

Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Falšování docházky a okamžité zrušení pracovního poměru

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 2. 2025, sp. zn. 21 Cdo 2715/2023
(dostupné na www.nsoud.cz)

Odvolací soud uvedl v projednávané věci v odůvodnění svého rozsudku některé takové další okolnosti, jež podle jeho názoru mohly mít vliv na posouzení intenzity porušení povinnosti žalobkyně vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci, a to na podporu závěru o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 3. 6. 2019. Zdůraznil, že **žalované nevznikla žádná újma, neboť žalobkyně byla natolik zdatná, že práci, kterou byla povinna odvést, řádně, včas a v požadované kvalitě odvedla, že „zaskakovala" i za nemocné kolegy a „vykrývala všechny situace, kdy někdo neočekávaně odpadl", že žalovaná žalobkyni nepřítomnost na pracovišti nevytýkala a dlouhodobě ji tolerovala**. Avšak **úvahu odvolacího soudu** při vymezení relativně neurčité hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce **nelze považovat za správnou a úplnou**.

V projednávané věci je proto nutno při **posuzování intenzity porušení pracovních povinností** žalobkyní přihlédnout v prvé řadě k tomu, že **nejde pouze o absenci žalobkyně na pracovišti, ale i o zastírání této skutečnosti uváděním nesprávného počtu odpracovaných hodin v docházkovém systému**. Jednalo se přitom o značný počet hodin (v období od dubna 2018 do dubna 2019 nebyl u **509,25 hodin** zjištěn žádný omluvitelný důvod) a v některých dnech (uvedených příkladem výše v bodě 13) doba absence výrazně přesahovala dobu skutečné přítomnosti na pracovišti. Argument, že žalovaná žalobkyni nepřítomnost na pracovišti nevytýkala a dlouhodobě tolerovala, není na místě, neboť **žalobkyně tuto skutečnost před svým zaměstnavatelem zatajovala, o čemž svědčí nejen počet hodin vykazovaných v docházkovém systému, ale i prvotní postoj samotné žalobkyně v řízení, neboť ještě v žalobě popírala, že by nebyla na pracovišti v pracovní době; teprve provedeným dokazováním bylo toto její tvrzení vyvráceno**.

Komentář

V komentovaném rozhodnutí se žalobkyně (zaměstnankyně) domáhala určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru byl zásadní rozpor mezi vykázanou a skutečně odpracovanou pracovní dobou. Žalobkyně pracovala jako vedoucí pokladní a v této pozici si sama sobě plánovala směny i vedla docházku. Podle zjištění zaměstnavatele (provozovatel kasina) v období od dubna 2018 do dubna 2019 vykázala o 558,25[1)] hodin více, než skutečně odpracovala. Za tyto hodiny jí byla vyplacena mzda

[1)] Jedná se o rozdíl mezi vykázanými a odpracovanými hodinami s tím, že u 509,25 hodin nebyl zjištěn žádný omluvitelný důvod nepřítomnosti zaměstnankyně na pracovišti.

a zaměstnavatel rovněž uhradil související odvody na zdravotní a sociální pojištění. Celkovou škodu zaměstnavatel vyčíslil na 110 585 Kč, a proto uplatnil vzájemný návrh na vydání bezdůvodného obohacení a náhradu škody.

Zaměstnavatel se o nesrovnalostech v docházce dozvěděl v květnu 2019 od jiné zaměstnankyně a následně provedl analýzu kamerových záznamů. Z porovnání těchto záznamů s docházkovými výkazy žalobkyně vyplynulo, že si opakovaně a systematicky vykazovala přítomnost na pracovišti, přestože tam nebyla. Například v některých dnech byla na pracovišti jen jednu nebo jednu a půl hodiny, ale vykazovala standardní osmihodinovou směnu. Tyto údaje byly využívány jako podklad pro výpočet mzdy, přičemž žalobkyně za tuto dobu pobírala plnou mzdu včetně bonusů, jako by skutečně odpracovala celý fond pracovní doby. Zaměstnavatel tedy při zúčtování mzdy spoléhal na to, že žalobkyně jako vedoucí zaměstnanec řádně vykazovala odpracovanou pracovní dobu, což se stalo podstatou okamžitého zrušení pracovního poměru i řízení o určení jeho neplatnosti.

Žalobkyně se hájila tím, že práci odváděla řádně, včas a veškeré úkoly měla splněny. Namítala, že pokud by nechodila do práce, zaměstnavatel by si toho musel všimnout, protože v případě absence „řadové" pokladní za ni měla jako vedoucí zaskakovat. Tvrdila také, že zaměstnavatel je vybaven kamerovým systémem, který však nepokrývá zázemí, kde se zdržovala, a že docházkové záznamy mohly být zmanipulovány. Zdůrazňovala rovněž, že si zaměstnavatel docházku nekontroloval a že během trvání pracovního poměru neobdržela žádnou písemnou výtku.

Okresní soud žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zamítl a vzájemnému návrhu zaměstnavatele vyhověl. Uznal, že zaměstnavatel prokázal pomocí kamerových záznamů rozdíly mezi přítomností žalobkyně na pracovišti a vykázanou docházkou. Dospěl k závěru, že šlo o zvlášť hrubé porušení pracovních povinností a že zaměstnavatel učinil okamžité zrušení pracovního poměru v souladu se zákonem, přičemž žalobkyně se bezdůvodně obohatila a způsobila škodu i na odvodech na sociální a zdravotní pojištění.

Krajský soud se však se závěry soudu prvního stupně neztotožnil. Uznal sice, že žalobkyně porušila své pracovní povinnosti, když ve výkazech uváděla více hodin přítomnosti, než kolik ve skutečnosti na pracovišti strávila, avšak dospěl k závěru, že toto porušení nedosahuje intenzity zvlášť hrubého porušení podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Poukázal zejména na to, že žalobkyně i přes kratší fyzickou přítomnost na pracovišti svou práci odváděla řádně, na její výkon práce nebyly žádné stížnosti a úsek pod jejím vedením fungoval bez problémů. Rovněž konstatoval, že zaměstnavatel dlouhou dobu žádné pochybení nevytýkal a fyzickou nepřítomnost žalobkyně na pracovišti fakticky toleroval. Pokud tedy došlo k vyplacení mzdy, nebylo to za neodvedenou práci, a nelze proto dovodit, že by se žalobkyně na úkor zaměstnavatele bezdůvodně obohatila či způsobila škodu. Krajský soud proto uzavřel, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné a zamítl vzájemný návrh zaměstnavatele na vydání bezdůvodného obohacení a náhradu škody.

Nejvyšší soud shledal, že odvolací soud se při posouzení intenzity porušení pracovních povinností odchýlil od jeho ustálené judikatury. Zdůraznil, že žalobkyně nejen opakovaně absentovala, ale především tuto absenci zakrývala úmyslným uváděním nepravdivých údajů do docházkového systému. Tím zaměstnavatele uváděla v omyl, což vedlo k vyplacení mzdy, která neodpovídala skutečně odpracovanému času. Vzhledem k tomu, že žalobkyně byla vedoucí zaměstnankyní, která měla sama vést evidenci docházky, mělo její jednání podle Nejvyššího soudu závažnější dopad na důvěru mezi stranami pracovního poměru. Proto shledal, že závěr odvolacího soudu ohledně posouzení intenzity porušení pracovních povinností není správný. Dovolací soud tím tedy navázal na svou ustálenou rozhodovací praxi, kdy tato podvodná jednání (v souhrnu označovaná jako úmyslný útok na majetek zaměstnavatele) zásadně netoleruje a jsou obvykle důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Naopak ve vztahu ke vzájemnému návrhu na vydání bezdůvodného obohacení Nejvyšší soud dovolání zaměstnavatele odmítl. Konstatoval, že zaměstnavatel nedostatečně právně vymezil důvody, na jejichž základě by mělo být dovolání přípustné. Navíc odvolací soud založil své zamítnutí

nároku nejen na absenci bezdůvodného obohacení, ale i na splnění podmínek pro aplikaci § 331 zákoníku práce (domněnka dobré víry zaměstnance při výplatě mzdy), přičemž tuto část rozhodnutí zaměstnavatel v dovolání vůbec nenapadl.

Autoři se se závěry Nejvyššího soudu zcela ztotožňují. V této souvislosti považují spíše za neortodoxní úvahu krajského soudu, jenž přecenil „polehčující" okolnosti na straně zaměstnankyně. V kontextu komentovaného rozhodnutí pak zaměstnavatelům doporučujeme rozlišovat mezi předstíraným výkonem práce a neomluvenou absencí. Základní rozdíl mezi neomluvenou absencí a předstíraným výkonem práce spočívá v tom, že v případě předstírané práce se zaměstnanec snaží neoprávněně vylákat ze zaměstnavatele mzdu nebo plat za neprovedenou práci. Naproti tomu neomluvenou absencí se rozumí případy, kdy zaměstnanec vůbec nevykoná pro zaměstnavatele v rozvržené pracovní době práci, aniž by mu v tom bránila nějaká právem uznaná okolnost. Z rozhodovací praxe Nejvyššího soudu pak vyplývá obecné pravidlo, že neomluvená absence v délce trvání 5 dní obecně představuje důvod, pro který může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Při zvažování konkrétního postupu by zaměstnavatel měl vždy přihlédnout k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové posouzení případu (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007).

JUDr. Radim MARADA,
advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem,
Mgr. Adam HOSNEDL,
advokátní koncipient v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka



ODPOVÍDÁME NA DOTAZY ČTENÁŘŮ

Termín pro vyplacení odstupného

Zaměstnanec dostal výpověď ke dni 6. 8. 2025 podle § 52 písm. c) zákoníku práce, takže mu náleží odstupné. Výpovědní doba skončí dnem 6. 10. 2025. Výplatní termín je k 15. dni v měsíci. Kdy má být vyplaceno odstupné? V § 67 odst. 5 zákoníku práce je uvedeno:

„Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty."

V tomto případě se tedy má odstupné vyplatit do 15. 10.? To je nejbližší výplatní termín po skončení pracovního poměru. Nejedná se ale o výplatu za poslední měsíc pracovního