

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 2.)

Ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je nezbytný vztah důvěry, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost. Důvěru zaměstnavatele může ztratit zaměstnanec kupříkladu právě útokem na jeho majetek. Jestliže spočívá porušení pracovní kázně zaměstnancem (porušení právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) v útoku na majetek zaměstnavatele, jde o porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a odůvodňuje okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez dalšího.

Zaměstnavatel tedy nemusí při rozhodování, zda může okamžitě zrušit pracovní poměr nebo má postupovat mírněji - dát zaměstnanci výpověď, jestliže je důvodem rozvázání pracovního poměru útok na jeho majetek, přihlížet, jak by jinak ve všech jiných případech, kdy uvažuje o okamžitém zrušení pracovního poměru se zaměstnancem, z opatrnosti nejprve měl, k osobě zaměstnance, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k zaměstnancem vykonávané práci, k funkci, kterou zastává, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení uvedených povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod. Stejně tak nemusí zvažovat, zda je spravedlivé, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval resp. trval byť jen dočasně, alespoň po výpovědní dobu, tedy aby volil, jak uvedeno, mírnější formu rozvázání pracovního poměru - výpovědí. [\[1\]](#)

Co je útokem na zaměstnavatelův majetek a kdy zaměstnanec ztrácí důvěru zaměstnavatele

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 (pracovní kázně) zvláště hrubým způsobem (a odůvodňuje okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem). [\[2\]](#) To jsme si již vysvětlili v 1. části, [\[3\]](#) stejně jako to, že pojem „útok na majetek zaměstnavatele“ nenalezneme v zákoníku práce, stejně jako pojem „ztráta důvěry“, že jde o pojmy rozhodovací praxe soudů. Případná ztráta důvěry je dovozována z konkrétních skutků zaměstnance, jimiž porušil pracovní kázeň, neboť 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.

Nyní si přiblížíme některé další soudně řešené případy, kdy zaměstnavatel platně zrušil se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě, protože ztratil důvěru v zaměstnance nebo proto, že

zaměstnanec zaútočil na jeho majetek, popřípadě obojí.

Odnesení nevydaných zbytků od oběda kuchařkou domů

Zaměstnankyně - pomocná kuchařka se pokusila odnést (odcizit) ze svého pracoviště potraviny, které zbyly po vydání oběda v domově seniorů, na což se přišlo při kontrole jejího zavazadla. V její tašce se našly potraviny v množství představujícím oběd nejméně pro 8-10 strávníků (igelitová taška plná houskových knedlíků v množství odpovídajícím 3 šiškámi, dvě litrové láhve přílohového zelí s masem a 4 originálně balené sušenky). Dopustila se tím podle hodnocení Nejvyššího soudu ČR vyjádřeného v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1496/2013, ze dne 21. 1. 2014, **přímého útoku na majetek svého zaměstnavatele**, a to v postavení zaměstnankyně, která měla tyto věci používat k plnění svých pracovních úkolů a která možnosti s nimi nakládat zneužila k pokusu o jejich odcizení. Na této povaze a závažnosti jejího jednání nemohla nic změnit ani okolnost, že potraviny, které se pokusila odcizit, zaměstnavateli „zbyly“ po vydání objednaných obědů a že by jinak byly „zlikvidovány“.

Přenechání zakázky zaměstnavatele konkurenční firmě

Zaměstnanec předal (přenechal) dopravní zakázku, kterou si zákazník u jeho zaměstnavatele objednal, jiné obchodní společnosti, čímž jeho zaměstnavateli ušel zisk. Zaměstnanec se svým jednáním, které spočívalo v úmyslném způsobení škody zaměstnavateli v podobě ušlého zisku předáním zakázky zadané původně jeho zaměstnavateli jiné, se zaměstnancem spřízněné, obchodní společnosti, dopustil, jak jeho počínání vyhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1229/2014, ze dne 3. 3. 2015, **útoku na majetek svého zaměstnavatele**, a to v postavení zaměstnance, který měl jako vedoucí střediska dopravy a mechanizace činit kroky potřebné k vyřízení zakázky zaměstnavatelem a k zajištění jeho zisku z ní a který namísto toho informace o zakázce zneužil k jejímu předání jinému podnikateli.

Zneužití platební karty zaměstnavatele k úhradě konzumace kamaráda v restauraci

Zaměstnanec měl k dispozici k hrazení nákladů spojených s výkonem práce platební kartu zaměstnavatele. Kartou zaplatil 3117 Kč za konzumaci na oslavě - rozlučce - konané při příležitosti skončení pracovního poměru jednoho ze zaměstnanců, o níž však zaměstnavatel nevěděl a které se zúčastnila vedle zaměstnanců i osoba, která pro zaměstnavatele nepracovala. Nižší soudy shledaly okamžité zrušení pracovního poměru za neoprávněné použití platební karty neplatným, když přihlédly k tomu, že pokyny k používání platební karty byly ze strany zaměstnavatele vydány jen ústně, nepřesně a jen ve velmi omezené míře, že se tedy zaměstnanec mohl domnívat, že týmové akce kreditní kartou mohl uhradit, že pochybil jen jejím použitím k platbě za třetí osobu a že vzhledem k celkové výši platby (3 117 Kč) a k účasti šesti osob na uvedené akci představuje úhrada za jednu osobu poměrně nízkou částku, jejíž úhradu zaměstnavatel po zaměstnanci ani nepožadoval. Nicméně Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3034/2016, ze dne 25. 1. 2017, konstatoval, že při posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je třeba přihlížet zejména k tomu, že se zaměstnanec svým jednáním, i kdyby spočívalo jen ve zneužití kreditní karty svěřené mu zaměstnavatelem pro úhradu nákladů spojených s výkonem jeho práce zaplacením útraty v restauraci za třetí osobu - kamaráda jednoho ze zaměstnanců, který se také zúčastnil oslavy, dopustil **přímého útoku na majetek svého zaměstnavatele**; na tom nemůže nic změnit ani relativně nízká výše škody, neboť podstatně významnější než výše škody způsobené zaměstnavateli a okolnost, zda se zaměstnavatel po zaměstnanci domáhal její náhrady, je narušení nezbytné vzájemné důvěry ve vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a zpochybnění spolehlivosti zaměstnance ve vztahu k majetku zaměstnavatele.

Vyhrožování ekonomicko-finančním poškozením

V kauze posuzované Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 21 Cdo 1267/2018, uzavřené rozsudkem ze dne 14. 8. 2018, hrozil zaměstnanec zaměstnavateli, že ze znemožní vyplacení dotace na jeho činnost. Okolnost, že zaměstnanec použil pro pokus o získání neoprávněné výhody hrozbu směřující ve svých důsledcích proti majetku svého zaměstnavatele (majetku, jenž měl žalovaný na svou činnost získat dotací, kterou hodlal znemožnit), že chtěl ve svůj prospěch využít existenční závislosti žalovaného na dotacích a že byl srozuměn s tím, že bez poskytnutí dotace nebude žalovaný moci pokračovat ve své činnosti a „zkrachuje“, zvyšuje podle hodnocení NS intenzitu porušení povinnosti zaměstnance natolik, že je namístě závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Podstatná je na jednání zaměstnance jeho **naprostá nelojalita vůči svému zaměstnavateli, která musela mít za následek úplnou ztrátu vzájemné důvěry**, jež je nezbytná v pracovněprávním vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Kupř. právě tímto rozhodnutí NS dává ztrátu důvěry v zaměstnance právě do souvislosti s útokem na majetek zaměstnavatele.

Odchod z pracoviště po odpracování toliko poloviny pracovní směny

Zaměstnanec nedodržel zaměstnavatelem rozvrženou pracovní dobu, opustil pracoviště v polovině pracovní směny, nevykonával sjednanou práci v rozsahu odpovídajícím polovině pracovní doby připadající na uvedený den - zhruba 4 hodin. Jeho nepřítomnost na pracovišti vedla k opožděnému dokončení zakázky zaměstnavatelem a ke vzniku škody v podobě ušlého zisku z tržby ve výši 6 000 Kč. Uvedené okolnosti jsou způsobilé **vyvolat narušení nezbytné vzájemné důvěry ve vztazích mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a zpochybnění spolehlivosti zaměstnance** ve vztahu k plnění povinnosti zaměstnance podle ust. § 301 písm. b) zákoníku práce, konstatoval Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3004/2017, ze dne 7. 8. 2018, když odmítl hodnocení odvolacího soudu, že v daném případě jde o toliko méně závažné porušení pracovní povinnosti zaměstnancem, které neodůvodňuje výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, a nikoliv závažné porušení pracovní povinnosti (které takovou výpověď odůvodňuje), jak posoudil skutek zaměstnance zaměstnavatel, soud prvního stupně a konečně i Nejvyšší soud.

Nevrácení služebního automobilu

Ve věci posuzované Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 21 Cdo 1631/2018 zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci tím, že nevrátil (neodevzdal) svému zaměstnavateli jím svěřený osobní automobil, jak se k tomu zavázal v dohodě. Tím se **dopustil útoku na majetek zaměstnavatele a zneužil přitom svého postavení jako zaměstnance, který měl tuto věc používat k plnění svých pracovních úkolů**. Uvedený (byť ze strany zaměstnance ojedinělý) útok na majetek zaměstnavatele potom z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce představuje tak významnou okolnost, která již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1631/2018, ze dne 18. 9. 2019.

Závěr

Ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je 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 (zaměstnanec je podle něj rádně hospodařit s prostředky svěřenými jím zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat

majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele). Narušení takové důvěry ze strany zaměstnance může zaměstnavatel sankcionovat i okamžitým zrušením pracovního poměru se zaměstnancem. Tím spíše pak může takto postihnout zaměstnancův útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.) nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění). Útok na majetek zaměstnavatele představuje sám o sobě 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), aniž by bylo třeba přihlížet k dalším okolnostem případu, jako zejména k osobě zaměstnance, jeho dosavadnímu plnění pracovních úkolů, jakož i výši způsobené škody.



Richard W. Fetter,

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

[1] Zavedením judikurního pojmu „útok na majetek zaměstnavatele“ a nově víceméně automatického přísnějšího hodnocení takového (tomuto pojmu podřaditelného) protiprávního jednání zaměstnance, které má dopad do majetkové sféry zaměstnavatele, Nejvyšší soud ČR do určité míry revidoval, částečně negoval, předchází, k zaměstnancům poměrně shovívavou, judikaturu a do jisté míry opustil dosavadní (originální) zvažování soudů a hodnocení (zvažování) prohřešku zaměstnance a jeho osoby v širších souvislostech, z více úhlů pohledu (jak uvedeno zde i v 1. části). Ačkoliv v 1. části příspěvku jsme upozornili i na případ řešený pod spis. zn. 21 Cdo 1434/2001 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 6. 2002, kdy případ zaměstnance, jenž neoprávněně navýšil vyúčtování cestovních náhrad o 36 Kč, tedy se pokusil odčerpat zaměstnavateli tuto malou finanční částku, byl již v té době posouzen obdobně přísně (a okamžité zrušení pracovního poměru s ním bylo shledáno platným) - tak jak je v současnosti možno posuzovat zřejmě jakkoliv intenzivní útok na majetek zaměstnavatele, ačkoliv koncepci oprávněného postihu zaměstnance za útok na majetek zaměstnavatele okamžitým zrušením jeho pracovního poměru vytvořil zřejmě až v r. 2012. Nicméně není zcela zřejmé, zda je na místě okamžité zrušení pracovního poměru, jde-li o odčerpání majetkových hodnot v řádu korun.

[2] Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2596/2011, ze dne 17. 10. 2012.

[3] K dispozici >>> [zde](#).

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](#)