

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

Intenzita porušení pracovních povinností

Porušení pracovních povinností[1] ze strany zaměstnance je častým problémem, se kterým se setkává nejen zaměstnavatel. Jako porušení pracovních povinností můžeme chápat nedochvilnost zaměstnance při příchodu do práce nebo dokonce až útok na samotného zaměstnavatele či jeho majetek. Pokud ovšem dochází k porušování pracovních povinností soustavně nebo se jedná o jednorázové hrubé porušení, je zaměstnavatel oprávněn takovou situaci řešit výpovědí z pracovního poměru nebo dokonce okamžitým zrušením pracovního poměru.



Pro uplatnění některého ze zmíněných právních jednání musí však být splněny zákonné podmínky a zejména příslušná intenzita porušení pracovních povinností, tj. skutečnost, že došlo k opakovanému méně závažnému či závažnému porušení pracovních povinností nebo k porušení pracovních povinností zvlášt hrubým způsobem. Jak ale správně podřadit porušení povinností zaměstnance pod „správnou míru“ porušení, na to spolehlivý a jednoznačný návod neexistuje.

Vzhledem k tomu, že zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, nestanoví přesně předpoklady pro posuzování intenzity porušení pracovních povinností, musí se zaměstnavatel spolehnout na vlastní instinkt a relativně ustálenou rozhodovací praxi soudů. Judikatura vymezila některá pravidla pro posuzování míry porušení pracovních povinností, podle kterých mohou zaměstnavatelé postupovat a která lze shrnout následovně

1. Každé porušení pracovních povinností je vždy alespoň méně závažným porušením pracovních povinností

Nižší stupeň intenzity porušení než je méně závažné porušení pracovních povinností Zákoník práce neupravuje, proto každé porušení pracovních povinností je možné chápat nejméně jako méně závažné porušení pracovních povinností.[2]

2. Porušení pracovních povinností je nezbytné posuzovat s ohledem na okolnosti každého jednotlivého případu

Podle rozhodovací praxe je nezbytné při posuzování intenzity porušení pracovních povinností přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních povinností, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovních povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovních povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.[3]

Bohužel ani v případě, že se bude zaměstnavatel držet výše uvedených pravidel, nelze zaručit, že v případě soudního řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru, soud neposoudí intenzitu porušení pracovních povinností odlišně. Jak již opakovaně judikováno, je zcela na úvaze soudu, jaký

stupeň intenzity porušení pracovních povinností konkrétnímu porušení přisoudí. Časté pokusy zaměstnavatelů o hodnocení nežádoucího chování a vymezení intenzity porušení pracovních povinností v pracovní smlouvě, vnitřním předpisu nebo výpovědi jsou naprosto bez významu.[4]

Z tohoto důvodu se názory odborné veřejnosti a z ní plynoucí doporučení pro praxi zaměstnavatelů kloní k vymezení intenzity porušení pracovních povinností vždy o stupeň mírněji oproti „prvotnímu“ posouzení zaměstnavatele tak, aby v případě soudního sporu bylo co nejvíce minimalizováno riziko určení výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru za neplatné pro nenaplnění intenzity porušení pracovních povinností v předmětném právním jednání.

V nedávné době bylo ze strany Nejvyššího soudu ve vztahu k problematice posuzování intenzity porušení pracovních povinností judikováno, že i přestože soud není vázán názorem zaměstnavatele ve vztahu k intenzitě porušení pracovních povinností, nemůže sám intenzitu porušení pracovních povinností posoudit přísněji, než ji definoval zaměstnavatel, a to z toho důvodu, že „soud nemůže zaměstnavateli „vnucovat“, zda vůbec a proč chce se zaměstnancem pracovní poměr rozvázat. (...) Je totiž zcela na vůli zaměstnavatele, zda i při splnění všech předpokladů pro rozvázání pracovního poměru jednostranným úkonem zaměstnavatele k takovému kroku přistoupí či nikoli.“[5] V případech kdy zaměstnavatel posoudí (s ohledem na judikaturu) porušení pracovních povinností mírněji, nemůže očekávat, že by soud vyslovil, že se v daném případě jednalo o porušení pracovních povinností vyšší intenzity. Pokud ovšem zaměstnavatel definuje porušení pracovních povinností zaměstnance jako závažné nebo porušení hrubým způsobem, je soud oprávněn uzavřít, že se ve skutečnosti jedná o mírnější formu porušení pracovních povinností, tedy méně závažné nebo závažné porušení a za těchto okolností vysloví neplatnost rozvázání pracovního poměru.

S ohledem na veškeré výše uvedené skutečnosti je zřejmé, že nejistota zaměstnavatelů při rozvázání pracovních poměrů pro porušování pracovních povinností je zcela na místě, neboť neexistuje zákonné vymezení, jaké jednání je považováno za méně závažné, závažné porušení nebo porušení pracovních povinností hrubým způsobem. Lze tak vycházet analogicky pouze ze závěrů soudů a na základě nichž lze pro řádné definování intenzity porušení pracovních povinností zaměstnavatelům doporučit, aby ve vztahu k určení intenzity porušení pracovních povinností přistupovali ke každému jednotlivému případu individuálně. Zásadně je tedy třeba zaměstnavatelům doporučit, aby volili cestu mírnějšího hodnocení porušení pracovních povinností tak, aby se v případě sporu nevystavili zbytečně riziku vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.



Mgr. Alice Kubíčková, LL.M.,
partnerka



Mgr. Veronika Řezníčková,
advokátní koncipientka

[LP Legal, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Žitná 1575/49
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 240 760
e-mail: office@lplegal.cz

[1] Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu příslušných ustanovení zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. srpna 2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013.

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. června 1995, sp. zn. 6 Cdo 45/94.

[4] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.

[5] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. listopadu 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

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

Další články:

- [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](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)