

# Zamyšlení nad nedávným rozhodnutím Nejvyššího soudu – jsou rány pěstí do obličeje na pracovišti v pořádku?

Nejvyšší soud v nedávné době pod sp. zn. 21 Cdo 1915/2023 rozhodoval o dovolání zaměstnance, kterému zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr protože (mimo jiné) udeřil pěstí do obličeje svého kolegu. Nejvyšší soud došel k závěru, že odvolací soud pochybil, když považoval okamžité zrušení za platné a rozhodnutí odvolacího soudu zrušil a vrátil mu jej k dalšímu řízení. Autorky tohoto článku se zamýšlejí nad důsledky tohoto rozhodnutí. Otevírají se tímto rozhodnutím dveře k legalizovanému násilí na pracovišti?



JUDr. Nataša  
Randlová, Ph.D.

Randl Partners, advokátní  
kancelář, s.r.o., člen aliance  
Ius Laboris



Mgr. Kristýna  
Nehybová

Randl Partners, advokátní  
kancelář, s.r.o., člen aliance  
Ius Laboris

## Skutkový stav

Zaměstnanec (říkejme mu pan X) pracoval jako sanitář v nemocnici. Dlouhodobě ale nepracoval dobře, v jeho práci byly nedostatky, které museli odstraňovat a práci za pana X dokončovat jeho kolegové. Když kolegové panu X tyto nedostatky vytýkali, reagoval neomaleně a hrubě a zejména v kolegyních vzbuzoval pocit ohrožení. Pracovní nedostatky pana X a nespokojenost kolegů s jeho chováním opakovaně (a vcelku bezúspěšně) řešila i jejich nadřízená. Pan X měl dlouhodobý konflikt mimo jiné s jednou kolegyní. Tento konflikt dospěl až do situace, kdy byl na parkovišti před nemocnicí fyzicky napaden manželem uvedené kolegyně. Pan X toto ohlásil zaměstnavateli i Policii ČR. V pracovní neschopnosti nebyl. Manžel kolegyně zaměstnancem nemocnice nebyl.

Zhruba po 14 dnech na pracovišti znovu došlo k verbálnímu konfliktu mezi panem X a kolegyní. Kolega obou uvedených se pokusil na sesterně za přítomnosti dalších 3 zaměstnanců konflikt řešit. Chtěl, aby pan X nepokračoval v dlouhodobě nevhodném chování a vyzval ho k jeho nápravě. Pan X se však o tomto odmítl bavit a dožadoval se odchodu z místnosti. Kolega mu to však neumožnil a držel dveře od místnosti – pana X však nikterak neohrožoval. Pan X vyřešil vzniklou situaci úderem pěstí

do obličeje kolegy. Na to kolega pana X chytil tzv. do kravaty, oba se chvíli přetahovali, a následně místnost opustili. Pan X incident ihned nahlásil nadřízené. Týden po incidentu dostal pan X vytýkácí dopis a po dalších 3 dnech mu bylo předáno okamžité zrušení.

## Význam tohoto rozhodnutí Nejvyššího soudu

Odvolací soud žalobu zaměstnance na neplatnost okamžitého zrušení zamítl – rána pěstí do obličeje pro něj zřejmě byla neakceptovatelná jako pro většinu z nás. Nejvyššímu soudu se však rozhodnutí odvolacího soudu nelíbilo a měl za to, že odvolací soud dostatečně nezhodnotil všechny „polehčující“ okolnosti, které by měly intenzitu porušení povinností panu X snížit. Mezi tyto „polehčující“ okolnosti mělo patřit zejména následující:

- Situace, ve které došlo k fyzickému napadení kolegy panem X – kolega panu X bránil v odchodu z místnosti a držel dveře.
- Předchozí napadení pana X manželem jeho kolegyně – tento incident podle Nejvyššího soudu zanechal v panu X důvodnou obavu z dalšího možného fyzického útoku. Uvedená kolegyně byla navíc na sesterně v době incidentu s kolegou rovněž přítomná.



- c) Doba, v níž došlo k napadení – šlo o období pandemie covid-19, v jejímž důsledku se pracoviště uvedených zaměstnanců v podstatě změnilo na infekční covidovou jednotku, což všechny zaměstnance vyčerpávalo fyzicky i psychicky.
- d) Skutečnost, že pan X incident neprodleně nahlásil nadřízené.
- e) Důsledky napadení pro napadeného kolegu, tj. zejména skutečnost, že napadený kolega nepodstoupil po napadení lékařské ošetření a napadení si nevyžádalo jeho pracovní neschopnost.

Autorky tohoto textu považují argumentaci Nejvyššího soudu za absurdní. Ačkoliv plně souhlasí s tím, že v případě posuzování intenzity porušení povinností zaměstnance je třeba vzít v potaz veškeré okolnosti případu, mají za to, že v tomto případě se Nejvyšší soud natolik zaměřil na hledání „polehčujících“ okolností, až mu doslova uniklo samotné jádro případu, tedy fyzické napadení kolegy panem X.

Nejvyšší soud tímto rozhodnutím tzv. otevřel Pandořinu skříňku, když se vůbec nezamyslel nad následujícím:

■ **Povinnost zaměstnavatele vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat BOZP.**

Zaměstnavatel musí svým zaměstnancům vytvářet příznivé pracovní podmínky a zabezpečovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci.<sup>1</sup> Pod tyto povinnosti lze jistě podřadit to, že zaměstnavatel musí zajistit, aby na sebe zaměstnanci neútočili a aby na pracovišti nedocházelo k fyzickým či jiným napadením. Jak má zaměstnavatel tyto své zákonné povinnosti plnit, pokud nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnance, který nevyprovokovaně fyzicky zaútočí na svého kolegu?

Nejvyšší soud sice souhlasil se závěrem, že pan X fyzickým atakem kolegy porušil své povinnosti, toto porušení ale podle soudu nedosáhlo intenzity porušení zvláště hrubým způsobem. Jednalo se tedy o porušení závažné, či méně závažné? Měl zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pro závažné porušení a zaměstnávat ho ještě po dobu více než 2 měsíců? Nebo měl zaměstnanci dokonce jen předat upozornění na méně závažné porušení povinností a na tuto záležitost v podstatě zapomenout?

■ **Co se zaměstnancem-agresorem během výpovědní doby?**

Pokud by zaměstnavatel pana X zaměstnával i nadále (i když jen třeba po výpovědní dobu), jak měl zajistit bezpečnost ostatních zaměstnanců – zejména s ohledem na skutečnost, že se pan X choval nevhodně již delší dobu? Autorky tohoto textu se domnívají, že není a nemělo by být běžné, že se zaměstnanci na pracovišti fyzicky napadají.

V tomto případě nebylo podle Nejvyššího soudu fyzické napadení dostatečné pro okamžité zrušení i proto, že kolega napadajícímu zaměstnanci zastoupením dveří zabránil v odchodu z místnosti. Říkají nám soudci svým rozhodnutím v této věci, že je přiměřenou reakcí na zastoupení dveří rána pěstí do obličeje? Považovali by tuto reakci za přiměřenou, i kdyby se stala jim?

■ **Možné důsledky rány pěstí do obličeje**

Nejvyšší soud za jednu z okolností snižujících intenzitu jednání pana X považoval skutečnost, že si rána pěstí nevyžádala pracovní neschopnost napadeného kolegy. Neměli náhodou soudci Nejvyššího soudu zvážit i skutečnost, že si pan X nemohl být jistý, kam přesně se pěstí v oblasti obličeje trefí a jaké důsledky napadenému kolegovi může způsobit? V důsledku rány pěstí do obličeje může sice dojít „jen“ k podlitinám, vylomení zubů, zlomení obličejových kostí a dalším zraněním způsobeným pádem napadeného, ale i k poškození mozku, jiným trvalým doživotním následkům nebo dokonce ke smrti. Takové důsledky i jediné rány pěstí do obličeje jsou známy z případů trestního práva a útočníci bývají odsuzováni k vysokým nepodmíněným trestům.

Musí si zaměstnanci způsobit výše uvedené důsledky, tedy se „přizabít“, nebo se dokonce zabít, aby to bylo pro Nejvyšší soud dostatečně intenzitní porušení pro okamžité zrušení pracovního poměru? Jen riziko těchto důsledků Nejvyššímu soudu nestačí?

■ **Zaměstnavatel byl nemocnicí**

Zaměstnavatel byl navíc v tomto případě nemocnicí. Neměly by být na lékaře a další nemocniční personál kladeny vyšší nároky, co se týče jejich chování ke svému okolí a pacientům při výkonu práce? Do nemocnic lidé chodí ve chvíli, kdy řeší své často složité zdravotní situace. Očekávají, že se jim v nemocnici dostane pomoci a porozumění. Určitě neočekávají, že by měli být svědky situace, kdy si zaměstnanci řeší své pracovní problémy údery pěstí do obličeje.

Z diskutovaného rozhodnutí nevyplývá, že by Nejvyšší soud považoval za zásadní i výše uvedené skutečnosti. Z rozhodnutí se zdá, že Nejvyšší soud doslova pátral pouze po těch okolnostech, jež odvolací soud nevzal v potaz, které intenzitu porušení snižují. Zamýšlel se Nejvyšší soud i nad tím, že možná odvolací soud dostatečně nezhodnotil ani veškeré „přitežující“ okolnosti?

**Úder pěstí do obličeje je v pořádku, odnesení zbytků jídla v hodnotě 50 Kč ale NE**

Nynější rozhodnutí se autorkám jeví ještě o něco neuvěřitelnější v kontextu ustálené judikatury Nejvyššího soudu ve věci hodnocení intenzity porušení při útoku na majetek

<sup>1</sup> Srov. § 101 a násl. nebo § 302 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.



zaměstnavatele. V této oblasti Nejvyšší soud dlouhodobě zastává velmi přísný názor.

Co se stane například v situaci, kdy zaměstnankyně odnese z kuchyně bez dovolení zaměstnavatele zbytky jídla v odhadované hodnotě 50 Kč, které by jinak byly zlikvidovány?<sup>2</sup> Jak může zaměstnavatel reagovat, pokud zaměstnankyně odcizí tužku v hodnotě 21,90 Kč, kterou navíc použije k plnění svých pracovních úkolů?<sup>3</sup> Jak se může zaměstnavatel zachovat v situaci, kdy mu zaměstnanec předloží k proplacení jízdenky v hodnotě 36 Kč, které ale nevyužil?<sup>4</sup> Co může zaměstnavatel udělat, pokud zaměstnankyně získá 64 Kč tak, že zapíše tržbu vytvořenou jiným zaměstnancem na své jméno?<sup>5</sup> Jelikož se jedná o útok na majetek zaměstnavatele, může zaměstnavatel ve všech těchto případech okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnance. Všechny tyto případy jsou reálné a Nejvyšší soud se v nich přiklonil k hodnocení intenzity porušení jako dostatečné pro okamžité zrušení. Hledal Nejvyšší soud i v těchto případech veškeré „polehčující“ okolnosti? Přihlížel k nim stejně poctivě jako při nynější ráně pěstí?

Útok na majetek zaměstnavatele se podle judikatury Nejvyššího soudu zdá nepromíjitelný. Na zaměstnavateli se v tomto případě podle Nejvyššího soudu nedá spravedlivě požadovat další zaměstnávání zaměstnance, a to ani po výpovědní dobu. Zaměstnanec jednal v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, důvěra mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je nenávratně narušena, nelze ji napravit. Na fyzické napadení na pracovišti (navíc v nemocnici) se

ale vztahují jiná pravidla? Po fyzickém napadení k narušení důvěry k zaměstnanci nedochází? Zaměstnavatel má právo bránit okamžitým zrušením svůj majetek, neměl by ale mít i právo, nebo spíše povinnost, bránit stejně důrazně i zdraví a životy svých zaměstnanců? Nejsou dokonce životy a zdraví zaměstnanců mnohem více než majetek?

## Závěr

I když uvedený případ ještě není u konce, protože jej bude znovu posuzovat odvolací soud, Nejvyšší soud svým rozhodnutím zavedl důležitý precedens. Samotná rána pěstí do obličeje kolegy v pracovní době nemusí být dostatečná k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Doufejme jen, že se nyní za podpory Nejvyššího soudu tento způsob řešení pracovních sporů na pracovišti nestane běžným. Zaměstnavatelé by se rozhodně neměli obávat výše popsané jednání trestat tím nejvyšším trestem, kterým je právě okamžité zrušení pracovního poměru. Nezapomínejme na to, že dlouhodobě neřešené spory na pracovišti mohou skončit až smrtí jednoho ze zaměstnanců. I takový případ se totiž už v praxi stal.<sup>6</sup>

Ani jedna z autorek tohoto textu zatím nikdy pěstí do obličeje nedostala, aby mohla posoudit, jak moc intenzivní taková rána pěstí do obličeje je. Na pracovišti, kde by se pracovní problémy řešily tímto způsobem, by však autorky pracovat nechtěly. Doufejme, že ke stejnému závěru nakonec dospějí i soudci.

2 Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013.

3 Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2596/2004.

4 Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1434/2001.

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

6 Srov. rozsudek Okresního soudu v Karvině ze dne 19. 9. 2007, sp. zn. 24 C 41/2006

## KNIŽNÍ TIP

### Zákon o důchodovém pojištění. Komentář

Autory komentáře k zákonu č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, jsou **JUDr. Roman Lang, Ph.D., JUDr. Vladimír Voříšek, JUDr. Helena Pelikánová, JUDr. Gabriela Pikorová, JUDr. Romana Holečková, Ph.D.**

Roman Lang, Vladimír Voříšek a Helena Pelikánová napsali komentář k zákonu, judikaturu vybrala Gabriela Pikorová a judikaturu z evropského práva vybrala Romana Holečková.

Komentář je zpracován podle právního stavu účinného ke dni uzávěrky rukopisu, tedy ke dni 1. 1. 2024.

**Cena 1 226 Kč, 540 s., vazba pevná**

**Objednat můžete na [obchod.wolterskluwer.cz](http://obchod.wolterskluwer.cz)**