

Hledání spravedlnosti při posuzování intenzity porušení povinnosti zaměstnancem vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci

Michal Blažek*

Abstrakt: Článek se soustředí na téma související s okamžitým zrušením pracovního poměru (i s institutem výpovědi z pracovního poměru) dávaného zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu zvlášť hrubého porušení povinnosti z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a to konkrétně na typizované – stále často v soudní praxi řešené – situace spočívající v přímém a v nepřímém útoku na majetek zaměstnavatele a v nedocházení zaměstnance do práce (v zameškávání práce zaměstnancem). Článek předjímá situace v ustálené rozhodovací praxi dosud neřešené a na základě právní argumentace vysvětluje, jak by měly soudy za daných podmínek rozhodnout, přičemž inspirace pro argumentaci byla hledána i v historické právní úpravě i v relevantních současných závěrech německé doktríny a judikatury Spolkového pracovního soudu (Bundesarbeitsgericht). Autor si stanovil za cíl vyargumentovat, proč je vhodné aplikovat pečlivý přístup zohledňující nuance při hodnocení intenzity porušení povinnosti zaměstnancem, respektive poukázat na to, že lze považovat současný stav právního posuzování za ne zcela komplexní a konzistentní. Z uvedeného důvodu je článek opřen zejména o detailní nastudování relevantních rozhodnutí Nejvyššího a Ústavního soudu (včetně těch zcela nedávných). Za účelem spravedlivějšího nalézání práva do budoucna je prezentován konkrétní možný pohled na analyzovanou oblast pracovněprávní úpravy de lege lata.

Klíčová slova: přímý útok na majetek zaměstnavatele, nepřímý útok na majetek zaměstnavatele, intenzita porušení povinnosti zaměstnancem, absence zaměstnance

„Úkolem vědy právní jest: základní zásady práva pozitivního vyhledávati, důsledky z principů dovozovati, mezery pozitivního práva pomocí analogie doplňovati, smysl zákona vykládati a veškeré právní normy v soustavu uváděti, t. j. objeviti je jakožto logický a organický celek právních pravidel navzájem se doplňujících, ježto v jistých základních zásadách vrcholí.“¹

Úvod

Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit ve třech právech předpokládaných situacích. Zaprvé v okamžiku, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen

* Mgr. Michal Blažek, Ph.D., katedra finančního práva a národního hospodářství, Právnická fakulta Masarykovy univerzity. E-mail: Michal.Blazek@law.muni.cz. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9147-4233>. Tento příspěvek vznikl na Masarykově univerzitě v rámci projektu *Přehodnocení právní regulace rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele (Přehodnocení výpovědi zaměstnavatele)*, kód projektu MUNI/A/1403/2022, podpořeného z prostředků účelové podpory na specifický vysokoškolský výzkum, kterou poskytlo MŠMT v roce 2023.

¹ RANDA, A. *Rakouské právo občanské (Část všeobecná)*. Místo vydání neznámé: nakladatelství neznámé, 1904, s. 30–31.

pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok. Zadruhé, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců. Tyto první dvě situace zpravidla nečiní při výkladu práva žádné interpretační obtíže. Navíc ke sporům o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru z těchto dvou důvodů dochází poskromnu.²

Oproti tomu, poslední důvod – umožňující zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem skrze okamžité zrušení pracovního poměru – spočívající v porušení povinnosti zaměstnancem vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem (stále) nabádá k bližšímu výzkumu. Vybízí k němu jak relativně neurčitá právní hypotéza obsahující sousloví „zvláště hrubým způsobem“, četnost sporů o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru z uvedeného důvodu,³ tak i zájem na tom, aby judikатурní závěry k okamžitému zrušení pracovního poměru byly konzistentní se závěry vyslovenými k institutu jinému – a to výpovědi ze strany zaměstnavatele činěné na základě § 52 písm. g) zákoníku práce. Jak známo, podle uvedené právní úpravy může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď – mimo jiné – pokud jsou u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě rozvázat pracovní poměr.

Za účelem detailního rozboru bude článek svoji pozornost věnovat toliko dvěma typizovaným jednáním zaměstnance, která jsou způsobila naplnit intenzitu zvláště hrubého porušení povinnosti, a to tzv. (ne)přímému útoku na majetek zaměstnavatele⁴ a zameškání práce zaměstnancem (tj. krátkodobé i dlouhodobé absenci zaměstnance v práci). Cílem tohoto textu je – vedle bližší identifikace právě zmíněného (ne)přímého útoku na majetek zaměstnavatele a přiblížení řešených situací, kdy zaměstnanec nechodí do práce, ačkoliv by do ní docházet měl – z pozice právní doktríny poukázat na nikoliv stoprocentní judikатурní⁵ úplnost a konzistentnost právních závěrů při posuzování intenzity porušení povinnosti zaměstnancem vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a tuto nikoliv komplexnost řádně na základě právní argumentace zaplnit. Článek tak má ambici napomoci předvídatelnějšímu a též spravedlivějšímu rozhodování i umožnit zkoumanou výšeč úpravy *de lege lata* adresátům právních norem lépe pochopit.

² Skutkově se tématu dotkl případ projednávaný před dovolacím soudem, o němž Nejvyšší soud rozhodl rozsudkem ze dne 28. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4041/2018. Po právní stránce se však rozhodnutí věnovalo jiným právním otázkám.

³ Z rozhodovací praxe viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013, ze dne 3. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1229/2014, ze dne 19. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2590/2015, ze dne 25. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3034/2016, ze dne 6. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3535/2017, ze dne 18. 9. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1631/2018, ze dne 28. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 991/2019, ze dne 4. 1. 2022, sp. zn. 21 Cdo 3757/2020, ze dne 30. 9. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2664/2020, ze dne 30. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 424/2021, ze dne 25. 11. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1777/2021, a desítky dalších.

⁴ Z uvedeného důvodu (s cílem detailního rozboru specifických právních jevů) článek rozsáhle nerozebírá na obecné úrovni institut okamžitého zrušení pracovního poměru ani výpovědi a ani kategorii porušení povinnosti zaměstnancem vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem v celé její šíři.

⁵ Článek vychází z ideje, že „*judikatura – a vůbec rozhodovací praxe – je součástí práva a jejím prostřednictvím právo ve společnosti působí, přičemž určitou představu o tomto působení si můžeme udělat zejména ze soudních rozhodnutí*“. ELIÁŠ, K. Úvahy nad právem a jeho ohýbáním. *Právní rozhledy*. 2022, č. 18 [cit. 2023-11-01]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgjpax4s7ge4f6427gytc&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search>.

1. Historické kořeny současné právní úpravy

Ve vztahu k okamžitému zrušení pracovního poměru lze uvést, že v československém prostoru byl v minulosti zvažován i ještě abstraktnější způsob regulace zmíněného institutu (tehdy tzv. předčasného zrušení), když bylo uvažováno, že pracovněprávní závazek bude moci být zrušen „z důležitých příčin“, za které lze považovat „zejména každou okolnost, za jejíhož trvání nemůže požadováno býti spravedlivě podle poctivého přesvědčení nebo z ohledu mravnosti od druhé strany, aby“ v závazku dále setrvala.⁶ Zmíněný institut byl obdobně jako současné okamžité zrušení pracovního poměru navrhován s konstrukcí bez výpovědní doby (tehdy lhůty), avšak na rozdíl od současné regulace neobsahovala dílčí typizované důvody.

Literatura pojem důležité příčiny přibližovala komentářem, že jelikož zákon neuvádí, jaké jsou znaky důležité příčiny, je potřeba přihlížet k tomu, co se obecně za důležitou příčinu považuje, tedy jde o takovou událost, „při níž podle panujících hospodářských, mravních, společenských atd. názorů není slušno žádati“, aby bylo v pracovněprávním závazku pokračováno. Navrhovaná úprava představovala pro pracovněprávní vztahy speciální pravidlo o vadách při plnění.⁷

Skutečně účinná právní regulace kladla dle soudobých výkladů velký důraz při kvalifikování intenzity porušení povinnosti zaměstnancem na zohlednění dopadů do sféry zaměstnavatele. Tehdejší literatura mluvila o nevěře ve službě, respektive podtrhávala význam ztráty důvěry zaměstnavatele v zaměstnance.⁸ Právní předpisy s nevěrou ve službě (ztrátou důvěry v zaměstnance) pracovaly v § 34 zákona č. 154/34 Sb., o soukromých zaměstnancích, a v § 29 zákona č. 9/1914 rakouského říšského zákoníku o statkových úřednících.⁹ „Obě tato ustanovení shodně praví, že je-li zaměstnanec ve službě nevěrný nebo dopustí-li se jednání, pro která se jeví nehodným důvěry zaměstnavatelovy, je to důležitým důvodem k předčasnému propuštění zaměstnance“.¹⁰ Přičemž předčasným ukončením poměru bylo rozuměno skončení poměru bez dodržení výpovědní „lhůty“.¹¹ „Aby nějaké jednání zaměstnancovo mohlo být pokládáno za nevěru ve službě nebo za takové, pro které by se zaměstnanec jevil nehodným důvěry zaměstnavatelovy, nestačí okolnost, že zaměstnavatel takto jednání zaměstnancovo sám kvalifikuje, nýbrž je nezbytně zapotřebí, aby po stránce objektivní jednání zaměstnancovo bylo možno mít za vedoucí ke ztrátě důvěry u zaměstnavatele nebo za nevěru ve službě. [...] Podle výkladu literatury právnické, při čemž poukázáno budiž zejména na názor profesora dr. Hermanna-Otavského, je za nevěru ve službě považovat „všechna jednání, činy a opominutí, kterými zaměstnanec způsobem přičícím

⁶ WEISS, E. *Obligační právo (smlouva směnná, smlouva kupní, nájem a pacht, smlouvy pracovní, společenství statků, smlouvy odvážné) a náhrada škody: návrh subkomitétu pro revisi občanského zákoníka pro Československou republiku. Část první. Návrh subkomitétu*. Praha: Nákladem Ministerstva spravedlnosti, 1924, s. 41–42.

⁷ SEDLÁČEK, J. *Obligační právo. II., Speciální ustanovení o jednotlivých typech smluvních*. Brno: Nákladem československého akademického spolku Právnick, 1926, s. 130–131.

⁸ „Že taková ustanovení v zákoně nejsou, nelze pokládat za nedostatek, protože pojem nevěry ve službě a pojem jednání, které zakládá ztrátu důvěry, je tak široký, že jich zákonodárci ani do rámce zákona pojmut nemohli. Je proto třeba se obrátit k odborné literatuře a rozhodování nejvyššího soudu, aby představa nevěry ve službě a jednání vedoucího ke ztrátě důvěry vystoupila v určitějších obrysech.“ CHYSKÝ, J. *Pracovní právo v kostce*. Praha: Práce, 1947, s. 57.

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ *Ibidem*.

se poctivosti a dobré vůle porušuje své povinnosti vůči zaměstnavateli.¹² Přitom nebylo vyžadováno, aby v důsledku chování zaměstnance vznikla zaměstnavateli přímo újma a aby takové chování bylo již dříve zaměstnanci zakazováno, či na něj byl zaměstnanec upozorňován.¹³ Zrušení bez výpovědní doby bylo možné na základě důležitého důvodu, a to v případech, kdy další spolupráce pro strany nebyla představitelná.¹⁴

Pozdější socialistická kodifikace představovaná zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, umožňovala zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď z důvodu, pro který by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr (jakožto mimořádným nástrojem pro kvalifikované případy¹⁵), což neznamenal nic jiného (obdobně jako dnes) než z důvodu porušení pracovní kázně¹⁶ zaměstnancem zvláště hrubým způsobem.¹⁷ Tehdejší literatura¹⁸ upozorňovala, že určení hranice mezi jednotlivými stupni intenzity „není možné z toho důvodu, že se v praxi může vyskytnout celá škála různých případů v mnoha obměnách, při nichž bude nutno posuzovat hlediska závažnosti projevu pracovní nekázně diferencovaně, se znalostí objektivních podmínek i subjektivních vlastností“¹⁹ zaměstnance. K tomu „je třeba citlivého přístupu a správného hodnocení zjištěných skutečností, za nichž došlo k porušení povinnosti“²⁰ zaměstnance. Již tehdy proto byla hledána bližší návodná kritéria, která by umožňovala konzistentnost při rozhodování sporů. Soudy přihlížely k celkovému pracovnímu profilu zaměstnance, k závažnosti porušení pracovní kázně, k míře zavinění, k dosavadnímu postoji k plnění pracovních povinností a k důsledkům projevujícím se na straně zaměstnavatele, tedy ke skutečnosti, zda vznikla škoda.²¹ Zohledňována byla vazba mezi porušením pracovní kázně a narušením vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vystaveném na atributu *spolupráce*.²²

2. Obecné relevantní judikaturní a doktrinální právní závěry směrodatné pro současnou úpravu

Rozhodovací praxe je ustálena v závěru, že má-li „být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci [...] právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovní povinnosti zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý

¹² Jako příklad nevěry ve službě (ztráty důvěry) byla uváděna situace, za níž zaměstnanec vyzradí svému sourozenci, jenž pracuje pro konkurenci, „nákupní pramen svého zaměstnavatele“, nebo když zaměstnanec „vybere z pokladny podniku peněžitou částku na úhradu svého nároku na zvláštní odměnu za zvláštní služby již v době, kdy tento nárok zaměstnanec nebyl zaměstnavatelem ještě ani co do důvodu, ani co do výše, ani co do splatnosti dohodnut a učiněn nesporným“. *Ibidem*, s. 58, s. 60.

¹³ *Ibidem*, s. 60.

¹⁴ CHYSKÝ, J. *Příručka pracovního práva*. Praha: Orbis, 1963, s. 31.

¹⁵ WITZ, K. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1967, s. 205.

¹⁶ *Pracovní kázeň* představuje původní sousloví dnes zákonodárcem nahrazené pojmem *povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci*. Jelikož obsah pojmů je s ohledem na ustálené závěry judikatury a právní doktríny totožný i tento článek s nimi pracuje jako s jevy stejného obsahu.

¹⁷ Viz § 46 odst. 1 písm. f) a § 53 odst. 1 písm. b) komentovaného předpisu.

¹⁸ Viz PUDÍK, V. *Pracovní řády a pracovní povinnosti*. Praha: Práce, 1974, s. 72.

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ *Ibidem*.

²¹ BERNARD, F. – PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovní poměr*. Praha: Práce, 1967, s. 129–131. Důsledky pro zaměstnavatele podtrhávají autoři i v jiném svém společném díle. Viz BERNARD, F. – PAVLÁTOVÁ, J. *Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. Praha: Práce, 1979, s. 217.

²² LUHAN, J. *Slovník pracovního práva*. Praha: Práce, 1982, s. 200.

stupeň intenzity“.²³ Zákoník práce přitom normuje tři právně relevantní stupně intenzity, jimiž jsou: 1) méně²⁴ závažné porušení pracovní povinnosti, 2) závažné porušení pracovní povinnosti a 3) zvlášť hrubé porušení pracovní povinnosti. Ani současný zákoník práce jednotlivé intenzity blíže nerozvádí a je třeba hledat racionální kritéria jednotlivé intenzity od sebe odlišující, přičemž lze uvést, že dlouhodobě nabízí kritéria judikatura dovolacího soudu.

Při vymezení hypotézy právní normy – zkoumání intenzity, tj. zodpovídání otázky, zda došlo k porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem – může soud přihlídnout 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 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.*“²⁵ Nejvyšší soud dále tradičně upozorňuje, že výsledné posouzení intenzity „*není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek; k některým z nich je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci*“ a že „*je třeba mít na zřeteli, že ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je nezbytná vzájemná důvěra, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost ve smyslu ustanovení § 301 písm. d) zák. práce, jež zároveň [...] ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsoboval zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou, nebo morální.*“²⁶ Jinými slovy řečeno, intenzita porušení povinnosti ze strany zaměstnance nemusí být posuzována na základě „*nějakých obecně platných absolutních kritérií*“, ale může být soudy vyhodnocována např. i s ohledem na druh práce vykonávaný zaměstnancem (s přihlídnutím např. k okolnosti, zda jde o osobu, jež má, či nemá mj. prosazovat „*nadprůměrné vysoké standardy etického chování zaměstnanců*“) či s ohledem na povahu

²³ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013. Článek by mohl zahrnout i zevrubný rozbor (oponenturu k) judikaturou i doktrínou zastávaného názoru, že k porušení povinnosti zaměstnancem musí dojít zaviněně. Jelikož uvedené dílčí téma ukázalo – navzdory původnímu uvažování – potřebu rozsáhlého rozboru, byla tato dílčí otázka s tématem souvisejícím odložena do případného jiného autorova textu. Zde si proto pro stručnost pouze dovoluji odkázat na rozsáhlý a precizní rozbor bezprostředně souvisejících teoretických konceptů (zavinění, škoda, porušení smluvní povinnosti atd.) zejména v díle MELZER, F. – TÉGL, P. a kol. *Občanský zákoník – velký komentář*. Svazek IX. § 2894–3081. Praha: Leges, 2018.

²⁴ V tomto aspektu zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb. – přejímá normy předešlého kodexu, a tak je použitelná a používaná i dřívější judikatura. „*O soustavně méně závažné porušení pracovní kázně ... se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvlášť hrubého nebo závažného porušení pracovní povinnosti, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost*“ (srov. např. rozsudek bývalého Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92, uveřejněný pod č. 52/1994 Sb. rozh. obč.). „*O soustavně porušování pracovní kázně z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní kázně na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní kázně*“ (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2740/2000). Tyto závěry přijímá i komentářová literatura: „*Podle soudního výkladu musí jít alespoň o tři a více případů zhruba v období jednoho roku, které však nemusí být stejného druhu.*“ VYSOKAJOVÁ, M. Komentář k § 52. In: HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 108. K tématu blíže též STRÁNSKÝ, J. Komentář k § 52. In: STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: SONDY, s. r. o., 2021. „*O méně závažné porušení povinnosti jde zpravidla v případech, kdy v důsledku porušení povinností zaměstnance nedošlo k narušení nebo ohrožení žádného významného zájmu ani nevznikla vysoká škoda či jiná vážná újma, ale přece jen došlo k porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru.*“

²⁵ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.

²⁶ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012.

zaměstnavatele.²⁷ Takové okolnosti jsou pak podle názoru Ústavního soudu v souladu s právním řádem České republiky.²⁸

3. (Ne)přímý útok na majetek zaměstnavatele

3.1 Obecně k (ne)přímému útoku na majetek zaměstnavatele

Mezi typizované situace, za kterých je naplněna nejzávažnější intenzita (zvláště hrubým způsobem) porušení povinnosti zaměstnancem, patří porušování pokynů zaměstnavatele (docházet do práce v rozvržených směnách a naopak nedopouštět se „*děletrvajících neomluveného zameškání práce zaměstnancem*“²⁹), výkon práce pod vlivem alkoholu³⁰ a jiných návykových látek, narušení důvěry zaměstnavatele neloajálními³¹ chováními zaměstnance, fyzické napadení osob zaměstnancem (zaměstnavatele, kolegů zaměstnanců, případně třetích osob – např. zákazníků zaměstnavatele), ohrožení pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci³² a v neposlední řadě i situace označovaná jako útok na majetek³³ zaměstnavatele³⁴ představující (vedoucí k) narušení nezbytné důvěry zaměstnavatele,³⁵ respektive zpochybnění vlastní spolehlivosti ve vztahu k majetku zaměstnavatele [viz § 301 písm. d) zákoníku práce].³⁶

Již letitá rozhodovací praxe³⁷ posledně uvedenou kategorii charakterizuje jako tak významnou okolnost, která „*zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem*“. Odlišuje mezi dvěma formami útoku na majetek zaměstnavatele.

²⁷ Usnesení Ústavního soudu ze dne 27. 2. 2020, sp. zn. IV. ÚS 4083/19.

²⁸ Ibidem.

²⁹ PTÁČEK, L. Komentář k § 52. (Důvody výpovědi). In: BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 318.

³⁰ K rozdílu a k praktickým následkům mezi „pod vlivem alkoholu“ a „po požití alkoholu“ viz SMEJKAL, M. – HALÍŘ, J. Alkohol a ředitel školy z pohledu pracovního práva. *Právní rozhledy*. 2017, č. 20 [cit. 2023-11-05]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembrg5pxa4s7gify6427g4yds&groupIndex=7&rowIndex=0&refSource=search-facets#>.

³¹ Literatura pojmenovává *zásadu loajality* a uvádí, že zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu má „*osobní závazek*“ se jistým způsobem k zaměstnavateli chovat. Blíže charakterizuje, že by „*zaměstnanec [...] neměl toliko plnit pokyny zaměstnavatele, nýbrž svých chováním by měl zájmům zaměstnavatele prospívat*.“ K tomu viz HŮRKA, P. Pracovní právo, pojem, předmět a pojetí. In: HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, s. 34. K požadavku na určitou míru loajality srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, uveřejněný pod č. 25/2013 Sb. rozh. obč., přičemž ústavní stížnost proti uvedenému rozhodnutí byla odmítnuta usnesením Ústavního soudu ze dne 30. 9. 2014, sp. zn. III. ÚS 2348/14.

³² K tomu též viz STRÁNSKÝ, J. Komentář k § 55. In: STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným a praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, s. 258 an.; viz též judikaturu tam citovanou.

³³ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2590/2015, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3034/2016.

³⁴ Viz např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2212/2020. Zde bylo uvedeno, že: „*Jde sice o skutkově rozmanitou škálu případů, avšak jejich jednotlivým kritériem je skutečnost, že zaměstnanec, zneužívaje své pozice, funkce, postavení, oprávnění či možnosti, vyplývajících z druhu vykonávané práce, upřednostňuje a sleduje své vlastní zájmy a cíle na úkor zaměstnavatele (nejčastěji se obohatit, či získat jinou neoprávněnou výhodu) a jedná vždy (z hlediska míry zavinění, tedy vnitřního vztahu zaměstnance ke svému protiprávnímu jednání) v přímém či nepřímém úmyslu a jeho jednání nemá zpravidla přímou vazbu na výkon práce pro zaměstnavatele a vztah k zaměstnavateli vyplývá z charakteru porušení povinností zaměstnance*.“

³⁵ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2596/2004.

³⁶ Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. 7. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1357/2022, a judikaturu tam citovanou.

³⁷ K tomu srov. klíčový rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, uveřejněný pod č. 25/2013 Sb. rozh. obč.

tele, a to útokem přímým (jímž je např. krádež, poškození majetku, zneužití) a útokem nepřímým (jímž je tradičně označováno odčerpávání části majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění).

Zajímavé je, že přestože judikatura již relativně dávno v minulosti tyto dva útoky pojmenovala, neuchýlila se k pozitivnímu vymezení těchto dvou kategorií, při nichž dochází k naplnění intenzity zvláště hrubého porušení povinnosti zaměstnancem. Zejména z nastudovaných případů a analýzy právního hodnocení rozhodnutí Nejvyššího soudu lze uvést, že oba útoky na majetek zaměstnavatele představují odčerpání části majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění. Přímým útokem lze rozumět útok, k jehož dokonání není třeba jednání zaměstnavatele (zaměstnanec se dopustí sám – přímo – krádeže, zpronevěry atd.), kdežto u nepřímého útoku je třeba i jednání zaměstnavatele.³⁸ Pro bližší pochopení kategorií mám za to, že lze o přímém útoku na majetek zaměstnavatele dále hovořit jako o útoku jednofázovém a o nepřímém útoku jako o útoku dvoufázovém, skládajícím se jak z prvotního jednání zaměstnance, tak z následného jednání zaměstnavatele.

Konkrétním příkladem nepřímého útoku na majetek zaměstnavatele může být situace, kdy si zaměstnanec nechá proplatit mzdu za práci, kterou nevykonal, nebo když si nechá proplatit cestovní náhrady, přestože na zaměstnavateli vykázané pracovní cesty nevyjel. Důležité podle Nejvyššího soudu je, že „v konkrétním případě může být podstatně významnější narušení nezbytné vzájemné důvěry ve vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a zpochybnění spolehlivosti zaměstnance ve vztahu k majetku zaměstnavatele než eventuální výše škody“.³⁹

Nemusí docházet ke krádeži majetku většího⁴⁰ rozsahu. Škoda může být i potenciální.⁴¹ Nemusí jít ani o úmyslné jednání zaměstnance proti majetku zaměstnavatele.⁴² Nejvyšší soud se nedávno jasně vymezil od potřeby „stanovit minimální hranici, do které útok (pokus, či příprava) na majetek zaměstnavatele ještě sám o sobě (bez reálné vyčíslitelného následku/možného následku) neznamena porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem“,

³⁸ Takového bližší pozitivní pojmenování kategorií pak dále v textu umožní závěr o tom, že v některých kauzách lze jednotlivé útoky označit jinak, než jak ve svých rozhodnutích učinil dovolací soud.

³⁹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 991/2019. Uvedené závěry jsou pak bez dalšího přejímány komentářovou literaturou. Srov. např. JANŠOVÁ, M. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, K. a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 215. Ta uvádí následující: „Skutečnost, jakou výši škody zaměstnanec svým zaviněným jednáním spočívajícím v porušení povinnosti zaměstnance způsobil či mohl způsobit, však sama o sobě není rozhodující pro posouzení intenzity porušení. NS v posledních letech shledává, že úmyslný útok zaměstnance na majetek zaměstnavatele spočívající v úmyslu zaměstnance obohatit se neoprávněně na úkor zaměstnavatele, byť reálná výše škody není nijak významná (například se jedná o smetky či zbytky nevydaného jídla ze školní kuchyně), zpravidla sám o sobě postačí pro závěr, že zaměstnanec porušil své povinnosti zvláště hrubým způsobem“.

⁴⁰ Viz usnesení Ústavního soudu ze dne 21. 4. 2004, sp. zn. IV. ÚS 367/03.

⁴¹ K tomu viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2212/2020, které velice přehledně rekapituluje dřívější kauzy týkající se škody potenciální (či „morální“). Zmíněn je mimo jiné případ zneužití kontaktů ziskových v souvislosti s výkonem práce k vlastnímu prospěchu a ke škodě zaměstnavatele (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012), bezdůvodná a nepravdivá kritika zaměstnavatele (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 11. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4418/2007). Též k tomu viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3034/2016. V rozsudku ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005, Nejvyšší soud konkrétně pojmenoval, že dovolací soud postupoval správně, když „[d]ůvodně akcentoval, že hodnocení intenzity porušení pracovní kázně spočívající v „nedovolené manipulaci s majetkem zaměstnavatele (ve smyslu jeho odcizení) je nutno považovat za zvláště hrubé porušení pracovní kázně, ať již se jedná o majetek jakékoli hodnoty“.

⁴² V tomto kontextu lze dodat, že spíše než o útok na majetek zaměstnavatele by bylo vhodnější hovořit o zásahu do majetkové sféry zaměstnavatele [ale potenciálně i jiných osob, např. pokud poškodí zboží, které (ještě) není majetkem zaměstnavatele].

a to právě s odkazem na důležitost nastalého narušení vzájemné důvěry a zpochybnění spolehlivosti zaměstnance ve vztahu k majetku zaměstnavatele.⁴³

Srovnatelné judikaturní i doktrinární závěry jsou vyslovovány i v německém právním prostoru. I zde „podvody“ s pracovní dobou prostřednictvím nesprávně úmyslně vyplněných údajů – tedy porušení povinnosti zaměstnance správně evidovat odpracovanou dobu – jsou samy o sobě způsobilé být dobrým důvodem pro mimořádnou výpověď ve smyslu § 626 BGB.⁴⁴ V reakci na zde judikaturou vyslovované závěry i německá právní doktrína zdůrazňuje, že klíčovým aspektem ospravedlňujícím mimořádnou výpověď (tedy jakýsi ekvivalent českého okamžitého zrušení pracovního poměru) je narušení důvěry, jež je s porušením povinnosti zaměstnancem spojeno. Pokud zaměstnavatel ponechává vykazování dat ohledně pracovní doby na zaměstnanci a zaměstnanec úmyslně nesprávně údaje vyplní, jedná se (zpravidla) o závažné narušení důvěry zaměstnavatele.⁴⁵

3.2 Příklady rozhodovací praxe ohledně přímého útoku na majetek zaměstnavatele

Jednotlivé projednávané případy před Nejvyšším soudem týkající se přímého útoku na majetek zaměstnavatele, jejichž skutkové okolnosti umožnily závěr o zvlášť hrubém porušení pracovních povinností, jsou následující:

- 1) Zaměstnankyně si odnesla ze svého pracoviště potraviny (maso, knedlíky, zelí a sušenky), které byly majetkem žalovaného zaměstnavatele a které žalobkyni (vyjma sušenek) zbyly po vydání objednaných obědů, jinak by byly zlikvidovány;⁴⁶
- 2) zaměstnanec úmyslně způsobil škodu zaměstnavateli v podobě ušlého zisku předáním zakázky zadané zaměstnavateli jiné obchodní společnosti;⁴⁷
- 3) zaměstnanec se pokusil odnést ze svého pracoviště smetky, které byly majetkem zaměstnavatele;⁴⁸
- 4) zaměstnanec bez vědomí a souhlasu zaměstnavatele použil kreditní kartu, která mu byla zaměstnavatelem svěřena pro úhradu nákladů spojených s výkonem jeho práce pro zaměstnavatele, k úhradě účtu v restauraci;⁴⁹
- 5) v podobném případě zaměstnanec „minimálně“ od března 2014 do října 2014 opakovaně, „*pravidelně a často*“ v řádech statisíců používal „firemní“ kreditní kartu „*pro soukromé účely, přestože byl seznámen a souhlasil s pravidlem, které takové používání zakazuje*“;⁵⁰
- 6) zaměstnanec nejdříve obdržel výpověď z pracovního poměru z důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce a uzavřel se zaměstnavatelem písemnou dohodu, v níž se žalobce zavázal, že zaměstnavateli dne 11. 5. 2010 „odevzdá“ osobní

⁴³ Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1906/2021.

⁴⁴ *Bürgerliches Gesetzbuch* (německý občanský zákoník).

⁴⁵ LINCK, R. § 127. Außerordentliche Kündigung. In: SCHAUB, G. a kol. *Arbeitsrechts – Handbuch*. 19. vydání. München: C. H. Beck, 2021, Rn. 79 [cit. 2023-11-02]. Dostupné z: https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fkom m%2Fschaubarbrhdb_19%2Fcont%2Fschaubarbrhdb.glssect127.glx.htm&pos=4&hlwords=on.

⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013.

⁴⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1229/2014.

⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2590/2015.

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3034/2016.

⁵⁰ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1096/2017.

vůz, avšak jej vrátil až dne 28. 5. 2010 (zaměstnanec tedy neoprávněně zadržoval věc v majetku zaměstnavatele);⁵¹

- 7) zaměstnanec užíval referentského automobilu žalované bez jejího souhlasu (dne 4. 9. 2014 žalobce opustil areál v referentském automobilu, aniž by jeho převzetí nahlásil na recepci žalované společnosti a aniž by měl schválenou jakoukoliv pracovní či soukromou cestu, vozidlo následně nevydal, parkoval s ním mimo areál žalované, na dotaz ředitele i jednatele žalované ze dne 10. 9. 2014 a 11. 9. 2014 sdělil, že neví, kde se vozidlo nachází, a i přesto, že věděl, že vozidlo žalovaná hledá, ho i nadále používal);⁵²
- 8) zaměstnanec si vypůjčil od svého kolegy kávu a vzal si bez dovolení od kolegy jeden bonbón;⁵³
- 9) zaměstnankyně „podvodem“ zapsala tržbu na své jméno (ve výši 64 Kč), přestože tržba byla vytvořena jiným zaměstnancem;⁵⁴
- 10) po zhodnocení dalších kritérií (motiv jednání zaměstnankyně, jaká pravidla v obdobných případech u zaměstnavatele platila a zda byla zaměstnankyni známa apod.) a s přihlédnutím k nezbytnému vztahu důvěry, spolehlivosti zaměstnance a jeho poctivosti Nejvyšší soud připustil, že by na *zvlášť hrubé porušení povinnosti* postačila krádež tužky zaměstnance v hodnotě 21,90 Kč;⁵⁵
- 11) zaměstnanec učinil bezprávnou výhrůžku o tom, že způsobí škodu spočívající ve znemožnění dotace od Ministerstva vnitra ve výši cca 800 000 až 900 000 korun;⁵⁶
- 12) zaměstnankyně – pokladní – se pokoušela po skončení prodejní doby odnést z objektu žalované zboží v hodnotě 5 919 Kč;⁵⁷
- 13) zaměstnanec v rozporu s vnitřními předpisy nezamezil ztrátě dřeva, čímž umožnil přímé útoky na majetek zaměstnavatele;⁵⁸
- 14) zaměstnanec jakožto strážník městské policie předložil *neplatné a nepravé* maturitní vysvědčení, díky čemuž „po řadu let“ čerpal a využíval i finančních výhod;⁵⁹
- 15) zaměstnanec nepředal celou pokladní hotovost a 34 322 Kč po určitou dobu zadržoval, ani na žádost zaměstnavatele ji nevydal;⁶⁰
- 16) zaměstnanec odnesl „*větší množství šperkařského zlata*“ v hodnotě několika desítek tisíc.⁶¹

⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1631/2018.

⁵² Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 31.01.2019, sp. zn. 21 Cdo 3400/2018.

⁵³ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. 7. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1357/2022. Zde skutečně primárně nešlo toliko o bonbón jednoho zaměstnance. Porušení povinnosti bylo shledáno v porušení příkazu uvedeného v § 301 písm. d) zákoníku práce spočívajícím v zákazu jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Uvedené skutkové okolnosti přesto na posouzení jednání jako útoku na majetek zaměstnavatele postačily.

⁵⁴ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1906/2021.

⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2596/2004.

⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018, uveřejněný pod č. 83/2019 Sb. rozh. obč.

⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005, uveřejněný pod č. 86/2006 Sb., rozh. obč.

⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4950/2008. V případě bylo posuzováno toliko naplnění intenzity „závažného“ porušení. S ohledem na jiné uvedené případy mám za to, že uvedené jednání postačí i pro naplnění *zvlášť hrubého porušení*.

⁵⁹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. 4. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3651/2018.

⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3200/2008.

⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1565/2004.

3.3 Příklady rozhodovací praxe ohledně nepřímého útoku na majetek zaměstnavatele

Případy nepřímého útoku lze uvést tyto:

- 1) Zaměstnanec do docházkového systému 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;⁶²
- 2) zaměstnankyně si ve dvou dnech, v obou případech po dobu 1,5 hodiny, vyřizovala v pracovní době bez vědomí a souhlasu zaměstnavatele své soukromé záležitosti (tedy úmyslně předstírala výkon práce), a to v místě, kam se dopravila osobním automobilem zaměstnavatele (čímž uspořila vlastní finanční prostředky);⁶³
- 3) zaměstnanec odesílal z pošty v 15:59 zásilku (obsahující kostým vězeňského pyžama), avšak odchod z pracoviště si vyznačil v evidenci zaměstnavatele až v 16:15, čímž nejméně po dobu 16 minut nedodržel pracovní dobu;⁶⁴
- 4) zaměstnanec na dobu 14 dní bez souhlasu (vědomí) zaměstnavatele bezplatně zapůjčil „tzv. na dobré slovo“ třetímu subjektu „část lešenářského materiálu [...] (v hodnotě cca 54 000 Kč) patřícího zaměstnavateli“, respektive svým jednáním, bez vědomí zaměstnavatele ponechal část majetku zaměstnavatele na dva týdny v dispozici třetí osoby, aniž zajistil dostatečnou právní ochranu tohoto majetku a odpovídající protiplnění;⁶⁵
- 5) zaměstnanec opakovaně používal „firemní“ vozidlo k soukromým cestám bez souhlasu zaměstnavatele, respektive vykazoval soukromé cesty jako pracovní;⁶⁶
- 6) zaměstnanec do vyúčtování cestovních náhrad přiložil jízdenky z cest, které neuskutečnil,⁶⁷ v celkové výši 36 Kč;⁶⁸

⁶² K okamžitému zrušení pracovního poměru přistoupila žalovaná (zaměstnavatelka) poté, co zjistila, že stěžovatel dne 10. 4. 2009 předstíral výkon práce tím, že ráno v docházkovém systému zaznamenal příchod na pracoviště, které krátce nato bez patřičného záznamu opustil, přičemž záznam o odchodu ze zaměstnání učinil poté, co se na pracoviště před koncem pracovní doby vrátil. Viz usnesení Ústavního soudu ze dne 30. 9. 2014, sp. zn. III. ÚS 2348/14, kterým byla odmítnuta ústavní stížnost proti usnesení Nejvyššího soudu ze dne 24. 4. 2014, sp. zn. 21 Cdo 776/2014-176. Srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, uveřejněný pod č. 25/2013 Sb. rozh. obč. Uvedenou situaci Nejvyšší soud v usnesení ze dne 27. 4. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2212/2020, označuje jako přímý útok na majetek zaměstnavatele.

⁶³ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1777/2021. Dovolací soud zde konkrétně potvrdil, že zaměstnankyně se „předstíráním výkonu práce pro žalovanou (zaměstnavatele) za současného využití osobního automobilu žalované [...] pokusila získat na úkor zaměstnavatele konkrétní výhodu (mzdu za práci, kterou nevykonala, a úsporu finančních prostředků spojenou s využitím osobního automobilu žalované) a tím vlastně (úmyslně) usilovala o nekorektní (nezákonné) snížení majetku zaměstnavatele. Jinak řečeno, pokusila se odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění a dopustila se tak nepřímého útoku na majetek svého zaměstnavatele“. Usnesením Ústavního soudu ze dne 13. 12. 2022, sp. zn. III. ÚS 572/22, byla odmítnuta ústavní stížnost proti uvedenému usnesení Nejvyššího soudu. Viz též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2664/2020.

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 424/2021.

⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 991/2019.

⁶⁶ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2021, sp. zn. 21 Cdo 3915/2020. Usnesením Ústavního soudu ze dne 4. 5. 2021, sp. zn. II. ÚS 687/21, byla odmítnuta ústavní stížnost proti uvedenému usnesení Nejvyššího soudu. Viz též usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4045/2019.

⁶⁷ Zde se ještě o kategorii útoku přímo nemluví. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1434/2001.

⁶⁸ RANDLOVÁ, N. – FLACHS, M. Útok na majetek zaměstnavatele v judikatuře Nejvyššího soudu. *Práce a mzda*. 2022, č. 9 [cit 2023-11-10], s. 47. Dostupné z: <https://www.randls.com/publikovano/utok-na-majetek-zamestnavatele-v-judikature-nejvyssiho-soudu/>.

- 7) zaměstnanec (žalobce) nechal účelově aktivovat SIM karty (celkem došlo k aktivaci 466 SIM karet), respektive „v důsledku realizace účelových aktivací docházelo s vědomím žalobce k neoprávněnému vyplácení odměn ve prospěch obchodních partnerů a v jeho prospěch, přičemž škoda vyčíslená zaměstnavatelem v důsledku účelových aktivací měla vzniknout přinejmenším ve výši 3 267 645 Kč“,⁶⁹ přičemž při posuzování intenzity porušení povinnosti zaměstnancem bylo přihlédnuto k době, po kterou k uvedenému jednání docházelo, a ke značnému množství provedených aktivací SIM karet (dovolací soud jednání zaměstnance přímo označil za nepřímý útok na majetek zaměstnavatele, jelikož zaměstnanec nezajistil dostatečnou ochranu majetku zaměstnavatele⁷⁰).

Téměř všechny vybrané případy naplňují definici nepřímého útoku na majetek zaměstnavatele. K situaci uvedené pod číslem čtyři si nicméně na tomto místě dovolím uvést, že jde spíše o přímý útok na majetek zaměstnavatele, nežli o útok nepřímý. Propůjčení *lešednářského materiálu* (respektive odejmutí po určitou dobu ze zaměstnavatelovy sféry) totiž mohlo přímo zaměstnavateli škodu způsobit. Skutečnost, že ke škodě nedošlo, ze zaměstnancova jednání nepřímý útok nečiní. Ten, jak ilustrují ostatní případy, má spočívat v prvotním jednání zaměstnance a v následném (potenciálním) jednání zaměstnavatele.

4. Krátkodobá i dlouhodobá absence zaměstnance v práci

4.1 Obecně k absenci zaměstnance v práci

Další typizovaný způsob (jeden z nejčastějších prohrěšků⁷¹), jak může zaměstnanec porušit své povinnosti, představuje jeho neomluvená absence v práci. Může jít jak o zameškání celé směny⁷² (dlouhodobější absenci), tak o pozdní příchod do práce, představující třeba jen několikaminutové zdržení, respektive i o dřívější odcházení z práce (krátkodobější absenci). S ohledem na další relevantní okolnosti je pak na zaměstnavateli při rozvažování pracovního poměru, aby si (mimo jiné) i zde vyhodnotil svoji strategii,⁷³ ujasnil si,

⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 1. 2022, sp. zn. 21 Cdo 3757/2020.

⁷⁰ Ibidem.

⁷¹ STRÁNSKÝ, J. Komentář k § 52. In: STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným a praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, s. 238.

⁷² Viz § 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.

⁷³ Lze připomenout, že zda se zaměstnanec dopustil neomluveného zameškání práce určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací (viz § 348 odst. 3 zákoníku práce), přičemž „projednáním se rozumí výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody (srov. § 278 odst. 3 větu první), tedy, řečeno jinak, zaměstnavatel má předložit stanovený okruh otázek ke konzultaci, a to dříve, než o věci rozhodne; oprávnění rozhodnout však náleží pouze zaměstnavateli, a to bez ohledu na závěr nebo výsledek projednání, popřípadě, i když k projednání vůbec nedošlo, neboť nedostatek „projednání s příslušným orgánem neplatnost neprojednaného právního jednání nezpůsobuje (srov. § 19 odst. 2).“ PUTNA, M. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce*, s. 347–348. Pro úplnost lze uvést, že podle ustálené judikatury (jež by si též zasloužila samostatný bližší rozbor) „rozhodnutí o tom, že nepřítomnost zaměstnance v práci bude považována za neomluvené zameškání práce, není právním úkonem [dnes jednáním – pozn. aut.] ve smyslu [tehdejšího – pozn. aut.] ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví, a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Na rozdíl od právních úkonů pro faktické úkony zákon nepředepisuje žádnou formu ani způsob, jakým mají být učiněny. Proto ani pro rozhodnutí o tom, že nepřítomnost zaměstnance v práci bude považována za neomluvené zameškání práce, zákon [...] žádné požadavky na formu, jak má být projevena shoda mezi zaměstna-

zda vůči takovému zaměstnanci bude postupovat skrze soustavně méně závažné porušování povinností, závažné porušování povinností, či zvláště hrubé porušování povinností. Jak známo, platí, že s každou intenzitou jsou spojena odlišná pravidla.^{74, 75}

Uvedené nikterak nerozporuje pravidlo, že intenzitu v případě soudního sporu o určení neplatnosti právního jednání vedoucího k rozvázání pracovního poměru ve výsledku posuzuje civilní soud. Zaměstnavatel nemá v tomto momentu jednoduchou úlohu a je pro něj více než vhodné, aby se obrátil na advokáta, podnikového právníka či jiného profesionála znajícího bližší (judikturní) východiska rozhodná pro určení intenzity porušení povinností. Ani zde zákoník práce nepřichází pro zaměstnavatele se žádným bližším návodem (přesným vodítkem⁷⁶). „Nelze tedy obecně stanovit ani množstevní (1, 2, 5 apod.), ani časovou (v jednom týdnu, měsíci, půl roce apod.) hranici, jejímž dosažením se neomluvené zameškání práce zaměstnancem stává ‚automaticky‘ důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b)“ zákoníku práce.⁷⁷

Přes výše uvedené soudní praxe⁷⁸ již dříve dospěla k závěru, že neomluvené zameškání práce v trvání pěti dnů⁷⁹ zpravidla představuje – obecně vzato – samo o sobě porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením.⁸⁰

vatelem a odborovým orgánem“, nestanoví. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 5. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1435/2000. K tématu srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 476/2015, v němž dovolací soud uzavřel, že „okamžité zrušení pracovního poměru učiněné zaměstnavatelem podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce z důvodu neomluveného zameškání práce není neplatné pro rozpor se zákonem jen proto, že zaměstnavatel určil, že se u zaměstnance jedná o neomluvené zameškání práce, bez projednání s odborovou organizací“.

⁷⁴ Pro soustavně méně závažné porušování povinností 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 povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi [viz § 52 písm. g) část věty za středníkem zákoníku práce]. Pro zvláště hrubé porušení povinností zaměstnavatel navíc může zvolit rozvázání pracovního poměru prostřednictvím okamžitého zrušení pracovního poměru.

⁷⁵ I u tohoto typizovaného nežádoucího jednání zaměstnance se při posuzování intenzity porušení zkoumají různá kritéria, která mimo jiné sledují naplnění spravedlnosti při posuzování případů. Soudy přihlíží (měly by přihlížet) k tomu „zda se jedná o ojedinělé nebo opakované jednání, v jaké časové souvislosti, přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, k míře jeho zavinění, ke způsobu porušení této povinnosti, k důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.“ PUTNA, M. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 347–348.

⁷⁶ Zákoník práce nedává žádné přesné vodítko, které by říkalo, kolik hodin neomluvené absence je třeba považovat za zvláště hrubé porušení pracovních povinností nebo porušení závažné. Shodně SMEJKAL, L. Neomluvená absence zaměstnanců – jak jí předcházet a jak jí postihovat. *Právní rozhledy*. 2008, č. 7, s. 233.

⁷⁷ PUTNA, M. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce*, s. 347–348.

⁷⁸ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007.

⁷⁹ V souladu s tímto pravidlem, při nenalezení žádných specifických kritérií, jež by obecné pravidlo zvrátily, bylo rozhodováno dovolacím soudem např. v rozsudku ze dne 9. 2. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1190/2005. V tomto případě zaměstnankyně (žalobkyně) nepřišla neomluveně do práce jeden den, k tomu jednou přišla do práce později, přičemž její zpoždění představovalo „poměrně krátkou dobu“, a jednou si neoprávněně prodloužila přestávku na jídlo a oddech, ale „jen o málo“. Nejvyšší soud tak posvětil postup odvolacího soudu, jenž „přihlédl k dosavadnímu postoji žalobkyně k plnění pracovních úkolů (odbornou úroveň a způsobilost k výkonu zaměstnání žalobkyně nezpochybnili ani žalovaní, žalovaná (správně žalobkyně – pozn. aut.) byla ohodnocena v minulosti jako nejlepší pracovníce, v důsledku čehož obdržela i nejvyšší odměnu) a k tomu, že jednotlivá porušení pracovní kázně nedosáhla intenzity zvláště závažného porušení pracovní kázně – většinou bylo intenzity méně závažného porušení a intenzity zvláště hrubého porušení pracovní kázně nedosáhlo její jednání ani ve vzájemné kombinaci jednotlivých skutků.“ Obdobně srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009, v němž dovolací soud vyslovil, že samotná jednodenní absence zaměstnance nemohla za daných okolností naplnit intenzitu porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem.

Jednání zaměstnance znamenající porušení povinností z pracovního poměru vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci je proto nutné v těchto případech posuzovat s přihlédnutím k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu (které vyšly v posuzované věci v řízení najevo). Při zkoumání intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnancem a důvodů, pro které lze výjimečně⁸¹ rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením, by mělo být kromě délky nepřítomnosti zaměstnance v práci také přihlédnuto zejména k důsledkům nepřítomnosti zaměstnance v práci pro zaměstnavatele, k dosavadnímu postoji zaměstnance k plnění pracovních úkolů, k míře jeho zavinění a ke způsobu a intenzitě porušení jeho konkrétních pracovních povinností. Dále⁸² je třeba přihlédnout k době a situaci, v níž k porušení povinnosti došlo, k osobě a funkci zaměstnance, kterou v danou dobu zastával.

Přestože nejde o situace, jež by judikатурní praxe označovala za (ne)přímý útok na majetek zaměstnavatele, nutno uvést, že minimálně v případech, že zaměstnanec do práce nepřijde úmyslně, ve snaze poškodit zaměstnavatele, jenž např. bez přítomnosti konkrétního zaměstnance přijde o zakázku, představuje i toto jednání zaměstnance takové jednání, které je ekvivalentní judikaturou pojmenovanému útoku na majetek zaměstnavatele. I z analyzovaných rozhodnutí je patrné, že důsledky do sféry zaměstnavatele mohou být dokonce i závažnější.

4.2 Příklady absence zaměstnance v práci

I k tomuto dílčímu tématu lze uvést rozsáhlou judikaturní kazuistiku dokládající výše uvedené obecné právní názory a aplikující je v jednotlivých sporech o určení neplanosti výpovědi, respektive okamžitého zrušení pracovního poměru.

- 1) Zaměstnanec bez omluvení absentoval ve třech dnech (23. 10. 2017, 8. 11. 2017 a 9. 11. 2017). Bylo dovozeno, že si musel být vědom, „že může minimálně ohrozit plynulost provozu, protože řídit vysokozdvizný vozík může jen zaměstnanec s příslušným oprávněním, a že tedy neočekávaná nepřítomnost řidiče na směň je obtížně nahraditelná jiným zaměstnancem, jakož i k tomu, že žalobce byl po první neomluvené absenci písemně upozorněn na možnost rozvázání pracovního poměru, a přesto se v krátkém časovém odstupu dopustil dalších dvou neomluvených absencí, což „svědčí o jeho negativním postoji k plnění pracovních úkolů“⁸³;
- 2) zaměstnanec bez omluvení zameškal práci právě v rozsahu pěti pracovních dní, přičemž bylo přihlédnuto i k dalším okolnostem;⁸⁴
- 3) zaměstnanec bez omluvení zameškal práci v období od 27. 12. 2017 do 10. 1. 2018⁸⁵ (dle kalendáře 11 pracovních dní);

⁸⁰ Shodné závěry potvrzuje i odborná literatura. Viz např. VYSOKAJOVÁ, M. Komentář k § 55. In: HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, s. 127. „Příkladem porušení povinností zaměstnance v takové intenzitě může být např. zaviněná dlouhodobá neomluvená absence (alespoň 1 týden, zpravidla 5 směn)“.

⁸¹ Srov. např. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005, uveřejněného pod č. 32/2007 Sb. rozh. obč.

⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 1970, sp. zn. 3 Cz 25/1971.

⁸³ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 13. 10. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1440/2020.

⁸⁴ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 20. 10. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2332/2021.

⁸⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4150/2019.

- 4) zaměstnankyně v dubnu 2020 (v délce 15 pracovních dnů) nedocházela svévolně bez důvodu na pracoviště (neodpracovala žádnou pracovní směnu), ačkoliv k tomu byla opakovaně (tříkrát) vyzvána a na uvedené výzvy nijak nereagovala a setrvala v nečinnosti;⁸⁶
- 5) zaměstnanec v období od prosince 2017 do května 2018 úmyslně nevykonal 152 hodin přímé pedagogické činnosti (tento rozsah představoval polovinu „stanovené doby“), přes opakované výzvy zaměstnavatele „*nejevil ani náznak sebereflexe a nepřehodnotil svůj (jednoznačně neoprávněný) postup, [...] svým jednáním způsobil zaměstnavateli významné potíže při zajištění náhradní výuky*“;⁸⁷
- 6) zaměstnankyně neomluveně absentovala v době od 11. 3. 2016 do 31. 3. 2016 a od „cca poloviny“ dubna 2016 do 25. 5. 2016;⁸⁸
- 7) zaměstnanec bez vážného důvodu v době od 1. 8. 2020 do 14. 9. 2020 nedocházel do práce.⁸⁹

Naopak v případě projednávaném dovolacím soudem pod sp. zn. 21 Cdo 522/2006, ve kterém byla prokázána nepovolená absence zaměstnankyně (žalobkyně) od 10. 3. do 18. 3. 2003 (dle kalendáře v rozsahu 7 pracovních dnů), nebyla intenzita zvláště hrubého porušení nalezena. Nejvyšší soud ve svém usnesení ze dne 7. 12. 2006 vyslovil názor, že odvolací soud postupoval správně, když přihlédl ke skutečnosti, že zaměstnankyně pracovala pro zaměstnavatele „*více než 10 let a nikdy jí nebyly vytykány žádné nedostatky v práci*“ a přihlédl dále zejména k tomu, „*že neomluvená nepřítomnost žalobkyně v práci se, nikterak negativně neprojevila na chodu žalovaného a že žalovanému tím nebyla způsobena žádná škoda, a jestliže do svých úvah zahrnul poměry u žalovaného – mimo jiné – z hlediska dodržování pracovní doby ostatními zaměstnanci a okolnost, že žalovaný postupně odebíral žalobkyni pracovní náplň a předával ji externí firmě*“.⁹⁰

Jednotlivé případy jasně ukazují, že primárním kritériem zdaleka není délka absence, ale že skutečně je potřeba přihlížet i k dalším výše uvedeným kritériím. Formulovaná pravidla mohou vést k tomu, že i delší než pětidenní absence může být shledána za nenaplnující intenzitu zvláště hrubého porušení povinnosti zaměstnancem, ale i naopak, že skutečně krátkodobá absence může ve výsledku zmíněnou intenzitu naplnit.⁹¹ Tak tomu může být např. v případě, kdy kratší absenci doprovází „*vysoká škoda, již si zaměstnanec musel být vzhledem ke svému pracovnímu postavení vědom, mj. i z důvodu své nezastupitelnosti, významu rozpracovaného projektu a podobně*“.⁹² Literatura⁹³ upozorňuje na rozhodnutí, podle něhož „*již několikahodinová neomluvená nepřítomnost zaměstnance na pracovišti však může představovat závažné porušení pracovních povinností zaměstnance*“.

⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 7. 2022, sp. zn. 21 Cdo 733/2022.

⁸⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 5. 2020, sp. zn. 21 Cdo 338/2020.

⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 862/2018. Zde se dovolací soud, jelikož více nebylo pro rozhodnutí dané věci nezbytné, vyslovil toliko k tomu, že došlo k naplnění intenzity „závažného“ porušení povinnosti. S ohledem na jiné uváděné příklady mám však za to, že uvedené zcela postačuje i pro naplnění intenzity „zvláště hrubého porušení“ povinnosti zaměstnancem.

⁸⁹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2467/2022.

⁹⁰ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. 12. 2006, sp. zn. 21 Cdo 522/2006.

⁹¹ Srov. slova „za daných okolností“ v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009.

⁹² MLÝNKOVÁ, A. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 104.

⁹³ Ibidem.

Jde o rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3004/2017, v němž zaměstnavatel doručil zaměstnanci – automechanikovi-autolakýrníkovi – výpověď skutkově odůvodněnou tím, že „dne 10. 3. 2015 v 13:00 hodin ,bezdůvodně a bez omluvy‘ opustil pracoviště“, přičemž pracovní doba končila v 17:00 a bylo zjištěno, že v „důsledku nepřítomnosti žalobce v práci po část pracovní směny dne 10. 3. 2015 došlo k opožděnému dokončení zakázky pro zákazníka [...], které bylo důvodem snížení ceny za provedenou práci ve výši 6 000 Kč“.⁹⁴ I v tomto svém rozhodnutí dovolací soud podtrhnul, že uvedené okolnosti byly způsobilé „vyvolat narušení nezbytné vzájemné důvěry ve vztazích mezi žalobcem a žalovaným a zpochybnění spolehlivosti žalobce ve vztahu k plnění povinnosti zaměstnance“. Přestože v uvedeném případě dovolací soud, vázán povahou doručené výpovědi (pro závažné porušení povinnosti), dospěl k závěru o naplnění uvedené intenzity, je jasné, že obdobná kritéria a myšlenkové postupy mohou obhájit i intenzitu zvlášť hrubého porušení povinnosti zaměstnancem.

4.3 Poznámka k náhradě škody

Rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem nevyklučuje nárok na náhradu škody.⁹⁵ Podle § 250 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,⁹⁶ přičemž zavinění zaměstnance prokazuje zaměstnavatel (viz § 250 odst. 3 zákoníku práce). Co se rozsahu povinnosti k náhradě škody týče, platí zde známé pravidlo, že výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu, které je deaktivováno v případě úmyslného způsobení škody,⁹⁷ při němž může zaměstnavatel požadovat i ušlý zisk⁹⁸ (viz § 257 zákoníku práce).⁹⁹

⁹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3004/2017.

⁹⁵ „Skutečnou škodou je v peněžích vyjádřitelná újma, která nastala ve sféře postihnutého subjektu (např. snížením hodnoty majetku“. STRÁNSKÝ, J. Komentář k § 250. In: STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným a praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, s. 729.

⁹⁶ A to i úmyslným jednáním v rozporu s dobrými mravy (viz § 261 odst. 3 zákoníku práce). K tématu viz též lbidem, s. 727–728.

⁹⁷ Shodně též SMEJKAL, L. Neomluvená absence zaměstnanců – jak jí předcházet a jak jí postihovat. *Právní rozhledy*. 2008, č. 7 [cit. 2023-11-01]. Dostupné z: https://www.beck-online.cz/bo/chapterviewdocument.seam?documentId=nrp_tembqhbpxa4s7g5pwxzsgmzq&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search.. „Pokud vznikne zaviněnou neomluvenou nepřítomností pracovníka ve sjednané době zaměstnavateli škoda, odpovídá za ni zaměstnanec, neboť zaviněně porušil své povinnosti v přímé souvislosti s plněním svých pracovních úkolů. Uplatnil by se proto režim tzv. obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu v souladu s § 250 ZPr. To má ovšem zásadní nevýhodu, a tou je rozsah náhrady škody. Zaměstnanec totiž v souladu s § 257 odst. 1 odpovídá pouze za skutečnou škodu, kterou je povinen zaměstnavateli nahradit. Dokonce i výše této skutečné škody je zásadním způsobem omezena. Pokud se neprokáže, že zaměstnanec způsobil škodu úmyslně či v opilosti nebo po požití drog, může na něm zaměstnavatel požadovat pouze náhradu škody do částky rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým škodu způsobil. Ušlý zisk může zaměstnavatel na pracovníkovi požadovat jen tehdy, pokud se prokáže, že škodu způsobil úmyslně.“

⁹⁸ Ušlý zisk „představuje hodnotu, o kterou se majetek škodou stíženého subjektu mohl rozšířit (zvýšit), nebýt porušení právní povinnosti“. STRÁNSKÝ, J. Komentář k § 250. In: STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným a praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, s. 729.

⁹⁹ Jako zajímavost lze doplnit, že v rámci minulých prací na přípravě občanského zákoníku v meziválečném období mělo podle § 1162b výslovně platit, že pokud by zaměstnanec předčasně vystoupil ze služby bez důležitého důvodu nebo byl-li propuštěn pro své zavinění, měl by zaměstnavatel možnost od něho požadovat náhradu škody pro porušení smlouvy.

5. Zahraničí – německá inspirace

K obdobnému zkoumání intenzity porušení povinnosti zaměstnancem dochází i jinde ve středoevropském prostoru. Např. i v nám příbuzném německém právu nalezneme institut mimořádné výpovědi z pracovního poměru¹⁰⁰ jakožto ekvivalent českého okamžitého zrušení pracovního poměru, který rovněž představuje ultimátní způsob rozvázání pracovního poměru sjednaného jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. Na rozdíl od české právní úpravy není – u rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem mimořádnou výpovědí – německou právní úpravou předpokládán žádný konkretizovaný důvod. Právní úprava vyžaduje toliko důvod vážný, na základě kterého již nelze po zaměstnavateli rozumně požadovat, s přihlédnutím ke všem (relevantním) okolnostem konkrétní situace a při uvážení zájmu zaměstnavatele, aby pracovní poměr skončil až po uplynutí výpovědní doby, díky němuž může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem i bez výpovědní doby. Zejména pokud pracovní poměr trval nerušeně již mnoho let, je třeba, aby se soud v případě nastalého soudního sporu věnoval i dílčí otázce, zda (jak moc) došlo jednáním ze strany zaměstnance k narušení důvěry zaměstnavatele, jež byla po mnoho let budována, respektive zda je pracovní poměr mezi stranami zcela a nevratně zničen (prvním) zklamáním důvěry zaměstnavatele.¹⁰¹

Příkladem typizovaných okolností zpravidla naplňujících onen vážný důvod je porušování povinnosti zaměstnancem v podobě samovolného opouštění pracoviště, případně neoprávněné překročení nařízení dovolené a nedostavení se zaměstnance po jejím ukončení zpět do práce.

Častá nedochvilnost, přestože je na ni zaměstnavatelem opakovaně upozorňováno, může představovat důvod k mimořádné výpovědi z pracovního poměru pouze výjimečně.¹⁰² Za obecných skutkových (nikoliv výjimečných) okolností lze uzavřít, že je namíste většinou toliko rozvázání prostřednictvím (řádné) výpovědi. Judikatura Spolkového pracovního soudu totiž obecně neuznává bez dalšího pozdní občanské pozdní příchody jako racionální důvod pro mimořádnou výpověď.¹⁰³ K tíži zaměstnance však mohou jít následující dílčí kritéria. Zohledňuje se dopad na provoz zaměstnavatele (zda kvůli pozdnímu příchodu došlo k přerušení provozu), respektive se zohledňuje, zda jednání zaměstnance narušilo zájmy zaměstnavatele. Případné dopady do sféry zaměstnavatele lze hodnotit i kritériem velikosti zaměstnavatele. V úvahu lze vzít i postoj, jaký zaměstnanec zaujal na základě dřívějších upozornění od zaměstnavatele na pozdní příchody. Ten, kdo byl

K tomu viz WEISS, E. *Obligační právo (smlouva směnná, smlouva kupní, nájem a pacht, smlouvy pracovní, společenství statků, smlouvy odvázné) a náhrada škody: návrh subkomitétu pro revisi občanského zákoníka pro Československou republiku. Část první. Návrh subkomitétu*. Praha: Nákladem Ministerstva spravedlnosti, 1924, s. 41–42. Pro více informací k nárokům na náhradu škodu v tomto kontextu viz SEDLÁČEK, J. *Obligační právo. II., Speciální ustanovení o jednotlivých typech smluvních*. Brno: Nákladem československého akademického spolku Právnick, 1926, s. 132. K nárokům na náhradu škody (ušlého výdělků) v německé účinné úpravě viz KOCH, U. *Außerordentliche Kündigung*. In: SCHAUB, G. *Arbeitsrecht*. 27. vydání. München: C. H. Beck, 2023 [cit. 2023-11-04]. Dostupné z: https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fflex%2Farbrlex_27%2Fcont%2Farbrlex.ausserordentlichekuendigung.htm&pos=2&hlwords=on.

¹⁰⁰ Viz § 626 odst. 1 BGB.

¹⁰¹ KOCH, U. *Außerordentliche Kündigung*. In: SCHAUB, G. *Arbeitsrecht* [cit. 2023-11-04]. Dostupné z: https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fflex%2Farbrlex_27%2Fcont%2Farbrlex.ausserordentlichekuendigung.htm&pos=2&hlwords=on.

¹⁰² *Ibidem*.

¹⁰³ Např. chování zaměstnance, který se za jedenáct a půl roku sto čtyřikrát opozdil do práce a byl šestkrát napomenut, jako důvod pro mimořádnou výpověď bez dalšího nestačilo.

opakovaně napomenut, má činit opatření, aby k dalšímu opožděnému chození do práce nedocházelo. Lze přihlédnout např. k tomu, zda si večer, den před prací, zaměstnanec zkontroluje technický stav vozidla, kterým jezdí do práce, či zda zaměstnanec disponuje plánem „B“ pro případ, že ráno zjistí, že jeho dítě je nemocné. Pokud má problémy s budíkem, má si zajistit, aby byl budík napříště hlasitější, aby šel spát dříve, případně aby ho budila třetí osoba.¹⁰⁴

Pro mimořádnou výpověď z pracovního poměru je postačující, pokud zaměstnanec získá pracovní volno *podvodným jednáním*, např. zaměstnavateli nepravdivě uvede informaci o úmrtí blízkého příbuzného. Zde se samozřejmě také přihlíží i ke skutečnosti narušení vztahu důvěry.¹⁰⁵

Relativně samostatnou kategorií pak představuje vedle částečného zameškání práce v malém rozsahu (představující toliko dočasné či časově spíše nevýznamné incidenty¹⁰⁶), z důvodu pozdního příchodu, neomluvená nepřítomnost zaměstnance po dobu celé směny (z důvodu neochoty pracovat¹⁰⁷). Ta na rozdíl od předchozí standardizované situace už však pro mimořádnou výpověď z pracovního poměru v případě opakování¹⁰⁸ a po upozornění (výtce ze strany zaměstnavatele) postačuje. Intenzita narušení provozu není pro soudy v tomto kontextu významným kritériem. Obdobný přísnější režim, oproti pozdním příchodům, má i důvod spočívající v nedovoleném op(o)uštění pracoviště¹⁰⁹ bez ospravedlnitelného nebo omluvitelného důvodu, např. nedovolené volno k účasti na rodinné oslavě či veřejných slavnostech.¹¹⁰

6. Nekonzistentnost jednotlivých vyslovených právních závěrů při posuzování intenzity

Výše byla představena dílčí kritéria, ke kterým Nejvyšší soud České republiky přihlíží při hodnocení intenzity porušení povinnosti zaměstnancem a ke kterým by tak následně měly přihlížet i soudy nižších stupňů. Jak vyplývá z jednotlivých představených příkladů, tato kritéria jsou Nejvyšším soudem precizně používána.

¹⁰⁴ LINCK, R. § 127. Außerordentliche Kündigung. In: SCHAUB, G. a kol. *Arbeitsrechts – Handbuch*, Rn. 132 [cit. 2023-11-02]. Dostupné z: https://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata%2Fkomm%2FSchaubArbRHdb_19%2Fcont%2FSchaubArbRHdb%2Ehtm.

¹⁰⁵ Ibidem, Rn. 141.

¹⁰⁶ HENSSLER, M. BGB § 626 Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund. In: SÄCKER, F. J. a kol. *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch*. 9. vydání. München, C. H. Beck, 2023, Rn. 161 [cit. 2023-11-04]. Dostupné z: https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fkomm%2Fmuekobgb_9_band5%2Fbgb%2Fcont%2Fmuekobgb.bgb.p626.glix.gl2.gla.gllh.htm&pos=3&hlwords=on.

¹⁰⁷ VOSSEN, R. KSchG § 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen. In: LINCK, R. a kol. *Kündigungsrecht*. 6. vydání. München, C. H. Beck, 2021, Rn. 290–291 [cit. 2023-11-05]. Dostupné z: [https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fkomm%2Fapsko.kschg.p1.gle.glv.g1.gld.glgg.htm&pos=2&hlwords=on](https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fkomm%2Fapsko_6%2Fkschg%2Fcont%2Fapsko.kschg.p1.gle.glv.g1.gld.glgg.htm&pos=2&hlwords=on).

¹⁰⁸ HENSSLER, M. BGB § 626 Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund. In: SÄCKER, F. J. a kol. *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch* [cit. 2023-11-04]. Dostupné z: https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fkomm%2Fmuekobgb_9_band5%2Fbgb%2Fcont%2Fmuekobgb.bgb.p626.glix.gl2.gla.gllh.htm&pos=3&hlwords=on.

¹⁰⁹ LINCK, R. § 127. Außerordentliche Kündigung. In: SCHAUB, G. a kol. *Arbeitsrechts – Handbuch*, Rn. 132 [cit. 2023-11-02]. Dostupné z: <https://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata%2Fkomm%2FSchaubArbRHdb19%2Fcont%2FSchaubArbRHdb%2Ehtm>.

¹¹⁰ VOSSEN, R. KSchG § 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen. In: LINCK, R. a kol. *Kündigungsrecht* [cit. 2023-11-05]. Dostupné z: https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fkomm%2Fapsko_6%2Fkschg%2Fcont%2Fapsko.kschg.p1.gle.glv.g1.gld.glgg.htm&pos=2&hlwords=on.

Z komentářové literatury a rozhodnutí Spolkového pracovního soudu Německa je patrné, že v nám blízké právní úpravě dochází k identifikování obdobných kritérií a následně i obdobných závěrů.

Nutno však podtrhnout, že užívaná kritéria, k nimž mají soudy při posuzování intenzity porušení přihlížet, nemají oporu v textu právního předpisu. Jde o kritéria, která již dávno Nejvyšší soud vyhodnotil jako kritéria racionální, k nimž *dává smysl* přihlídnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti zaměstnancem a která jsou odvozena z objektu pracovněprávního závazku, jímž je výkon závislé práce. Nejde o kritéria náhodná. Zaměstnanec má přece konat práci řádně v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele [§ 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce]. Závislou prací je práce, které je konaná mj. ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti a podle pokynů zaměstnavatele (§ 2 odst. 1 zákoníku práce). Je proto logické, že při formulování kritérií dovolací soud vyšel z esence pracovněprávního závazku – definičních znaků závislé práce – a vyšel i z jedné ze zásad pracovněprávních vztahů. Možná též i přímo ze skutečnosti, že jednou z funkcí pracovního práva je funkce organizační. Kritéria odpovídají na otázku, jaký je zaměstnanec, jak skutečně plní pokyny zaměstnavatele, jak je mu podřízen, zda a jak jedná s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, jak (moc) narušuje jeho organizování závodu (provozu) apod.

Síla těchto kritérií nespočívá zdaleka jen v existenci kritérií v prozkoumané zahraniční právní úpravě – když je jako vhodné nenalezla toliko autorita českého Nejvyššího soudu a následně česká doktrína, ale i autorita Spolkového pracovního soudu a německá doktrína – ale i v současné době v dlouhodobosti respektive ustálenosti kritérií, jež napomáhají k naplnění normy obsažené v § 13 o. z., tj. normy, že každý, kdo se domáhá právní ochrany, může důvodně očekávat, že jeho právní případ bude rozhodnut obdobně jako právní případ jiný, který již byl rozhodnut a který se s jeho právním případem shoduje v podstatných znacích. Mám za to, že legitimnost používaných kritérií podpořilo i upozornění na jejich provazbu se znaky závislé práce, se zásadou pracovněprávních vztahů i s jednou ze dvou funkcí pracovního práva.

Za účelem spravedlivého řešení případů se dají hledat i další kritéria rozhodná pro určení, zda zaměstnanec porušil svoji povinnost zvláště hrubým způsobem. Inspirací pro detailnější posuzování jednotlivých případů může být např. norma obsažená v § 2002 o. z.¹¹¹ věnující se podstatnému porušení smlouvy. Při úvaze o zvláště hrubém porušení pracovních povinností by si tak soud mohl pokládat též otázku, zda jde o takové porušení ze strany zaměstnance, o němž již při uzavření smlouvy věděl (nebo musel vědět), že by s ním zaměstnavatel pracovní smlouvu neuzavřel, věděl-li by, že k takovému chování ze strany zaměstnance bude docházet. Pokud by si soud odpověděl, že by zaměstnavatel při znalosti jednání zaměstnance s ním pracovní smlouvu neuzavřel, podporovalo by to závěr o naplnění intenzity porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem.

K přesnějšímu rozhodování zohledňujícímú vícero nuancí lze využít i historická kritéria tážající se po poctivosti, mravnosti, hospodářském a společenském kontextu či kritéria německá zohledňující velikost zaměstnavatele. I ta mohou blíže ilustrovat dopady do sféry zaměstnavatele, zmapovat rozsah narušení jeho oprávněných zájmů.

¹¹¹ I tato norma má obdobně jako okamžité zrušení pracovního poměru sankční povahu. Srov. ŠILHÁN, J. § 2002 [Odstoupení při podstatném porušení]. In: HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054)*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1198. I zde se přihlíží k dalším okolnostem, závěry se vyvozují „v kontextu celého závazku“. VÝTISK, M. § 2002 [Podstatné porušení smlouvy]. In: PETROV, J. a kol. *Občanský zákoník*. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 2 [cit. 2023-11-06]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembsgnnpw2nrqj4zc443c14zdamjsl44dsx3qmyzdamb>.

Jak v historické, tak v zahraniční úpravě přitom shodně se současnou českou úpravou je (byl) kladen důraz na dopady jednání zaměstnance do sféry zaměstnavatele, do provozu zaměstnavatele, respektive zájmů zaměstnavatele, přičemž ale výše újmy nemusí být kritériem stěžejním, právě s ohledem na podtržení významu kritéria případného narušení důvěry zaměstnavatele.

Mám za to, že je proto třeba zdůraznit, že judikaturou dovozená kritéria by se měla důsledně uplatňovat i při zameškání práce zaměstnancem, a to

- 1) včetně atributů ztráty důvěry zaměstnavatele, tedy narušení dosavadního vztahu loajality a
- 2) mělo by být dále zohledňováno i kritérium formy zavinění i
- 3) rozsah negativních dopadů (důsledků) způsobených zaměstnavateli porušením povinností zaměstnance [poškození (ne)majetkových zájmů zaměstnavatele – rozsah vzniklé újmy].

Jsmo-li na zaměstnance „přísní“ v případě (ne)přímého útoku na majetek zaměstnavatele kvůli atributu narušení důvěry, měli bychom být neméně přísní i v případě, kdy (dokonce třeba i) z nedbalosti nedojde do práce (či vědomě dříve odejde) v den, kdy např. ví, že má dojít k významnému jednání o uzavření velké zakázky zaměstnavatele, a ví, že pro uzavření kontraktu je klíčovou osobou (třeba proto, že se na dosavadním vyjednávání významnou měrou podílel, že navázal úzké a dobré vztahy s třetí stranou, že rozumí odborné agendě, které se smlouva týká).¹¹² Zaměstnavatel by měl mít i v těchto případech právo rozvázat pracovní poměr prostřednictvím okamžitého zrušení pro zvlášť hrubé porušení povinností zaměstnancem, a to třeba i při absenci zaměstnance v rozsahu několika málo hodin.

Na dřívější odchody z práce by mělo být nahlíženo spíše obdobně jako na celodenní absenci v práci, a to zejména pro očekávatelný úmysl zaměstnance při odchodu z práce, byť z časového hlediska mohou spíše odpovídat (o pár minut) pozdějšímu příchodu do práce.

Pro znázornění a rozvedení uvedeného lze formulovat 5 zjednodušujících¹¹³ pravidel. K naplnění intenzity porušení povinností zaměstnancem zvlášť hrubým způsobem podle mého soudu dochází i v situacích s krátkodobou absencí, pokud:

- 1) a) vznikne újma b) úmyslným jednáním zaměstnance c) způsobujícím ztrátu důvěry zaměstnavatele,
- 2) a) vznikne újma b) nedbalostním jednáním zaměstnance c) způsobujícím ztrátu důvěry zaměstnavatele,
- 3) a) ke vzniku újmy nedojde b) v důsledku úmyslného jednání zaměstnance c) způsobujícího ale ztrátu důvěry zaměstnavatele,
- 4) a) ke vzniku újmy nedojde b) v důsledku opakovaného nedbalostního jednání zaměstnance c) v souhrnu ale způsobujícího ztrátu důvěry zaměstnavatele.

¹¹² „Přitom v případě zaměstnavatele z řad podnikatelů může mít taková neomluvená absence častokrát nedozírné následky v podobě nedodaného zboží či pozdě poskytnutých služeb, což ve výsledku většinou znamená nejen škodu majetkovou, ale především negativní dopad na reputaci zaměstnavatele.“ SMEJKAL, L. *Neomluvená absence zaměstnanců – jak jí předcházet a jak ji postihnout*, s. 233.

¹¹³ Jednotlivé nuance by blíže zobrazilo ještě zohlednění forem úmyslu (přímý, nepřímý) a nedbalosti (hrubá, vědomá, nevědomá) a samozřejmě i zaznamenání všech dalších relevantních kritérií.

Naopak intenzita naplněna *obecně* nebude, když 5) při krátkodobé absenci nevznikne újma v důsledku jednorázového (nikoliv opakovaného) jednání zaměstnance, v důsledku čehož (pro nízký výčet případů) nedojde ke ztrátě důvěry zaměstnavatele. Neplěduji tak za změnu výkladu norem v tom smyslu, že by měl mít zaměstnavatel možnost uplatnit okamžité zrušení pracovního poměru – za situace, kdy zaměstnanec jednou zaspal a újma nevznikla – a jaksi preventivně se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr pro případ, že někdy v budoucnu už by újma vzniknout mohla.

Pokud však zaměstnanec nedbale opakovaně dochází později do práce, byť i v rozsahu zcela krátkých časových intervalů, nelze vyloučit oprávněnou ztrátu důvěry na straně zaměstnavatele, o to více za předpokladu, že byl zaměstnanec na své protiprávní nežádoucí jednání upozorňován. Zaměstnanci nemůže být ku prospěchu, že jednou *náhodně* ke vzniku škody nedošlo (viz situaci č. 4 výše), leč byl pro jednání klíčovým, např. proto, že na schůzku nepřišla ani třetí strana, nebo že jindy zaměstnavatel narychlo sehnal za zaměstnance náhradu – např. externího experta rozumějícího požadované specifické agendě. Pokud zaměstnanec ve svém jednání pokračuje, měl by mít zaměstnavatel právo okamžité zrušení pracovního poměru i v takových případech uplatnit. Po vzoru německé regulace zde soudy mohou při posuzování sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zohlednit, zda např. zaměstnanec, vědom si svých problémů se vstáváním, šel spát dříve či zda si zajistil dostatečnou hlasitost budíku, nebo aby ho vzbudila třetí osoba. Popř. zda si zaměstnanec dopředu zkontroloval stav vozidla, kterým jezdí do práce, či zda disponoval plánem „B“, pro případ, že ráno zjistí, že jeho dítě je nemocné.

Ve všech výše uvedených případech (1 až 4) je podtržena důležitost kritéria ztráty důvěry zaměstnavatele, jež značně ulehčuje závěr o zvlášť hrubém porušení povinnosti zaměstnance. K naplnění intenzity zvlášť hrubého porušení nedochází jen z důvodu pozdního příchodu do práce bez dalšího, přestože lze uvažovat, že v důsledku pozdního příchodu zaměstnance není (nemusí být) konána práce jinými zaměstnanci, kteří jsou navázáni na práci pozdě příchodícího zaměstnance a kteří pak musí např. pracovat přesčas, čímž tak zaměstnavateli narůstají náklady na příplatky těmto zaměstnancům za práci přesčas. Obdobně může škoda zaměstnavatele spočívat i v příplatku za práci přesčas proplaceném zaměstnanci, jenž byl místo opožděného zaměstnance povolán z pracovní pohotovosti¹¹⁴ k výkonu práce. Může se stát, že částka na příplatky zaměstnancům dosáhne např. tisícikoruny, tedy více než hodnoty bonbónu, tužky či částky 46 Kč. Judikatura však takové případy *pozdních příchodů* jako útoky na majetek zaměstnavatele, které právě jsou se ztrátou důvěry silně spojovány, nepojmenovává. V tom lze spatřovat její nekonzistentnost.

Ovšem i neomluvená absence zaměstnance v práci může způsobit ztrátu důvěry zaměstnavatele, ačkoliv ji v současné době nelze podřadit ani pod „přímý útok“, ani „nepřímý útok“ na majetek zaměstnavatele, tak jak je (formulovala a) chápe judikatura. I zde může chováním zaměstnance dojít k narušení vztahu důvěry, stejně jako u krádeže či nepravdivého vykazování práce. Případná výsledná ztráta zaměstnavatele způsobená uzavřením smlouvy z důvodu absence zaměstnance, respektive její rozsah, pak ani nemusí být klíčovým atributem pro posouzení intenzity porušení povinnosti. Přihlížet lze též k formě zavinění.¹¹⁵ Pokud zaměstnanec nepřišel do práce s úmyslem poškodit zaměst-

¹¹⁴ Taková kauza částečně např. v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1727/2002.

¹¹⁵ Otázka forem zavinění při porušení pracovní kázně představuje jen jedno z hledisek, jež spolu s ostatními dokresluje

navatele, mělo by jeho jednání na zvlášť hrubé porušení postačit. Pokud by zaměstnanec jednal ve „zlém“ úmyslu zaměstnavatele svojí absencí poškodit, není potřeba již k výši škody přihlížet. Mělo by i zde být uplatněno pravidlo vztahující se k útoku na majetek zaměstnavatele, podle něhož „není okolnost, zda zaměstnanec svým jednáním způsobil zaměstnavateli škodu, významná“.¹¹⁶ Ani zde není potřeba vyčkávat na větší počet útoků (viz *situaci č. 3 výše*).¹¹⁷

Mělo by rovněž platit pravidlo, že pokud zaměstnanec úmyslně nepřijde do práce, není možné být k němu mírnější, poskytovat mu větší ochranu, než když z práce odnese knedlík či si vezme bez dovolení kolegův bonbón. Zaměstnanec má být určitě ve vztahu se zaměstnavatelem chráněn. Ne však v situaci, kdy sám jedná nepoctivě.

Při posuzování výše nastíněných modelových situací, obecněji řečeno, nelze odhlížet od jedné ze základních zásad pracovněprávních vztahů, a to jediné stojící na straně zaměstnavatele – od zásady¹¹⁸ řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy¹¹⁹ zaměstnavatele.

Dále mám za to, že současná právní regulace týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru je naopak možná až příliš v jiném aspektu shovívavá k zaměstnavateli a přísná k zaměstnanci. Na jednu stranu totiž může zaměstnanec se zaměstnavatelem rozvázat pracovní poměr okamžitě [viz § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce] až ve chvíli, kdy mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti, ovšem v případě porušení povinnosti zaměstnancem vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem¹²⁰ může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr, aniž by na cokoli dalšího vyčkával. Doktrínou tolik deklarovaná důležitost odměny zaměstnance za práci a právo zaměstnance v případě nedostání odměny s tím spojené zde má v otázce pravidel spojených s okamžitým zrušením pracovního poměru přísnější režim než práva zaměstnavatele. Okamžitá ztráta důvěry přitom může nastat po falešném vykázaní práce zaměstnancem u zaměstnavatele, stejně tak u zaměstnance při pozdním vyplacení odměny za práci. Pravidlo o patnácti dnech po uplynutí období splatnosti prodlužuje ukončení pracovněprávního závazku. Jistá obdoba jakoby se nabízela s „výpovědní dobou“. Spíše se však jedná o jakousi „dobu čekací“ (resp. dodatečnou lhůtu k plnění, obdobně jako v § 1978 o. z.). Při rozvázání pracovního poměru výpovědí po ní následuje výpovědní doba, kdežto zde doba předchází rozvazovacímu jednání. Tak jako tak je závazek prodlužován. Tento rozdíl v právech zaměstnance a zaměstnavatele na úseku právní úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru však bude možné překlenout toliko *de lege ferenda* přijetím nové právní úpravy.

všechny okolnosti případu a slouží pro závěrečný úsudek o stupni intenzity porušení pracovní kázně. Sama o sobě předeem nemůže vést k jednoznačnému závěru o stupni intenzity porušení pracovní kázně. Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005, uveřejněný pod č. 86/2006 Sb. rozh. obč.

¹¹⁶ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2788/2021.

¹¹⁷ „[...] ojedinělá chyba je spíše omluvitelná než pravidelně se opakující pochybení“. MLÝNKOVÁ, A. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*, s. 99.

¹¹⁸ „[...] zcela jistě nenajdeme právo jen v zákonech. Přirozenou složkou práva jsou právní principy a zásady, bez zřetele, zda některé z nich zákony reflektují, nebo zda o nich mlčí“. ELIÁŠ, K. *Úvahy nad právem a jeho ohýbáním*, s. 611–620.

¹¹⁹ „Věrnost vyvívá [...] z mravní potřeby zaměstnance, aby dbal oprávněných zájmů zaměstnavatelských“. CHYSKÝ, J. *Pracovní právo v kostce*, s. 58.

¹²⁰ A k naplnění obsahu této právní normy může (jak bylo v článku ilustrováno) dojít např. absencí zaměstnance v práci po jeden jediný den či vzetím jedné tužky.

Závěr

Představeny byly konkrétní v judikatuře řešené soudní spory týkající se rozvázání pracovního poměru – ať už výpovědí, či okamžitým zrušením – z důvodu zvlášť hrubého porušení povinnosti zaměstnancem vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Pozornost byla soustředěna na používaná judikaturní kritéria, která slouží jako jakási vodítka pro řešení případů i před civilními soudy nižších stupňů. Článek upozornil na potřebu komplexnějšího nazírání na analyzované téma a vyslovil názor, proč zde s ohledem na současná pravidla lze – ve vztahu k zaměstnanci – na konkrétní představená porušení povinnosti zaměstnancem vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci nahlížet přísněji, než by se na první pohled z judikatury zejména Nejvyššího soudu mohlo zdát.

Vždy je však třeba postupovat, ostatně jako i v jiných právních otázkách, nanejvýš pečlivě a obezřetně, při zvážení všech možných aspektů, ke kterým je možné přihlížet, a to i k relevantním právním zásadám pro zkoumanou oblast (zde srov. zejména zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a zásadu řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele).

Prací právní doktríny je vytvářet předem teoretický podklad pro případné budoucí spory, pro advokáty i soudce a nabídnout možná řešení při nalézání práva. Zejména v té situaci, kdy v soukromém právu doposud nebyla konkrétní otázka (před dovolacím) soudem řešena (viz § 237 o. s. ř.). Článek nijak nerozbíjí dosavadní judikaturní a doktrinální závěry, toliko je doplňuje a předjímá budoucí možné – dosud neřešené – konkrétní situace.

Závěrem lze též podtrhnout, že ustálené judikaturní dělení na přímý a nepřímý útok na majetek zaměstnavatele lze chápat spíše než kategorie s následným praktickým dopadem (odlišnými následky) jako toliko bližší pojmenování (rozkreslení) situací, za kterých dochází k naplnění intenzity zvlášť hrubého porušení povinnosti z pracovního poměru vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci.¹²¹ Zároveň bylo poukázáno, proč i jiné porušení (jiné kvality) lze za útok na majetek zaměstnavatele považovat.

Článek mimo jiné dovodil při interpretaci relativně neurčité hypotézy právní normy obsahující sousloví o porušení povinnosti zaměstnancem „zvlášť hrubým způsobem“, že není možné, aby odnášení knedlíků, 64 korun či sebrání bombónu kolegovi bylo posuzováno soudy přísněji než zameškání práce zaměstnancem za okolností významných pro zaměstnavatele, tj. např. v situaci, kdyby zaměstnavatel pro absenci zaměstnance např. v rozsahu jednoho dne přišel o významnou zakázku nebo kdyby zaměstnanec došel se zpožděním do práce úmyslně, byť by ke škodě nedošlo. I v případě absence zaměstnance v práci se musí brát v potaz kritérium, zda došlo jednáním zaměstnance k narušení důvěry zaměstnavatele (narušení loajality), což může být způsobeno jak úmyslným jednáním zaměstnance, tak nedbalým, zejm. za současného vzniku škody.

Pokud by takové závěry neměly být do budoucna přijaty, je potom minimálně namístě přehodnotit závěry vyslovené ve výše uvedených kauzách s bombóny, tužkou apod., týkajících se útoků na majetek zaměstnavatele, neboť potom je na ně třeba nahlížet jako na nespravedlivě k zaměstnanci přísné.

¹²¹ Přičemž po nastudování judikatury lze uvést, že ne vždy je kategorizace jednání pod jeden z útoků zcela jasná. Viz kauzu SIM karet v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 4. 1. 2022, sp. zn. 21 Cdo 3757/2020, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, ve spojení s usnesením ze dne 27. 4. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2212/2020.

Článek též dokreslil nejednoduchost právní úpravy související s rozvázáním pracovního poměru. Vedle komentovaného subtématu za bližší výzkumy (hodné pozornosti právní doktríny) jistě stále stojí problematika povahy lékařských posudků jakožto pouhých *dobrozdání*, (ne)konceptčnost výpovědního důvodu obsaženého v § 52 písm. h),¹²² nebo např. ne vždy jednoduchá situace pro zaměstnavatele, pokoušejícího se o výpověď za použití výpovědního důvodu v § 52 písm. c) zákoníku práce. Stále je tak dán prostor jednotlivá dílčí témata milimetr po milimetru prozkoumávat, ať už v rovině *de lege ferenda*, ale patrně důležitěji i *de lege lata*. Pozornost by si jistě zasloužil k hlubšímu rozboru a k následnému výkladu i formulovaný zákaz obsažený v § 55 odst. 2 zákoníku práce, tj. zákaz pravící, že zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem na otcovské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Opomíjena by neměla být ani občasná (s ohledem na konkrétní skutkové okolnosti) těsná blízkost výpovědních důvodů obsažených v § 52 písm. f) a g) zákoníku práce. O uvedených tématech ale třeba zase až někdy příště.

¹²² K tomu viz např. odlišné stanovisko soudce Jaroslava Fenyka ze dne 23. 5. 2017 k odůvodnění nálezu Ústavního soudu ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12.

Seeking Fairness in Assessing the Intensity of an Employee's Breach of Duty Arising from Legal Regulations and Related to His Work Performance

Michal Blažek (<https://orcid.org/0000-0001-9147-4233>)

Abstract: The article focuses on the topic related to the immediate termination of the employment relationship (and the institute of termination of employment relationship) served by the employer to the employee due to a particularly gross violation of obligations under the legal regulations related to the work performed by the employee, specifically on the typified – still often addressed in court practice – situations consisting in direct and indirect attack on the employer's property and in the employee's failure to attend work (in the employee's missing work). The article anticipates situations that have not yet been resolved in settled decision-making practice and explains, based on legal reasoning, how the courts should decide under the given circumstances, while inspiration for the argumentation was also sought in historical legislation and in relevant contemporary conclusions of German doctrine and case law of the Federal Labour Court (Bundesarbeitsgericht). The author argues for a careful and nuanced approach to assessing the intensity of the employee's breach of duty, pointing out that the current state of legal assessment may be regarded as not entirely comprehensive and consistent. For this reason, the article is based on a detailed study of relevant decisions of the Supreme Court and the Constitutional Court (including very recent ones). To find the law more fairly in the future, a concrete view is presented on the analyzed area of *de lege lata* employment law.

Keywords: direct attack on the employer's property, indirect attack on the employer's property, intensity of the employee's breach of duty, employee's absence