16. 10. 2012

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

Neuspokojivé pracovní výsledky nebo porušení pracovní kázně?

V praxi mohou nastat pochybnosti, zda se jedná o výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) nebo § 52 písm. g) zák. práce, přestože jsou oba výpovědní důvody jasně vymezeny. Pro správnou kvalifikaci výpovědního důvodu a volbu mezi výše uvedenými dvěma ustanoveními je dle Nejvyššího soudu ČR nezbytné v první řadě zkoumat otázku zavinění.

Podle ustanovení **§ 52 písm. g) zák. práce** *zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.*

Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. června 2012, sp. zn. 21 Cdo 977/2011, plyne, že porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci může být kvalifikováno jako výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce pouze tehdy, pokud bylo zaměstnancem **zaviněno**. Může se jednat o přímý úmysl, kdy zaměstnanec své pracovní povinnosti porušit chtěl, či úmysl nepřímý, kdy věděl, že jeho chování může být s nimi v rozporu a byl s tím srozuměn pro případ, že se tak stane.

Podle Nejvyššího soudu ČR pro tento výpovědní důvod **postačuje jako forma zavinění i nedbalost v jakékoli formě**. U vědomé nedbalosti zaměstnanec sice porušit pracovní povinnosti nechtěl, nicméně bez přiměřených důvodů spoléhal na to, že je neporuší. V případě nevědomé nedbalosti své pracovní povinnosti zaměstnanec také porušit nechtěl, ale ani nevěděl, že je svým jednáním porušit mohl, vzhledem k okolnostem o tom však vědět mohl a měl.

V tomto případě není podstatné, zda zaměstnanec dosahuje dobrých pracovních výsledků, protože zcela nezávisle na nich se dopouští porušování povinností, které pro něj z pracovního poměru vyplývají. Může se jednat o povinnosti vyplývající z právních předpisů (především zákoníku práce), pracovní smlouvy, pracovního řádu či pokynů nadřízeného vedoucího zaměstnance.

Podle ustanovení **§ 52 písm. f) zák. práce** *zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď,*

nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

Použití ustanovení § 52 písm. f) zák. práce dle uvedeného judikátu naopak **nevyžaduje zaviněné porušení pracovních povinností**, které sice může být součástí skutkové podstaty, nejedná se však o její nutnou součást. Jak uvádí Nejvyšší soud ČR ve výše uvedeném rozhodnutí: „*Ustanovení § 52 písm. f) zák. práce vychází totiž z objektivního zjištění, že zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky dosahuje, a to bez ohledu na to, zda tomu tak je v důsledku zaviněného jednání zaměstnance (alespoň ve formě nedbalosti). Je zcela nepodstatné, zda neuspokojivé pracovní výsledky jsou důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností apod. Podstatné je, že zde objektivně neuspokojivé pracovní výsledky existují.*“ Jako konkrétní příklad můžeme uvést neplnění stanovených hodinových kvót.

V citovaném rozhodnutí Nejvyšší soud ČR dále uvádí: „*rozhodující pro posouzení, zda vytýkané jednání představuje neuspokojivé pracovní výsledky ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zák. práce nebo zda jde o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, je, zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností, které ale musí být zaviněno alespoň z nedbalosti. Není-li byť jen nedbalostního porušení pracovních povinností, nemůže se jednat o výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, ale případně, při splnění dalších zákonných požadavků, pouze o výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce.*“

Závěrem tedy lze konstatovat, že zaměstnavatel by se při posuzování podřazení skutkové podstaty pod jeden z výše uvedených výpovědních důvodů měl nejprve zabývat otázkou zavinění. V případě zaviněného jednání zaměstnance by mohl uplatnit výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce. V opačném případě je nutné se blíže zabývat splněním dalších podmínek, aby mohlo být na případ aplikováno ustanovení § 52 písm. f) zák. práce.

Bc. Petra Kořínková

Schaffer & Partner Legal, s.r.o., advokátní kancelář

Gallery Myšák
Vodičkova 710/31
110 00 Praha 1

Tel.: + 420 221 506 300
Fax: + 420 221 506 301
e-mail: info@schaffer-partner.cz

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

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti