



Kdy může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr?

V praxi se často stává, že zaměstnanec poruší své povinnosti a zaměstnavatel si není jistý, zda už jde o porušení natolik závažné, aby se zaměstnancem ukončil pracovní poměr okamžitě. V těchto situacích může být určitým návodem judikatura obecných soudů, která popisuje případy, v nichž byla míra porušení povinností zaměstnance shledána dostatečnou pro to, aby byl pracovní poměr ukončen bez výpovědní doby.

Na základě dosavadní soudní praxe můžeme v podstatě – s určitým zjednodušením – rozlišit čtyři okruhy případů, kdy se zaměstnanci dopustili zvláště hrubého porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jimi vykonávané práci, a v nichž bylo okamžité zrušení pracovního poměru shledáno jako adekvátní – jsou to: (1) déletrvající neomluvená nepřítomnost zaměstnance v práci, (2) útok na majetek zaměstnavatele, (3) požívání alkoholických nápojů a (4) jiné porušení povinností zaměstnance.

Ad 1) Déletrvající neomluvená nepřítomnost

V tomto případě je základním kritériem délka neomluvené absence zaměstnance, přičemž dle judikatury je zpravidla důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru neomluvená absence v trvání alespoň 5 dnů.

K oprávněnosti okamžitého zrušení pracovního poměru v případě neomluvené absence kratší než 5 dnů však soud dospěl například u zaměstnankyně, která se po 7leté omluvené nepřítomnosti (rodičovská dovolená) nedostavila do práce, a to ani přes výzvu zaměstnavatele. Soud přitom zohlednil mj. skutečnost, že zaměstnankyně se nijak nepokusila zaměstnavatele kontaktovat a svou absenci omluvit či vysvětlit.

Ad 2) Útok na majetek zaměstnavatele

Útok na majetek zaměstnavatele může mít jak formu přímou (např. krádež či poškozování majetku), tak i nepřímou (např. odčerpání části majetku zaměstnavatele bez protiplnění).

Soudy tak kupříkladu jako útok na majetek zaměstnavatele vyhodnotily případ, kdy zaměstnanec v manažerské pozici úmyslně zkreslil údaje v docházkovém systému o svém příchodu a odchodu z pracoviště. Předstíráním práce se zaměstnanec snažil získat od zaměstnavatele mzdu za práci, kterou nevykonával.

Samotná výše vzniklé škody na majetku zaměstnavatele nemusí být nijak vysoká, o útok na majetek zaměstnavatele a důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru šlo i v situaci, kdy

zaměstnankyně - pomocná kuchařka chtěla z pracoviště vynést zbylé potraviny určené z větší části k likvidaci.

Ad 3) Požívání alkoholických nápojů

Mezi povinnosti zaměstnanců patří i zákaz požívání alkoholických nápojů na pracovišti a zákaz vstupu na pracoviště pod jejich vlivem dle § 106 odst. 4 písm. e) ZP. O zvlášť hrubé porušení povinnosti půjde zejména tehdy, pokud zaměstnancem vykonávané pracovní činnosti vyžadují vyšší míru pozornosti.

Ad 4) Jiné porušení pracovně právních povinností

V této „zbytkové“ kategorii lze zmínit jako příklad zaměstnance – městského strážníka, který vykonával svou práci velmi nedbale a dopouštěl se při ní řady prohřešků: projednával přestupky nespádající do jeho pravomoci, neidentifikoval osobu páchající přestupek a nevedl patřičnou dokumentaci o přestupku.

Zvlášť hrubým porušením povinností zaměstnance může být i výkon konkurenční činnosti bez souhlasu zaměstnavatele. Judikatura vyhodnotila jako oprávněné okamžité zrušení pracovního poměru se strojvedoucím, který vykonával stejný druh práce pro dvě drážní společnosti, pro jednu na základě pracovní smlouvy v hlavním pracovním poměru, pro druhou na základě dohody.

Závěr

Při hodnocení toho, zda již zaměstnanec opravdu „překročil čáru“ a je na místě se s ním rozloučit bez výpovědní doby, musí zaměstnavatel pečlivě zvážit všechny okolnosti daného případu. Faktory, které vstupují do rozhodovacího procesu, jsou zejména:

- osoba zaměstnance,
- funkce či pozice, kterou u zaměstnavatele vykonává,
- dosavadní postoj zaměstnance k plnění pracovních úkolů,
- situace, v níž došlo k porušení povinností zaměstnancem,
- míra zavinění na straně zaměstnance,
- důsledky a případný vznik škody na straně zaměstnavatele.

Okamžité zrušení pracovního poměru bude legitimní u tak závažných porušení povinností zaměstnancem, kdy po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

Mgr. Tereza Kolářiková, advokátní koncipient

JUDr. Ing. Eva Radová, partner

Rada & Partner advokátní kancelář, s.r.o.