

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

# Výpověď pro závažné porušení pracovní kázně - má soud přihlížet i k spoluzavinění nadřízených propouštěného zaměstnance?

Ústavní soud se vyjádřil k otázce, zda lze nedostatky v zaměstnancově práci přičítat jeho nadřízeným vedoucím pracovníkům, jinak řečeno, zda má soud při vymezení relativně neurčité hypotézy výpovědního důvodu pro závažné porušování pracovní kázně, při němž hodnotí míru porušení pracovní kázně a jeho důsledky pro zaměstnavatele, přihlížet i k tomu, že porušení pracovní kázně zaměstnanec spoluzavinil jeho nadřízení.

Zaměstnankyně podala návrh na určení, že výpověď z pracovního poměru, daná jí zaměstnavatelem pro závažné porušení pracovní kázně, je neplatná. Soud prvního stupně žalobu zamítl. Odvolací soud však jeho rozhodnutí změnil, když určil, že výpověď z pracovního poměru je neplatná. Neztotožnil se se závěrem nižšího soudu, že pochybení zaměstnankyně naplňuje stupeň závažného porušení pracovních povinností. Při zkoumání intenzity porušení pracovních povinností přihlédl k osobě zaměstnankyně, jejímu dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovních povinností, k míře jejího zavinění, způsobu a intenzitě porušení konkrétní pracovní povinnosti, důsledkům porušení pracovní povinnosti pro stěžovatele a k tomu, zda svým jednáním způsobila stěžovateli škodu. Odvolací soud přihlédl zejména k tomu, že nedošlo ke vzniku škody, a došel k závěru, že porušení pracovních povinností zaměstnankyní nedosáhlo takové intenzity, aby mohl být pracovní poměr skončen výpovědí z uvedeného důvodu. Odvolací soud na základě předestřených úvah, kdy má soud v rámci vymezení relativně neurčité hypotézy právní normy (ust. § 52 písm. g) zákoníku práce) širokou možnost uvážení, přihlédl i k tomu že vytýkané porušení pracovní kázně nebylo zaviněno výhradně zaměstnankyní. Dovolání zaměstnavatele k NS ČR bylo dovolacím soudem odmítnuto (z formálních důvodů pro nepřipustnost).

Zaměstnavatel podal ústavní stížnost, kterou Ústavní soud odmítl. **Ústavní soud** shledal argumentaci odvolacího soudu ve vztahu k určení neplatnosti výpovědi jako úplnou a přesvědčivou. Odmítl však **ve svém usnesení II. ÚS 3408/16, ze dne 9. 8. 2018, výklad (odvolacího soudu), že nedostatky v plnění pracovních úkolů lze klást za vinu i nadřízeným (vedoucím zaměstnancům) zaměstnankyně, protože za plnění pracovních úkolů je výhradně odpovědný zaměstnanec.**

Uvedený závěr jistě platí i pro případy rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení pracovní kázně v jiné, jak nižší tak vyšší intenzitě porušování pracovní kázně. Připomeňme, že zákoník práce rozlišuje mezi:

- 1) porušením pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem,
- 2) závažným porušením pracovní povinnosti a
- 3) méně závažným porušením pracovní povinnosti.

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

důvodem výpovědi z pracovního poměru [ust. § 52 písm. g) část věty před středníkem zákoníku práce]. Méně závažná porušení pracovní povinnosti jsou pak 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 zaměstnaneckých 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.



**Richard W. Fetter,**

autor je právníkem specializujícím se na občanské a pracovní právo

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

## Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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 - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)