

# Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem



Okamžité zrušení pracovního poměru je z pohledu zaměstnavatele krajním řešením, jak rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem. Jeho použití připadá v úvahu pouze v omezených případech.

**D**le § 55 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“), může zaměstnavatel pracovní poměr okamžitě zrušit jen v případě pravomocného odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, nebo pokud porušil zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Právě uvedené porušení povinnosti je v praxi jako důvod okamžitého zrušení pracovního poměru nejpoužívanější. Proto se následující text soustředí právě na tento důvod.

Podmínkou platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru je mimo jiné dostatečně určitý popis důvodu, pro který se rozhodl zaměstnavatel k uvedenému kroku přistoupit. Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který ze zákonných důvodů byl uplat-

něn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v jakém konkrétním jednání zaměstnance je spatřován. Skutečnosti, které byly důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností.<sup>1</sup> Měly by však být uvedeny konkrétní údaje o tom, kdy, kde, jakým jednáním a která konkrétní povinnost měla být porušena.<sup>2</sup>

Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí vycházet z porušení povinností vycházejících z pracovněprávního vztahu. Porušení jiných povinností nemůže představovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Jednání zaměstnance, jež má být poměřováno z hlediska případného porušení povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu, musí mít tento zmíněný vztah k výkonu nesamostatné (závislé) práce.<sup>3</sup> Nejvyšší soud se např. neztotožnil se zaměstnavatelem, který okamžitě zrušil pracovní poměr zaměstnankyni mimo jiné za to, že „navázala milostný poměr s vedoucím pracovníkem velmi důležitého obchodního partnera zaměstnavatele, otcem rodiny“.

Nejvyšší soud označil za poněkud nadsazenou a v rovině spekulací úvahu zaměstnavatele, že se tím (tj. navázáním milostného poměru) „dopustila žalobkyně úmyslného jednání proti zájmům žalované“.<sup>4</sup>

V praxi může být nejednoznačné posouzení intenzity porušení povinností zaměstnance. Zákoník práce rozlišuje tři stupně, jak může zaměstnanec porušit povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci – méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem. Pouze třetí možnost umožňuje okamžité zrušení pracovního poměru. Pro posouzení intenzity porušení zákoník práce nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet.

Jako obecné vodítko Nejvyšší soud opakovaně uvedl, že „k okamžitému zrušení pracovního poměru může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.“<sup>5</sup> Nejvyšší soud vymezil několik hledisek, ke kterým je třeba při posuzování intenzity porušení pracovní

povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci přihlížet. Hodnotit je třeba zejména dosavadní postoj zaměstnance k plnění pracovních úkolů, dobu a situaci, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, jakož i k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu.<sup>6</sup> Pro bližší posouzení případu je třeba nahlédnout do judikatury. Níže lze zmínit některé typové situace, které byly soudy v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem posuzovány.

## Neomluvená absence v zaměstnání

Zaměstnavatelé mají v některých případech tendenci postihovat nejpřísnějším možným způsobem neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání. Okamžité zrušení pracovního poměru však nemusí být platné zejména tehdy, jednalo-li se o jednorázové selhání zaměstnance bez výraznějších negativních následků pro zaměstnavatele. Za porušení povinností zaměstnance zvláště hrubým způsobem totiž nelze považovat např. dva neomluvené pozdní příchody.<sup>7</sup> Rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením zpravidla odůvodňuje až neomluvené zameškání práce v trvání pěti dnů,<sup>8</sup> resp. déle trvající neomluvená nepřítomnost zaměstnance v práci.<sup>9</sup>

## Útok na majetek zaměstnavatele

Majetek zaměstnavatele představuje hodnotu, která je z pohledu možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru výrazně chráněna. Nejvyšší soud konstatoval, že útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozování, zneužitím apod.) nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.<sup>10</sup> I zde je ovšem třeba posuzovat individuální okolnosti případu, a to i s ohledem na škodu způsobenou zaměstnavateli. Ústavní soud např. označil za zcela nepřijatelné tvrzení zaměstnavatele, jenž důvody okamžitého zrušení pracovního poměru žalobkyně spatřoval (mimo jiné) v soukromých hovorech firemním telefonem za přibližně 100 Kč.<sup>11</sup>

## Útok na pověst zaměstnavatele

Zaměstnanci někdy z různých důvodů kritizují svého zaměstnavatele. Toto mohou do

určité míry činit, neboť mají právo na svobodu projevu. Jejich jednáním však může dojít k zásahu do práva na zachování dobré pověsti jejich zaměstnavatele. K neoprávněnému zásahu do dobré pověsti nedojde v případě, že jde o kritiku právem přípustnou, resp. kritiku oprávněnou. Taková kritika musí být věcná a konkrétní a současně přiměřená.

Soudy byl projednáván případ, kdy zaměstnanec, televizní reportér, poskytl elektronickému informačnímu zdroji ke zveřejnění výrazně negativní vyjádření o svém zaměstnavateli. Jednalo se o tvrzení o nepřijatelném zasahování vedení do zpravodajství, o cenzuře a prosazování PR témat. Nejvyšší soud v dané věci zdůraznil, že přípustná (oprávněná) kritika je zásadně založena na pravdivých (podložených) skutkových tvrzeních a pravdivých podkladech. O takový případ se v projednávané věci nejednalo, neboť tvrzení žalobce o jím popisovaných postupech zaměstnavatele nebyla prokázána. Soudy tak nemohly dovodit, že negativní hodnotící úsudky zaměstnance vycházely z pravdivých podkladů. Nejvyšší soud zároveň konstatoval i intenzitu porušení povinností zaměstnance odůvodňující okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, když hodnotil osobu zaměstnance (který si ze své pozice redaktora-reportéra musel být vědom negativního dopadu svých vyjádření), závažnost a intenzitu zveřejněných difamujících informací (které byly objektivně způsobily vyvolat u veřejnosti dojem o narušení objektivity a vyváženosti informací poskytovaných ve zpravodajských pořadech zaměstnavatele) a přihlédl k tomu, že tak zaměstnanec učinil poté, co odmítl splnit pokyn nadřízeného zaměstnance, aby zaslal dvakrát denně plán připravovaných reportáží, ač mu byl uložen v souladu s právními předpisy.<sup>12</sup>

## Konflikty mezi zaměstnanci

Mezi zájmy zaměstnavatele patří mimo jiné udržení klidu na pracovišti. Konflikty mezi zaměstnanci nejsou žádoucí. Z judikatury lze zmínit případ okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanci, který slovně napadl a hrubě vyhrožoval ublížením na zdraví svému spolupracovníkovi, přičemž důvodem bylo nadprůměrné plnění normy tímto jeho kolegou. Soud prvního stupně i odvolací soud dovodily, že jednání zaměstnance nedosahovalo intenzity odůvodňující okamžité zrušení pracovního poměru. Nejvyšší soud však následně jejich rozhodnutí zrušil, když vytkl odvolacímu soudu, že vzhledem k okolnostem projednávané věci měl přihlížet nejen

k tomu, o jaké jednání se jednalo v obecné rovině (konflikt mezi spoluzaměstnanci), co bylo obecně jeho důvodem (výkon práce jednoho z nich), ale měl vzít v úvahu např. to, zda se jednalo o vzájemný „konflikt mezi spoluzaměstnanci“, anebo spíše o jednostranné slovní napadení, ke konkrétní příčině, která jednání vyvolala (zda to bylo kvalitnější plnění pracovních povinností napadeného kolegy), k délce a vážnosti „konfliktu“ (dotčený měl mít strach, trásl se mu ruce). Měl rovněž zhodnotit osobu žalobce (jeho věk, životní a pracovní zkušenosti, délku trvání pracovního poměru), jeho celkový dosavadní přístup k plnění pracovních úkolů, a přihlídnout k tomu, jaké následky pro zaměstnavatele toto porušení pracovní kázně mělo i z hlediska vztahu k ostatním zaměstnancům.<sup>13</sup> ●

**Mgr. Petr Motyčka, advokát**  
**TOMAN, DEVÁTÝ & PARTNEŘI advokátní kancelář, s.r.o.**



## Poznámky:

- <sup>1</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4761/2014.
- <sup>2</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4902/2014.
- <sup>3</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1352/2016.
- <sup>4</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4902/2014.
- <sup>5</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1708/2017.
- <sup>6</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2590/2015.
- <sup>7</sup> Usnesení Ústavního soudu ze dne 26. 6. 2014, sp. zn. II. ÚS 1471/14.
- <sup>8</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007.
- <sup>9</sup> Usnesení Ústavního soudu ze dne 21. 4. 2004, sp. zn. IV. ÚS 367/03.
- <sup>10</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.
- <sup>11</sup> Usnesení Ústavního soudu ze dne 26. 6. 2014, sp. zn. II. ÚS 1471/14.
- <sup>12</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1043/2016.
- <sup>13</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012.