21. 9. 2012

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

Porušování povinností, nesplňování požadavků a jak se v nich vyznat

V nedávné době vydal Nejvyšší soud České republiky dva rozsudky týkající se výpovědi z pracovního poměru z pracovních důvodů na straně zaměstnance. Jde o rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 4928/2010 a o rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 977/2011. V obou případech NS rozhodoval o platnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. f) a § 52 písm. g) zákoníku práce. Jednak se NS zabýval rozdílem mezi těmito výpovědními důvody a dále konstatoval, že posouzení, o jaký výpovědní důvod se jedná, náleží soudu. Soud je přitom vázán pouze vylíčeným skutkovým stavem, který byl rozhodný pro rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, a nikoliv hodnocením zaměstnavatele.

21 Cdo 4928/2010

Shrnutí situace

Žalovaná dala žalobci výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. f) zákoníku práce, protože *„na výzvu neodstranil nedostatky, které se týkaly porušování pracovních povinností* (nevyužívání pracovní doby), *neuspokojivých pracovních výsledků a množících se stížností ze strany klientů*“. Žalobce napadl výpověď pro neplatnost, protože pokud by se mělo jednat o výpověď podle § 52 písm. f) zákoníku práce, musel by být ze strany žalované v posledních 12 měsících písemně vyzván k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků; pokud by pak mělo jít o výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce, musel by být žalobce v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále jen „porušení povinnosti“) písemně upozorněn na možnost výpovědi. V daném případě však jakékoliv upozornění na možnost výpovědi chybělo.

Soud prvního stupně a odvolací soud

Soud prvního stupně žalobě vyhověl. Vyšel z toho, že soud není vázán právní kvalifikací právního úkonu, že každý právní úkon posuzuje podle jeho obsahu a že v daném případě byly dány dva výpovědní důvody, a to porušení povinnosti podle § 52 písm. g) zákoníku práce a nesplňování požadavků žalovaného pro výkon sjednané práce spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích podle § 52 písm. f) zákoníku práce. Podle soudu prvního stupně přímými důkazy nebylo dostatečně prokázáno vytýkané jednání, chybělo upozornění na možnost výpovědi i poskytnutí přiměřené lhůty pro odstranění neuspokojivých pracovních výsledků.

Odvolací soud dal soudu prvního stupně za pravdu jen v případě výpovědního důvodu pro neuspokojivé pracovní výsledky, jelikož nebyla splněna podmínka pro tento výpovědní důvod v

podobě písemné výzvy v posledních 12 měsících. Další dvě skutkové okolnosti pak odvolací soud oddělil jako samostatné výpovědní důvody. V případě nevyužívání pracovní doby se dle odvolacího soudu žalobce dopustil závažného porušení povinnosti, a proto žalovaná v takovém případě nebyla povinna jej na možnost výpovědi předem písemně upozornit. Nevhodným chováním ke klientům pak žalobce nesplňoval požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce a naplnil výpovědní důvod podle § 52 písm. f) zákoníku práce, ani v tomto případě tedy nebylo předchozí upozornění či výzva nutná. V návaznosti na naplnění obou uvedených výpovědních důvodů odvolací soud žalobu zamítl.

Nejvyšší soud

Žalobce podal proti rozhodnutí odvolacího soudu dovolání, které NS posoudil jako neopodstatněné, dovolání zamítl a ve výsledku potvrdil rozhodnutí odvolacího soudu. NS konstatoval, že *„výpovědní důvod použitý ve výpovědi z pracovního poměru je charakterizován jeho skutkovým vymezením a při posouzení, o jaký výpovědní důvod jde, vychází soud ze skutkového vylíčení tohoto důvodu; okolnost, zda, popřípadě jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná. Je tedy věcí soudu, aby posoudil, který v ustanovení § 52 zák. práce uvedený výpovědní důvod byl skutkovým vylíčením důvodu výpovědi opravdu naplněn*.“

NS sice odvolacímu soudu vytkl, že v případě nevyužívání pracovní doby řádně neodůvodnil, proč se mělo jednat o závažné porušení a v této části je tedy rozhodnutí nepřezkoumatelné. V případě posouzení stížností klientů jako nesplňování požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon práce se však NS se závěry odvolacího soudu ztotožnil a potvrdil, že v této části byl výpovědní důvod naplněn. Proto platnost výpovědi jako celku nemohlo zvrátit ani případné zjištění, že ostatní uvedené výpovědní důvody naplněny nebyly.

21 Cdo 977/2011

Shrnutí situace

V případě druhého rozhodnutí byl se žalobkyní rozvázán pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce pro závažné porušení povinnosti, které mělo spočívat v závažném nedodržování zákona o účetnictví a v účasti na konkurzu na pracovní místo u jiné firmy v době pracovní neschopnosti. Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná.

Soud prvního stupně a odvolací soud

Soud prvního stupně žalobě vyhověl a uzavřel, že výpověď není platná. Podle jeho názoru v jednání žalované nelze shledat splnění podmínky pro výpovědní důvod podle § 52 písm. g) zákoníku práce, a to s přihlédnutím k tomu, že žalobkyni nebyla známa vnitřní směrnice o oběhu účetních dokladů a dříve žádné problémy neměla. Dále konstatoval, že pokud je žalobkyně v pracovní neschopnosti s povolenými vycházkami, neznamená to, že by byla povinna v té době činit úkony směřující k výkonu její práce, a proto se mohla účastnit výběrového řízení na pracovní pozici u jiného zaměstnavatele.

Odvolací soud rozhodnutí soudu prvního stupně potvrdil. Vzhledem k tomu, že soud není vázán právní kvalifikací výpovědního důvodu, zabýval se v tomto směru jednáním žalobkyně a došel k závěru, že skutkovou podstatu jednání bylo nutno podřadit pod § 52 písm. f) zákoníku práce. Podle názoru odvolacího soudu totiž nešlo o jednání, které „by bylo v krátké časové souvislosti“, a jednalo se tedy o dlouhodobé neuspokojivé pracovní výsledky. Protože však nebyla splněna podmínka písemné výzvy zaměstnavatele k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků v posledních 12 měsících, posoudil odvolací soud výpověď jako neplatnou.

Nejvyšší soud

Proti tomuto rozsudku podal žalovaný dovolání. NS v rozhodnutí o něm upozornil na skutečnost, že *„zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52, přičemž důvod ve výpovědi musí skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná; důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn. Soud pak při posouzení, o jaký výpovědní důvod jde, vychází ze skutkového vylíčení tohoto důvodu, okolnost, zda, popřípadě jak, zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná*."

Nejvyšší soud na rozdíl od soudu odvolacího po posouzení skutkového stavu došel k závěru, že byl naplněn důvod pro výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce, neboť porušení povinnosti zaměstnankyně zavinila alespoň z nedbalosti (pravidla pro zacházení s účetními doklady neznala, ale znát měla). Rozhodnutí obou nižších soudů tedy spočívalo na nesprávném právním posouzení věci, proto NS obě rozhodnutí zrušil a vrátil věc k řízení soudu prvního stupně, aby se zabýval intenzitou porušení a dalšími souvisejícími okolnostmi.

Shrnutí

Při rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele je nezbytné, aby zaměstnavatel přesně vymezil výpovědní důvod a aby tento výpovědní důvod spadal pod kvalifikaci § 52 zákoníku práce, neboť pouze z důvodů uvedených v tomto ustanovení může zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí rozvázat. Toto vymezení se však děje popisem samotného skutkového stavu ze strany zaměstnavatele. Podřadit skutkový stav pod konkrétní výpovědní důvod uvedený v § 52 zákoníku práce pak náleží soudu, který není vázán případným právním posouzením výpovědního důvodu ze strany zaměstnavatele. Při posouzení, o který výpovědní důvod se jedná, je soud vázán ve výpovědi popsaným skutkovým stavem a nemůže jít nad jeho rámec.

Při rozlišování mezi výpovědním důvodem podle § 52 písm. g) a písm. f) zákoníku práce je pak nutné si zejména uvědomit, že v případě § 52 písm. g) je nutné **zaviněné porušení povinnosti zaměstnance** stanovené právními předpisy, pracovní smlouvou, pracovním řádem, apod., a to ve formě úmyslu nebo i nedbalosti (vědomé i nevědomé). Zaměstnanec přitom může klidně splňovat veškeré nutné předpoklady i požadavky pro výkon práce a může dosahovat dobrých pracovních výsledků. V případě § 52 písm. f) je určující **objektivní nesplnění stanovených předpokladů nebo požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon práce** (i v podobě neuspokojivých pracovních výsledků) a je nepodstatné, zda tato skutečnost byla způsobena neschopností, nezpůsobilostí nebo neodpovědným přístupem zaměstnance – zaměstnanec se v tomto případě nemusí dopustit žádného porušení povinnosti. Navíc není vyloučeno, aby v jednom případě došlo i k souběhu obou výpovědních důvodů, tedy např. že zaměstnanec dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků, jelikož neplní své pracovní povinnosti.

Jak ovšem potvrzují oba výše zmíněné případy, samotná právní kvalifikace činí často problémy i samotným soudům a až NS jejich rozhodování koriguje. Zaměstnavatelé by se tedy měli zejména soustředit právě na specifické a konkrétní vylíčení skutkových okolností, včetně všech relevantních okolností. Pokud se však má jednat o výpověď z důvodu soustavného méně závažného porušení povinnosti nebo neuspokojivých pracovních výsledků, musí být ještě splněna podmínka předchozí písemné výzvy. Zde je tedy nutné, aby si zaměstnavatel pro naplnění této podmínky vlastní právní posouzení věci učinil, tím se však vystavuje riziku přehodnocení výpovědního důvodu ze strany soudu a neplatnosti výpovědi pro nesplnění podmínek pro tento jiný důvod.

Nelze tedy než zaměstnavatelům doporučit, aby při rozvazování pracovních poměrů se zaměstnanci vždy postupovali co nejobezřetněji, preferovali rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem dohodou a před dáním výpovědi pokud možno vyhledali právní pomoc.

Mgr. Barbora Kudrhalt Suchá

Lucie Neuvirtová

Randl Partners
advokátní kancelář, člen ius laboris

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel.: + 420 222 755 311
Fax: + 420 239 017 574
e-mail: office@randls.com

© 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