

17. 3. 2022

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

# Za útok na majetek zaměstnavatele automaticky okamžité zrušení pracovního poměru, nebo je nutno zvažovat výpověď jako mírnější sankci?

Uplatní se v případě rozvázání pracovního poměru z důvodu útoku zaměstnance na majetek zaměstnavatele závěr, že okamžité zrušení pracovního poměru je důvodné a nutné jen tehdy, pokud po zaměstnavateli není možno spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále, byť jen dočasně, zaměstnával (zejména po výpovědní dobu), tedy jestliže by rozvázání pracovního poměru výpovědí namísto okamžitého zrušení pro zaměstnavatele představovalo určitou těžkost?

**Je na místě, aby zaměstnavatel vedl takové úvahy a za tímto účelem, aby mohl zaměstnance ještě po nějakou dobu zaměstnávat, není-li pracovní poměru rozvázán okamžitě, přijal zvýšená kontrolní opatření ve vztahu ke svému majetku a zaměstnanci?**

Nejvyšší soud již v minulosti zaujal stanovisko, že útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.) nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), 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. [1],[2]

## Výjimečnost okamžitého zrušení pracovního poměru

Současně 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 [namísto rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce] jen tehdy, jestliže okolnosti případu navíc odůvodňují závěr, že se zaměstnancem nelze rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce, neboť po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1777/2021, ze dne 25. 11. 2021, řeší Nejvyšší soud ČR na pozadí sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru v případě nepřímého útoku na majetek zaměstnavatele otázku, jaké důsledky z hlediska hodnocení míry (stupně) intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnancem má útok zaměstnance na majetek zaměstnavatele, tedy jinak a zhruba řečeno: "jistou možnou kolizi obou shora uvedených judikатурních přístupů".[3]

## Podstata vytýkaného skutku: Zaměstnankyně získala mzdu za 3 hodiny, co nepracovala, zneužila služební vůz a pohonné hmoty zaměstnavatele

Zaměstnankyně si ve dvou případech po dobu 1,5 hodiny vyřizovala v pracovní době bez vědomí a souhlasu zaměstnavatele své soukromé záležitosti. Navíc si tyto soukromé záležitosti vyřizovala v

místě, kam se dopravila osobním automobilem zaměstnavatele, čímž se pokusila získat na úkor zaměstnavatele konkrétní výhodu (mzdu za práci, kterou nevykonala, úsporu finančních prostředků spojenou s využitím osobního automobilu zaměstnavatele a také jím hrazených pohonných hmot), a tím se vlastně (úmyslně) pokusila odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění. Dopustila se tak nepřímého útoku na majetek svého zaměstnavatele, což ostatně mělo za následek i ztrátu důvěry zaměstnavatele.

### **Přijímání zvýšených kontrolních opatření za účelem případného dalšího dočasného zaměstnávání propouštěného zaměstnance netřeba**

V posuzovaném případě, konstatuje Nejvyšší soud, nelze souhlasit s úvahou (odvolacího soudu), že obava zaměstnavatelky o svůj majetek po dobu případné dvouměsíční výpovědní doby [kdyby zaměstnankyni namísto okamžitého zrušení dala výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce] „byla řešitelná v rámci opatření zaměstnavatele, jímž by došlo k úpravě dispozice žalobkyně s majetkem zaměstnavatele, nebo zvýšenou kontrolní činnosti nad žalobkyní“, a že „následek dopadající do poměrů žalobkyně při okamžitém zrušení pracovního poměru byl nesrovnatelně tíživější, než případná organizační opatření, jež by zaměstnavatel přijal po dobu běhu výpovědní lhůty k ochraně svého majetku či zájmu“.

V této souvislosti je třeba mít na zřeteli, že zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance [ust. § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce] je vyjádřením ochranné funkce pracovního práva, avšak nelze ji chápat odtrženě od jiných základních právních principů a ani ji absolutizovat. Vyjadřuje vyváženou úpravu pracovněprávního vztahu, která má za cíl nejen ochranu zaměstnance, ale respektuje též oprávněné zájmy zaměstnavatele. Vzhledem k uvedenému proto nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby po dobu výpovědní doby přijímal 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, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1777/2021, ze dne 25. 11. 2021.



**Richard W. Fetter,**

právník specializující se na pracovně-právní a související občansko-právní legislativu

---

[1] 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, neboť ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je nezbytný vztah důvěry, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost. Zákon zde proto vedle povinností vyplývajících z právních

předpisů a jiných předpisů vztahujících se k práci zaměstnance [ust. § 301 písm. c) zák. práce] ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální.

[2] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.10.2012, spis. zn. 21 Cdo 2596/2011. Na [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz) viz >>> [zde](#).

[3] Když jeden vyznívá ve prospěch zaměstnavatele a jeho práv a druhý ve prospěch zaměstnance a jeho ochrany v pracovněprávních vztazích.

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)