

# Útok na majetek zaměstnavatele v judikatuře Nejvyššího soudu

Následující text si klade za cíl popsat charakter porušení pracovních povinností v podobě útoku na majetek zaměstnavatele jako důvod pro rozvázání pracovního poměru; zejména pak cílí na popis obsáhlé judikatury Nejvyššího soudu a jejích závěrů v této oblasti, čímž by měl poskytnout i určitý „návod“, jak v podobných případech jako zaměstnavatel postupovat, popřípadě co jako zaměstnanec očekávat.



JUDr. Nataša  
Randlová, Ph.D.

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

## Útok na majetek zaměstnavatele jako důvod k rozvázání pracovního poměru

Součástí pracovního vztahu jsou mimo jiné i povinnosti zaměstnance podle části třinácté, hlavy druhé zákoníku práce, které musí zaměstnanec dodržovat a ctít. Mezi ně patří i povinnost „*řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnanci zaměstnavatelem, střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele*“ [viz § 301 písm. d) zákoníku práce], která je pro účely tohoto textu nejpodstatnější.

Tato povinnost obsahuje jednak základ **pro ochranu majetku** zaměstnavatele, která je dále konkretizována zejména v části jedenácté zákoníku práce, a navíc i určitý **požadavek loajality** zaměstnance vůči zaměstnavateli („*nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele*“). V souhrnu jde o požadavek na určitou úroveň kvality chování zaměstnance, kterému zákon podle výkladu Nejvyššího soudu ukládá, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už **majetkovou, nebo morální**. Tuto povinnost může zaměstnanec porušit i tehdy, kdy dodržuje všechny právní a ostatní předpisy vztahující se bezprostředně k práci jím vykonávané – rozhodující pro posouzení toho, zda se zaměstnanec chová v souladu s ustanovením § 301 písm. d) zákoníku práce, je to, zda jednání zaměstnance objektivně směřuje k ochraně majetku zaměstnavatele, nebo proti němu, případně zda

jedná, či nejedná v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Povinnost ochrany majetku a povinnost loajality kráčí ruku v ruce kvůli **důvěře**, která je v obou případech přítomná a nezbytná. Právě narušení vztahu důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem Nejvyšší soud při posuzování případů porušení povinnosti dle § 301 písm. d) zákoníku práce akcentuje.

Mezi důvody, při kterých zákoník práce připouští jednostranné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, bychom slova jako „útok na majetek zaměstnavatele“ či „narušení důvěry“ hledali marně. Bude-li zaměstnavatel chtít rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr pro tato jednání, musí tak učinit výpovědí z pracovního poměru dle § 52 písm. g) zákoníku práce, resp. okamžitým zrušením pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, tedy pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem (dříve pracovní kázeň). V těchto případech je klíčové posouzení tzv. **intenzity** porušení pracovních povinností, tedy zda se jedná o **méně závažné porušení, závažné porušení, či porušení zvláště hrubým způsobem**. Zákoník práce tyto pojmy nedefinuje a ani nestanoví, z jakých hledisek mají soudy vycházet – vše tedy závisí na úvaze soudu, přičemž k této problematice existuje bohatá judikatura. Z té vyplývá několik faktorů, ke kterým soud tradičně přihlíží – soudy zpravidla hodnotí:

- osobu zaměstnance,
- funkci, kterou zastává,
- jeho dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů,



Milan Flachs

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



- dobu a situaci, v nichž došlo k porušení pracovních povinností,
- míru zavinění zaměstnance, způsob a
- intenzitu porušení konkrétních povinností, důsledky porušení a případnou způsobenou škodu apod.

Nejvyšší soud navíc při hodnocení intenzity porušení opakovaně připomíná, že se nejedná o jakýsi aritmetický průměr zvážených hledisek a je opět na soudu, aby zvážil, jaký význam přisoudí jednotlivým hlediskům v dané situaci. Při volbě mezi výše zmíněnou výpovědí z pracovního poměru a jeho okamžitým zrušením soudy zkoumají, zda lze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance pokračoval po výpovědní dobu.

Podstatné však je, že Nejvyšší soud již mnohokrát v této souvislosti vyjádřil názor, že **útok na majetek zaměstnavatele představuje tak významnou okolnost, že zpravidla již sám o sobě postačuje pro závěr o porušení povinností zaměstnance zvláště hrubým způsobem**. Výše vyjmenovaná hlediska pro posuzování intenzity porušení tak často ustoupí do pozadí kdykoli, kdy soud dojde k závěru, že se zaměstnanec dopustil útoku na majetek zaměstnavatele.

Nejvyšší soud rozlišuje útok na majetek zaměstnavatele dvojího druhu:

- **útok přímý** (např. krádež, poškození, zneužití atd.) a
- **útok nepřímý** (např. pokus odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění). Z judikatury nevyplývá, že by mezi těmito druhy útoku Nejvyšší soud činil rozdíly co do jejich intenzity.

Právě judikatuře Nejvyššího soudu se věnuje stěžejní část tohoto textu. S útokem na majetek zaměstnavatele souvisí více oblastí, než by se mohlo na první pohled zdát – judikatura Nejvyššího soudu byla pro lepší přehlednost shrnuta do následujících tematických bloků:

1. způsobení škody a ušlý zisk,
2. předstíraný výkon práce,
3. nedovolené nakládání s majetkem zaměstnavatele,
4. zneužití benefity a kreditní karty.

## 1. Způsobení škody a ušlý zisk

Základní a nejlépe představitelný útok na majetek zaměstnavatele je ten, kdy zaměstnanec neoprávněně na úkor zaměstnavatele získává nějakou majetkovou hodnotu nebo se o to alespoň pokouší, čímž zaměstnavateli působí škodu, popřípadě tímto jednáním zaměstnavateli uchází zisk.

## Jízdenky za neuskutečněné cesty

Výše uvedený závěr, tedy že útok na majetek zaměstnavatele představuje tak významnou okolnost, že zpravidla již sám o sobě postačuje pro závěr o porušení povinností zaměstnance zvláště hrubým způsobem, Nejvyšší soud vyslovil již ve svém starším rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1434/2001 z 13. června 2002. V dané věci zaměstnanec předložil svému zaměstnavateli k vyúčtování náklady za dopravu v celkové výši 36 Kč, které však zaměstnanec skutečně nevynaložil, a zaměstnavatel v reakci na tento pokus o podvod přikročil k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Ve sporu o platnost tohoto okamžitého zrušení se Nejvyšší soud postavil na stranu zaměstnavatele, když určil, že se skutečně jednalo o porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, a to navzdory opravdu bagatelní částce.

Zdůraznil, že **výše hrozící škody není pro posouzení intenzity porušení významná**, a naopak jako významnou okolnost vyzdvihl **narušení důvěry** ve spolehlivost a poctivost zaměstnance ve vztahu k majetku zaměstnavatele.

## Krádež propisky

Bagatelní částka figurovala i v rozhodnutí Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2596/2004, ze dne 14. června 2005. Zaměstnankyně pracovala v hypermarketu, a protože neměla tužku k sepisování cenovek, rozhodla se, že si ji prostě vezme z prodeje v oddělení „Papír“. Jednalo se o propisovací tužku v hodnotě 21,90 Kč, kterou následně použila ke splnění svého pracovního úkolu – sepisování cenovek. Případ byl následně řešen Policií ČR a zaměstnankyně dostala blokovou pokutu ve výši 500 Kč. Zaměstnavatel s ní ukončil pracovní poměr okamžitým zrušením.

Nižší soudy sice souhlasily, že se jedná o porušení pracovní kázně, ovšem přihlédly pouze k ceně propisky a k tomu, že nebylo prokázáno, že by **zaměstnavatel zaměstnankyni ke splnění pracovního úkolu poskytl jinou pracovní pomůcku (tužku či propisku)**, a okamžité zrušení tak prohlásily za neplatné.

Nejvyšší soud jejich rozhodnutí zrušil jako (alespoň prozatím) nesprávné – mimo jiné opět zdůraznil důležitost vztahu důvěry, spolehlivosti a poctivosti zaměstnance a shrnul, že soudy musí v těchto věcech přihlédnout k tomu, do jaké míry byl tento vztah narušen, což nižší soudy v tomto případě neprovedly.

## Pokus o krádež mimo pracovní dobu

Nejvyšší soud dále vydal dne 15. prosince 2005 rozhodnutí pod sp. zn. 21 Cdo 59/2005, ve kterém posuzoval případ pokladní, která byla v době svého pracovního volna v neděli



v noci přistižena, jak ve spolupráci s třetí osobou odváží bez zaplacení ze supermarketu zboží v hodnotě téměř 6 000 Kč, v důsledku čehož zaměstnavatel její pracovní poměr okamžitě zrušil. Zaměstnankyně argumentovala tím, že mimo pracovní dobu se sice může dopustit protiprávního činu, ovšem že se nemůže dopustit porušení pracovní kázně.

Nejvyšší soud však této argumentaci nepřisvědčil a rozhodl, že **jednání zaměstnance ke škodě na majetku zaměstnavatele** může představovat **porušení pracovních povinností** i v případě, kdy se tohoto jednání dopustí **mimo stanovenou pracovní dobu**. Tím pádem může být i důvodem pro rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

### Kuchařka a odcizené zbytky jídla

Známým příkladem upřednostnění narušení důvěry před výší škody je rozhodnutí Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013, z 21. ledna 2014. V něm se kuchařka v jídelně sociálního centra pokusila odnést zbytky od jídla (knedlíky, zelí a sušenky), které byly nejen nízké hodnoty, ale navíc by je zaměstnavatel zlikvidoval. Pracovní poměr kuchařky byl přesto okamžitě zrušen, což se odvolacímu soudu zdálo příliš přísné, neboť zaměstnavateli nevznikla žádná materiální újma.

Nejvyšší soud se však rozhodl pokračovat ve svém ustáleném přísném posuzování útoků na majetek zaměstnavatele a rozhodnutí odvolacího soudu zrušil. Zaměstnankyně svým jednáním porušila jednu ze základních pracovních povinností zaměstnance vyplývajících z ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce – dopustila se přímého útoku na majetek zaměstnavatele, a to ve vztahu k věcem, které měla používat k plnění svých pracovních úkolů. **Na tom dle Nejvyššího soudu nic nemění ani skutečnost, že potraviny, které se pokusila odcizit, zaměstnankyni zbyly po vydání obědů a že by byly jinak zlikvidovány.**

### Zneužití obchodních informací a odliv zakázek

Nejvyšší soud rozhodoval ve věci pod sp. zn. 21 Cdo 1229/2014 z 3. března 2015 o zaměstnanci – vedoucím střediska dopravy a mechanizace, který zneužil informace v obchodním styku a zapříčinil odliv zakázek svého zaměstnavatele ve prospěch konkurenční společnosti. Zaměstnavatel reagoval okamžitým zrušením pracovního poměru tohoto zaměstnance. Nižší soudy žalobě zaměstnance z jiných důvodů vyhověly; vyjádřily se však také k intenzitě případného porušení pracovních povinností odlivem zakázek – dle jejich názorů by se nejednalo o porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Soudy přihlíděly k tomu, že pracovní výkon zaměstnance byl do té doby hodnocen kladně, zaměstnanec byl dokonce povýšen a ztráta předmětné

zakázky pro zaměstnavatele nepředstavovala významnější zásah do objemu zisků.

Nejvyšší soud však nižším soudům věc vrátil s odůvodněním, že v případě, kdy by se prokázalo, že **zaměstnanec připravil zaměstnavatele o zisk z konkrétní zakázky tím, že by ji předal jiné společnosti, porušil by svým jednáním základní povinnost zaměstnance chovat se tak, aby zaměstnavateli nezpůsobil majetkovou újmu – zde ušlý zisk**. Dle Nejvyššího soudu měly nižší soudy zohlednit i to, že byl zaměstnanec vedoucím střediska, a měl tak činit kroky k vyřízení zakázky zaměstnavatelem a k zajištění zisku zaměstnavatele z ní.

### (Ne)dovolené vynesení smetků

Ve věci vedené pod sp. zn. 21 Cdo 2590/2015, o které Nejvyšší soud rozhodl dne 19. července 2016, se zaměstnanec pokusil přes vrátnici přenést sklenici smetků (zřejmě odpad ze zpracování řepky), k čemuž nepředložil platnou propustku, byť zaměstnavatel svým zaměstnancům propustky pro tento účel poskytoval a zaměstnanec měl stále „nevyčerpano“. Jeho pracovní poměr byl však ze strany zaměstnavatele okamžitě zrušen.

Nejvyšší soud, obdobně jako v případě kuchařky, v jednání zaměstnance viděl **přímý útok na majetek zaměstnavatele** – zaměstnanec se pokusil odcizit věci (smetky) náležející zaměstnavateli, přičemž se jednalo o věci, které měl používat k plnění svých pracovních úkolů, nicméně on svou možnost nakládat s těmito věcmi zneužil k pokusu o jejich odcizení. Okolnost, že zaměstnavatel při splnění určitých podmínek (které zaměstnanec nesplnil, i když tak mohl učinit) povoloval zaměstnancům smetky si odnášet, dle Nejvyššího soudu nic nezměnila na povaze jednání zaměstnance.

### Aktivace SIM karet k naplnění cílů

Následující případ útoku na majetek zaměstnavatele byl řešen jako předběžná otázka v řízení o porušení povinností advokáta, který zmeškal prekluzivní lhůtu k namítnutí neplatnosti rozvázání pracovního poměru, a to pod sp. zn. 21 Cdo 3757/2020, když k rozhodnutí došlo dne 4. ledna 2022. Zaměstnanec řídil a koordinoval činnost obchodních zástupců působících u jeho zaměstnavatele – mobilního operátora a dohlížel na řádné plnění jim nastavených cílů. Ti však účelově aktivovali SIM karty, čímž „splnili“ své cíle a získali příslušné odměny, a to se zaměstnancovým vědomím. Odvolací soud v dané věci vyzdvihl, že se zaměstnanec doposud žádného porušení povinností nedopustil, že operační report nefungoval dokonale, že zaměstnavatel nevyšetřoval událost tak, jak dle svých vnitřních předpisů měl, že se nedomáhal náhrady škody a že nepodal trestní oznámení.



Nejvyšší soud, na rozdíl od soudu odvolacího, naopak jako podstatné určil, že k **útokům na majetek zaměstnavatele docházelo s vědomím zaměstnance**, který tak porušil svou povinnost ochraňovat majetek zaměstnavatele. Překážkou pro Nejvyšší soud nebyla ani absence vyčíslení škody, neboť bylo zřejmé, že k útokům docházelo po delší časové období (5 měsíců) a ve velkém množství případů (466). Zaměstnanec tedy nezajistil dostatečnou ochranu majetku zaměstnavatele a dopustil se **nepřímého útoku** na něj, což Nejvyšší soud zhodnotil jako porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem.

## Přepsání tržby na své jméno

V poměrně novém rozhodnutí Nejvyššího soudu z 18. 1. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1906/2022, bylo odmítnuto dovolání zaměstnankyně, která pracovala jako prodavačka v obchodě se svítilny. Zaměstnavatel svým prodavačkám poskytoval provizi 2 % z ceny každého kusu, který se jim podaří prodat. Daná zaměstnankyně si připsala jednu z těchto tržeb, ačkoli prodej uskutečnila její kolegyně – tím se na její úkor obohatila o **64 Kč**. Zaměstnavatel její pracovní poměr okamžitě zrušil.

Nejvyšší soud ve shodě s nižšími soudy v jednání dovolatelky spatřoval **přímý útok na majetek zaměstnavatele a narušení vztahu důvěry**. Jedná se o další příklad toho, že i bagatelní částka, kterou by zaměstnavatel stejně vyplatil, byť jiné zaměstnankyni, představuje porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem, opodstatňující okamžité zrušení pracovního poměru.

## 2. Předstíraný výkon práce

Útokem na majetek zaměstnavatele, a to konkrétně útokem nepřímým, může být i předstíraný výkon práce. Rozdíl mezi předstíraným výkonem práce a „pouhou“ neomluvenou absencí je v tom, že si zaměstnanec nárokuje odměnu za práci, kterou nevykonal, čímž se (podobně jako výše) pokouší neoprávněně získat majetkovou hodnotu na úkor zaměstnavatele.

### Nepřítomnost na pracovišti vydávaná za odpracovanou směnu

Otázkou předstíraného výkonu práce se Nejvyšší soud zabýval v rozsudku ze 17. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011. Zaměstnanec se dostavil na začátku směny na pracoviště, aby zaznamenal svůj příchod. Poté však odešel a věnoval se svým soukromým záležitostem, jen aby se později vrátil a vyznačil svůj odchod tak, jako by celou pracovní dobu strávil na pracovišti výkonem práce. Zaměstnavatel jeho pracovní poměr okamžitě zrušil.

V tomto rozhodnutí Nejvyšší soud vyslovil v úvodní části uvedený závěr, že **útok na majetek zaměstnavatele (přímý či nepřímý) představuje tak významnou okolnost, že zpravidla sám o sobě postačuje ke konstatování porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem**. Ve vztahu k dané věci určil, že jednání, kdy zaměstnanec předstírá přítomnost na pracovišti, ale ve skutečnosti se věnuje soukromým aktivitám, je **nepřímým útokem na majetek zaměstnavatele** – zaměstnanec se pokusil na úkor zaměstnavatele získat neoprávněnou mzdu za práci, kterou nevykonal. Okamžité zrušení tak shledal platným.

## Soukromé schůzky v pracovní době

V poměrně nedávném rozhodnutí, sp. zn. 21 Cdo 1777/2021, z 25. listopadu 2021 se Nejvyšší soud zabýval situací, kdy zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr zaměstnankyně, které vznikla neomluvená absence ve výši 2 x 1,5 hodiny tím, že si v pracovní době vyřizovala soukromé záležitosti – dojížděla na soukromé schůzky, kam se navíc dopravovala služebním automobilem.

Nejvyšší soud rozhodl, že **zaměstnankyně neoprávněně získala od zaměstnavatele konkrétní výhodu** (tedy mzdu za práci, kterou nevykonala, a úsporu prostředků spojených s využitím automobilu zaměstnavatele), čímž úmyslně usilovala o snížení majetku zaměstnavatele. Argument krátké absence „pouze 3 hodiny“, plnění pracovních úkolů zaměstnankyní bez ohledu na zameškaný čas a její dosavadní bezproblémovost zde neobstojí v porovnání s **nepřímým útokem na majetek zaměstnavatele, narušením nezbytného vztahu důvěry** a spolehlivosti zaměstnance ve vztahu k majetku zaměstnavatele.

Nakonec se Nejvyšší soud ještě vyjádřil k úvaze odvolacího soudu ohledně výpovědní doby, tedy zda při výběru mezi výpovědí a okamžitým zrušením lze, či nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnankyni zaměstnával. Odvolací soud uvedl, že „*obava zaměstnavatele o svůj majetek byla řešitelná opatřeními zaměstnavatele, jimiž by došlo k úpravě dispozice zaměstnankyně s jeho majetkem, nebo zvýšenou kontrolou nad zaměstnankyní,*“ a dále že „*následek dopadající do poměrů zaměstnankyně okamžitým zrušením by byl nesrovnatelně tíživější než opatření, která by zaměstnavatel po trvání výpovědní doby musel přijmout.*“ Nejvyšší soud však upozornil, že ani ve světle principu ochrany zaměstnance nelze po zaměstnavateli požadovat, aby ve vztahu k zaměstnanci, který se dopustil útoku na zaměstnavatele, přijímal jakákoli opatření pro ochranu svého majetku a vynakládal tak úsilí nebo finanční prostředky, aby ho mohl po dobu výpovědní doby bez obav zaměstnávat, když přitom byly splněny zákonné předpoklady pro okamžité zrušení pracovního poměru.



## Odchod 16 minut před koncem a vězeňské pyžamo

V poměrně novém rozhodnutí z 20. května 2022, sp. zn. 21 Cdo 424/2021, se Nejvyšší soud zabýval platností výpovědi dle § 52 písm. g) zákoníku práce danou zaměstnanci, který si napsal směnu o 16 minut delší, než skutečně odpracoval, a navíc se dopustil porušení etického kodexu – zaslal místostarostovi úřadu, u kterého byl zaměstnán, balíček s vězeňským pyžamem.

Nejvyšší soud označil brzký odchod zaměstnance za **předstíraný výkon práce a nepřímý útok na majetek zaměstnavatele**. Současně však dodal, že jeho jednání je o to závažnější, že tuto dobu využil k plánované dehonestaci funkcionáře obce, u níž byl zaměstnán.

Je tedy otázkou, zda by Nejvyššímu soudu stačilo i porušení v podobě odchodu o čtvrt hodiny dříve. Ve světle konzistentního názoru Nejvyššího soudu, že narušení vztahu důvěry je výrazně podstatnější než výše škody, a s přihlédnutím k bagatelním částkám, které Nejvyšší soud v minulosti akceptoval jako útok na majetek zaměstnavatele postačující i k okamžitému zrušení pracovního poměru, se však lze domnívat, že samotné napsání si o 16 minut delší směny by na rozvázání pracovního poměru postačovalo.

## 3. Nedovolené nakládání s majetkem zaměstnavatele

Útok na majetek zaměstnavatele nemusí vždy představovat zásah do majetkové sféry zaměstnavatele spočívající ve snížení výše jeho majetku (či pokus o takové jednání). Nejvyšší soud za takový útok považuje i jednání, kdy ke snížení výše majetku zaměstnavatele nedojde, avšak zaměstnanec s majetkem nakládá neoprávněně a porušuje svou povinnost k ochraně zaměstnavatelova majetku.

### Nevrácení služebního automobilu

V rozhodnutí Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1631/2018, ze dne 18. 9. 2019 zaměstnanec v rozporu s písemnou dohodou nevrátil svému zaměstnavateli jím svěřený osobní automobil, a učinil tak až po 17 dnech a po písemné výzvě. Zaměstnavatel s ním okamžitě zrušil pracovní poměr. Odvolací soud zdůraznil, že zaměstnanec neporušil jednostranný pokyn zaměstnavatele, ale smluvní závazek, v čemž nespatořoval porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem.

Nejvyšší soud však připomněl, že zaměstnanci mají povinnost řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem, střežit a ochraňovat jeho majetek a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Tuto povinnost

daný zaměstnanec porušil, když svému zaměstnavateli nevrátil jím svěřený osobní automobil, jak se k tomu navíc zavázal v písemné dohodě. Nadto určil, že se daným jednáním zaměstnanec dopustil **přímého útoku na majetek zaměstnavatele**, a navíc přitom **zneužil svého postavení zaměstnance**, který měl automobil používat k plnění svých pracovních úkolů.

### Půjčení automobilu bez dovolení

O služební automobil se jednalo i v rozhodnutí pod sp. zn. 21 Cdo 3400/2018 z 31. ledna 2019, kdy si zaměstnanec vypůjčil automobil zaměstnavatele, bez jeho souhlasu jej užíval a popíral, že by věděl, kde se automobil nachází. Zaměstnavatel okamžitě zrušil jeho pracovní poměr.

Nejvyšší soud se v souladu se svou rozhodovací praxí ztotožnil s názorem odvolacího soudu, tedy že jednání zaměstnance bylo útokem na majetek zaměstnavatele, a tedy i porušením pracovních povinností, a to zvláště hrubým způsobem.

### Půjčování lešení

Zaměstnanec-stavbyvedoucí několikrát nakládal s lešením na stavbách v rozporu s vnitřními předpisy a pokyny zaměstnavatele – např. nechal postavit lešení v rozporu s normou ČSN nebo **ponechal klientovi lešení i po zaznamenaném dni demontáže**, a to s odůvodněním, že s ním chtěl utužit dobré vztahy pro dobro zaměstnavatele. Nejvyšší soud pak dne 28. 8. 2020 pod sp. zn. 21 Cdo 991/2019 rozhodoval, zda okamžitě zrušení, kterým zaměstnavatel ocenil toto zaměstnancovo jednání, bylo platné.

Na rozdíl od odvolacího soudu, který údajnou snahu zaměstnance upevňovat vztahy s klientem bezplatným zapůjčením lešení spatřoval jako málo intenzivní porušení pracovních povinností, Nejvyšší soud naopak zdůraznil, že zaměstnanec bez vědomí zaměstnavatele ponechal část jeho majetku na 2 týdny v dispozici třetí osoby, aniž zajistil dostatečnou právní ochranu tohoto majetku a odpovídající protiplnění. Dopustil se tak **nepřímého útoku na majetek svého zaměstnavatele**, a to navíc v postavení **vedoucího zaměstnance**. Skutečnosti, že lešení bylo v pořádku vráceno a že bylo tvrzeno upevnění dobrých vztahů s klientem, na tomto hodnocení dle Nejvyššího soudu nic nezměnily. **Narušení vzájemné důvěry a zpochybnění spolehlivosti zaměstnance ve vztahu k majetku zaměstnavatele** totiž bylo podstatně významnější než eventuelní výše škody.

## 4. Zneužití benefitu a zneužití firemní karty

Mezi významné a v praxi běžně se vyskytující porušení pracovních povinností patří i zneužití benefitu poskytovaného



zaměstnavatelem. Dle Nejvyššího soudu může i zneužívání firemních benefitů být útokem na majetek zaměstnavatele, a tedy i důvodem k rozvázání pracovního poměru.

### Zneužití firemního benefitu

V případě, ve kterém Nejvyšší soud dne 23. 9. 2004 rozhodoval pod sp. zn. 21 Cdo 562/2004, zaměstnavatel poskytoval svým zaměstnancům firemní benefit v podobě možnosti směny devizových prostředků ve výhodnějším (oproti zákazníkům zaměstnavatele) kurzu (valuta střed bez směnárenských poplatků), **ovšem pouze pro jejich vlastní potřebu**. Zaměstnankyně se však tento benefit rozhodla zneužívat, když tuto směnu prováděla ve velké četnosti a objemu (35x provedla směnu obvykle v řádu statisíců korun nebo tisíců eur) – tento benefit využívala v rozsahu, který přesahuje rámec běžné (mimospekulativní) směny peněžních prostředků. Zaměstnavatel s odkazem na interní předpisy týkající se čerpání benefitu její pracovní poměr okamžitě zrušil.

Nejvyšší soud dospěl k závěru, že i při využívání přiznaných zaměstnaneckých výhod se může zaměstnanec dopustit jednání, které je v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a které může být posouzeno jako porušení povinností řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem, střežit a ochraňovat jeho majetek. Zdůraznil, že skutečnost, že zaměstnanec nepostupuje v rozporu s právními předpisy, ještě nemusí znamenat, že tuto svou povinnost neporušuje. Rozhodující je, **zda jeho jednání směřuje k ochraně majetku zaměstnavatele, nebo proti němu, popřípadě zda jednal v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele**. Ve vztahu k dané věci rozhodl, že poskytuje-li zaměstnavatel svým zaměstnancům oproti svým ostatním zákazníkům určitou výhodu (zde výhodnější směna), je tato výhoda součástí pracovněprávního vztahu; má-li pak být využívána **určitým způsobem** nebo **k určitému účelu, ale zaměstnancem je zneužívána, dopouští se zaměstnanec porušení pracovních povinností**.

### Zneužití firemní karty k úhradě večírku

Ve věci pod sp. zn. 21 Cdo 3034/2016, o které Nejvyšší soud rozhodoval 25. 1. 2017, využil zaměstnanec firemní kartu k uhrazení výdajů (konkrétně vynaložil částku 3 117 Kč za 6 osob) v rámci soukromého večírku, konkrétně rozlučkové oslavy s odcházejícím zaměstnancem, které se účastnili zaměstnanci, ale také jedna třetí osoba (kamarád jednoho ze zaměstnanců), za což byl jeho pracovní poměr okamžitě zrušen. Zaměstnanec argumentoval tím, že k užívání karty dostal pouze stručné instrukce, že karta běžně slouží k úhradě nákladů spojených s výkonem práce, a navíc že se z ní hradil např. vánoční večírek.

Nejvyšší soud uzavřel, že zaměstnanec zneužil kreditní kartu v rozporu s účelem, pro který mu byla svěřena – zaplatil útratu **i za třetí osobu** (nezaměstnanec), a dopustil se tak **pří-  
mého útoku na majetek zaměstnavatele**, a to navíc jako **vedoucí zaměstnanec**, který měl mj. zabezpečovat dodržování předpisů a přijímat opatření k ochraně majetku zaměstnavatele. Nejvyšší soud opět potvrdil, že nízká výše škody a okolnost, že její úhradu zaměstnavatel po zaměstnanci ani nepožadoval, na tomto posouzení nic nezmění – **významnější je narušení nezbytné vzájemné důvěry ve vztahu zaměstnanec–zaměstnavatel** a zpochybnění spolehlivosti zaměstnance ve vztahu k majetku zaměstnavatele ve smyslu § 301 písm. d) a § 302 písm. g) zákoníku práce.

### Závěr

Z textu výše je patrný jistý judikaturní vývoj. Ten nespočívá, jak by se dalo očekávat, například v postupném zpřísňování co do výše způsobené či hrozící škody, ale spíše v postupném upřesňování, jaké jednání je útokem na majetek zaměstnavatele, jakým způsobem se ho zaměstnanec může dopustit a jakou roli v jeho hodnocení z hlediska intenzity porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci hraje vztah důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Nejdůležitější závěry plynoucí z přehledu rozhodovací praxe lze shrnout následovně:

- ve vztazích zaměstnance a zaměstnavatele je nezbytný vztah důvěry, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost ve vztahu k majetku zaměstnavatele vyplývající z § 301 písm. d) zákoníku práce, jež primárně ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli újmu, ať už majetkovou, nebo morální.
- narušení důvěry zaměstnavatele útokem na jeho majetek ze strany zaměstnance může představovat důvod pro rozvázání pracovního poměru, zaměstnavatel může zpravidla přistoupit i k okamžitému zrušení pracovního poměru, a to ať se jedná o útok přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.), nebo nepřímý (například pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění, předstíraným výkonem práce atd.). Útok na majetek zaměstnavatele totiž zpravidla už sám o sobě představuje porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem.
- z toho vyplývá, že je v případě útoku na majetek do vysoké míry upozaděno zhodnocení intenzity porušení pracovních povinností, které je jinak nezbytnou součástí rozhodování případů platnosti rozvázání pracovního poměru pro porušení (porušování) povinností.



- zároveň platí, že ztráta důvěry je u útoku na majetek zaměstnavatele podstatně významnější než způsobená (hrozící) výše škody; význam nemá ani skutečnost, že útokem nevznikne zaměstnavateli materiální újma (např. by danou věc stejně zlikvidoval).
- není významné, zda zaměstnanec útočí na majetek zaměstnavatele během pracovní doby nebo mimo ni.
- útok na majetek zaměstnavatele může mít mnoho podob – kromě těch očividných (krádež, zpronevěra atd.) se může jednat o předstíraný výkon práce, o nedovolené nakládání s majetkem zaměstnavatele nebo o zneužití benefitu poskytovaného zaměstnanci zaměstnavatelem. Zaměstnavatel se také nemusí domáhat náhrady škody nebo v dané věci podávat trestní oznámení, aby mohl pro útok na jeho majetek se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr.
- ztráta důvěry ve vztahu zaměstnance a zaměstnavatele nefiguruje pouze v případech útoků na majetek zaměstnavatele. Existují i jiná rozhodnutí Nejvyššího soudu, ve kterých je vztah důvěry akcentován; například rozhodnutí pod sp. zn. 21 Cdo 1839/2008 z 5. 5. 2009, ve kterém zaměstnanec neoprávněně nahlížel do účtů klientů zaměstnavatele-banky, které neobsluhoval, pročež v jeho osobu zaměstnavatel ztratil důvěru a přistoupil k okamžitému zrušení jeho pracovního poměru, které soudy shledaly platným. Taková rozhodnutí nebyla předmětem tohoto textu; ukazují však důležitost vztahu důvěry mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v pracovněprávních vztazích.

Zde popsaná judikatura je pro zaměstnavatele příznivá, dává jim do rukou možný nástroj, jak ukončit pracovní poměr zaměstnance, ve kterého ztratili důvěru, byt byl jeho prohršek na první pohled zanedbatelný – zaměstnanec například způsobil škodu v řádech korun nebo po krátkou část směny předstíral práci. Z pohledu autorů je tento přístup Nejvyššího soudu důležitý – lze si jen těžko představit, že budu muset spolupracovat s někým, kdo nechrání můj majetek, ale naopak na něj přímo či nepřímo útočí.

## KNIŽNÍ TIP

www.obchod.wolterskluwer.cz

### Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář – 2. vydání

Jan Pichrt a kolektiv

Praktický komentář poskytuje komplexní výklad ustanovení zákoníku práce platný k 1. 5. 2022. Kromě např. změn v úpravě dovolené obsahuje také aktualizovanou judikaturu. Součástí publikace je dále revidovaný výklad ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání.

Kolektiv autorů pod vedením prof. JUDr. Jana Pichrta, Ph.D. sestává z řady fundovaných odborníků, kteří působí jako soudci, advokáti, univerzitní učitelé, legislativci, ministerští úředníci, rozhodci a podnikoví právníci, což podporuje praktičnost prezentovaných výkladů.

Cena: 2 450 Kč, 1 232 s., vazba pevná.

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

## práce mzda

měsíčník  
ročník 70  
9/2022

## Šéfredaktor

Petr Řezníček

## Redaktorka

Mgr. Gabriela Karczubová

## Redakční rada

JUDr. Petr Bukovjan  
JUDr. Jan Přib, CSc.  
JUDr. Nataša Randlová, Ph.D.  
Ing. Lenka Dufková

## Adresa redakce

Wolters Kluwer ČR  
U nákladového nádraží 3265/10  
130 00 Praha 3  
tel. 246 040 444  
[pam@wolterskluwer.cz](mailto:pam@wolterskluwer.cz)  
IČ: 63077639

## Předplatné a distribuce

Cena předplatného závisí na produktové verzi, blíže na [www.praceamzda.cz/predplatne](http://www.praceamzda.cz/predplatne).  
tel. 246 040 400  
[obchod@wolterskluwer.cz](mailto:obchod@wolterskluwer.cz)

## Inzerce

Iva Suchnová  
tel. 246 040 439

## Vydává

Wolters Kluwer ČR

## Tisk


SERIFA, s. r. o.  
Jinonická 80, Praha 5

Nevyžádané příspěvky nevracíme.  
Za správnost údajů uvedených v člancích odpovídají jejich autoři. Přetisk a jakékoli šíření dovoleno pouze se souhlasem vydavatele.  
ISSN 0032-6208. Podávání novinových zásilek povoleno Českou poštou, s. p., odštěpný závod Přeprava, č.j.: 1138/98 dne 12. 3. 1998.

Všeobecné obchodní podmínky viz [www.praceamzda.cz/vseobecne-obchodni-podminky](http://www.praceamzda.cz/vseobecne-obchodni-podminky).

Časopis vychází za odborné spolupráce s AKV.

Předáno do tisku dne 26. 8. 2022.  
© Wolters Kluwer ČR, 2022

 Wolters Kluwer | ASPI



Vytištěno na 100% recyklovaném papíru se značkou Eco-label EU.