

15. 3. 2017

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Formální náležitosti a předpoklady výpovědi pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně

Konkrétní uvedení alespoň tří případů méně závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je nezbytným znakem výpovědi ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně.

Podle ust. § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (t.j. porušování tzv. pracovní kázně), jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

O soustavné méně závažné porušování pracovní povinnosti se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. O soustavné porušování pracovní povinnosti z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní povinnosti na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní povinnosti.

Kdy uplatnit vytýkací dopis a kdy výpověď

Povinnost písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi z pracovního poměru zákoník práce ukládá zaměstnavateli, aniž by výslovně stanovil, při kterém méně závažném porušení pracovní povinnosti má být provedeno. Protože tzv. upozorňovací povinnost zaměstnavatele je dána v souvislosti s porušením pracovní povinnosti a protože účelem (smyslem) této povinnosti je, aby zaměstnanec věděl o následcích, jaké bude (budou) [může (mohou)] mít jeho případné další méně závažné porušení pracovní povinnosti, a aby tím byl od dalšího porušování pracovní povinnosti odrazen, je třeba dovodit, že zaměstnavatel - má-li být výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce platným právním úkonem - musí jednak alespoň jednou písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní povinnosti, které předcházelo dalšímu méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď z pracovního poměru, jednak výpověď z pracovního poměru podat nejpozději do uplynutí šesti měsíců od písemného upozornění zaměstnance na možnost takového rozvázání pracovního poměru.

Vše, co shora uvedeno, již judikatura ozřejmila a vyložila dříve. Ve věci posuzované Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 21 Cdo 3092/2015 a uzavřené rozsudkem ze dne 21. 11. 2016, obsahovala výpověď daná zaměstnankyni dva konkrétní případy méně závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. NS ČR vyřešil (zodpověděl) právní otázku, zda je požadavek konkrétního uvedení alespoň tří případů méně závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nezbytným znakem výpovědi podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce: Z judikatury soudů vyplývá že o soustavné méně závažné porušování pracovních povinností se jedná tehdy,

dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří méně závažných porušení pracovních povinností, které nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. **Zaměstnavatel ve výpovědi uvedl po skutkové stránce dvě méně závažná porušení pracovních povinností, v dalším však nebyl dostatečně konkrétní, neboť pouze poukázal na opětovné porušování povinností zaměstnankyně, aniž by bylo jasné, na jakém dalším konkrétním jednání zaměstnankyně zaměstnavatel výpovědní důvod zakládá. Výpověď tak nenaplnňuje požadavek soustavnosti porušení povinností žalobkyně a je tedy neplatná.**

Nejde o přepjatý formalismus

NS ČR odmítl názor zaměstnavatele podávajícího dovolání proti rozsudku odvolacího soudu, který potvrdil rozsudek soudu prvního stupně určujícího, že výpověď je neplatná, že požadavek naplnění soustavnosti méně závažných porušení pracovní povinnosti přímo ve výpovědi jde nad rámec zákona a jde o přepjatý formalismus. O přepjatý formalismus by se jednalo, pokud by soud vyžadoval bezpodmínečné dodržení určitého postupu, aniž by proto měl věcný důvod. V projednávané věci se však nejednalo o ulpívání na administrativních nedostacích, nýbrž o dodržení stanovených náležitostí skutkové podstaty předepsaných zákonem. Pokud tedy soud požaduje po účastníku dodržení zákonem stanovených formálních náležitostí, nejedná se o přepjatý formalismus, ale o zákonem stanovený postup.



Richard W. Fetter

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)