

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

Útok na majetek zaměstnavatele jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je výjimečným institutem, jež ukončuje pracovní poměr zaměstnance a ke kterému může ať už zaměstnanec, nebo zaměstnavatel, přistoupit jen v zákonem vymezených situacích. Ve vztahu k zaměstnavateli zákon vymezuje 2 možné důvody. Jednak je možné k okamžitému zrušení pracovního poměru přistoupit v případě pravomocného odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo v případě pravomocného odsouzení pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců (§ 55 odst. 1 písm. a).

Jako druhý důvod zákon stanovuje, že je možné přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru též tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem (§ 55 odst. 1 písm. b).

Zatímco užití důvodu vymezeného v § 55 odst. 1 pod písm. a) vzhledem ke své textaci nečiní v praxi větší problémy, o důvodu vymezeném v § 55 odst. 1 písm. b) toto říci nelze. Můžeme se totiž setkat s řadou nejrůznějších porušení povinností na straně zaměstnance a je pak na zaměstnavateli jako takovém, aby si zhodnotil, zda ke všem okolnostem daného případu, ale i vzhledem k osobě zaměstnance, k jeho dosavadnímu plnění pracovních povinností apod., dosahuje intenzita porušení pracovních povinností stupně zvláště závažné. I přes poměrně různorodou judikaturu k otázce oprávněnosti okamžitého zrušení pracovního poměru totiž nemá zaměstnavatel mnohdy žádnou oporu v dřívějších soudních rozhodnutích, kterými by se mohl v jednotlivých situacích řídit. Zaměstnavatel se tak mnohdy ocitá v nejisté situaci, zda nebude důvod okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem zpochybňován a podroben soudnímu přezkumu, což by v případě vyslovení, že se nejednalo o dostatečně pádný důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, znamenalo, že okamžité zrušení pracovního poměru bude neplatné. Nejistota však neplatí prakticky ve dvou případech. Poměrně jasno má judikatura v otázce okamžitého zrušení pracovního poměru ve vztahu k neomluvené absenci zaměstnance (jedná-li se o nemluvenou absenci v délce alespoň 5 dní) a dále pak v situaci, kdy se zaměstnanec dopustí útoku na majetek zaměstnavatele.

Již v minulosti zaujal Nejvyšší soud České republiky stanovisko (rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011 ze dne 17. 10. 2012), že útok na majetek zaměstnavatele představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy § 55 odst. 1 písm. b) zák. 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. Nejvyšší soud v posuzovaném případě zároveň vymezil, že uvedené závěry platí jak pro situaci, kdy se jedná o přímý útok na majetek zaměstnavatele, tj. situace, kdy se zaměstnanec dopustí např. krádeže nebo poškozování majetku zaměstnavatele, ale i v případě nepřímého útoku, např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění, jako právě v posuzované věci. V citovaném rozhodnutí se jednalo o situaci, kdy zaměstnanec označil svůj příchod do práce v docházkovém systému, přičemž následně opustil pracoviště, zbytek pracovní doby se zabýval svými soukromými záležitostmi a krátce před koncem pracovní doby se navrátil zpět na pracoviště, aby si

označil v docházkovém systému odchod. Nejvyšší soud v daném případě zdůraznil, že v situaci, kdy se zaměstnanec svým jednáním pokusil získat na úkor zaměstnavatele mzdu za práci, kterou nevykonal, je k takové okolnosti třeba při hodnocení závažnosti porušení povinností přihlížet primárně.

Své závěry potvrdil Nejvyšší soud i ve svém nedávném rozhodnutí (rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1777/2021, ze dne 25. 11. 2021). Současně však Nejvyšší soud uvedl, že je třeba mít na zřeteli, že vzhledem k výjimečnosti opatření, jakým je okamžité zrušení pracovního poměru, však lze se zaměstnancem, který porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, okamžitě zrušit pracovní poměr jen tehdy, jestliže okolnosti případu navíc odůvodňují závěr, že se zaměstnancem nelze rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) části věty před středníkem zák. práce, neboť po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby, která by následovala v případě, že by zaměstnavatel využil postupu dle ustanovení § 52 písm. g) části věty před středníkem.

V konkrétnostech pak uvedl, že nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby přistoupil k výpovědi s výpovědní dobou namísto okamžitého zrušení pracovního poměru, pokud by to znamenalo, že po dobu výpovědní doby musí přijmout ve vztahu k zaměstnanci, který se dopustil útoku na majetek zaměstnavatele, jakékoli opatření pro ochranu svého majetku a vynakládal tak úsilí, případně i finanční prostředky k tomu, aby po dobu výpovědní doby mohl bez obav o svůj majetek zaměstnávat zaměstnance, u něhož jinak byly splněny zákonné předpoklady pro okamžité zrušení pracovního poměru. Okamžité zrušení pracovního poměru by tak v daném případě bylo oprávněné a důvodné.

Závěrem je tak možné shrnout, že judikaturu v otázce útoku na majetek zaměstnavatele lze považovat za konstantní. Oproti jiným porušením pracovních povinností na straně zaměstnance dává poměrně jednoznačné odpovědi na otázku, zda se jedná či nejedná o důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru. Z dosavadní judikatury plyne, že se jedná o důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru. Není tak nezbytně nutné to, aby k útoku na majetek zaměstnavatele došlo opakovaně, judikatura nevyžaduje ani konkrétní škodu, kterou je nutné zaměstnavateli způsobit, aby se mohlo jednat o intenzitu zvláště závažného porušení povinností zaměstnance. Dokonce se vedle přímého útoku, jako je krádež či zpronevěra, může jednat i o nepřímé úroky, jako je snaha o získání výhody na úkor zaměstnavatele při falšování docházky. Za těchto okolností se totiž jedná o takový zásah do důvěry zaměstnavatele vůči zaměstnanci, který bude jen těžko napravitelný a po kterém nebude možné po zaměstnavateli spravedlivě žádat, aby zaměstnance dále zaměstnával. Stejně tak není možné po něm požadovat ani to, aby namísto okamžitého zrušení pracovního poměru přistoupil k výpovědi s výpovědní dobou, která je pro zaměstnance přívětivější, pokud by to znamenalo, že musí přijmout jakákoliv opatření, jež by měla po dobu výpovědní lhůty ochránit majetek zaměstnavatele.

Mgr. Hedvika Kulhánková,
právník



JELÍNEK & PARTNEŘI
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ | ATTORNEYS AT LAW

Advokátní kancelář JELÍNEK & Partneři s.r.o.

Pardubice - Dražkovice 181
533 33 Pardubice - Dražkovice

Truhlářská 1108/3
110 00 Praha 1

Tel.: +420 466 310 691
e-mail: advokati@advokatijelinek.cz

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)