

7. 3. 2008

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

Porušení pracovních povinností a ukončení pracovního poměru

U nás ve společnosti je zaměstnán zaměstnanec, který má problémy s docházkou do zaměstnání. Téměř s pravidelností přichází na své pracoviště s deseti až patnácti minutovým zpožděním. Takovéto porušování docházky trvá již několik měsíců. Několikrát jsme dotyčného zaměstnance upozorňovali, že porušuje své pracovní povinnosti, nicméně jsme nezpозorovali žádnou změnu k lepšímu. Jelikož se domníváme, že takovéto chování zaměstnance může ovlivnit pracovní morálku ostatních zaměstnanců, rádi bychom ukončili s tímto zaměstnancem pracovní poměr. Je to možné a za jakých podmínek?



Pokud dotyčný zaměstnanec již není ve zkušební době a odmítne se dohodnout se zaměstnavatelem na skončení svého pracovního poměru, bude zaměstnavatel muset sáhnout k výpovědi. Zaměstnavatel však může zaměstnanci dát výpověď z pracovního poměru pouze z důvodů vypočítaných v ustanovení § 52 zákoníku práce (ZP).

Výše popsaným jednáním zaměstnanec bezpochyby porušuje své povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (zákoník práce dříve používal jednodušší termín "porušení pracovní kázně", my nadále budeme pro zjednodušení používat termín "porušení povinností zaměstnance"). Ze zákoníku práce totiž vyplývá, že všichni zaměstnanci musejí mimo jiné dodržovat pracovní dobu (viz § 301 písm. b) ZP) a musejí být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny (viz § 81 odst. 3 ZP). Při porušení těchto povinností zaměstnance tak přichází v úvahu výpovědní důvod dle § 52 písm. g) ZP.

Jako problematická se však může jevit skutečnost, že zákoník práce v ustanovení § 52 písm. g) ZP hovoří o výpovědi (i) z důvodů pro které by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem zrušit pracovní poměr okamžitě - tedy i z důvodu zvlášť hrubého porušení povinností zaměstnance, (ii) pro závažné porušení povinností zaměstnance nebo (iii) pro soustavné méně závažné porušování povinností zaměstnance. Výběr konkrétního důvodu výpovědi zaměstnavateli stěžuje skutečnost, že zákoník práce pojmy "zvlášť hrubé", "závažné" nebo "soustavné méně závažné" porušení povinností zaměstnance žádným způsobem blíže nevymezuje. Pokud však zaměstnavatel posoudí špatně míru porušení povinností zaměstnance, zejména v případě, kdy konkrétní porušení kvalifikuje jako závažnější než doopravdy je, bude výpověď daná zaměstnanci neplatná.

Výše uvedené riziko neplatnosti výpovědi hrozí z toho důvodu, že jediným, kdo může stanovit neplatnost rozvázání pracovního poměru a tedy i závazně určit konkrétní míru porušení povinností zaměstnance, je soud. Aby zaměstnavatel minimalizoval riziko neplatnosti výpovědi, je proto nutné, aby se seznámil s dosavadní poměrně bohatou rozhodovací praxí soudů (soudní judikaturou). V této souvislosti jsou významné zejména rozsudky Nejvyššího soudu ČR, které sice nejsou přímo závazné, v praxi jsou ale soudy nižších instancí respektovány.

Podle současné judikatury je třeba vždy při posuzování míry intenzity porušení povinností zaměstnance vycházet z konkrétních okolností každého případu. Soudy přitom přihlížejí zejména k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů,

k době a situaci, v níž došlo k porušení povinností zaměstnance, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinností zaměstnance pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, případně k celkové úrovni dodržování povinností zaměstnanců na daném pracovišti, apod.

Jelikož zákoník práce nezná nižší stupeň porušení povinností zaměstnance než je méně závažné porušení, je každé porušení povinností zaměstnance, které nelze podřadit pod závažné, popř. zvlášť hrubé porušení povinností, méně závažným porušením pracovní kázně.

O méně závažného porušení povinností zaměstnance půjde s největší pravděpodobností i v případě Vámi popsaného chování Vašeho zaměstnance. Přísnější kvalifikování by přicházelo do úvahy pouze pokud by existovaly zvláštní okolnosti, jako například pokud by šlo o zaměstnance, jehož přítomnost je podmínkou pro fungování provozu či pracoviště zaměstnavatele, respektive jehož nepřítomnost může způsobit zaměstnavateli vážné škody (například, pokud by šlo o jediného lékaře v ordinaci nebo pracovníka, který obsluhuje výrobní linku, apod.). Předpokládáme však, že ve Vašem případě tyto zvláštní okolnosti naplněny nejsou.

Aby zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď pro méně závažné porušení jeho povinností, musí se jednat o "soustavné" porušování. Dle soudní judikatury tak musí zaměstnanec své povinnosti porušit nejméně třikrát, přičemž mezi jednotlivými porušeními musí být přiměřená časová souvislost (k porušení povinností by mělo dojít v průběhu přibližně šesti měsíců). V této souvislosti upozornujeme, že se nemusí jednat o porušení stejné povinnosti (dotyčný zaměstnanec tak může být, vedle pozdních příchodů, například hrubý vůči kolegovi nebo zákazníkovi nebo nesplní nedůležitý pokyn nadřízeného, apod.).

Další podmínkou výpovědi je, že zaměstnanec byl v posledních šesti měsících v souvislosti s méně závažným porušením svých povinností písemně upozorněn na možnost výpovědi. Zákoník práce nestanoví, při kterém méně závažném porušení je třeba zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi. Lze proto dovodit, že zaměstnavatel musí zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení povinností zaměstnance, které předchází méně závažnému porušení, po kterém následuje výpověď, tedy prakticky po druhém porušení. Zaměstnavatel však může upozornit zaměstnance již po prvním porušení s tím, že zaměstnanec musí následně některou ze svých povinností porušit alespoň dvakrát, aby bylo možné mu dát výpověď.

Z Vašeho dotazu rozumíme, že k popisovanému porušování povinností zaměstnance dochází soustavně (téměř pravidelně) a zřejmě i v požadované časové souvislosti. Domníváme se proto, že je naplněn výpovědní důvod upravený § 52 písm. g) zákoníku práce – soustavné méně závažné porušování povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Aby bylo možné dát zaměstnanci výpověď, je nutné zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi (předpokládáme, že dosavadní upozornění byla pouze ústní). Doporučujeme proto bezodkladně zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi dle § 52 písm. g) zákoníku práce a zároveň v písemném upozornění vyspecifikovat jednotlivá porušení povinností zaměstnance, ke kterým v posledních měsících došlo (tedy zejména vyspecifikovat jednotlivé pozdní příchody zaměstnance). Pokud zaměstnanec po obdržení upozornění poruší své povinnosti ještě jednou (nemusí jít nutně o další pozdní příchod do práce), lze tomuto zaměstnanci již doručit výpověď. Písemná výpověď musí rovněž obsahovat specifikaci jednotlivých porušení a musí být doručena zaměstnanci do vlastních rukou (ideálně osobně na pracovišti). Pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby (nebyla-li sjednána delší), která počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

Mgr. Jaroslav Škubal, Mgr. Matěj Daněk

[PROCHÁZKA / RANDL / KUBR](#)

člen aliance ius laboris

© EPRAVO.CZ - Sbírka 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 - judikurní 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](#)