1. 10. 2015

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

Máte padáka. Nebo ne?

Zaměstnavatelé se často domnívají, že pracovní poměr zaměstnance lze ukončit okamžitým zrušením v případě každého chování zaměstnance, které zaměstnavatel vyhodnotí jako zvlášť hrubé porušení pracovních povinností. Tento omyl může zaměstnavatele v budoucnu stát nemalé prostředky a proto je potřeba opravdu pečlivě zvažovat, zda jsou v konkrétním případě skutečně naplněny zákonné předpoklady pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.



Jen výjimečné případy

Základní zásadou, ze které vychází zákoník práce i judikatura soudů, je povaha okamžitého zrušení pracovního poměru jako zcela výjimečného prostředku zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel tedy může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze výjimečně, a jen ve dvou případech. Prvním z nich je situace, kdy byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, případně na dobu nejméně 6 měsíců, pokud šlo o úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

My se však v tomto článku zaměříme na druhý možný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, a tím jsou případy, kdy zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (dříve pracovní kázeň) zvlášť hrubým způsobem.

Zákoník práce zná několik stupňů porušení pracovních povinností, od méně závažného přes závažné porušení, pro která lze dát zaměstnanci výpověď (při splnění zákonem stanovených předpokladů), až po zvlášť hrubé porušení, které jediné ospravedlňuje ve výjimečných případech ukončení pracovního poměru zaměstnance jeho okamžitým zrušením.

Proto se soud při posuzování platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru vždy pečlivě zabývá právě posouzením intenzity, jaké dosáhlo konkrétní porušení pracovní povinnosti zaměstnancem. Zaměstnavatelé se často mylně domnívají, že došlo k naplnění důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru, pokud se zaměstnanec dopustil jednání, které zaměstnavatel ve svém vnitřním předpisu nebo v pracovní smlouvě označil za zvlášť hrubé porušení pracovních povinností. Takové hodnocení intenzity porušení povinnosti ze strany zaměstnavatele je však zcela irelevantní a soud k němu při posuzování platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru vůbec nepřihlíží.

Soud bude tedy při svém rozhodování vycházet z úvahy, zda porušení povinnosti ze strany zaměstnance bylo skutečně tak závažné, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby. Přitom bude soud přihlížet jak ke konkrétním okolnostem porušení pracovní povinnosti ze strany zaměstnance, tak k jeho dopadům na

činnost zaměstnavatele, které mohou být různé u různých zaměstnavatelů i v případech zaměstnanců vykonávajících jiný druh práce (konkrétně například požívání alkoholu v pracovní době má jinak závažné dopady v případě řidiče autobusu než v případě pracovníka callcentra).

Za porušení povinnosti odůvodňující okamžité zrušení pracovního poměru byly dosud ze strany soudů shledány například odmítnutí vykonání práce podle pokynu nadřízeného vydaného v souladu s právními předpisy, útok na majetek zaměstnavatele (krádež, poškozování, odčerpávání majetku zaměstnavatele atd.), falšování docházky, hrubě nedbalý postup lékaře při ošetření pacienta, zaměstnanec pracující ve výškách pod vlivem alkoholu, verbální útok na zákazníka, fyzický útok proti nadřízenému nebo jinému zaměstnanci, a také používání věcí zaměstnavatele (služební osobní automobil, osobní počítač, mobilní a pevný telefon) v pracovní době k jiným než pracovním činnostem.

Pozor na těhotné

Pro úplnost je také potřeba podotknout, že ani ve výše popsaných případech nelze okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnankyní těhotnou nebo na mateřské dovolené, ani zaměstnancem čerpajícím rodičovskou dovolenou.

Zatímco u zaměstnanců na mateřské nebo rodičovské dovolené zřejmě ani v praxi k žádnému zvlášť hrubému porušování pracovních povinností nedochází, v případech těhotných zaměstnankyň k němu samozřejmě dojít může. V případě zvlášť hrubého porušení pracovních povinností ze strany těhotné zaměstnankyně pak lze pracovní poměr ukončit výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce.

Zaměstnavatel však v této situaci může narazit na těžko řešitelné dilema. Zaměstnankyně totiž nemají povinnost informovat zaměstnavatele o svém těhotenství, a zároveň judikatura i právní teorie vychází z toho, že pro uplatnění zákazu okamžitého zrušení s těhotnou zaměstnankyní není rozhodující, zda při okamžitém zrušení zaměstnavatel věděl nebo nevěděl o tom, že zaměstnankyně je těhotná. Ostatně to dosud nemusí vědět ještě ani sama zaměstnankyně. Proto lze jen doporučit, aby v případech, kdy má zaměstnavatel „podezření“, že by zaměstnankyně mohla být těhotná, zaměstnavatel „pro jistotu“ nepřistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru, ale ukončil pracovní poměr zaměstnankyně výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce, a vyhnul se tak riziku neplatnosti okamžitého zrušení pro případ, že by později vyšlo najevo těhotenství dotčené zaměstnankyně.

Náležitosti okamžitého zrušení

Okamžité zrušení pracovního poměru musí být samozřejmě písemné. Důvod okamžitého zrušení v něm přitom musí být popsán takovým způsobem, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným. Zaměstnavatel tedy musí dostatečně určitě a konkrétně skutkově vymezit, jakého porušení pracovních povinností se zaměstnanec dopustil, zjednodušeně řečeno, z obsahu okamžitého zrušení musí být jasné, co přesně zaměstnanec udělal a kdy, aby bylo zřejmé, za co přesně mu byl okamžitě zrušen pracovní poměr.

Pokud chce zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, nesmí s tím také příliš dlouho otálet. Pracovní poměr lze okamžitě zrušit pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu okamžitého zrušení dověděl (s výjimkou případu porušení pracovní povinnosti v cizině, kdy lhůta končí 2 měsíce po návratu zaměstnance z ciziny), nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl. Další výjimku představuje případ, kdy se v průběhu oněch 2 měsíců stalo porušení povinnosti zaměstnancem předmětem šetření jiného orgánu. Pak je možné okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření. I v případě uvedených výjimek je však nutné dodržet nejzazší

jednoroční lhůtu ode dne vzniku důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru.

Pokud se zaměstnavatel vypořádal se všemi popsanými úskalími okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance, má dostatečně zdokumentováno porušení povinnosti ze strany zaměstnance zvlášť hrubým způsobem, a toto porušení pracovních povinností konkrétně a určitě popsal v okamžitém zrušení pracovního poměru, zbývá už jen tuto listinu dotčenému zaměstnanci řádně doručit, a to do vlastních rukou, nejlépe osobně na pracovišti, nebo poštou za splnění podmínek stanovených zákoníkem práce. Řádné doručení okamžitého zrušení pracovního poměru nemusí být v praxi tak jednoduché, jak by se mohlo na první pohled zdát. Proto je třeba věnovat mu dostatečnou pozornost, aby nesprávným doručením nepřišlo vniveč veškeré předchozí úsilí zaměstnavatele o skončení pracovního poměru se zaměstnancem, který zvlášť hrubým způsobem porušil povinnosti vztahující se k jím vykonávané práci.



Alena Vlachová,
advokátka

VEPŘEK CASKA VLACHOVÁ advokátní kancelář s.r.o.

Husova 242/9
110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 220 775
Fax: +420 222 220 804
e-mail: info@vcv.cz

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

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná

kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu