

29. 9. 2015

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

# Rozlišování důvodů pro výpověď z pracovního poměru

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 25.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014, poukázal na častou chybu zaměstnavatelů, kteří důsledně nerozlišují předpoklady a důvody pro výpověď z pracovního poměru. V praxi činí potíže zejména rozlišování důvodu spočívajícího v nesplňování požadavků pro řádný výkon práce a porušování pracovních povinností.

## Skutkové okolnosti případu

Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy ze dne 20.4.2007 jako řidič. Dne 30.6.2009 byl písemně upozorněn na porušování pracovních povinností a na možnost dání výpovědi. Dopisem ze dne 17.12.2009 zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce z důvodu soustavného méně závažného porušování pracovních povinností, neboť zaměstnanec opakovaně v období od 9.7.2009 do 13.12.2009 ve specifikovaných dnech nedodržel jízdní řád tím, že předčasně odjel ze zastávky, a v období od 2.7.2009 do 13.12.2009 ve specifikovaných dnech v rozporu s ustanovením čl. 2.1. směrnice D01r2 Organizování MHD nevykonával práci ve stejnokroji.

Zaměstnanec s výpovědí z pracovního poměru nesouhlasil, jelikož si nebyl vědom žádného porušení pracovních povinností. K nedodržování odjezdů ze zastávek dodal, že neviděl na displej zařízení, na němž se mu zobrazoval čas odjezdu stanovený jízdním řádem. Oznamil proto zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání a obrátil se k příslušnému soudu s návrhem na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Městský soud v Brně i Krajský soud v Brně však žalobu zaměstnance zamítly, a proto podal dovolání k Nejvyššímu soudu.

## Názor Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud vytkl odvolacímu soudu, že se měl zabývat tvrzením zaměstnance, že v důsledku své zrakové vady řádně neviděl na zařízení, na němž se mu zobrazoval čas odjezdu, a to bez ohledu na to, že se podrobil lékařskému vyšetření, na základě něhož byl shledán zdravotně způsobilým k práci řidiče, neboť okolnost, že zaměstnanec byl lékařským posudkem uznán schopným výkonu uvedené práce, nevypovídá nic o tom, zda viděl údaje o času odjezdu.

**Protože porušení pracovních povinností zaměstnance by mohlo být důvodem k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce jen tehdy, bylo-li by zaměstnancem zaviněno, je závěr odvolacího soudu předčasný a nesprávný.**

Za správný Nejvyšší soud nepovažoval ani závěr, že zaměstnavatel byl oprávněn dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce též proto, že zaměstnanec v rozporu s ustanovením čl. 2.1. směrnice D01r2 Organizování MHD nevykonával práci ve stejnokroji. Právní předpisy nestanoví povinnost zaměstnance, aby při práci používal pouze oděv určený zaměstnavatelem, není-li takový pracovní oděv součástí povinných osobních ochranných pracovních prostředků.

**Stanoví-li zaměstnavatel povinnost zaměstnance používat stejnokroj, nejde o pracovní**

**povinnost, nýbrž o požadavek zaměstnavatele pro řádný výkon práce zaměstnance, jehož nesplňování nemůže být důvodem k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce.**

### **Komentář případu**

Český zákoník práce umožňuje zaměstnavatelům dát zaměstnanci výpověď pouze ze zákonem stanovených důvodů a současně jim ukládá, aby byl tento důvod ve výpovědi určitým a nezaměnitelným způsobem skutkově vymezen. Spočívá-li navíc výpovědní důvod v neuspokojivých pracovních výsledcích nebo soustavném méně závažném porušování pracovních povinností zaměstnance, má výpovědi z pracovního poměru předcházet písemná výtka doručená zaměstnanci do vlastních rukou. Na počátku všech kroků zaměstnavatele, které mohou ve svém konečném důsledku vést k rozvázání pracovního poměru, je nezbytné věnovat dostatečnou pozornost výběru správného výpovědního důvodu a u porušení pracovních povinností zkoumat přinejmenším nedbalostní zavinění zaměstnance. Pokud tuto fázi zaměstnavatelé podcení, mohou dotčení zaměstnanci po doručení neplatné výpovědi z pracovního poměru trvat na dalším zaměstnávání a náhradě mzdy.



**Mgr. Tomáš Liškutín,**  
advokát



**Mgr. David Šupej,**  
advokátní koncipient

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

### **Další články:**

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)

- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)