

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

Když pohár trpělivosti zaměstnavatele přeteče

Pokud zaměstnanec porušuje zaviněně své pracovní povinnosti, může s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr při splnění zákonných podmínek výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce nebo okamžitým zrušením podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Rozdíl spočívá v intenzitě, s jakou zaměstnanec své povinnosti porušil. Okamžité zrušení pracovního poměru bývá vyhrazeno až pro ta nejintenzivnější porušení, kdy po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával byť jen po výpovědní dobu.



Skutkový popis případu a názory soudů nižších stupňů

V nedávné době se podmínkami, za nichž lze okamžitě zrušit pracovní poměr, zabýval několikrát i Nejvyšší soud. V tomto článku bude rozebráno jedno z nejnovějších rozhodnutí, kde šlo mimo jiné o to, za jakých okolností lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance ještě zaměstnával alespoň po výpovědní dobu. Nejprve ale stručný rozbor případu.

Zaměstnavatel se zaměstnancem - řidičem autobusu okamžitě zrušil pracovní poměr, protože zaměstnanec opakovaně již několik měsíců odstavoval jemu svěřený autobus silně znečištěný po jízdě a ignoroval veškerá ústní i písemná upozornění a výzvy k nápravě. Zaměstnanec podal proti zaměstnavateli žalobu a tvrdil, že důvody okamžitého zrušení pracovního poměru byly vykonstruované a nepravdivé. Tuto argumentaci sice zaměstnanec ve sporu neuhájil, přesto měl šanci na úspěch. Aby totiž zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru, musel by zaměstnanec porušit své povinnosti zvláště hrubým způsobem. Vznikla proto jednak otázka, zda neuklizení svěřeného autobusu představuje takové porušení, či nikoliv, a dále **otázka jak nahlížet na chování zaměstnavatele, který několik měsíců usiloval o nápravu zaměstnance a pak za stejné porušení přistoupil rovnou k nejzávažnější pracovní právní sankci, kterou měl k dispozici.**

Zatímco okresní soud vyhověl zaměstnavateli s uvedením, že nešlo o ojedinělé pochybení a zaměstnanec nebyl schopen se napravit, u krajského soudu uspěl zaměstnanec. **Krajský soud totiž dospěl k závěru, že pokud zaměstnavatel několik měsíců danou situaci řešil snahou o nápravu, pak bylo možné po zaměstnavateli spravedlivě chtít, aby zaměstnance vydržel zaměstnávat ještě po výpovědní dobu.** Porušení povinnosti zaměstnance považoval proto krajský soud pouze za závažné, nikoliv zvláště hrubým způsobem. Vznětí sporu před obecnými soudy tak připomínalo přísloví „pro dobrotu na žebrotu“. Zaměstnavatel se ale nevzdal a podal proti rozsudku krajského soudu dovolání k Nejvyššímu soudu.

A co na to Nejvyšší soud?

Nejvyšší soud se případem zabýval v rozsudku ze dne 29. 10. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1822/2013 a neztotožnil se se závěry krajského soudu.

Nejvyšší soud především uvedl, že intenzita jednání zaměstnance není zmírněna tím, že se tohoto jednání dopouští opakovaně i přes výtky zaměstnavatele. Naopak Nejvyšší soud vytkl krajskému soudu, že nepřihlížel dostatečně k tomu, že zaměstnanec úmyslně neplnil pokyny zaměstnavatele vydané v souladu s pracovní smlouvou, což je pro posouzení věci zásadní. [1]

Roli hraje podle Nejvyššího soudu i to, že provozovatel autobusu má spravedlivě zájem na tom, aby jeho autobusy byly čisté a nezatuchlé, jinak riskuje, že přijde o zákazníky a tím i o své podnikání, což samozřejmě zvyšuje intenzitu porušení povinností zaměstnance. Nejvyšší soud tedy sice neřekl nahlas, zda je v daném případě okamžité zrušení pracovního poměru na místě, ale mezi řádky lze vyčíst, že spíše ano.

Závěr

Rozebíraný rozsudek lze přijímat velmi pozitivně. Jestliže k zásadám každého dobrého personalisty patří pokusit se vést chybujícího zaměstnance k nápravě (pokud samozřejmě nejde ihned o zcela neomluvitelné nebo nenapravitelné pochybení), nelze takové chování obracet proti zaměstnavateli. Nejvyšší soud tak jasně oddělil neúspěšnou snahu zaměstnavatele o nápravu zaměstnance od tolerování závadného chování a potvrdil, že totéž chování, které zaměstnavatel jednou řeší výzvou k nápravě, může podruhé vést až ke skončení pracovního poměru.



Mgr. Michal Vrajík,
advokát

[Randl Partners](#)

advokátní kancelář, člen Ius Laboris

Tetris Office Building
Budějovická 1550/15a
140 00 Praha 4

Tel.: +420 222 755 311
Fax: +420 270 007 311
e-mail: office@randls.com



[1] Tento názor nevyslovil Nejvyšší soud v poslední době poprvé, viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1271/2013.

© 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](#)