

Výpověď z pracovního poměru

Ustanovení § 52 písm. g) zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k takovým právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, „závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ a „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení takové povinnosti. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnance k jeho osobě, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, 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. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.

Výsledné posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek; k některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci. Pro posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru nebo okamžitého zrušení pracovního poměru není podstatné, kolik z jednání označených ve výpovědi nebo v okamžitém zrušení pracovního poměru jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci bylo skutečně v řízení před soudem jako porušení pracovní povinnosti posouzeno, ale zda ono zjištěné (ona zjištěná) porušení pracovní povinnosti dosahuje (ve svém souhrnu dosahují nebo alespoň jedno z nich dosahuje) takové intenzity, že může být (mohou být) podřazeno (podřazena) pod pojmy „méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, „závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ nebo „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 3270/2025-520 ze dne 22.7.2026)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce M. F., zastoupeného Českomoravskou konfederací odborových svazů se sídlem v P., proti žalované ČSOB Leasing, a. s., se sídlem P., zastoupené Mgr. M.V., advokátem se sídlem v P., o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 42 C 198/2022, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 17. září 2025, č. j. 62 Co 215/2025-454, ve znění

oprávněného usnesení ze dne 9. října 2025, č. j. 62 Co 215/2025-466, a doplňujícího usnesení ze dne 9. října 2025, 62 Co 215/2025-468, tak, že dovolání žalované proti rozsudku městského soudu, ve znění oprávněného a doplňujícího usnesení, v části, ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení, se odmítá. Rozsudek městského soudu, ve znění oprávněného a doplňujícího usnesení, se mění tak, že se rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 5. června 2025, č. j. 42 C 198/2022-429, potvrzuje.

Z odůvodnění:

1. Žalobou došlou dne 30. 5. 2022 Obvodnímu soudu pro Prahu 5 se žalobce domáhal určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Tvrdil, že byl zaměstnán u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 1. 2007. Dne 11. 1. 2022 od žalované obdržel výpověď z pracovního poměru pro závažné porušení pracovních povinností podle § 52 písm. g) zákoníku práce. Předmětem výpovědi byly čtyři skutky (následující označení výpovědních důvodů bylo zavedeno až soudy – pozn. dovolacího soudu), a to A) žalobce uzavřel smlouvu o úvěru se společností Profi výškaři s. r. o., jejímž předmětem bylo poskytnutí úvěru na pořízení vozidla Toyota Proace Verso, kdy v rámci sjednání této smlouvy vyřizoval i schválení podlimitní úrokové sazby, B) na webových stránkách tohoto klienta vystupuje žalobce jako jeho zaměstnanec, C) předmětné vozidlo nabízí žalobce svým jménem k pronájmu na platformách HappyGo, sBazar, facebookových stránkách půjčovny aut Minibusy Morava a webu www.minimusmorava.cz a D) při e-mailové komunikaci s výše uvedeným klientem si žalobce přidal do kopie svou vlastní soukromou e-mailovou adresu. Žalobce žalobu odůvodnil tím, že předmětnou úvěrovou smlouvu uzavřel za standardních podmínek a v souladu s interními předpisy žalované. Žalované nevznikla ani nemohla vzniknout žádná škoda a žalobce nikdy nevykonával pro společnost Profi výškaři s. r. o. žádnou výdělečnou činnost. Inzerce předmětného vozidla na uvedených platformách představovala pouze přátelskou výpomoc, na níž žalobce nebyl nijak finančně zainteresován. K uvedení své soukromé e-mailové adresy do kopie v komunikaci s klientem žalobce uvedl, že toto bylo zcela běžnou a všeobecně známou praxí, jíž mohl odesílatel zkontrolovat, že e-mail byl adresátovi skutečně doručen. O své fotografii na webu Profi výškaři s. r. o. neměl žalobce povědomí. Žalobce uzavřel, že má za to, že daný výpovědní důvod neexistuje a že žádnou svoji povinnost neporušil.

2. Žalovaná navrhla žalobu zamítnout. Uvedla, že výpovědní důvod spadá do střetu zájmů žalobce, neboť v rámci schvalovacího procesu podlimitní úrokové sazby pro společnost Profi výškaři s. r. o. neuvedl svůj osobní zájem na předmětné transakci, a ani vzájemné propojení či minimálně osobní znalost společnosti, což je v rozporu s vnitřním předpisem žalované – etickým kodexem. Žalovaná má v předmětu podnikání uvedeno mj. „Pronájem a půjčování věcí movitých“; činnost žalobce vykonávaná mimo jeho pracovní poměr u žalované se zcela shoduje s činností žalované a k výkonu této činnosti žalovaná žalobci neudělila žádný předchozí písemný souhlas. Dále žalobce porušil vnitřní předpisy upravující bezpečnostní politiku žalované tím, že zasílal citlivé údaje na svůj soukromý e-mail, který dokonce uváděl jako kontaktní adresu. Při přihlédnutí k pozici žalobce a ke zjevnému úmyslu sjednat ve smlouvě nižší úrokovou sazbu pro osobu, se kterou měl blízký vztah, ztratila žalovaná k žalobci důvěru. Shora uvedeným porušením etického kodexu, pracovního řádu a vnitřních předpisů upravujících bezpečnostní politiku žalované se žalobce dopustil závažného porušení pracovní kázně, že po žalované nebylo možné spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr nadále trval.

3. Obvodní soud pro Prahu 5 v pořadí již třetím rozsudkem ve věci ze dne 5. 6. 2025, č. j. 42 C 198/2022-429, žalobu na určení, že výpověď z pracovního poměru daná žalovanou žalobci ze dne 11. 1. 2022 je neplatná, zamítl (výrok I) a rozhodl o povinnosti žalobce zaplatit náklady státu (výrok II) a náhradu nákladů řízení žalované (výrok III). Ve svém prvním rozhodnutí ve věci rozhodl soud prvního stupně zamítavým rozsudkem, který byl k odvolání žalobce zrušen usnesením Městského soudu v Praze, především z důvodu nepřezkoumatelnosti. Ve svém druhém rozhodnutí ve věci soud prvního

stupně opakovaně žalobu zamítl, přičemž i tento rozsudek byl usnesením Městského soudu v Praze zrušen z důvodu nutnosti podstatného doplnění dokazování.

4. V intencích pokynu odvolacího soudu doplnil soud prvního stupně dokazování a opětovně provedl hodnocení důkazů. K vytýkanému skutku A) uvedl, že sjednání leasingové smlouvy se společností, za niž fakticky jednala osoba, s níž má žalobce v soukromém životě blízký vztah, představuje porušení vnitřního předpisu žalované – etického kodexu. K porušení etického kodexu zaměstnancem dojde již tím, že se angažuje v obchodech či transakcích, na nichž je osobně zainteresován. Soud však rovněž uvedl, že v řízení nebylo prokázáno, že by uvedeným jednáním žalobce vznikla žalované újma; naopak došlo k uzavření obchodu a dosažení zisku. Soud prvního stupně uzavřel, že uvedený skutek nebyl porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Ke stejnému závěru dospěl soud i ve vztahu ke skutku B). Uvedl, že ve vytýkaném skutku nelze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a to z důvodu absence zavinění žalobce na uvedeném skutkovém ději. Vytýkaný skutek pod bodem D) soud prvního stupně hodnotil jako méně závažné porušení povinností žalobce, a tedy by muselo jít o porušování soustavné, s předchozím písemným upozorněním zaměstnavatele na možnost podání výpovědi, což v řízení nebylo prokázáno.

5. Ve vztahu k vytýkanému skutku C) měl soud prvního stupně za prokázané, že se nejednalo pouze o přátelskou výpomoc, jak tvrdil žalobce, ale o porušení § 304 odst. 1 zákoníku práce. Uvedl, že výdělečnou činností se rozumí jakákoli výdělečná činnost bez ohledu na to, zda je vykonávána jako závislá práce či v obchodněprávním vztahu. Rozhodující je, že se jedná o činnost vykonávanou za účelem dosažení výdělků (zisku), a naopak není rozhodující, zda skutečně daná činnost výdělek přinesla či nikoli. Žalobce tak jednal v rozporu s příkazem v § 304 odst. 1 zákoníku práce – neprovozovat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, bez přechodního písemného souhlasu zaměstnavatele. Soud dospěl k závěru, že žalobce uvedeným jednáním porušil povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem a jeho jednání dosahuje takové intenzity, že s ohledem na ztrátu důvěry nelze po žalované spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnávala. Ve vztahu k vytýkanému skutku C) se tak podle soudu prvního stupně jednalo o platnou výpověď.

6. K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 19. 9. 2025, č. j. 62 Co 215/2025-454, ve znění opravného usnesení ze dne 9. 10. 2025, č. j. 62 Co 215/2025-466 a doplňujícího usnesení ze dne 9. 10. 2025, 62 Co 215/2025-468, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že se určuje, že výpověď z pracovního poměru daná žalovanou žalobci ze dne 11. 1. 2022 je neplatná (výrok I rozsudku odvolacího soudu), a rozhodl o povinnosti žalované zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů (výrok II rozsudku odvolacího soudu), zaplatit náhradu nákladů státu (výrok III rozsudku odvolacího soudu) a zaplatit žalobci náhradu nákladů odvolacího řízení (výrok IV rozsudku odvolacího soudu).

7. Odvolací soud vyšel ze skutkových zjištění soudu prvního stupně, s jeho právním hodnocením se však ztotožnil pouze částečně. S odkazem na své předchozí kasační rozhodnutí uvedl, že výpovědními důvody vymezenými pod skutky A) – D) žalovaná vytýká žalobci porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci uvedených v § 301 zákoníku práce, zejména povinnost dodržovat etický kodex a pravidla v oblasti informační bezpečnosti, dále povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, a dále rozpor s § 304 zákoníku práce upravujícím zákaz výkonu výdělečné činnosti zaměstnance bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele.

8. K vytýkanému skutku A) odvolací soud uvedl, že uzavřením úvěrové smlouvy prostřednictvím žalobce se společností Profi výškaři s. r. o. nevznikla žalované ztráta (újma), naopak došlo k uzavření

obchodu, a tím pádem i k dosažení zisku. Z etického kodexu podle soudu nevyplývá povinnost zaměstnance vyslovit podjatost a neobjektivitu, pokud jedná se známým zákazníkem, s nímž je v dobrých vztazích, včetně povinnosti předložit věc kolegovi, aby věc „nestranně“ zpracoval, a pokud by taková povinnost zaměstnanci z etického kodexu žalované plynula, jednalo by se o zakázané jednání, k němuž se v pracovním právu nepřihlíží. Uzavřel, že uvedené jednání samo o sobě nesplňuje podmínku porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Ke stejnému závěru dospěl odvolací soud i ve vztahu ke skutku B), a to pro absenci zavinění žalobce na uvedeném skutkovém ději. Ve shodě se soudem prvního stupně pak dovolací soud hodnotil i skutek D), a to pouze jako méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

9. K vytýkanému skutku C) pak odvolací soud uvedl, že primárně souhlasí s výkladem soudu prvního stupně ohledně podrobně rozebrané výdělečné činnosti, za kterou je možno považovat i činnost, při které k zisku nedojde, ale je za tím účelem vykonávána. Podle odvolacího soudu ale v projednávané věci nebylo soudem prvního stupně zohledněno, že tento výdělek byl určen pro třetí osobu (společnost Profi výškaři s. r. o.) a nikoliv pro žalobce. Odvolací soud rovněž nesouhlasil s posouzením věci ohledně intenzity jednání žalobce a uvedl, že skutečnost, že žalobce inzeroval (bez jakéhokoliv zisku) na shora uvedených platformách předmětný automobil a tímto jednáním konkuroval žalované, ještě neznamená, že porušil své povinnosti zvlášť hrubým způsobem, jak vyžaduje § 52 písm. g) zákoníku práce. Podle odvolacího soudu je dále zřejmé, že je žalobci ve skutkovém vymezení bodu C) vytýkána jednorázová činnost, a nikoliv soustavná konkurující výdělečná činnost, a že inzerce neměla pro žalovanou jakékoliv následky. Na základě výše uvedeného odvolací soud uzavřel, že jednání žalobce vytýkané v tomto bodu sice představuje porušení pracovních povinností, nicméně nedosahuje intenzity pro zvlášť závažné porušení pracovních povinností ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce.

10. Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání, výslovně v celém jeho rozsahu, jehož přípustnost shledává v otázkách, při jejichž řešení se měl odvolací soud odchýlit od ustálené rozhodovací praxe Nejvyššího soudu, a to:

i. „Lze považovat úpravu zákazu střetu zájmu zaměstnance v soukromé sféře jako zakázané jednání, pokud je zaměstnanec bonitován za obchodní akvizice s klienty, avšak jeho osobní zájem na této akvizici je rozporný se zájmem zaměstnavatele?“

ii. Jaký je právní význam interních předpisů zaměstnavatele v oblasti bankovníctví a leasingu při posuzování porušení pracovních povinností dle § 52 písm. g) zákoníku práce a jaký vliv má jejich nedodržení na stanovení intenzity porušení předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci?“

iii. „Má vznik, resp. existence škody, přednost před ostatními hodnotícími kritérii pro posouzení intenzity porušení předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a lze posouzení intenzity porušení povinností zaměstnancem učinit bez zohlednění ostatních kritérií?“

iv. „Lze činnost zaměstnance ve smyslu § 304 zákoníku práce považovat za výdělečnou činnost i tehdy, pokud z ní zaměstnanci neplyne výdělek, avšak tato činnost konkuruje zaměstnavateli?“

v. „Představuje zaslání pracovních dokumentů na soukromý e-mail závažné porušení povinností zaměstnance vztahujících se k jím vykonávané práci s ohledem na předmět podnikání zaměstnavatele v oblasti bankovníctví a leasingu?“

vi. „Je soud oprávněn hodnotit jednotlivé skutky vedoucí k výpovědi zaměstnance izolovaně, nebo musí posuzovat jejich souběh a kumulativní dopad na povinnost loajality a prevenci střetu zájmů?“

11. Dovolatelka především namítá, že zákaz střetu zájmů a povinnost loajality nevyplyvá pouze z interních předpisů, ale přímo ze zákona – zejména z § 301 písm. d) a § 304 zákoníku práce a že pro posouzení, zda zaměstnanec jednal v rozporu s § 301 písm. d) zákoníku práce, je rozhodné, zda jeho jednání objektivně směřovalo k ochraně majetku a oprávněných zájmů zaměstnavatele, anebo proti nim. Odvolací soud se podle ní v napadeném rozsudku odchýlil od závěrů judikatury dovolacího soudu, podle nichž pro existenci střetu zájmů není rozhodné, zda se střet již projevil nebo způsobil škodu, ale zda objektivně hrozil, a to bez ohledu na to, zda vznikla škoda (srov. zejména rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3178/2010, nebo ze dne 22. 6. 2016, sp. zn. 21 Cdo 711/2015). Podle dovolatelky žalobce porušil více interních předpisů, tato porušení se odehrála v kontextu bankovní/leasingové skupiny a kombinace skutků (střet zájmů, nabízení a pronajímání úvěrového vozidla, zasílání dokumentů na soukromý mail) představuje závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

12. Dovolatelka navrhla změnu napadeného rozsudku tak, že se žaloba zamítá, popřípadě jeho zrušení a vrácení věci odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

13. Žalobce se ve vyjádření k dovolání žalované ztotožnil s právním posouzením odvolacího soudu a dovolání žalované shledal nepřipustným. Uvedl, že žalovaná ve vnitřním předpisu nerozvedla obecnou právní povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, ale pouze ji „přikryla“ obecně formulovanou povinností vyhnout se střetu zájmů, aniž by pojem střet zájmů blíže upřesnila či definovala. Dále uvedl, že nevykonával činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti žalované, jež poskytuje leasingové služby, neboť se v řešené věci jednalo pouze o jednorázovou nevýdělečnou participaci na půjčování jednoho konkrétního vozidla. Dovolání žalované navrhl odmítnout, případně zamítnout.

14. Nejvyšší soud jako soud dovolací [§ 10a zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

15. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

16. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

17. Dovolání žalované v části, ve které směřuje proti rozsudku odvolacího soudu ve výrocích II, III a IV, jimiž soud rozhodl o náhradě nákladů řízení, není přípustné podle § 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř. Nejvyšší soud proto dovolání žalované v uvedené části podle § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl.

18. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce, pracující od 30. 4. 2019 u žalované na pozici Key account manager SZ, uzavřel dne 25. 6. 2021 za žalovanou úvěrovou smlouvu se společností Profi výškaři s. r. o., o poskytnutí úvěru na pořízení vozidla Toyota Proace Verso (dále jen „vozidlo Toyota“) s podlimitní úrokovou sazbou 2,5 % místo standardní 4,99 %. Tuto schválil manažer týmu Finanční reporting a controlling na základě e-mailové komunikace s žalobcem ze dne 22. 6. 2021, přičemž jako důvod žádosti o schválení podlimitní sazby bylo uvedeno, že se jedná o dorovnání konkurenční nabídky a u

klienta mají zájem o spolupráci.

Na webových stránkách společnosti Profi výškaři s. r. o. ke dni 29. 12. 2021 v sekci Náš Tým se na fotografii nacházel žalobce a bylo uvedeno kontaktní číslo XY.

Žalobce inzeroval vozidlo Toyota s uvedením: „I cesta je cíl! S Našimi minibusy bude navíc i pohodlná.“, a to na stránkách Happygo.com (stav ke dni 3. 1. 2022). Dále bylo vozidlo inzerováno ke dni 29. 12. 2021 k pronájmu na stránce www.minibusymorava.cz, registrované 27. 7. 2021, s kontaktními telefonními čísly XY a XY. Na facebookové stránce Minibusy Morava, půjčovna aut, tel. č. XY, vytvořené 17. 6. 2021, kde je inzerován pronájem vozidla Toyota, je jako adresa uvedeno bydliště žalobce. Pronájem vozidla Toyota inzeroval žalobce na stránkách sbazar.cz, na facebookových stránkách svých a J| F.

Dne 28. 6. 2021 byla z účtu vedeného pro žalobce zaslána částka 140 000 Kč ve prospěch účtu, jenž byl ve výše uvedené úvěrové smlouvě uveden jako účet společnosti Profi výškaři s. r. o., a byla připojena poznámka „osobní půjčka – M. F.“. Ze stejného účtu žalobce byla dne 2. 12. 2021 zaslána platba ve prospěch účtu XY ve výši 30 000 Kč s poznámkou Toyota minibusymorava provoz.

E-mailem ze dne 6. 9. 2021 požádal žalobce L. K. o půjčení dodávky na listopad na 30 dnů za 1 000 Kč/den. L. K. je spoluzakladatel společnosti Profi výškaři s. r. o. Podle svých slov se žalobcem dělal obchody, jezdili na hory, založili firmu XY, znají se navzájem s rodinami a v případě nabízení vozidla Toyota k pronájmu se ze strany žalobce jednalo o kamarádkou výpomoc.

Dopisem ze dne 11. 1. 2022 adresovaným žalobci byla tomuto dána výpověď z pracovního poměru. Žalovaná jako výpovědní důvod uvedla, že „Právní a interní předpisy zaměstnavatele (např. RA_003 Etický kodex) zakazují činnost zaměstnance, která představuje či může představovat střet zájmů se zájmy zaměstnavatele. Zejména zaměstnanci nesmí provádět obchody či transakce, na nichž jsou přímo či nepřímo osobně zainteresováni. Dále dle interních předpisů, zejména RA_004 Bezpečnostní politika ČSOBL, jste povinen dodržovat pravidla informační bezpečnosti a nepoužívat soukromý email k zasílání pracovních informací a dokumentů. Zaměstnavatel zjistil, že jste uzavřel smlouvu o úvěru č. XY se společností Profivýškaři s.r.o., jejímž předmětem je poskytnutí úvěru na pořízení vozidla Toyota Proace Verso, kdy jste v rámci sjednání této smlouvy vyřizoval i schválení podlimitní úrokové sazby. Dále bylo zjištěno, že na webových stránkách předmětného klienta vystupujete jako zaměstnanec tohoto klienta, dále že předmětné vozidlo nabízíte vaším jménem k pronájmu na platformách HappyGo, sBazar, facebookových stránkách půjčovny aut Minibusy Morava, webu <https://www.minibusymorava.cz>. V rámci kontroly bezpečnosti vaší emailové komunikace bylo zjištěno, že při emailové komunikaci s výše uvedeným klientem jste si přidal do kopie svou vlastní emailovou soukromou adresu XY. Tato jednání představují jednoznačně střet zájmů se zájmy zaměstnavatele, kdy jste uzavřel obchod se společností, se kterou jste jednoznačně propojen, kdy pro ni vyvíjíte činnost, a kdy předmět financování používáte pro vaši potřebu. Mimo uvedený střet zájmů jste porušil i výše uvedené povinnosti v oblasti informační bezpečnosti. Popsané jednání je závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vámi vykonávané práci, které nelze tolerovat a zaměstnavatel je nucen Váš pracovní poměr vypovědět.“

19. Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázek hmotného práva, zda jednání zaměstnance ve střetu zájmů je porušením povinnosti v pracovněprávních vztazích a jaká jsou pravidla pro posouzení intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Vzhledem k tomu, že uvedené právní otázky odvolací soud vyřešil v rozporu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalované je podle § 237 o. s. ř. přípustné.

20. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§

243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalované je v části směřující proti výroku ve věci samé důvodné.

21. Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – vzhledem k tomu, že pracovní poměr žalobce byl ze strany žalované rozvázán výpovědí ze dne 11. 1. 2022 – podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 11. 2022 (dále též jen „zák. práce“).

22. Podle § 52 písm. g) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Střet zájmů

23. Pracovní povinnosti jsou zaměstnanci stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotčím kritériem pro všechny druhy těchto povinností je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli; jednání zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovních povinností.

24. Podle § 301 písm. d) zák. 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.

25. 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. Zákon zde vedle povinností vyplývajících z právních předpisů a jiných předpisů vztahujících se k práci zaměstnance [§ 301 písm. c) zák. práce] ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005, uveřejněný pod č. [86/2006](#) Sb. rozh. obč.). Takového jednání se zaměstnanec může dopustit, i když jinak dodrží všechny právní a ostatní předpisy vztahující se bezprostředně k práci jím vykonávané. Rozhodující pro posouzení toho, zda se zaměstnanec chová v souladu s ustanovením § 301 písm. d) zák. práce, tedy není to, zda jeho jednání je v souladu nebo v rozporu s právními nebo jinými předpisy (případně pokyny zaměstnavatele), které se vztahují k práci jím vykonávané, ale to, zda objektivně jednání zaměstnance směřovalo k ochraně majetku zaměstnavatele nebo proti němu, případně, zda jednal či nejednal v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

26. Dovolací soud již (v rozsudku ze dne 15. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3178/2010, na který poukazuje i žalovaná ve svém dovolání) aproboval závěry odvolacího soudu rozhodujícího o porušení povinností zaměstnance banky, jenž rozhodoval o schválení úvěrů v případě, kdy na tomto schválení byla závislá provize jeho manželky, neboť tím nastolil situaci, kdy nastal střet osobních finančních zájmů žalobce (příliv poměrně vysoké provize do společného jmění manželů) se zájmy žalované na zcela objektivním a nezaujatém hodnocení rizik úvěrů při jejich schvalování. Pro posouzení tohoto pochybení nebylo významné, zda se konkrétní úvěry týkaly známých žalobce, zda se skutečně staly rizikovými, ani to, nakolik byly úspěšné a přinesly bance zisk, neboť významné bylo, že střet zájmů objektivně hrozil a že tento střet byl „zcela zjevný i pro nestranného hodnotitele – vzbudil tak pochybnost o korektním

přístupu spořitelny“.

27. V nyní posuzované věci uzavřel žalobce úvěrovou smlouvu, ale neoznámil tomu, kdo byl u žalované oprávněn schválit podlimitní úrokovou sazbu, že má osobní vztah ke společnosti, jíž má být úvěr poskytnut. Jde jak o osobní vazby k osobám spojeným s touto společností (zejména k L. K.), ale i o vlastní zájmy, které se dokonce pojily i s vozidlem Toyota, na jehož pořízení byl žalovanou poskytnut úvěr. Zjevně tak došlo k poškození zájmů žalované na zcela objektivním a nezaujatém hodnocení rizik a podmínek poskytovaného úvěru. Jak shora vysvětleno, není významné, zda poskytnutý úvěr nakonec přinesl žalované zisk. Proto nemají pro posouzení věci žádný význam úvahy odvolacího soudu, že „došlo k uzavření obchodu, a tím pádem i k dosažení zisku, byť menšímu, než standardnímu, nic méně nějakému a nikoliv nijakému“.

28. Shrne-li dovolací soud výše uvedené, dospívá k závěru, že žalobce jednáním vytčeným ve výpovědi, jež soudy označily bodem A), porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Intenzita porušení povinnosti

29. Dodržovat povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance, vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušováním povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, závažným porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

30. Ustanovení § 52 písm. g) zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k takovým právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, „závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ a „porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení takové povinnosti. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnance k jeho osobě, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, 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. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval [srov. ve vztahu k obsahově shodné dřívější právní úpravě například rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94, uveřejněný v časopise Práce a mzda č. 7-8, roč. 1995, rozsudek Nejvyššího

soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, uveřejněný pod č. [21/2001](#) Sb. rozh. obč., nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005, uveřejněný pod č. [32/2007](#) Sb. rozh. obč., nebo již ve vztahu k § 52 písm. g) současného zákoníku práce například usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1479/2011, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 424/2021, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 9. 2023, sp. zn. 21 Cdo 578/2023].

31. Výsledné posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti přitom není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek; k některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci (srov. např. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, uveřejněného pod č. [25/2013](#) Sb. rozh. obč., rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 25. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3034/2016, anebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012). Jsou-li některá hlediska pro posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti v konkrétní věci významnější (závažnější, důležitější), soud jim logicky přikládá také větší význam (srov. např. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012).

32. Pro posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru nebo okamžitého zrušení pracovního poměru není podstatné, kolik z jednání označených ve výpovědi nebo v okamžitém zrušení pracovního poměru jako porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci bylo skutečně v řízení před soudem jako porušení pracovní povinnosti posouzeno, ale zda ono zjištěné (ona zjištěná) porušení pracovní povinnosti dosahuje (ve svém souhrnu dosahují nebo alespoň jedno z nich dosahuje) takové intenzity, že může být (mohou být) podraženo (podražena) pod pojmy „méně závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, „závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ nebo „porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem“ [ve vztahu k obdobné právní úpravě v předchozím zákoníku práce srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2375/2004, uveřejněný pod č. 142/2005 v časopise Soudní judikatura, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4950/2008, nebo – již ve vztahu k § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce – srov. odůvodnění usnesení Nejvyššího soudu ze dne 31. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1467/2014, uveřejněného pod č. [91/2015](#) Sb. rozh. obč.].

33. V projednávané věci odvolací soud ve vztahu ke skutku C), jenž spočíval v nabízení vozidla Toyota žalobcem k pronájmu, uzavřel, že se sice jedná o porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, ale při posuzování intenzity tohoto porušení zohlednil, že z tohoto pronájmu „profitovala společnost Profi výškaři s. r. o. a nikoliv žalobce“, že žalobci byla ve výpovědi vytčena jednorázová činnost, nikoliv soustavná konkurující činnost, že z dokazování nevyplývalo, že by inzerce měla pro žalovaného jakékoliv následky. Na rozdíl od soudu prvního stupně neshledal porušení „pracovních povinností“ žalobcem v intenzitě vyšší než méně závažné a zdůraznil, že v takovém případě chybí naplnění podmínky soustavného porušování a doručení předchozího upozornění.

34. Takové posouzení odvolacím soudem je však zjevně nepřiměřené, neboť zcela opomíjí klíčové hledisko pro posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti, jež vystihuje speciální charakteristiku porušení právních povinností v konkrétní věci. Byť soudy, jak shora uvedeno, rozdělily obsah výpovědi do několika samostatných skutků, nelze přehlížet, že žalovaná vytýkala obě porušení povinností žalobce (uzavření smlouvy se společností Profi výškaři s. r. o. i přes střet zájmů a činnost pro tuto společnost) ve vzájemné souvislosti (viz skutkové zjištění soudů z obsahu výpovědi: „...Tato jednání představují jednoznačně střet zájmů se zájmy zaměstnavatele, kdy jste uzavřel obchod se

společností, se kterou jste jednoznačně propojen, kdy pro ni vyvíjíte činnost, a kdy předmět financování používáte pro vaši potřebu...“). Specifickou charakteristikou porušení právních povinností žalobce v nyní projednávané věci je, že za žalovanou jako její zaměstnanec uzavřel – ač byl ve střetu zájmů a porušil tím svoji povinnost zaměstnance – úvěrovou smlouvu na pořízení vozidla Toyota, a právě toto vozidlo posléze nabízel k pronájmu a sám žádal jeho vypůjčení. Ačkoliv tedy platí atributy konkurující činnosti žalobce, které zohlednil odvolací soud (viz výše bod 32), nelze přehlížet, že tato konkurující činnost se týkala vozidla Toyota, přitom právě na jeho pořízení sloužil úvěr ze smlouvy, u níž žalobce, ač jako zástupce žalované, jednal ve střetu se zájmy žalované. Taková souvislost jednoznačně zvyšuje intenzitu porušení povinnosti žalobce vůči žalované, kterou posoudil i odvolací soud (spočívající v nabízení vozidla Toyota k pronájmu).

35. Z těchto důvodů dovolací soud uzavírá, že žalobce nabízením vozidla Toyota k pronájmu závažně porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a výpovědní důvod byl alespoň v této části naplněn. Věcně správný je proto rozsudek soudu prvního stupně, jenž zamítl žalobu na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Dovolací soud nepřehlédl, že se tak stalo z jiných důvodů, než které považoval za významné on sám. Prostřednictvím vymezených dovolacích důvodů a vyjádření se k dovolání však měly obě strany možnost se k důvodům, které byly pro rozhodnutí ve věci samé relevantní, vyjádřit. Obstál-li tento výpovědní důvod, bylo nadbytečné zabývat se dalšími dovolacími důvody formulovanými žalovanou.

36. Protože právní posouzení věci, na němž dovoláním napadené rozhodnutí spočívá, není správné, a protože dosavadní výsledky řízení ukazují, že je možné o věci rozhodnout, Nejvyšší soud změnil rozsudek odvolacího soudu v části výroku I tak, že rozsudek soudu prvního stupně se potvrzuje [§ 243d odst. 1 písm. b), § 220 odst. 1 písm. a) o. s. ř.].

Další články:

- [Kupní cena](#)
- [Náhrada škody podle insolvenčního zákona \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Překvapivost rozhodnutí \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Příhláška pohledávky \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Realitní zprostředkování \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Vykonatelnost rozhodnutí \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Exekuce](#)
- [Důkazní povinnost](#)
- [Bez důvodné obohacení](#)
- [SVJ](#)
- [Odmítnutí dovolání \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)