

Útok na majetek zaměstnavatele se neodpouští

– TEXT – Lenka Gomez Tomčalová – FOTO – Matej Slávik

Zaměstnanec má v pracovněprávním vztahu vůči zaměstnavateli celou řadu povinností. Jednou z těch, které přímo ukládá zákoník práce, je řádně hospodařit se svěřenými prostředky a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Tuto povinnost nelze v žádném případě brát na lehkou váhu nebo jako jednu ze zcela obecných pouček vyplývajících ze zákona. Jak ukazuje soudní praxe, při laxním přístupu k této povinnosti může zaměstnanec dokonce přijít o práci. Platí to i v případě zcela banálních skutků.

Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnance tehdy, poruší-li zaměstnanec povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. A právě v tomto okamžiku nechává zákoník práce zaměstnavatele často na holičkách. Ve vztahu k intenzitě takového činu hovoří o trojím druhu porušení povinností – méně závažném, závažném a zvláště závažném. Jenže ani zákoník práce, ani jiný právní předpis nestanoví, jaké jednání zaměstnance pod danou intenzitu porušení povinnosti patří.

Je na zaměstnavateli, aby to posoudil. A to mimo jiné vzhledem ke všem okolnostem daného případu, osobě zaměstnance i tomu, jak předtím plnil povinnosti, době a situaci porušení předpisů, míře zavinění zaměstnance i důsledkům, jaké zaměstnavatel nese. Okolností může být mnoho. Pokud zaměstnavatel intenzitu provinění zaměstnance nevyhodnotí správně, může to pro něj mít závažné finanční důsledky, dojde-li k soudnímu sporu o platnost okamžitého zrušení pracovního poměru či výpovědi.

Nežádá se zaměstnavatelé uchylují k tomu, že do pracovní smlouvy zakotví výčet jednání zaměstnance odpovídající určitému stupni porušení povinností. Dělalí tak v domnění, že se později budou moci tohoto ustanovení dovolat. Soud však takovou „dohodu“ není vázán a posuzuje každý případ samostatně optikou kritérií nastíněných výše.

Ač má v některých případech judikatura soudů poměrně jasno, v celé řadě jiných připomíná rozhodování zaměstnavatele, jak kvalifikovat intenzitu porušení, chůzi po minovém poli.

Avšak právě v případě útoků zaměstnance na majetek svého zaměstnavatele stojí česká justice obvykle na straně firem. Nejvyšší soud České republiky dlouhodobě zastává stanovisko, že útok na majetek zaměstnavatele představuje významnou okolnost, jež zpravidla sama o sobě postačuje k závěru, že zaměstnanec porušil povinnosti zvláště hrubým způsobem.

V důsledku tohoto závěru může znamenat ztrátu zaměstnání třeba i opravdu drobná krádež – připomeňme si příklad kuchařky, která se pokusila odcizit tři šišky knedlíků, dvě lahve přílohového zelí s masem a čtyři sušenky.

Totéž platí i v případě takzvaných nepřímých útoků na majetek. Za ty je obecně považována situace, kdy se zaměstnanec pokusí odčerpat majetek zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění. Takto přísný náhled zvolil Nejvyšší soud nedávno na situaci, kdy zaměstnanec 16 minut před skončením pracovní doby opustil pracoviště, aniž by tuto skutečnost vyznačil v docházkovém listě. Vyšlo najevo, že odešel na poštu, kde si vyřizoval soukromé záležitosti. Zaměstnanec tak podle soudu úmyslně předstíral výkon práce. Od zaměstnavatele tedy obdržel mzdu za práci, kterou nevykonal, a tím úmyslně zasáhl do jeho majetkové sféry.

Soud dospěl k tomu, že útok na majetek zaměstnavatele i úmyslné předstírání výkonu práce nepochybně narušují vztah důvěry a loajality mezi zaměstnavatelem



Udávání nepravdivých údajů o výkonu práce narušuje důvěru. Stačí, aby zaměstnanec pár minut práci předstíral, a zaměstnavatel ho může bez pardonu propustit.

a zaměstnancem, která hraje v otázce určení intenzity posuzovaného jednání zaměstnance klíčovou roli. Soud v dané věci navíc přihlédl ke skutečnosti, že zaměstnanec zadal do evidence docházky nepravdivý údaj o odchodu, kterým se snažil zakrýt své protiprávní jednání.

Pikantním detailem posuzované kauzy bezesporu je, co vlastně onen zaměstnanec soukromě zařizoval v pracovní době: z pošty poslal balík s věžeňským pyžamem místostarostovi obce, u níž byl zaměstnán. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec navíc neplnil řádně své pracovní povinnosti ani před tímto činem, došel Nejvyšší soud k závěru, že výpověď byla platná.

V jiném rozsudku Nejvyšší soud uznal výpověď ze zaměstnání udělenou za to, že se zaměstnankyně neprávem obohatila o 64 korun. Šlo o případ prodavačky, která si připsala zásluhu o tržbu na své jméno, aniž by se o ni reálně zasloužila, aby tak neprávem získala dvouprocentní provizi z ceny zboží. Přestože by v tomto případě zaměstnavatel nespíš musel provizi vyplatit někomu jinému, a tak nelze říci, že by reálně zchudl, došlo podle

soudu k narušení nezbytné vzájemné důvěry ve vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Obecně platí, že zaměstnavatelé by každý případ porušení povinnosti měli posuzovat individuálně a v řadě souvislostí včetně přihlídnutí k samotné osobě zaměstnance, funkci, kterou zastává, a jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností. Soudní praxe ale jasně ukazuje, že majetek zaměstnavatele se považuje za naprosto nedotknutelný. Dopustí-li se zaměstnanec útoku na něj, bude „vyhazov“ s nejvyšší pravděpodobností v pořádku nehledě na výši škody, jakou svým chováním zaměstnavateli způsobil. ■

Lenka Gomez Tomčalová

Je advokátkou advokátní kanceláře Z/C/H Legal a Ekonom Legal Garantkou, s níž redakce týdeníku Ekonom konzultuje dění ve sféře pracovního práva. Má bohaté zkušenosti s poradenstvím ve všech oblastech pracovního práva, včetně nastavování firemních procesů a tvorby pracovněprávní dokumentace či ukončování pracovních poměrů.

inzerce

EK014836

RESPEKT



VÁNOČNÍ PŘEDPLATNÉ S DÁRKEM



Věnujte předplatné Respektu a potěšte své blízké inspirativním čtením na celý rok.

Navíc od nás získáte dárek a vánoční přání s podpisem šéfredaktora.

Objednávejte od 1190 Kč na respekt.cz/kvanocum