

POČÍTÁNÍ PROHŘEŠKŮ PROTI PRACOVNÍ KÁZNI PRO ÚČELY VÝPOVĚDI

Zaměstnanec několikrát po sobě, a to celkem 4x porušil pracovní kázeň, což mu bylo 3x vytknuto. Nejprve byl upozorněn na „porušení pracovní kázně“ za jeden prohřešek, pak na „hrubé porušení pracovní kázně“ za další dva prohřešky, přičemž byl současně upozorněn na možnost ukončení pracovního poměru dle § 52 písm. g) zákoníku práce, a posléze mu byl vytknut další skutek, který zaměstnavatel označil jako opětovně porušování pracovní kázně a zaměstnanec znovu upozornil na možnost ukončení pracovního poměru. Zaměstnanec také výpověď záhy obdržel. Bránil se jí soudní cestou s tím, že je účelová a šikanózní.

SOUSTAVNÉ MĚNĚ INTENZIVNÍ PORUŠOVÁNÍ PRACOVNÍ KÁZNĚ

Podle § 52 písm. g) zákoníku práce totiž zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo porušuje-li zaměstnanec závažným způsobem povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s nimi písemně upozorněn na možnost výpovědi. Zákoník práce rozlišuje – jak vyplývá z § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (upravujícího důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru) –, mezi porušením pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem, závažným porušením pracovní povinnosti a méně závažným porušením pracovní povinnosti. Nižší stupeň intenzity porušení pracovní povinnosti, než je méně závažné porušení, zákoník práce neupravuje; **každé porušení pracovní povinnosti, které nedosahuje intenzity porušení zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní povinnosti, je proto vždy méně závažným porušením pracovní povinnosti.**

JAK URČIT MÍRU PORUŠENÍ PRACOVNÍ KÁZNĚ

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní povinnosti méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud, pokud posuzuje sporný případ, resp. zaměstnavatel, když chce zaměstnance propustit, vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení pracovní povinnosti“, „závažné porušení pracovní povinnosti“ a „porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance. Při zkoumání intenzity porušení pracovních povinností je třeba přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž k porušení došlo, k míře zavinění za-





městnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod.

O soustavně méně závažné porušování pracovní povinnosti se přitom jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tři porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. O soustavně porušování pracovní povinnosti z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno na druhé (další) tak, že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní povinnosti.

ŘEŠENÍ SPORNÉHO PŘÍPADU

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 nejméně čtyřikrát a že zaměstnavatel upozornil ve druhém vytýkacím dopise žalobce na možnost ukončení pracovního poměru dle § 52 písm. g) zákoníku práce, považoval odvolací soud za splněné všechny podmínky pro podání výpovědi z pracovního poměru pro soustavně méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

V dovolání k NS ČR proti rozsudku odvolacího soudu žalobce (dovatel, tedy zaměstnanec) 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 soustavně méně závažné porušování pracovních povinností. Domníval se, že jestliže podle judikatury Nejvyššího soudu „o soustavně méně závažné porušování pracovní kázně se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tři porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvláště 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 zvláště 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 povinností, které sám zaměstnavatel (i odvolací soud) hodnotí vyšší intenzitou, než je méně závažné porušení povinností. Takový názor ovšem NS ČR razantně 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 povin-

nost zaměstnavatele je dána v souvislosti s porušením pracovní povinnosti a protože účelem této povinnosti je, aby zaměstnanec věděl o následcích, jaké bude či může 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 § 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 § 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 pracovní povinnosti“, 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.

ZÁVĚREM

Výpověď pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně může zaměstnavatel uplatnit vůči zaměstnanci i za její minimální porušení, sebemenší prohřešek proti pracovním povinnostem, stačí, že je to porušení pracovní kázně, byť malé (psalí jsme o tom na základě rozsudku NS ČR spis. zn. 21 Cdo 5836/2016, ze dne 25. 4. 2017, v č. 12/2017 Národního pojištění), ale také za mnohem intenzivnější (jak uvedeno tentokrát). Pro platnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování pracovní povinnosti stačí, aby se zaměstnanec dopustil nejméně tří porušení pracovní kázně, ať už jakékoliv závažnosti, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost – znamená to, že navazuje jedno porušení pracovní povinnosti na druhé (další), přičemž byl upozorněn v době posledních 6 měsíců před podáním výpovědi na možnost, že ji dostane.

Richard W. Fetter

