

15. 3. 2017

VeźmĚte, prosĚme, na vĚdomĚ, Źe text ělĚnku odpovĚdĚ platnĚ prĚvnĚ ťpřavĚ ke dni publikace.

# FormĚlnĚ nĚleŹitosti a předpoklady vĚpovĚdi pro soustavnĚ mĚnĚ zĚvaŹnĚ poruřovĚnĚ pracovní kĚznĚ

KonkrĚtnĚ uvedenĚ alespoň třĚ přĚpadů mĚnĚ zĚvaŹnĚho poruřenĚ povinností vyplĚvajĚcĚch z prĚvnĚch předpisů vztahujĚcĚch se k zamĚstnancem vykonĚvanĚ prĚci je nezbytnĚm znakem vĚpovĚdi ve smyslu ust. Ź 52 pĚsm. g) zĚkonĚku prĚce pro soustavnĚ mĚnĚ zĚvaŹnĚ poruřovĚnĚ pracovní kĚznĚ.

Podle ust. Ź 52 pĚsm. g) ěasti vĚty za střednĚkem zĚkonĚku prĚce zamĚstnavatel můŹe dĚt zamĚstnanci vĚpovĚď pro soustavnĚ mĚnĚ zĚvaŹnĚ poruřovĚnĚ povinnosti vyplĚvajĚcĚ z prĚvnĚch předpisů vztahujĚcĚch se k vykonĚvanĚ prĚci (t.j. poruřovĚnĚ tzv. pracovní kĚznĚ), jestliŹe byl v dobĚ poslednĚch 6 mĚsĚců v souvislosti s poruřenĚm povinnosti vyplĚvajĚcĚ z prĚvnĚch předpisů vztahujĚcĚch se k vykonĚvanĚ prĚci pĚsemnĚ upozornĚn na moŹnost vĚpovĚdi.

O soustavnĚ mĚnĚ zĚvaŹnĚ poruřovĚnĚ pracovní povinnosti se jednĚa tehdy, dopustil-li se zamĚstnanec nejmĚnĚ třĚ poruřenĚ pracovní kĚznĚ, kterĚ nedosahujĚ intenzity zvlĚřt hrubĚho nebo zĚvaŹnĚho poruřenĚ pracovních povinností, mezi nimiŹ je přĚmĚřenĚa ěasovĚ souvislost. O soustavnĚ poruřovĚnĚ pracovní povinnosti z hlediska přĚmĚřenĚe ěasovĚ souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno poruřenĚ pracovní povinnosti na druhĚ (dalřĚ) tak (v takovĚm ěasovĚm intervalu), Źe lze hovořĚt o sledu jednotlivĚch na sebe navazujĚcĚch poruřenĚ pracovní povinnosti.

## Kdy uplatnit vytĚkacĚ dopis a kdy vĚpovĚď

Povinnost pĚsemnĚ upozornĚt zamĚstnance na moŹnost vĚpovĚdi z pracovního pomĚru zĚkonĚk prĚce uklĚdĚa zamĚstnavateli, aniŹ by vĚslovnĚ stanovil, přĚ kterĚm mĚnĚ zĚvaŹnĚm poruřenĚ pracovní povinnosti mĚa bĚt provedeno. ProtoŹe tzv. upozornovacĚ povinnost zamĚstnavatele je dĚna v souvislosti s poruřenĚm pracovní povinnosti a protoŹe ťcĚlem (smyslem) tĚto povinnosti je, aby zamĚstnanec vĚdĚl o nĚsledcĚch, jakĚ bude (budou) [můŹe (mohou)] mĚt jeho přĚpadnĚ dalřĚ mĚnĚ zĚvaŹnĚ poruřenĚ pracovní povinnosti, a aby tĚm byl od dalřĚho poruřovĚnĚ pracovní povinnosti odrazen, je třeba dovodit, Źe zamĚstnavatel - mĚ-li bĚt vĚpovĚď z pracovního pomĚru podle ust. Ź 52 pĚsm. g) ěasti vĚty za střednĚkem zĚkonĚku prĚce platnĚm prĚvnĚm ťkonem - musĚ jednĚk alespoň jednou pĚsemnĚ upozornĚt zamĚstnance na moŹnost vĚpovĚdi nejpozdĚji přĚ mĚnĚ zĚvaŹnĚm poruřenĚ pracovní povinnosti, kterĚ předchĚzelo dalřĚmu mĚnĚ zĚvaŹnĚmu poruřenĚ, po kterĚm nĚsledovala vĚpovĚď z pracovního pomĚru, jednĚk vĚpovĚď z pracovního pomĚru podat nejpozdĚji do uplynutĚ šesti mĚsĚců od pĚsemnĚho upozornĚnĚ zamĚstnance na moŹnost takovĚho rozvĚzĚnĚ pracovního pomĚru.

Vře, co shora uvedeno, jiŹ judikatura ozřejmila a vyloŹila dřĚve. Ve vĚci posuzovanĚ Nejvřřřm soudem ĚR pod spis. zn. 21 Cdo 3092/2015 a uzavřĚnĚ rozsudkem ze dne 21. 11. 2016, obsahovala vĚpovĚď danĚ zamĚstnankyni dva konkrĚtnĚ přĚpady mĚnĚ zĚvaŹnĚho poruřenĚ povinností vyplĚvajĚcĚch z prĚvnĚch předpisů vztahujĚcĚch se k zamĚstnancem vykonĚvanĚ prĚci. NS ĚR vyřeřil (zodpovĚdĚl) prĚvnĚ otĚzku, zda je poŹadavek konkrĚtnĚho uvedenĚ alespoň třĚ přĚpadů mĚnĚ zĚvaŹnĚho poruřenĚ povinností vyplĚvajĚcĚch z prĚvnĚch předpisů vztahujĚcĚch se k zamĚstnancem vykonĚvanĚ prĚci nezbytnĚm znakem vĚpovĚdi podle ust. Ź 52 pĚsm. g) zĚkonĚku prĚce: Z judikatury soudů vyplĚvĚ Źe o soustavnĚ mĚnĚ zĚvaŹnĚ poruřovĚnĚ pracovních povinností se jednĚa 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](http://www.epravo.cz)

### Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)

- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)