

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

Výpověď pro soustavné drobné prohřešky proti pracovním povinnostem

Drobné avšak soustavné porušování povinností ze strany zaměstnanců je v praxi relativně častým nešvarem, tento příspěvek by proto měl nastínit možnosti a pravidla jeho postihu směřujícího k rozvázání pracovního poměru. Zákoník práce rozlišuje celkem tři stupně intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (tři stupně intenzity porušení pracovní kázně), na jejichž základě je možno za stanovených podmínek rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr, a to pro:

- soustavné méně závažné porušování pracovní kázně (výpovědí ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce),
- závažné porušení pracovní kázně (výpovědí ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce),
- porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem (výpovědí ve smyslu ust. § 52 písm. g) nebo okamžitým zrušením § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce).

Při hodnocení intenzity porušení (pracovní kázně resp. povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) a volbě způsobu případného rozvázání pracovního poměru by měl zaměstnavatel přihlížet především k:

- osobě zaměstnance,
- jím zastávané funkci,
- jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních povinností,
- době a situaci, v níž k porušení povinnosti došlo,
- míře zavinění zaměstnance (zda šlo o zavinění úmyslné nebo z nedbalosti),
- způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance,
- zda šlo o ojedinělé porušení nebo opakované (recidivu),
- důsledkům porušení povinnosti pro zaměstnavatele,
- tomu, zda zaměstnanec způsobil svým jednáním zaměstnavateli škodu apod.

Nic menšího už provést nelze

Méně závažné porušení povinnosti je porušením pracovní kázně té nejmenší intenzity. Protože nižší stupeň intenzity porušení povinnosti, než je právě méně závažné porušení, zákoník práce neupravuje, každé porušení pracovní kázně, které nedosahuje intenzity porušení zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení, je vždy méně závažným porušením povinnosti. [1] V praxi méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci spočívá zejména v opakovaných pozdních příchodech do práce resp. předčasných odchodech ze zaměstnání, dále může jít o kouření tabákových výrobků na pracovišti, kde je to zakázáno, a jiné drobné prohřešky proti pravidlům stanoveným obecně závaznými právními předpisy i předpisy vnitřními.

Na rozdíl od závažného porušení povinnosti nebo porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem může zaměstnavatel přistoupit v tomto případě k výpovědi z pracovního poměru jen tehdy, pokud se porušení opakují a mají charakter soustavného porušování. Vymezení soustavnosti zákoník práce neobsahuje a ponechává je proto na judikatuře (rozhodovací praxi) soudů.

Tři prohřešky postačují

Nejvyšší soud ve svých rozhodnutích dovedl, že o soustavné méně závažné porušování pracovní kázně se jedná, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tři porušení, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností a mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. Nemusí jít samozřejmě o tři porušení stejné povinnosti. Pokud jde o přiměřenou časovou souvislost, tu lze spatřovat v tom, že jedno porušení pracovní kázně navazuje na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení.

Výpovědi musí předcházet varování

Dalším rozdílem oproti výpovědním důvodům vztahujícím se k závažnějším (intenzivnějším) porušením povinností (pracovní kázně) je to, že u výpovědi z pracovního poměru pro soustavné méně závažné porušení pracovní kázně stanoví zákoník práce podmínku předchozího písemného upozornění na možnost výpovědi. Zaměstnavatel musí zaměstnance upozornit (varovat v tzv. vytýkacím dopisu) na možnost výpovědi v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Výpověď je pak zaměstnanci možno dát jen, jestliže byl v době posledních 6 měsíců před uplatněním výpovědi takto upozorněn. Účelem upozorňovací povinnosti je, aby se zaměstnanec vyvaroval dalšího porušování stanovených povinností (pracovní kázně) a nemuselo dojít k rozvázání pracovního poměru jako krajnímu řešení.

Vytýkací dopis

Vytýkací dopis tedy musí mít písemnou formu a musí být doručen zaměstnanci do vlastních rukou - nejvhodnější je osobní doručení zaměstnavatelem resp. pověřeným zaměstnancem přímo na pracovišti, případně v bydlišti nebo kdekoli jinde bude zaměstnanec zastížen. Mnohdy taková písemnost slouží jako důkaz v případném soudním sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Jestliže zaměstnanec nesouhlasí s obsahem vytýkacího dopisu, nemá to vliv na jeho platnost. Zaměstnanec však může např. písemně reagovat - oponovat zaměstnavatelovým výtkám k jeho práci.

Judikatura

Z rozhodnutí Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 441/2008 ze dne 16. 4. 2009: "Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru. Závažné porušení pracovní kázně je důvodem výpovědi z pracovního poměru. Méně závažná porušení pracovní kázně jsou důvodem k výpovědi z pracovního poměru jen tehdy, jde-li o soustavné zaviněné porušování pracovních povinností a byli zaměstnanec v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi."

Pro výpověď z důvodu soustavného méně závažného porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce neplatí, až na výjimky, zákaz výpovědi dle ust. § 53 zákoníku práce, výpověď je tak možno zaměstnanci dát i v ochranné době - např. v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, pokud však nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou (viz ust. § 54 písm. c)

zákoníku práce, od 1. 1. 2012 ust. § 54 písm. d) zákoníku práce).

Lhůta subjektivní a objektivní

Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď ve smyslu ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce pouze (v tzv. subjektivní lhůtě) do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy (v tzv. objektivní lhůtě) do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. (Stane-li se v průběhu uvedené lhůty 2 měsíců jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu (např. orgánu činného v trestním řízení), je možné dát ve smyslu ust. § 58 odst. 2 zákoníku práce výpověď ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.)

Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 4. 2009, spis. zn. 21 Cdo 441/2008: „Při výpovědi z pracovního poměru z důvodu soustavného méně závažného porušování povinnosti zaměstnance (dle ust. § 52 písm. g) část věty za středníkem) neběží dvouměsíční subjektivní lhůta (ve smyslu ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce) zvláště pro každé z méně závažných porušení „pracovní kázně“, která jsou podkladem výpovědi, nýbrž až od okamžiku, kdy se zaměstnavatel dověděl o tom méně závažném porušení „pracovní kázně“, na jehož základě výpověď dává a kterým byla dovršena skutková podstata tohoto důvodu výpovědi.“[2]

Nejvyšší soud ČR v uvedeném judikátu upozornil, že zmíněným výpovědním důvodem „není - jako taková - série (souhrn) tří (nebo více) porušení pracovní kázně nedosahujících intenzity závažného porušení pracovní kázně. Výpovědní důvod pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně je totiž naplněn, dopustí-li se zaměstnanec jen jediného méně závažného porušení pracovní kázně, které však není ojedinělé; předpokladem, který musí být splněn současně, proto je, že se předtím - v přiměřené časové souvislosti - dopustil jiných dvou méně závažných porušení pracovní kázně a že byl v souvislosti s některým z nich v době posledních šesti měsíců upozorněn na možnost výpovědi“.

Pokud jde o propadnou (prekluzivní) subjektivní lhůtu, ve které musí být výpověď doručena zaměstnanci, aby šlo o platný právní úkon, Nejvyšší soud zdůraznil, že také možnost dát výpověď pro soustavné méně závažné porušení povinnosti musí být v této lhůtě realizována. (Viz ust. § 330 ve spojení s ust. § 58 zákoníku práce.) Běh této subjektivní propadné lhůty počíná ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o důvodu k výpovědi. Důvod výpovědi pro soustavné méně závažné porušení pracovní kázně nenastává v souvislosti se dvěma předcházejícími méně závažnými porušeními pracovní kázně, neboť ojedinělé méně závažné porušení pracovní kázně není způsobilým důvodem k výpovědi pro porušení pracovní kázně. Proto není důvodu vztahovat k těmto porušením povinnosti běh zmíněné lhůty. Jestliže „důvod k výpovědi zakládá teprve poslední (třetí a další) méně závažné porušení pracovní kázně, lze počátek běhu subjektivní propadné lhůty odvíjet až od okamžiku, kdy se o tomto důvodu (o možnosti dát výpověď) zaměstnavatel dověděl“. [3]

Adolf Maulwurf

[1] Z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, spis. zn. 21 Cdo 3019/2000: „Zákoník práce rozlišuje mezi porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, závažným porušením pracovní kázně a méně závažným porušením pracovní kázně. Nižší stupeň intenzity porušení pracovní kázně než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje; každé porušení pracovní kázně, které

nedosahuje intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní kázně, je proto vždy méně závažným porušením pracovní kázně.“

[2] Právní věta byla upravena autorem pro použití podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2007. Plné znění rozhodnutí viz na www.nsoud.cz.

[3] Použitá literatura: Bukovjan, P.: Výpověď pro soustavné méně závažné porušování povinností zaměstnance včetně pohledu judikatury, Verlag Dashöfer - Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty, 7. 7. 2009.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | 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: zamýšlení 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](#)