13. 12. 2017

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

Výpověď pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně v nejnovější judikatuře NS - může přijít i za její minimální porušení, ale také za mnohem intenzivnější porušení - platí: 3 x a dost

Každé porušení pracovní kázně, i když není zvlášť hrubé nebo závažné, je vždy méně závažným porušením pracovní povinnosti a platí to i v případě drobného porušení pracovní povinnosti, jímž zaměstnavateli nevznikla škoda a jehož se dopustil jinak bezproblémový zaměstnanec. Do tří nezbytných porušení pracovní kázně může však zaměstnavatel započíst jakékoliv porušení pracovních povinností, nejen méně závažné, tedy i závažné nebo zvlášť hrubým způsobem.

Pro platnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování pracovní povinnosti tedy stačí, aby se zaměstnanec dopustil nejméně tří porušení pracovní kázně, ať už jakékoliv závažnosti (intenzity), mezi nimiž je přiměřená časová souvislost, jestliže byl varován - upozorněn v době posledních 6 měsíců před podáním výpovědi na možnost, že ji dostane.

Zákoník práce rozlišuje - jak vyplývá z ust. § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce – mezi:

- porušením pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem,
- závažným porušením pracovní povinnosti a
- méně závažným porušením pracovní povinnosti.

Okamžité zrušení pracovního poměru nebo méně přísná výpověď – volí zaměstnavatel

Porušení pracovní povinnosti nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru [ust. § 55 odst. 1 písm. b), § 52 písm. g) část věty před středníkem zákoníku práce].

Mezi okamžitým zrušením pracovního poměru a výpovědí volí zaměstnavatel, který však musí přihlédnout k tomu, že okamžité zrušení pracovního poměru je krajním a výjimečným opatřením. Měl by zvážit, zda okamžité zrušení pracovního poměru je natolik důvodné a nutné, že po něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále, byť jen dočasně, zaměstnával – zejména po výpovědní dobu, tedy že rozvázání pracovního poměru výpovědí namísto okamžitého zrušení by pro něj zaměstnavatele představovalo určitou těžkost. Přihlédnout by měl k funkci, kterou zaměstnanec dosud zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Jde-li však o skutek, porušení pracovní kázně, kterým zaměstnanec "zaútočil" na majetek zaměstnavatele, může zaměstnavatel přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru. Útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý

(např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.) nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (pracovní kázně) zvlášť hrubým způsobem (a odůvodňuje okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem). Ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je totiž nezbytný vztah důvěry, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost vyplývající z ust. § 301 písm. d) zákoníku práce, jež zároveň ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsoboval zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou, nebo morální (zaměstnanec je podle něj řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele). Pro narušení takové důvěry, jež opravňuje zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr jeho okamžitým zrušením, není rozhodující ani výše škody, ani případné předchozí vzorné plnění pracovních povinností.

Výpověď

Závažné porušení pracovní povinnosti je důvodem výpovědi z pracovního poměru [ust. § 52 písm. g) část věty před středníkem zákoníku práce].

Výpověď po napomenutí

Méně závažná porušení pracovní povinnosti jsou podle ust. § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce důvodem k výpovědi z pracovního poměru jen tehdy, jde-li o soustavné zaviněné porušování zaměstnancových povinností vztahujících se k jím vykonávané práci a byl-li zaměstnanec v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní povinnosti písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Nižší stupeň intenzity porušení pracovní povinnosti než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje; proto každé porušení pracovní povinnosti, které nedosahuje intenzity porušení pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní povinnosti, je vždy méně závažným porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

O soustavné méně závažné porušování pracovní povinnosti se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení pracovních povinností, která nedosahují intenzity zvlášť hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. O soustavné porušování pracovní povinnosti z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní povinnosti na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní povinnosti.

Vytýkací dopis podmínkou výpovědi pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně

Povinnost písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi z pracovního poměru zákoník práce ukládá zaměstnavateli, aniž by výslovně stanovil, při kterém méně závažném porušení pracovní povinnosti má být provedeno. Protože tzv. upozorňovací povinnost zaměstnavatele je dána v souvislosti s porušením pracovní povinnosti a protože účelem (smyslem) této povinnosti je, aby zaměstnanec věděl o následcích, jaké bude (budou) [může (mohou)] mít jeho případné další méně závažné porušení pracovní povinnosti, a aby tím byl od dalšího porušování pracovní povinnosti odrazen, je třeba dovodit, že zaměstnavatel - má-li být výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce platným právním úkonem - musí jednak alespoň

jednou písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní povinnosti, které předcházelo dalšímu méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď z pracovního poměru, jednak výpověď z pracovního poměru podat nejpozději do uplynutí šesti měsíců od písemného upozornění zaměstnance na možnost takového rozvázání pracovního poměru.

Porušil své povinnosti jen trochu, minimálně, ale opakovaně, takže to zaměstnavatel využil k výpovědi

Ve věci, kterou projednával Nejvyšší soud ČR pod spis. zn. 21 Cdo 5836/2016 a uzavřel rozsudkem, ze dne 25. 4. 2017, se zaměstnanec dopustil v celkem pěti případech nesplněním nebo opožděným splněním pokynů vydaných nadřízeným porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci [ust. § 301 písm. a) zákoníku práce, podle něhož jsou zaměstnanci povinni (mimo jiné) plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy], které nedosahovalo intenzity zvlášť hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, a to v takovém časovém intervalu, že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní povinnosti [prvního z nich se dopustil v lednu 2013 a posledních z nich se dopustil v červnu 2013], přičemž k posledním dvěma případům porušení pracovní povinnosti zaměstnancem došlo poté, co byl žalobce dne 24. 5. 2013 v souvislosti s předchozími porušeními pracovních povinností písemně upozorněn na možnost výpovědi z pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že každé porušení pracovní povinnosti, které nedosahuje intenzity porušení pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní povinnosti (tedy i drobné, minimální či málo závažné porušení pracovní povinnosti, jímž zaměstnavateli nevznikla škoda ani jím nebyla významně ztížena jeho činnost a jehož se dopustil jinak „bezproblémový“ zaměstnanec, který byl zaměstnavatelem hodnocen pozitivně), je - jak vyplývá z výše uvedeného - vždy méně závažným porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, že k zaviněnému porušení pracovní povinnosti zaměstnancem došlo v počtu potřebném k naplnění znaku soustavnosti, že mezi jednotlivými porušeními pracovních povinností je přiměřená časová souvislost a že zaměstnanec byl v době posledních 6 měsíců před výpovědí v souvislosti s porušením svých pracovních povinností upozorněn na možnost výpovědi, je na místě závěr, že v případě zaměstnance šlo o soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, pro které byl žalovaný oprávněn dát žalobci výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce. Ve sporu o neplatnost výpovědi byl tedy zaměstnanec neúspěšný a zaměstnavatel úspěšný.

Zaměstnavatel oprávněně započítal i intenzivnější, než jen méně závažné porušení pracovní kázně

V později Nejvyšším soudem rozhodnutém případu zaměstnanec několikrát po sobě, celkem 4 x porušil pracovní kázeň, což mu bylo 3 x vytknuto - nejprve byl upozorněn (1. vytýkacím dopisem) na „porušení pracovní kázně“ za jeden prohřešek, pak (2. vytýkacím dopisem) na „hrubé porušení pracovní kázně“ za další dva prohřešky, přičemž byl současně upozorněn na možnost ukončení pracovního poměru dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce a posléze mu byl (3. vytýkacím dopisem) vytknut další skutek, který zaměstnavatel označil jako opětovné porušování pracovní kázně, přičemž zaměstnance znovu upozornil na možnost ukončení pracovního poměru dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. (Zaměstnanec také výpověď záhy obdržel. Bránil se jí soudní cestou s tím, že je účelová a šikanózní.)

Odvolací soud poté, co neuspěla původní argumentace žaloby, zamítl žalobu zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, když tři porušení zaměstnancových povinností ohodnotil jako méně závažná a jedno posoudil jako závažné porušení povinností vztahujících se k

zaměstnancem vykonávané práci. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec v časové souvislosti porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci nejméně čtyřikrát a že zaměstnavatel upozornil ve druhém vytýkacím dopise žalobce na možnost ukončení pracovního poměru dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, považoval odvolací soud za splněné všechny podmínky pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

V dovolání k NS ČR proti rozsudku odvolacího soudu žalobce (dovolatel) namítal, že odvolací soud se odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, a to konkrétně v otázce posuzování splnění zákonných podmínek pro možnost podání výpovědi z pracovního poměru pro soustavné méně závažné porušování pracovních povinností. Domníval se, že jestliže podle judikatury Nejvyššího soudu „o soustavné méně závažné porušování pracovní kázně se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvlášť hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost“, nelze v projednávané věci považovat za splnění podmínek pro výpověď z pracovního poměru z tohoto důvodu, rovněž „porušení pracovní povinnosti, které bylo soudy v průběhu řízení hodnoceno jako závažné porušení povinností či zvlášť hrubé porušení povinností (2. vytýkací dopis), tj. porušení vyšší intenzity“. Ze stejného důvodu nelze podle názoru zaměstnance (a jeho právní zástupkyně) přihlížet ani k upozornění na možnost výpovědi z pracovního poměru v souvislosti s vytýkáním porušení povinnosti, které sám zaměstnavatel (i odvolací soud) hodnotí vyšší intenzitou než je méně závažné porušení povinnosti. Takový názor ovšem NS ČR jednoduchou a srozumitelnou argumentací odmítl.

Výklad NS ČR

Povinnost písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi z pracovního poměru zákoník práce ukládá zaměstnavateli, aniž by výslovně stanovil, při kterém porušení pracovní povinnosti má být provedeno. Protože tzv. upozorňovací povinnost zaměstnavatele je dána v souvislosti s porušením pracovní povinnosti a protože účelem (smyslem) této povinnosti je, aby zaměstnanec věděl o následcích, jaké bude (budou) [může (mohou)] mít jeho případné další porušení pracovní povinnosti, a aby tím byl od dalšího porušování pracovní povinnosti odrazen, je třeba dovodit, že zaměstnavatel - má-li být výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce platným právním úkonem - musí jednak alespoň jednou písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi nejpozději při porušení pracovní povinnosti, které předcházelo dalšímu porušení pracovní povinnosti, po kterém následovala výpověď z pracovního poměru, jednak výpověď z pracovního poměru podat nejpozději do uplynutí šesti měsíců od písemného upozornění zaměstnance na možnost takového rozvázání pracovního poměru. S dovolatelem proto podle názoru Nejvyššího soudu ČR vyjádřeného v odůvodnění rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3635/2016, ze dne 22. 8. 2017, kterým dovolání zamítl, **nelze souhlasit v tom, že by upozornění na možnost výpovědi z pracovního poměru bylo vázáno toliko na vytýkání „méně závažného“ porušení pracovních povinností. Taková podmínka z ust. § 52 písm. g) zákoníku práce nevyplývá**. Skutečnost, že se v judikatuře v souvislosti s upozorněním na možnost výpovědi z pracovního poměru argumentovalo tím, že se tak má stát nejpozději „při méně závažném porušení povinnosti z pracovního poměru“, vyjadřovala toliko minimální míru intenzity porušení pracovních povinností. Vzhledem k tomu, že zákon takovou podmínku nestanoví (hovoří jen o „souvislosti s porušením povinnosti“ aniž stanoví též míru intenzity takového porušení), nelze ji ani dodatečně do zákonného ustanovení vkládat. Jak uvedl NS ČR již v rozsudku ze dne 26. 11. 2015, spis. zn. 21 Cdo 4596/2014, je zcela na vůli zaměstnavatele, zda i při splnění všech předpokladů pro rozvázání pracovního poměru jednostranným úkonem zaměstnavatele k takovému kroku přistoupí či nikoli. Znamená to, že **i závažnější porušení pracovních povinností (vyšší intenzity) může zaměstnavatel (z různých důvodů) posoudit jako méně závažné. Stejně tak nelze zaměstnavatele nutit, aby nemohl**

využít méně přísného způsobu rozvázání pracovního poměru jen proto, že se zaměstnanec podle jeho názoru (i podle názoru soudu) dopustil závažnějšího (vyšší intenzity) porušení pracovních povinností.

Richard W. Fetter,
autor je právníkem specializujícím se na občanské a pracovní právo

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

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- 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