

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 zpochybnován 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](mailto:advokati@advokatijelinek.cz)

© 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](#)