

15. 9. 2017

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

# Z aktuální judikatury k nejnižší intenzitě porušení pracovní povinnosti zaměstnancem a k nákladům řízení

Nejvyšší soud České republiky (dále jen „Nejvyšší soud“) rozsudkem vydaným dne 25. dubna 2017 pod sp. zn. 21 Cdo 5836/2016 znovu[1] potvrdil svůj ustálený právní názor ohledně nejnižší intenzity porušení pracovních povinností, pro kterou je možno zaměstnanci dát výpověď.



ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ VYCH & PARTNERS

Podle § 52 písm. g) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Jedná se o třetí skutkovou podstatu výpovědního důvodu obsaženého v tomto ustanovení. Pro jeho naplnění se předpokládá, že se zaměstnanec opětovně, tedy minimálně třikrát, dopustí zaviněného[2] porušení svých pracovních povinností, které mu plynou z právního předpisu, vnitřního předpisu, pracovní či jiné smlouvy nebo pokynu nadřízeného. Musí jít o porušení, k nimž došlo v přiměřených časových intervalech (musí mezi nimi existovat přiměřená časová souvislost). Není nutné, aby šlo o stále stejné prohřešky. Zaměstnanec může výpověď dostat i v případě, kdy se dopustí tří zcela odlišných drobných porušení svých pracovních povinností.

Intenzita porušování pracovních povinností není v zákoníku práce legálně definována, ale rozpadá se do tří samostatných kategorií. Zákoník práce tak dává zaměstnavateli v návaznosti na intenzitu porušení povinností ze strany zaměstnance možnost dát mu výpověď pro (i) porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem (tedy pro porušení tak intenzivní, že by mohl zaměstnavatel jeho pracovní poměr zrušit okamžitě), nebo pro (ii) závažné porušení povinností. Posledním, tedy třetím stupněm intenzity porušení povinností je tzv. soustavné méně závažné porušování povinností. Podmínkou platnosti výpovědi pro soustavné méně závažné porušení povinností je písemné upozornění na možnost výpovědi, které musí zaměstnavatel zaměstnanci doručit nejpozději před posledním porušením povinností, po kterém následovala výpověď (v době 6 měsíců před doručením výpovědi). Civilní soudy v pracovněprávních sporech o platnost takové výpovědi pravidelně řeší otázku, co vlastně znamená ono slovní spojení „méně závažné“ porušování povinností, resp. zda může existovat porušení pracovní povinností, které je svou intenzitou natolik banální, takže nedosahuje ani této menší závažnosti.

Právě k této otázce se vyjádřil Nejvyšší soud v aktuálním rozhodnutí uvedeném v úvodu tohoto článku. „Nižší stupeň intenzity porušení pracovní povinností než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje; **proto každé porušení pracovní povinnosti, které nedosahuje intenzity porušení pracovní povinností zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní**

**povinnosti, je vždy méně závažným porušením povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.“

Nejvyšší soud tak potvrdil, že výpověď může zaměstnanec dostat i v případě opakovaného (alespoň trojího) drobného, minimálního či málo závažného porušení pracovní povinnosti. Podstatné není ani to, zda zaměstnavateli v důsledku takového marginálního porušení povinnosti vznikla či nevznikla škoda nebo zda byla či nebyla ztížena jeho činnost. Stejně tak je pro možnost skončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce irelevantní, zda se jej dopustil jinak bezproblémový zaměstnanec, který byl zaměstnavatelem hodnocen pozitivně.

V tomto směru Nejvyšší soud zdůraznil, že kladné ohodnocení zaměstnance zaměstnavatelem, které se mohlo projevit např. zvýšením některé ze složek mzdy nebo přiznáním osobního příplatku v případě odměňování platem, poskytnutím mimořádné prémie, neznamená a priori, že by s tímto zaměstnancem nemohl být skončen pracovní poměr z důvodu soustavného méně závažného porušování povinnosti.

Přesto, že je tento právní výklad dovolacího soudu k minimální intenzitě porušování pracovních povinností již zcela konstantní[3], objevují se v soudní praxi stále ještě názory protichůdné a s tímto ustáleným právním názorem nekonzistentní. V tomto citovaném případě Městský soud v Praze jako soud odvolací výpověď shledal neplatnou, neboť zaměstnanec svou povinnost splnil později se zpožděním jen o několik dnů, zaměstnavatel ani netvrdil, ani neprokazoval, že by mu tímto prodlením vznikla škoda, nebo že by tím byla jinak ztížena jeho činnost. Stejně tak přihlédl k tomu, že byl zaměstnanec jinak bezproblémový, jakož i k tomu, že mu byl v nedávné době zvýšen plat.[4]

Tento judikát stojí za pozornost ještě z jiného důvodu, než je potvrzení ustáleného právního výkladu k intenzitě porušování pracovních povinností. Senát Nejvyššího soudu 21 Cdo již v minulosti opakovaně judikoval, že po zrušení tzv. přísudkové vyhlášky Ústavním soudem ČR (484/2000 Sb.) není možné automaticky pro účely výpočtu náhrady nákladů občanského soudního řízení vycházet z advokátního tarifu, a to i v řízeních, které byly zahájeny až po zrušení přísudkové vyhlášky. Ten však běžně civilní nalézací soudy k výpočtu nákladů řízení používají (a řídí se tak rozsudkem velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 15. 5. 2013, sp. zn. 31 Cdo 3043/2010, uveřejněným pod č. 73/2013 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek). Jen ve stručnosti uvádíme, že občanský soudní řád[5] ohledně nákladů řízení stanoví v ustanovení § 151 odst. 2 toto základní pravidlo:

*„Při rozhodování o náhradě nákladů řízení soud určí výši odměny za zastupování advokátem nebo notářem v rámci jeho oprávnění stanoveného zvláštním právním předpisem anebo patentovým zástupcem v rozsahu jeho oprávnění stanoveného zvláštními právními předpisy podle sazeb stanovených paušálně pro řízení v jednom stupni zvláštním právním předpisem“*

Z tohoto ustanovení občanského soudního řádu vyplývá, že výše odměny za zastupování v občanském soudním řízení má být určena podle sazeb stanovených paušálně pro řízení v jednom stupni zvláštním právním předpisem. Této dikce se senát 21 Cdo Nejvyššího soudu drží a považuje postup podle advokátního tarifu za nesprávný. V rozsudku vydaném pod sp. zn. 21 Cdo 5836/2016 pak Nejvyšší soud uvádí:

*„Výše odměny má být určena podle sazeb stanovených paušálně pro řízení v jednom stupni zvláštním právním předpisem (§ 151 odst. 2 část věty první před středníkem o. s. ř.), neboť nejde o přiznání náhrady nákladů řízení podle ustanovení § 147 nebo § 149 odst. 2 o. s. ř. a ani okolnosti případu v projednávané věci neodůvodňují, aby bylo postupováno podle ustanovení zvláštního právního předpisu o mimosmluvní odměně (§ 151 odst. 2 část věty první za středníkem o. s. ř.). Vyhláška č.*

[484/2000](#) Sb. (ve znění pozdějších předpisů), která upravovala sazby odměny advokáta stanovené paušálně pro řízení v jednom stupni, však byla nálezem Ústavního soudu ze dne 17. 4. 2013 č. [116/2013](#) Sb. dnem 7. 5. 2013 zrušena. Nejvyšší soud České republiky za této situace určil pro účely náhrady nákladů řízení paušální sazbu odměny pro řízení v jednom stupni s přihlédnutím k povaze a okolnostem projednávané věci a ke složitosti (obtížnosti) právní služby poskytnuté advokátem ve výši 10 000 Kč pro odvolací řízení a 5 000 Kč pro dovolací řízení.“

Z rozhodovací praxe tohoto senátu je možno uvést další následující příklady:

V rozhodnutí Nejvyššího soudu vydaném pod sp. zn. 21 Cdo 616/2014, Nejvyšší soud ČR uvádí:

*„...výše odměny za zastupování advokátem má být určena podle sazeb stanovených paušálně pro řízení v jednom stupni zvláštním právním předpisem (§ 151 odst. 2 část věty první před středníkem o. s. ř.), neboť nejde o přiznání náhrady nákladů řízení podle ustanovení § 147 nebo § 149 odst. 2 o. s. ř. a ani okolnosti případu v projednávané věci neodůvodňují, aby bylo postupováno podle ustanovení zvláštního právního předpisu o mimosmluvní odměně, tj. podle ustanovení § 6 a následujících vyhlášky č. [177/1996](#) Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb ve znění pozdějších předpisů (dále jen „advokátní tarif“), (srov. § 151 odst. 2 část věty první za středníkem o. s. ř.). Protože vyhláška č. [484/2000](#) Sb., přísudková vyhláška, která upravovala sazby odměny za zastupování účastníka advokátem stanovené paušálně pro řízení v jednom stupni, byla nálezem Ústavního soudu ze dne 17. 4. 2013 č. [116/2013](#) Sb. dnem 7. 5. 2013 zrušena, **měl odvolací soud za této situace určit pro účely náhrady nákladů řízení paušální sazbu odměny pro řízení v jednom stupni s přihlédnutím k povaze a okolnostem projednávané věci a ke složitosti (obtížnosti) právní služby poskytnuté advokátem; tomu odpovídá, též s přihlédnutím k počtu advokátem zastupovaných účastníků, sazba ve výši 15.000,- Kč pro řízení u soudu prvního stupně a sazba ve výši 7.500,- Kč pro řízení odvolací.**“*

Stejný názor ohledně výpočtu nákladů řízení byl tímto senátem Nejvyššího soudu ČR např. v těchto dalších případech: řízení vedená pod sp. zn. 21 Cdo 2025/2013, 21 Cdo 2511/2015, 21 Cdo 1997/2014, 21 Cdo 3887/2014 a další.



**Mgr. Veronika Bočanová,**  
advokátka



**Mgr. Silvie Čadská,**

advokátní koncipientka

[Advokátní kancelář Vych & Partners, s.r.o.](#)

Lazarská 11/6  
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 517 466  
Fax: +420 222 517 478  
e-mail: [office@ak-vych.cz](mailto:office@ak-vych.cz)

---

[1] Viz např. rozhodnutí NS ze dne 12. 4. 2001 sp.zn. 21 Cdo 3019/2000, nebo rozhodnutí NS ze dne 12. 4. 2001 sp.zn. 21 Cdo 3019/2000 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. srpna 2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013.

[2] Rozhodnutí NS ze dne 12. 4. 2001 sp.zn. 21 Cdo 3019/2000, Rozhodnutí NS ze dne 6. 2. 2001 sp. zn. 21 Cdo 379/2000, Rozhodnutí NS ze dne 17. 10. 2006 sp. zn. 21 Cdo 84/2006, Rozhodnutí NS ze dne 19. 1. 2000 sp. zn. 21 Cdo 1228/99, případně též Rozhodnutí NS ze dne 17. 10. 2006 sp. zn. 21 Cdo 84/2006, Rozhodnutí NS ze dne 19. 1. 2000 sp. zn. 21 Cdo 1228/99.

[3] Např. rozhodnutí NS ze dne 12. 4. 2001 sp.zn. 21 Cdo 3019/2000, nebo rozhodnutí NS ze dne 12. 4. 2001 sp.zn. 21 Cdo 3019/2000 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. srpna 2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013.

[4] Vycházíme z odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR vydaného pod sp. zn. 21 Cdo 5836/2016.

[5] Zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

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

## Další články:

- [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](#)
- [Transparentní odměňování](#)