

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

Ztráta důvěry v zaměstnance a útok na majetek zaměstnavatele - důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru (část 1.)

V titulku příspěvku, ani dále v textu nemáme na mysli někdejší „normalizační“ výpovědní důvod „ztráta důvěry“ ve smyslu ust. § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce (zákon č. [65/1965](#) Sb., ve znění zákona č. [153/1969](#) Sb. s účinností od 1. ledna 1970),[1] ani jemu korespondující a současně zavedený důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ve smyslu ust. § 53 odst. 1 písm. c) tehdejšího zákoníku práce.[2]

„Ztráta důvěry“ není výpovědním důvodem nebo důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, který by znal (explicitně uváděl) současný zákoník práce, je však pojmem rozhodovací praxe soudů, která s ním běžně pracuje při řešení pracovně-právních sporů. Je to pojem judikturní stejně jako pojem „útok na majetek zaměstnavatele“, který zákoníku práce rovněž nenajdeme.

Kdy *tedy* může zaměstnavatel propustit zaměstnance pro ztrátu důvěry nebo pro útok na majetek zaměstnavatele? To si přiblížíme na výběru z judikatury, kdy zároveň ukážeme, jak úzce spolu mnohdy hodnocení prohřešku zaměstnance jako útoku na majetek zaměstnavatele logicky souvisí se ztrátou zaměstnavatelovy důvěry v zaměstnance.

Ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je **nezbytný vztah důvěry**, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost vyplývající z ust. § 301 písm. d) zákoníku práce, které ukládá zaměstnanci 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.

Judikatura ke ztrátě důvěry v zaměstnance a útoku zaměstnance na majetek zaměstnavatele

Zaměstnavatel, který ztratil důvěru ve svého zaměstnance, protože ten porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, tedy pracovní kázeň, závažným způsobem, může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí [ve smyslu ust. § 52 písm. g) část věty před středníkem zákoníku práce - zákon č. [262/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů]. Intenzivnější porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem je pak důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru [dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce], přičemž zaměstnavatel s přihlédnutím k zejména osobě zaměstnance, k jím zastávané pracovní pozici a vykonávané práci, jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele a tomu, zda zaměstnanec svým jednáním způsobil zaměstnavateli škodu, může přistoupit i k mírnějšímu opatření, již zmíněné výpovědi.[3] Zaměstnavatel by měl při volbě mezi okamžitým zrušením pracovního poměru a výpovědí brát v úvahu též, že při případném soudním přezkumu

platnosti jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru, zákon ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze (bylo možno) spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval, [4] byť třeba jen dočasně, tedy zda nebylo na místě volit méně přísné opatření, tedy namísto okamžitého zrušení pracovního poměru jen výpověď, popř. aby k rozvázání pracovního poměru vůbec nedošlo.

Navýšení cestovních výloh o cenu jízdenek za neuskutečněné pracovní cesty

V případě řešeném Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 21 Cdo 1434/2001, kdy si zaměstnanec neoprávněně účtoval cestovní náhrady a byl s ním za to okamžitě zrušen pracovní poměr, při posuzování intenzity porušení pracovní kázně přihlédl soud v rozsudku ze dne 13. 6. 2002 k tomu, že zaměstnanec se dopustil svého jednání za situace, kdy **mu byla vložena maximální důvěra zaměstnavatele, kterou zklamal.**[5] Nejvyšší soud konstatuje, že zaměstnanec porušil svou povinnost zejména 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, ale ještě neužívá (v r. 2002, kdy byl rozsudek vyneseno) pojmu útok na majetek zaměstnavatele (jemuž se v tomto článku věnujeme společně s pojmem ztráta důvěry v zaměstnance), ačkoliv by byl při hodnocení skutku více než na místě.

Neoprávněné nahlížení do bankovních účtů klientů

Ve sporu o platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, který uzavřel Nejvyšší soud ČR svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 1839/2008, ze dne 5. 5. 2009, když jej shledal platným, vzal soud v úvahu, že zaměstnanec neoprávněným nahlížením do účtů klientů banky, které neobsluhoval, ztratil důvěru ve svou osobu ze strany zaměstnavatele - banky, a vzhledem k tomu, že banka disponuje s daty a finančními prostředky svých klientů, je důvěra k jejím zaměstnancům nezbytná a nelze tedy na ní spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec nadále zaměstnávala.

Neoprávněné nahlížení do bankovních účtů klientů a výběry a vklady na účtech příbuzných

Podobný případ týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru řešil NS nedávno pod spis. zn. 21 Cdo 497/2019. Zaměstnankyně - pokladní banky - v období zhruba 13 po sobě jdoucích měsíců provedla celkem 45 vkladů a výběrů hotovosti ve prospěch nebo na vrub vlastního účtu, účtů, kde je zmocněnou osobou, nebo účtů osob blízkých, přičemž tyto vklady zaúčtovala „aniž by k tomu měla souhlas nadřízeného zaměstnance, který svůj souhlas vyjadřuje v souladu s vnitřními předpisy svým podpisem na každém hotovostním příkazu k těmto účtům, a to před jejich pořízením“. Jako „zásadní“ porušení pracovních povinností bylo shledáno rovněž nahlížení zaměstnankyně na účty blízkých osob bez jejich přítomnosti a na účty kolegů (spoluzaměstnanců), neboť „je v přímém rozporu s vnitřními předpisy zaměstnavatelky i s upozorněním na zákaz neoprávněných náhledů a jejich netolerování“ zaměstnankyní. Skutečnost, že docházelo k porušení pracovních povinností především ve vztahu k osobám zaměstnankyni blízkým, přitom nemůže nic na závažnosti porušení změnit, neboť zaměstnavatel - banka - disponuje s daty a finančními prostředky svých klientů a ochrana osob blízkých zaměstnankyni nemůže být menší než ochrana jiných klientů banky. Protože zaměstnavatelka je peněžním ústavem, disponuje s daty a finančními prostředky svých klientů, a předpokladem jejího úspěchu je to, že **klienti budou mít důvěru v její služby, a protože zaměstnankyně tím, že opakovaně a dlouhodobě porušovala vnitřní předpisy zaměstnavatelky, „ztratila důvěru“ zaměstnavatelky,** nelze po zaměstnavatelce spravedlivě požadovat, aby zaměstnankyni zaměstnávala až do uplynutí výpovědní doby, rozhodl Nejvyšší soudem ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 497/2019, ze dne 31. 7. 2019.[6]

Falšování docházky a mzda za nevykonanou práci

V rozsudku ze dne 17. 10. 2012, spis. zn. 21 Cdo 2596/2011, v němž zřejmě začal Nejvyšší soud ČR používat i nového judikaturního pojmu **útok na „majetek zaměstnavatele“**, **vzal při posuzování otázky platnosti zrušení pracovního poměru se zaměstnancem v úvahu „naprostou ztrátu důvěry zaměstnavatele v zaměstnance“**. Zaměstnanec předstíral práci, ráno a odpoledne si jen přišel označit počátek a konec směny, aniž by pracoval, místo toho si vyřizoval po celou pracovní dobu své soukromé záležitosti. Toto jednání posoudil Nejvyšší soud přísněji než neomluvenou absenci a stejně jako zpronevěru, krádež nebo úmyslné zničení majetku zaměstnavatele. Dle názoru Nejvyššího soudu se jednalo o **útok na majetek zaměstnavatele, a to nepřímý (snaha odčerpát z majetku zaměstnavatele prostředky v podobě mzdy bez odvedení práce zaměstnancem)**. Nejvyšší soud ČR v této souvislosti, jak už bylo naznačeno, určil, že 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 (a tedy umožňující okamžité zrušení pracovního poměru). **Ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je zároveň nezbytný vztah důvěry**, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost. Zákoník práce ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální, připomenul NS v uvedeném rozhodnutí.

Ústavní soud ve svém nálezu spis. zn. III. ÚS 2348/14, ze dne 30. 9. 2014, když se zabýval ústavní stížností propuštěného zaměstnance proti předmětnému rozhodnutí NS a nižších soudů, konstatoval, že Nejvyšší soud jasně určil, že **útok na majetek zaměstnavatele převažuje nad ostatními hledisky, ke kterým se při posuzování intenzity porušení pracovní kázně taktéž přihlíží**. Pro zaměstnavatele to byla a je příznivá zpráva a pro zaměstnance důrazné varování.

Důvěru narušuje i útok na majetek zaměstnavatele a může následovat propuštění bez dalšího

Jestliže tedy spočívá porušení pracovní kázně zaměstnancem v útoku na majetek zaměstnavatele, jde o porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem odůvodňující okamžité zrušení pracovního poměru, nadto není nutno přihlížet k dalším okolnostem a souvislostem, při jejichž zvážení by případně měl (mohl) být skutek zaměstnance postižen mírněji. Brání-li tedy zaměstnavatel svůj majetek resp. reaguje na jeho rozkrádání, snižování, odčerpávání atp., nemusí brát při propuštění zaměstnance ohledy na jeho osobu, např. dosavadní jinak vzorné plnění pracovních úkolů atp.



Richard W. Fetter,
právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

[1] Organizace může dát pracovníku výpověď ... „nesplňuje-li pracovník předpoklady stanovené pro výkon sjednané práce nebo je-li nezpůsobilý plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru,

protože nesplňuje požadavky na tuto práci kladené, zejména narušil-li svou činností socialistický společenský řád a nemá proto důvěru potřebnou k zastávání dosavadní funkce nebo svého dosavadního pracovního místa....“.

[2] Organizace může zrušit pracovní poměr okamžitě jen výjimečně, a to pouze tehdy, „narušil-li pracovník svou činností socialistický společenský řád tak závažným způsobem, že jeho setrvání v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty není možné bez ohrožení řádného plnění úkolů organizace.“

[3] Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2000, spis. zn. 21 Cdo 1228/99, který ve svém odůvodnění odkazuje na rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, spis. zn. 6 Cdo 53/94.

[4] Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2542/2007, ze dne 21. 5. 2008, rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4274/2009 ze dne 12. 10. 2010, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4762/2015, ze dne 21. 11. 2016.

[5] Právě na tomto případě vynikne striktní přístup soudu, neboť zaměstnanec neoprávněně navýšil vyúčtování cestovních náhrad o pouhých 36 Kč. K vyúčtování předložil jízdenky na cesty, které jako pracovní neuskutečnil. Přihlédnuto však bylo m.j. i k tomu, že podobného jednání se dopustil i o měsíc dříve, kdy navýšil neoprávněně vyúčtování o 20 Kč.

[6] Dodejme, jestliže se zabýváme posuzováním míry porušení pracovních povinností zaměstnanci bank, že při posuzování intenzity porušení pracovních povinností zaměstnancem banky je podle výkladu a přístupu Nejvyššího soudu nutno přihlédnout k nutnosti přesného a přísného dodržování vnitřních předpisů banky všemi jejími zaměstnanci, které je odůvodněno předmětem podnikání banky. Jednání zaměstnance v bance, které svěřují klienti svá data a finanční prostředky, musí mít pevně stanovený řád, jehož nedodržování může poškodit jak banku a její dobré jméno, tak její klienty. Činnost bank totiž obsahuje i významné rizikové prvky, které kladou na jejich zaměstnance vysoké nároky z hlediska přístupu k plnění pracovních povinností. Přesné a svědomité plnění právních předpisů a pokynů vztahujících se k práci jimi vykonávané je odůvodněno kromě jiného i závažností následků, které s sebou přináší případné poruchy funkce bankovního systému. Porušení pracovních povinností je zde proto zpravidla okolností zásadnější a významnější povahy, než je tomu u subjektů jiného typu, určil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 497/2019, ze dne 31. 7. 2019.

Můžeme připomenout i další případ okamžitého zrušení pracovního poměru se zaměstnancem banky řešený Nejvyšším soudem ČR, a to pod spis. zn. 21 Cdo 3864/2018. V rozsudku ze dne 30. 10. 2019 NS sice neoperuje s termínem „ztráta důvěry“, ale NS bez výhrad přijímá, že odvolací soud při hodnocení důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru - a to že zaměstnanec poté, co mu bylo zaměstnavatelem oznámeno, že mu již nebude do skončení jeho pracovního poměru (na základě uplatněné, již doručené výpovědi), přidělována práce, dle záznamů zaměstnavatele prokazatelně provedl nedůvodný (tj. neoprávněný) přesun 2,2 GB dat ve vlastnictví zaměstnavatele z počítače, jež mu byl zaměstnavatelem přidělen výlučně k výkonu jeho pracovní činnosti, na externí datovou jednotku - přihlédl zejména k činnosti žalované zaměstnavatelky, která je peněžním ústavem, bankovní institucí, k postavení žalobce - zaměstnance, který byl nadán schopností dostat se k citlivým datům, jakož i k tomu, jak jednoznačně a relativně přísně bylo v pracovních pokynech a vnitřních předpisech žalované upraveno, jak lze nakládat s daty, kdo s nimi může nakládat. Zohlednil též, že žalobce stáhl celý obsah své emailové schránky, v níž byly diskutovány různé úvěrové obchody a v níž byla citlivá data ve vztahu k dalším aktivitám a transakcím žalované a jejím klientům,

a že se tak stalo v situaci, kdy žalovaná přistoupila ke skončení pracovního poměru s žalobcem.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | 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](#)