



## ÚTOK ZAMĚSTNANCE NA MAJETEK ZAMĚSTNAVATELE

Brání-li zaměstnavatel svůj majetek, nemusí brát při propuštění zaměstnance ohledy na jeho osobu, např. dosavadní jinak vzorné plnění pracovních úkolů atp. Co je tedy útokem na majetek zaměstnavatele – co lze pod tento judikatorní pojem (nikoliv zákonný, v zákoně obsažen není) – podřadit?

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) 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) zvlášť hrubým způsobem (a odůvodňuje okamžitě zrušení pracovního poměru se zaměstnancem).

Domnívám se, že tento nový – čistě judikatorní pojem, který pracovněprávní předpisy neznají –, použil Nejvyšší soud ČR poprvé ve svém rozhodnutí spis. zn. 21 Cdo 2596/2011, ze dne 17. 10. 2012. Do značné míry jeho zavedením a novým, přesnějším hodnocením protiprávního jednání zaměstnance, které má dopad do majetkové sféry zaměstnavatele, revidoval, ne-li přímo negoval, předchozí, k zaměstnancům poměrně shovívavou judikaturu a do jisté míry opustil dosavadní zvažování soudů a hodnocení prohešku zaměstnance a jeho osoby v širších souvislostech, z více úhlů pohledu (jak uvedeno dále). 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 také přihlíží**. Pro zaměstnavatele to byla a je příznivá zpráva a pro zaměstnance důrazné varování.

## ÚTOK NA MAJETEK ZAMĚSTNAVATELE NEVYŽADUJE OBŠÍRNÉ POSOUZENÍ

Až do té doby měly soudy v pracovněprávních sporech o neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele hodnotit důvod nebo důvody k ukončení pracovního poměru též z toho úhlu pohledu, zda okamžitě zrušení pracovního poměru bylo natolik důvodné a nutné, že po zaměstnavateli nebylo možno spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále, byť jen dočasně, zaměstnával – zejména po výpovědní dobu, tedy že rozvázání pracovního poměru výpovědí namísto okamžitého zrušení by pro zaměstnavatele představovalo určitou těžkost. Např. podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2542/2007, ze dne 21. 5. 2008: „*Okamžitě zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku prá-*

ce<sup>1</sup> je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle § 46 odst. 1 písm. f) části věty před středníkem zákoníku práce<sup>2</sup> výjimečným opatřením. K okamžitému zrušení pracovního poměru podle tohoto ustanovení proto může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.“ Tento přístup zaujal Nejvyšší soud ČR zřejmě poprvé v rozsudku ze dne 19. 1. 2000, spis. zn. 21 Cdo 1228/99, v němž je uvedeno:

„Ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce<sup>3</sup> 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 pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažně porušení pracovní kázně“, „závažně porušení pracovní kázně“ a „porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, 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 pracovní kázně 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 něho nadále pokračoval.“

(NS ČR odkazuje ve svém rozhodnutí na rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, spis. zn. 6 Cdo 53/94, uveřejněný v časopise Práce a mzda č. 7–8 roč. 1996).

Jde-li však o skutek, porušení pracovní kázně, kterým zaměstnanec „zaútočil“ na majetek zaměstnavatele, shora uvedeného postupu zřejmě netřeba. Co tedy Nejvyšší soud ČR vyhodnotil jako útok na majetek zaměstnavatele odůvodňující okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem (bez dalšího)?

## **Falšování docházky a předstírání práce (rozsudek NS ČR spis. zn. 21 Cdo 2596/2011 ze dne 17. 10. 2012)**

Zaměstnanec do docházkového systému zaměstnavatele zaznamenal příchod na pracoviště, které, aniž by učinil záznam v docházkovém systému, následně opustil, a před koncem pracovní doby se na pracoviště vrátil a v docházkovém systému učinil záznam o svém odchodu ze zaměstnání. Zaměstnanec se svým jednáním (předstíráním výkonu práce pro zaměstnavatele) pokusil získat na úkor zaměstnavatele konkrétní vý-





hodu (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.

## **Odnesení nevydaných zbytků od oběda kuchařkou domů (rozsudek NS ČR spis. zn. 21 Cdo 1496/2013, ze dne 21. 1. 2014)**

Zaměstnankyně-pomocná kuchařka se pokusila odnést 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, jež by nasytily nejméně 8–10 strávníků (igelitová taška plná houskových knedlíků v množství odpovídajícím 3 šiškám, dvě litrové láhve přílohového zelí s masem a 4 originálně balené sušenky). Dopustila se tím podle hodnocení Nejvyššího soudu ČR přímého útoku na majetek svého zaměstnavatele, a to v postavení zaměstnankyně, která měla tyto věci používat k plnění svých pracovních úkolů a která možností 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 (rozsudek NS ČR spis. zn. 21 Cdo 1229/2014, ze dne 3. 3. 2015)**

Zaměstnanec přenechal dopravní zakázku, kterou si zákazník u jeho zaměstnavatele objednal, jiné, s ním spřízněné obchodní společnosti, čímž jeho zaměstnavateli ušel zisk. Zaměstnanec se svým jednáním, které spočívalo v úmyslném způsobení škody zaměstnavateli, dopustil 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 předal jinému podnikateli.

## **Zneužití platební karty zaměstnavatele k úhradě konzumace v restauraci (rozsudek NS ČR spis. zn. 21 Cdo 3034/2016, ze dne 25. 1. 2017)**

Zaměstnanec měl k dispozici k hrazení nákladů spojených s výkonem práce platební kartu zaměstnavatele. Kartou zaplatil 3 117 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 okamžitě zrušení pracovního poměru za neoprávněné použití platební karty neplatným, když přihledly k tomu, že pokyny k používání platební karty byly ze strany zaměstnavatele vydány jen ústně, nepřesně a jen ve velmi omezené míře a zaměstnanec se tudíž mohl domnívat, že týmové akce kreditní kartou mohl uhradit, že pochybil jen jejím použitím k platbě za třetí osobu a že platba (3 117 Kč) za celkem šest osob představuje poměrně nízkou částku, jejíž úhradu zaměstnavatel po zaměstnanci ani nepožadoval. Nicméně Nejvyšší soud ČR 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 zaměstnavatel pro úhradu nákladů spojených s výkonem jeho práce k zaplacení 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 škoda, neboť podstatně významnější než výše škody způsobené zaměstnavateli a okolnost, zda zaměstnavatel po zaměstnanci vymáhal její náhradu, je narušení nezbytné vzájemné důvěry ve vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a zpochybnění spolehlivosti zaměstnance ve vztahu k majetku zaměstnavatele.

Tento vztah důvěry, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost upravuje § 301 písm. d) zákoníku práce, který zároveň ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nepůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou, nebo morální (zaměstnanec je podle něj povinen řádně hospodařit s prostředky, jež mu zaměstnavatel svěřil, střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele). Pro narušení takové důvěry, jež opravňuje zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr jeho okamžitým zrušením, není zřejmě rozhodující ani výše škody, ani případné předchozí vzorné plnění pracovních povinností.

**Richard W. Fetter**

<sup>1</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů; nyní § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>2</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů; nyní § 52 písm. g) část věty před středníkem zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>3</sup> Viz poznámku č. 1.

## SOUTĚŽ

Škola, kterou navštěvuje sedmiletý synek, ohlásila během května, že první týden v červnu se bude provádět údržba vodovodu, a děti že tudíž budou mít volno. Zaměstnaná matka onoho chlapce si na tento týden nechala vystavit „*Žádost o ošetřovné při péči o dítě do 10 let z důvodu uzavření výchovného zařízení (školy)*“, předala ji zaměstnavateli a zůstala se synem doma.

Postupovala správně?

- a) Ano, má na ošetřovné nárok.
- b) Ne, nemá nárok na ošetřovné.

Správné odpovědi zasílejte na adresu [nar.pojisteni@cssz.cz](mailto:nar.pojisteni@cssz.cz) do 9. června 2017.

Odpovědi na květnovou otázku přišlo poměrně málo a dost jich bylo nesprávných. Přitom to správné číslo lze nalézt kupříkladu ve statistikách nacházejících se na webu ČSSZ. A které ze tří uvedených to tedy bylo? Ukrývalo se pod bodem a): 11 348 Kč.

Dárek posíláme paní Leoně Abudayehové do Brna.

