

# Okamžité zrušení pracovního poměru ve světle aktuální judikatury (2.)

## Okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele

Mgr. Michal Vrajík

Také zaměstnavatel může okamžitě zrušit se zaměstnancem pracovní poměr ze dvou důvodů, vymezených v § 55 zákoníku práce:

- Pokud byl zaměstnanec **pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin** k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v určité délce trvání. Tento důvod je v praxi jednoduše zjiřitelný.
- Pokud zaměstnanec **porušil povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci **zvlášt hrubým způsobem**. Protože intenzita porušení povinnosti se zkoumá v každém případě zvlášt, je pochopitelné, že k tomuto důvodu existuje poměrně bohatá judikatura, která se v poslední době rozrostla o několik zajímavých přírůstků.

Platné okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele vede ke skončení pracovního poměru ke dni doručení okamžitého zrušení. Pokud zaměstnanec způsobil zaměstnavateli rovněž škodu, je samozřejmě povinen k její náhradě. **Při neplatném okamžitém zrušení** ze strany zaměstnavatele opět záleží na postoji zaměstnance. Vyzve-li zaměstnavatele k dalšímu přidělování práce, **pracovní poměr trvá a zaměstnanec má právo na náhradu mzdy, dokud mu zaměstnavatel nezačne znovu přidělovat práci**. Pokud se zaměstnanec domáhá určení neplatnosti okamžitého zrušení, ale na dalším zaměstnávání netrvá, **platí, že pracovní poměr skončil dohodou ke dni okamžitého zrušení a zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy** ve výši průměrného výdělku **za dobu odpovídající výpovědní době**.

V případě nicotného okamžitého zrušení lze odkázat na výklad u okamžitého zrušení ze strany zaměstnance. I zde platí, že nicotné okamžité zrušení vůbec neexistuje, jako by nikdy nebylo učiněno. Pracovní poměr tedy nadále trvá a je na zaměstnanci, aby se domáhal přidělování práce a náhrady mzdy. Pokud zaměstnavatel nevyhoví žádosti zaměstnance dobrovolně, může se zaměstnanec domáhat soudní cestou určení, že pracovní poměr trvá.

### Útok na majetek zaměstnavatele

Nejzajímavější vývoj judikatury se týká situace, kdy **zaměstnanec zaútočí na majetek zaměstnavatele**. Rozlišujeme dva typy útoků, a to útok **přímý** (například krádeží nebo zpronevěrou) a **nepřímý** (snahou vylákat plnění bez odpovídajícího protiplnění, například předstíráním práce).

Nejvyšší soud ve své judikatuře dovodil, 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 § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývajících**

***z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.***<sup>14)</sup>

Starším je případ předstírání práce. Zde Nejvyšší soud řešil případ zaměstnance, který ráno přišel na pracoviště, zaznamenal do docházkového systému příchod, následně ale z pracoviště odešel (aniž by zaznačil odchod), vrátil se až těsně před koncem směny a zaznamenal do docházky odchod ze zaměstnání. Usiloval tak o to, aby si zaměstnavatel myslel, že zaměstnanec celý den pracoval a zaplatil mu tedy mzdu.

Zatímco odvolací soud v tom nespatořoval porušení povinností zvlášť hrubým způsobem, Nejvyšší soud odvolacímu soudu vytkl, že měl „**přihlížet zejména k tomu, že žalobce se svým jednáním [předstíráním výkonu práce pro žalovaného (zaměstnavatele)] pokusil získat na úkor zaměstnavatele konkrétní výhodu (mzdu za práci, kterou nevykonal) a tím vlastně (úmyslně) usiloval o nekorektní (nezákonné) snížení majetku zaměstnavatele. Jinak řečeno, dopustil se útoku na majetek svého zaměstnavatele.**“<sup>15)</sup>

Druhý rozsudek se pak týkal případu pokusu krádeže, kdy se zaměstnankyně pracující jako pomocná kuchařka pokusila odnést nevydané zbytky od oběda (konkrétně maso, knedlíky, zelí a sušenky). Ani zde neměl Nejvyšší soud slitování, zrušil rozsudek odvolacího soudu (který byl ve prospěch zaměstnankyně) a vytkl mu, že měl... „**přihlížet zejména k tomu, že žalobkyně se svým jednáním, které spočívalo v pokusu odcizit věci (potraviny) náležející žalovanému, dopustila 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 jednání žalobkyně nemůže nic změnit ani okolnost, že potraviny, které se pokusila odcizit, žalobkyni zbyly po vydání objednaných obědů a že by jinak byly zlikvidovány.**“<sup>16)</sup>

Společným leitmotivem obou judikátů je, že **při úmyslném útoku na majetek zaměstnavatele nehraje zásadně roli výše způsobené škody**. Jinými slovy, pokud se zaměstnanec pokusí například okrást zaměstnavatele, není už rozhodující, zda má jít o „loupež století“, nebo odnesení nevydaných zbytků jídla, jako tomu bylo v citovaném rozhodnutí. **Obecně platí, že zaměstnavatel není povinen dále zaměstnávat zaměstnance, který zaútočí na jeho majetek**. Je pochopitelné, že takový zaměstnanec ztratil zcela důvěru zaměstnavatele.

### **Nesplnění pokynu nadřízeného**

Jedním ze základních znaků závislé práce je, že **zaměstnanec vykonává práci podle pokynů zaměstnavatele**. Pokud zaměstnanec toto úmyslně odmítne, porušuje své povinnosti a podle judikatury **jde o porušení zvlášť hrubým způsobem**. Nejvyšší soud to demonstroval na příkladu kuchaře, který odmítl vařit jídla podle nového jídelníčku předloženého mu zaměstnavatelem, s odůvodněním, že s ním změny jako s odborníkem na italskou kuchyni nebyly konzultovány.

Nejvyšší soud však pro takové vysvětlení pochopení neměl, když uzavřel, že zaměstnanec svým jednáním... „**úmyslně porušil povinnost zaměstnance konat práci podle pracovní smlouvy podle pokynů zaměstnavatele, která pro něj vyplývá z pracovního poměru a která patří mezi základní atributy závislé práce vykonávané v pracovněprávním vztahu.**“<sup>17)</sup>

Podobně pak dopadl i zaměstnanec – řidič autobusu, který přes opakované výtky ze strany zaměstnavatele odstavoval svěřený autobus po jízdě špinavý a zakouřený.

Také zde Nejvyšší soud dovodil úmyslné porušení povinnosti konat práci dle pokynů zaměstnavatele a nádavkem přidal, že... „za okolnost snižující intenzitu porušení pracovní povinnosti zaměstnance nelze pokládat (a vykládat v neprospěch zaměstnavatele) ani odvolacím soudem akcentovanou skutečnost, že se zaměstnavatel snažil opakovaně působit na zaměstnance, aby svůj přístup k plnění pracovních povinností změnil.“<sup>18)</sup>

Jinými slovy, **pokud zaměstnavatel dá zaměstnanci šanci na zlepšení a zaměstnanec se vůbec nesnaží o nápravu, nelze to ze strany zaměstnavatele brát jako tolerování porušování povinností.** Právě naopak, ignorování dobře míněné snahy o nápravu zvyšuje intenzitu porušování povinností ze strany zaměstnance.

### **Jak podrobně důvod okamžitého zrušení vymežit?**

Poslední rozebíraný případ se týkal situace, kdy se zaměstnanec (shodou okolností také řidič autobusu) obohacoval tím, že cestujícím, kteří přišli bez jízdního dokladu, sice jízdenku prodal, ale vydal jim jen tzv. palubku, která není účetním dokladem. Vybrané peníze zaměstnavateli nevyúčtoval, ale nechal si je pro sebe. Když s ním byl okamžitě zrušen pracovní poměr, nebyly ani moc pochybnosti o intenzitě porušení povinností, jako spíše o tom, zda je okamžité zrušení dostatečně určité.

V textu okamžitého zrušení totiž nebyly uvedeny konkrétní dny a jízdy, při nichž měl zaměstnanec takto postupovat, ale bylo zde pouze paušálně uvedeno, že tak postupoval v období „říjen 2008 až březen 2009“. Odvolací soud v tom spatřoval důvod neurčitosti a tedy neplatnosti okamžitého zrušení.

Ne tak Nejvyšší soud, který uvedl, že... „**nebylo nezbytné, aby žalovaná v okamžitém zrušení uvedla i konkrétní termín a na které konkrétní zahraniční lince se měl žalobce vytýkaného jednání dopustit, neboť i bez těchto dalších údajů nemohly vzniknout pochybnosti o tom, ze kterého důvodu se pracovní poměr okamžitě zrušuje a které povinnosti měl žalobce porušit.**“<sup>19)</sup>

## Závěr

Nejvyšší soud tak při posuzování okamžitých zrušení pracovního poměru v posledních pěti letech **zřetelně přitvrdil ve vztahu k zaměstnancům.** Zatímco zaměstnanci mohou v případě nevyplacení mzdy okamžitě zrušit pracovní poměr jen v případech, které jsou zcela jednoznačné, zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr v podstatě vždy, když dojde k úmyslnému útoku na majetek zaměstnavatele nebo když zaměstnanec úmyslně odmítne konat závislou práci podle pokynů zaměstnavatele vydaných v souladu s pracovní smlouvou a právními předpisy.

Obě strany by nicméně měly zvážit, zda skutečně mohou okamžitě zrušit pracovní poměr. V hraničních případech lze dát kromě okamžitého zrušení též výpověď z pracovního poměru (v případě zaměstnance bez uvedení důvodu, v případě zaměstnavatele podle § 52 písm. g) zákoníku práce pro závažné porušení pracovních povinností). Judikatura totiž **připouští, aby byl pracovní poměr rozváznán i více souběžnými nebo po sobě jdoucími právními jednáními.**<sup>20)</sup> Jejich platnost se posuzuje zvlášť. Při formulaci výpovědi je nicméně třeba být obezřetný a **nepodmiňovat běh výpovědní doby určením neplatnosti okamžitého zrušení.** Běh výpovědní doby totiž nelze vázat na podmínku a taková výpověď by tak byla podle nejnovější judikatury neplatná.<sup>21)</sup>

### **Poznámky:**

- 14) *Viz rozsudky Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013 (přímý útok pokusem krádeže) a ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011 (nepřímý útok předstíráním práce).*
- 15) *Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.*
- 16) *Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013.*
- 17) *Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1271/2013.*
- 18) *Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1822/2013.*
- 19) *Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3572/2013.*
- 20) *Viz rozsudky Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 7. 1997, sp. zn. 2 Cdon 195/97, nebo ze dne 29. 11. 2000, sp. zn. 21 Cdo 227/2000.*
- 21) *Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013.*