



## Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

**Mgr. Michal Vrajík,**  
samostatný advokát

### OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PŘED UPLYNUTÍM VÝPOVĚDNÍ DOBY

**Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. července 2019, sp. zn. 21 Cdo 497/2019**  
(dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz))

Dovolací soud zdůrazňuje nutnost přesného a přísného dodržování vnitřních předpisů žalované všemi jejími zaměstnanci, které je odůvodněno předmětem podnikání žalované. **Jednání zaměstnance v bance, které svěřují klienti svá data a finanční prostředky, musí mít pevně stanovený řád, jehož nedodržování může poškodit jak banku a její dobré jméno, tak její klienty.** Činnost bank totiž obsahuje i významné rizikové prvky, které kladou na jejich zaměstnance vysoké nároky z hlediska přístupu k plnění pracovních povinností. Přesné a svědomité plnění právních předpisů a pokynů vztahujících se k práci jimi vykonávané je odůvodněno kromě jiného i závažností následků, které s sebou přinášejí případné poruchy funkce bankovního systému. Porušení pracovní kázně je zde proto zpravidla okolností zásadnější a významnější povahy, než je tomu u subjektů jiného typu (k tomu srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 10. května 2001, sp. zn. 21 Cdo 1080/2000). Dovolací soud zároveň poukazuje na celkový postoj žalobkyně k vytčeným skutkům, jejichž závažnost žalobkyně v průběhu řízení bagatelizovala a četnost porušení svých pracovních povinností ospravedlňovala tím, že až do okamžitého zrušení pracovního poměru „toto jednání žalobkyně nikomu nevadilo“ a že – jak uvádí v samotném dovolání – pro žalovanou jako „etablovanou bankovní instituci s nedozírnými možnostmi počítačových aplikací neměl být problém, aby přijala potřebná opatření tak, aby byl ihned detekován jakýkoliv úkon pracovníka s účtem svým nebo osoby blízké“.

**K okamžitému zrušení pracovního poměru se žalobkyně tedy žalovaná přistoupila v době (dne 25. dubna 2016), kdy do skončení pracovního poměru účastnic zbývalo pouze 5 kalendářních dní a kdy žalobkyně z důvodu překážek v práci již sjednanou práci nevykonávala. Přesto však nelze přehlédnout, že další zaměstnávání žalobkyně u žalované by vedlo ke vzniku jejího nároku na odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku (§ 67 odst. 1 zák. práce), jakož i nároku na náhradu mzdy za posledních 5 dnů trvání pracovního poměru podle ustanovení § 208 zák. práce, které by jí žalovaná musela (byla povinna) vyplatit i přesto, že se žalobkyně dopustila porušení pracovních povinností,**

**kteř dosahuje nejvyšší intenzity.** Za těchto okolností lze podle názoru dovolacího soudu v tomto konkrétním případě považovat za splněný požadavek ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce, aby zaměstnavatel přistupoval k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnance „jen výjimečně“, tedy jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

## Komentář

Komentovaný rozsudek byl Nejvyšším soudem vydán ve sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Specifikum sporu spočívalo v tom, že zaměstnankyni byla v únoru daného roku doručena výpověď pro nadbytečnost. Pracovní poměr měl skončit na konci dubna uplynutím výpovědní doby a zaměstnankyni měl vzniknout nárok na odstupné. Pět dní před uplynutím výpovědní doby však zaměstnavatel zaměstnankyni doručil okamžité zrušení pracovního poměru a pracovní poměr tak skončil ihned daného dne bez nároku na odstupné.

Pro posouzení věci bylo relevantní, že zaměstnankyně pracovala v bance jako pokladník a porušení povinností, za které s ní byl okamžitě zrušen pracovní poměr, spočívalo mimo jiné v neoprávněném nahlížení na bankovní účty jiných zaměstnanců, osob blízkých a provádění vkladů a výběrů na vlastní účty nebo účty blízkých osob bez souhlasu nadřízeného.

Nejvyšší soud dovodil, že výše popsané jednání je v poměrech banky, tedy instituce, které klienti svěřují své finanční prostředky, a na niž jsou proto kladeny mnohem vyšší požadavky týkající důvěry, zcela nepřipustné. Jestliže tedy námitky zaměstnankyně bylo možno shrnout tak, že banka její pochybení využila těsně před koncem výpovědní doby tak, aby se vyhnula povinnosti vyplatit odstupné, pak Nejvyšší soud dovodil, že takový postup byl za daných okolností naprosto v pořádku.

Naopak, kdyby banka počkala na konec výpovědní doby, musela by zaměstnankyni zaplatit mzdu či náhradu mzdy za posledních 5 dní trvání pracovního poměru a odstupné, což po bance za popsaných okolností nelze spravedlivě požadovat. Samotná okolnost, že banka porušení povinností zjistila již před více než měsícem a po nějakou dobu tak vlastně „otálela“ s rozhodnutím, zda pracovní poměr okamžitě zrušit, není právně významná.

Se závěry Nejvyššího soudu v této věci se přitom lze jednoznačně ztotožnit. Je vlastně jen škoda, že okamžité zrušení nebylo zaměstnankyni doručeno dne 30. dubna, tj. v poslední den výpovědní doby, a že tak Nejvyšší soud nebyl postaven před mnohem složitější a dosud nevyřešenou otázkou – pokud pracovní poměr skončí výpovědí a okamžitým zrušením v tentýž den, co převládá jako důvod skončení pracovního poměru? Autor by za daných okolností i tak upřednostnil okamžité zrušení pracovního poměru, nicméně zůstává otevřené, jak by se k takové věci postavily soudy.