

23. 11. 2012

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

## **Předstírání práce (falšování docházky) - útok na majetek zaměstnavatele a důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru**

Ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je nezbytný vztah důvěry, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost. Zaměstnanec celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nesmí způsobovat zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální. Útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.) nebo nepřímý (např. pokusem odčerpát část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, což je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Jestliže se zaměstnanec ve věci posuzované Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 21 Cdo 2596/2011 a rozhodnuté rozsudkem ze dne 17. 10. 2012, předstíráním výkonu práce pro zaměstnavatele (tím, že zaznamenal do docházkového systému příchod na pracoviště, které, aniž by učinil záznam v docházkovém systému, následně opustil, a před koncem pracovní doby se na pracoviště vrátil a v docházkovém systému učinil záznam o svém odchodu ze zaměstnání) pokusil získat na úkor zaměstnavatele konkrétní výhodu (mzdu za práci, kterou nevykonal), tak tím vlastně (úmyslně) usiloval o nekorektní (nezákonné) snížení majetku zaměstnavatele, dopustil se tedy útoku na majetek svého zaměstnavatele.

Dopisem ze dne 30. 4. 2009 (doručeným zaměstnanci dne 4. 5. 2009) sdělil zaměstnavatel zaměstnanci, že s ním „okamžitě zrušuje“ pracovní poměr, protože dne 10. 4. 2009 se sice na začátku pracovní doby dostavil na pracoviště a vyznačil v souladu s interními předpisy svůj příchod do zaměstnání, vzápětí však pracoviště opustil a zbytek pracovní doby strávil mimo své pracoviště a zabýval se vlastními soukromými záležitostmi. Krátce před koncem pracovní doby se navrátil na pracoviště a vyznačil svůj odchod tak, jako by celou pracovní dobu strávil na pracovišti výkonem sjednané práce.

### **Rozhodnutí soudů nižších stupňů**

Zaměstnanec se jako žalobce žalobou podanou proti zaměstnavateli domáhal, aby bylo m.j. určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru s ním, učiněné písemností žalovaného ze dne 30. 4. 2009, je neplatné. Soud prvního stupně žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 30. 4. 2009 zamítl. K odvolání žalobce odvolací soud v příslušném výroku změnil rozsudek soudu prvního stupně a určil, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Shodně se soudem prvního stupně dospěl k závěru, že „žalobce dne 10. 4. 2009 porušil své pracovní povinnosti, jestliže opustil pracoviště, aniž tuto skutečnost vyznačil v docházkovém systému“, a že neprokázal, že by byl této povinnosti oproti jiným zaměstnancům žalované zproštěn, ani že by v dopoledních hodinách vykonával práci pro žalovaného. Souhlasil se soudem prvního stupně i v tom, že bylo povinností žalobce jako zaměstnance žalovaného docházkový systém používat, i kdyby to nebylo dáno vnitřní směrnici, ale pokynem nadřízeného, který žalobce dostal; tuto povinnost nejméně dne 10. 4. 2009 porušil. Odvolací soud uzavřel, že „žalobce porušil své pracovní povinnosti dané ust. § 38 odst. 1 a §

301 písm. a) a b) zákoníku práce“ způsobem, který je mu v dopise ze dne 30. 4. 2009 vytknut. Protože však nebylo prokázáno, že by se jednalo o opakované porušení pracovních povinností (žalovaný doložil pouze záznam o projednání případu ze dne 10. 4. 2009), šlo pouze o ojedinělé pochybení a porušení pracovních povinností žalobcem, které měl žalovaný „postihnout jiným způsobem, na který zákoník práce pamatuje“, ale „postup podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce není odůvodněn“. Proti takovému rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání.

## **Právní úprava**

Podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Podle ust. § 60 zákoníku práce okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené době doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn.

Podle ust. § 301 písm. d) zákoníku práce jsou zaměstnanci povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Uvedené povinnosti, které patří k základním povinnostem zaměstnanců, představují ve své obecnosti mravní imperativ kladený na každého zaměstnance, jenž ve svém obsahu znamená určitou míru loajality ve vztahu ke svému zaměstnavateli, a zároveň též i obecnou prevenční povinnost zaměstnance ve vztahu k majetku a oprávněným zájmům zaměstnavatele; jde o požadavek na určitou úroveň kvality chování zaměstnance. Zákon zde vedle povinností vyplývajících z právních předpisů a jiných předpisů vztahujících se k práci zaměstnance [ust. § 301 písm. c) zákoníku práce] ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální.

Ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k takovým právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.

Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.

Ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je zároveň nezbytný vztah důvěry, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost vyplývající z ust. § 301 písm. d) zákoníku práce, jež zároveň ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální.

## **Verdikt NS ČR**

Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.) nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění - jako v projednávané věci), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

V průběhu řízení nebyly pochybnosti o tom, že žalobce jednáním, které mu bylo vytknuto v okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 30. 4. 2009 (dne 10. 4. 2009 zaznamenal do docházkového systému příchod na pracoviště, které, aniž by učinil záznam v docházkovém systému, následně opustil, a před koncem pracovní doby se na pracoviště vrátil a v docházkovém systému učinil záznam o svém odchodu ze zaměstnání), porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci [konkrétně ust. § 38 odst. 1 písm. b) a § 301 písm. a) a b) zákoníku práce]. S odvolacím soudem lze souhlasit v tom, že při posuzování intenzity porušení pracovní kázně je třeba přihlížet i k tomu, zda se jednalo o opakované porušení povinností zaměstnancem a k tomu, jaké bylo jeho postavení u zaměstnavatele. Vzhledem k okolnostem, za nichž k porušení pracovních povinností žalobcem došlo, měl však odvolací soud přihlížet zejména k tomu, že žalobce se svým jednáním [předstíráním výkonu práce pro žalovaného (zaměstnavatele)] pokusil získat na úkor zaměstnavatele konkrétní výhodu (mzdu za práci, kterou nevykonával) a tím vlastně (úmyslně) usiloval o nekorektní (nezákonné) snížení majetku zaměstnavatele. Jinak řečeno, dopustil se útoku na majetek svého zaměstnavatele. K této okolnosti však odvolací soud při posuzování, zda se žalobce jednáním, jež mu bylo vytknuto v dopise žalovaného ze dne 30. 4. 2009, dopustil porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, nepřihlížel. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud ČR jej proto zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

**Richard W. Fetter**

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů , judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## **Další články:**

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)