



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

VÝPOVĚĚ PRO SOUSTAVNĚ MÉNĚ ZÁVAŽNÉ PORUŠOVÁNÍ POVINNOSTÍ

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. srpna 2016, sp. zn. 21 Cdo 3060/2015

(dostupný na www.nsouid.cz)

O soustavně méně závažné porušování pracovní povinnosti se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tři porušení pracovních povinností, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost (srov. též rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. dubna 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92, který byl uveřejněn pod č. 52/1994 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek, který se vztahuje k obdobné právní úpravě obsažené v předchozím zákoníku práce). **O soustavně 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** (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000, který byl uveřejněn pod č. 56/2002 v časopise Soudní judikatura). Zákoník práce nestanoví, při kterém méně závažném porušení pracovní povinnosti je třeba zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi. Je tedy třeba dovodit, že **zaměstnavatel musí písemně upozornit na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní povinnosti, které předcházelo méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď.**

Komentář

Všechny tři judikáty vybrané k okomentování do tohoto dvojčísla časopisu Praktická personalistika mají společně to, že se týkají skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V prvním případě šlo o výpověď pro soustavné méně závažné porušování povinností ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. Toto porušování spočívalo u zaměstnankyně – učitelky mateřské školy – v nenastoupení do zaměstnání, opuštění pracoviště na 10 minut a ponechání dětí bez dozoru a předčasném opuštění pracoviště o 15 minut před koncem pracovní doby. Všechna porušení se stala od ledna do března 2013.

Nejvyšší soud v daných souvislostech **zamítl dovolání zaměstnankyně a přiklonil se k závěrům krajského soudu, podle nichž uvedená jednání skutečně u učitelky mateřské školy představují porušení povinností**, a to taková, za něž je možné se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí pro soustavné méně závažné porušování povinností.

Přínosné jsou však v tomto judikátu i obecné závěry, na nichž lze připomenout, jak tento výpovědní důvod v praxi funguje. **Méně závažné porušení povinností je totiž důvodem výpovědi jen tehdy, je-li soustavné a byl-li zaměstnanec na možnost výpovědi v posledních 6 měsících písemně upozorněn.** V této souvislosti je třeba uvést, že:

- soustavné porušování se skládá podle judikatury **alespoň ze tří jednotlivých porušení povinností**. Nemusí přitom jít o porušování stejné povinnosti. Tak například může zaměstnanec přijít opožděně do práce, urazit kolegu v nepřítomnosti ostatních zaměstnanců či klientů a odmítnout se zúčastnit plánované týmové porady;
- soustavnost znamená, že **mezi porušeními existuje přiměřená časová souvislost**. Tu zákoník práce ani judikatura blíže nepopisují. Obecně judikatura uvádí, že jedno porušení musí „navazovat“ na druhé tak, aby bylo zřejmé, že jde o sled porušení, a nikoliv o ojedinělé porušení. V praxi by tak odstup mezi jednotlivými porušeními měl být nanejvýš v řádu několika týdnů, v důvodných případech měsíců – záleží ovšem vždy na okolnostech konkrétního případu;
- zákoník práce **nestanoví, kdy musí být zaměstnanec na možnost výpovědi písemně upozorněn**. Postačí, že se tak stane jednou, a je proto věcí zaměstnavatele, zda upozornění na možnost výpovědi doručí zaměstnanci **při prvním porušení, při druhém porušení, nebo při obou porušeních**. **Podstatné je, aby v době dání výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností byla tato podmínka splněna**, tedy aby byl zaměstnanec v době 6 měsíců před doručením výpovědi na možnost výpovědi minimálně jednou písemně upozorněn.

Z pohledu personalisty lze samozřejmě doporučit, aby byl zaměstnanec písemně upozorněn na každé své porušení povinností, protože tím zaměstnavatel dává jednoznačně najevo, že určité chování považuje za porušení povinností a nebude jej tolerovat. V praxi se nicméně o porušení mnohdy dozví třeba jen nejbližší nadřízený zaměstnanec, který toto porušení vyřeší ústní domluvou a nechce se zabývat sestavováním písemné výtky. Právě pro tyto případy je vhodné vědět, že písemné upozornění na možnost výpovědi stačí mít v osobním spise jedno (pokud už není starší než 6 měsíců) bez ohledu na počet porušení povinností.

BĚH PREKLUZIVNÍ LHŮTY PŘI POKRAČUJÍCÍM PORUŠENÍ POVINNOSTI

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. srpna 2016, sp. zn. 21 Cdo 1673/2015
(dostupný na www.nsoud.cz)

|| K základním povinnostem zaměstnance, vyplývajícím z pracovního poměru, náleží též povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy

v rozvržené týdenní pracovní době (srov. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce). Tato povinnost zaměstnance, která trvá od vzniku pracovního poměru (zpravidla založeného pracovní smlouvou – § 33 odst. 1 zákoníku práce) až do jeho skončení některým ze způsobů upravených ustanovením § 48 zákoníku práce. V průběhu trvání pracovního poměru může být pracovní závazek zaměstnance suspendován jedině, nastane-li některá z překážek v práci, ať je to již překážka v práci na straně zaměstnance (§ 191 a násl. zákoníku práce), nebo překážka v práci na straně zaměstnavatele (§ 207 a násl. zákoníku práce). Jde o situaci, kdy zaměstnanec z důvodů objektivní nebo subjektivní povahy uznaných právními předpisy (popřípadě zaměstnavatelem na základě vnitřního předpisu, nebo sjednaných v kolektivní smlouvě) nekoná práci, kterou by jinak v daném časovém úseku zasahujícím do pracovní doby konat měl. Není-li zde tato práve uznána nemožnost nebo obtížnost plnění základních pracovněprávních povinností a vykazuje-li zaměstnanec absenci, která není výše uvedeným způsobem aprobována, znamená to, že po celou dobu, kdy nekoná práci podle pracovní smlouvy, nedodrжуje základní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Z uvedeného vyplývá, že **spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém porušování stejných povinností** vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (v trvajícím porušování stejné povinnosti zaměstnancem) – jako tomu bylo v posuzovaném případě –, **je třeba vycházet z toho, že jednoroční lhůta uvedená v ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce neskončí dříve než po uplynutí jednoho roku ode dne následujícího po posledním takovém porušení povinností (neomluvené absenci)**. Opačný názor, který odvíjí počátek běhu této jednoroční lhůty od okamžiku, kdy zaměstnanec teprve začal porušovat svou povinnost „konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době“, by ve svých důsledcích vlastně znamenal, že implicitně vylučuje, aby další neomluvené absence po uplynutí jednoho roku následující byly posouzeny jako protiprávní porušení základních povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Komentář

Druhý judikát se týkal okamžitého zrušení pracovního poměru pro neomluvené absence. Velmi specifická byla doba, po kterou tyto absence trvaly. Z okamžitého zrušení ze dne 14. srpna 2012 totiž vyplývalo, že zaměstnankyně odešla dne 28. února 2008 údajně k lékaři a do práce již nedorazila. **Absence tedy trvala téměř čtyři a půl roku.**

Zaměstnankyně se proti okamžitému zrušení bránila a argumentovala, že **zaměstnavateli v dané věci uplynula prekluzivní lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru**, neboť zaměstnavatel o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru věděl již od března 2008, avšak zrušil pracovní poměr až více než 4 roky poté. Zákoník práce přitom požaduje, aby byl důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem využit maximálně do 2 měsíců poté, co se o něm zaměstnavatel dozví, ne však později než do 1 roku poté, co nastane, s výjimkami podle § 58 zákoníku práce.

U Městského soudu v Praze přitom zaměstnankyně s touto argumentací uspěla, neboť soud dovodil, že objektivní lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru uplynula 28. února 2009 a poté již zaměstnavatel pro tuto neomluvenou absenci pracovní poměr okamžitě zrušit nemohl.

Nejvyšší soud se však s tímto posouzením neztotožnil a postavil se na stranu zaměstnavatele. Nejvyšší soud vysvětlil, že **zaměstnanec má po celou dobu trvání pracovního poměru povinnost v rozvržené pracovní době konat pro zaměstnavatele práci**. Tato povinnost není dána jen v případech překážek v práci (na straně zaměstnance nebo

zaměstnavatele), čerpání dovolené nebo čerpání náhradního nebo neplaceného volna po dohodě se zaměstnavatelem.

Pokud zaměstnanec tuto povinnost porušuje, jde z jeho strany o **porušení povinností, které trvá po celou dobu neomluvené absence. Proto ani lhůty pro rozvázání pracovního poměru** (výpovědí nebo okamžitým zrušením) **nemohou běžet od prvního dne takové neomluvené absence, ale naopak ode dne posledního.** Subjektivní lhůta pro dání výpovědi nebo okamžitého zrušení tedy zaměstnavateli neskončí dříve než 2 měsíce od návratu zaměstnance do práce.

NESPLŇOVÁNÍ PŘEDPOKLADŮ PRO VÝKON JEDNOHO Z VÍCE DRUHŮ PRÁCE

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. července 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015 (dostupný na www.n soud.cz)

Má-li zaměstnanec u zaměstnavatele podle sjednaných pracovních podmínek vykonávat více druhů práce a nesplňuje-li předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce ve vztahu k některému z nich, může zaměstnavatel zaměstnanci namísto práce, pro jejíž výkon nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy, přidělovat práci odpovídající tomu (těm) ze sjednaných druhů práce, kterého (kterých) se nesplňování předpokladů netýká. Zaměstnavatel totiž nemusí vůči zaměstnanci, s nímž sjednal více druhů práce, plnit svou povinnost přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy (§ 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce) jen přidělováním všech sjednaných druhů práce současně; stačí, že zaměstnanci přiděluje práci odpovídající alespoň jednomu z nich. **Může-li zaměstnavatel vzhledem ke sjednaným pracovním podmínkám přidělovat zaměstnanci jinou práci než tu, pro jejíž výkon nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy, není nesplňování těchto předpokladů důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele, je-li zaměstnanec způsobilý konat předepsaným způsobem jinou z více sjednaných prací.**

Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že **zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.**

V projednávaném případě se žalobkyně v pracovní smlouvě ze dne 1. října 2001 zavázala vykonávat pro žalovaného práci laboranta a řidiče, tedy dva odlišné druhy práce (podle zjištění soudů žalobkyně vykonávala v převážné části práci laborantky a jako řidič pracovala jen v případě nepřítomnosti jiných zaměstnanců, kteří u žalovaného zajišťovali svoz biologického materiálu). Dne 1. dubna 2004 nabyl účinnosti zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), který v ustanovení § 9 upravil podmínky odborné způsobilosti k výkonu povolání zdravotního laboranta. Vzhledem k tomu, že žalobkyně tyto podmínky nesplňovala, neboť neabsolvovala studium vyjmenované v ustanovení § 9 uvedeného zákona, nesplňovala ode dne 1. dubna 2004 předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce laboranta. Protože jí však žalovaný podle sjednaných pracovních podmínek mohl přidělovat práci řidiče (druhou ze sjednaných prací), které se nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy netýkalo, nebyl oprávněn – jak

vyplývá z výše uvedeného – dát žalobkyni výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce. **Na tomto závěru nemůže nic změnit ani to, že žalovaný práci řidiče v rozsahu odpovídajícím stanovené týdenní pracovní době pro žalobkyni neměl, neboť okolnost, že výkon práce zaměstnance není pro zaměstnavatele zcela nebo zčásti potřebný, může být důvodem pro snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo pro rozhodnutí zaměstnavatele o přijetí jiné organizační změny, vzhledem k níž se zaměstnanec stane nadbytečným (srov. § 52 písm. c) zákoníku práce), sama o sobě (bez dalšího) však nemůže vést – v souladu se zákonem – k rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele.**

Komentář

Třetí judikát se netýká porušování povinností, nýbrž nesplňování předpokladů pro řádný výkon práce. Zákoník práce obecně připouští, aby bylo se zaměstnancem v pracovní smlouvě sjednáno více druhů práce. Je potom věcí zaměstnavatele, aby si vybral, v jakém rozsahu bude jednotlivé druhy práce využívat a jakou práci (v rámci sjednaných druhů práce) bude zaměstnanci přidělovat. Tak byly i v projednávané věci se zaměstnankyní sjednány druhy práce „laborant“ a „řidič“.

Vlivem změny právní úpravy přestala zaměstnankyně následně splňovat předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon práce laboranta. **Zaměstnavatel této situace po více než 7 letech využil a rozvázal se zaměstnankyní pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. f) zákoníku práce.**

Nejvyšší soud nejprve potvrdil, že výpovědní důvod může existovat „nevyužitý“ po delší dobu, než se zaměstnavatel rozhodne pracovní poměr skutečně ukončit. To, že zaměstnavatel dal zaměstnankyni výpověď až po více než 7 letech od chvíle, kdy výpovědní důvod vznikl, by tedy samo o sobě nevedlo (pokud by samozřejmě nešlo jen o šikanu nebo zjevné zneužití práva ze strany zaměstnavatele).

Nejvyšší soud přesto dovolání zaměstnankyně vyhověl. **Dospěl totiž k závěru, že výpověď pro nesplňování předpokladů pro výkon práce lze zaměstnanci dát jen v případě, že zaměstnavatel kvůli nesplňování předpokladů nemůže zaměstnanci přidělovat práci.** Jinými slovy, pokud je se zaměstnancem sjednáno více druhů práce, musel by nesplňovat předpoklady pro výkon každého z nich. Ještě jinak řečeno – kdyby zaměstnankyně v této věci přišla i o řídičské oprávnění, a zaměstnavatel by ji tak nemohl využívat ani jako laboranta, ani jako řidiče, pak by skutečně mohl zaměstnankyni dát výpověď pro nesplňování předpokladů pro výkon práce.

Pozbytí předpokladů pro výkon práce laboranta proto v daných souvislostech znamenalo, že **zaměstnavatel sice nesměl zaměstnankyni přidělovat práci laboranta, ale pořád mohl zaměstnankyni vytěžovat jako řidiče. Zaměstnankyně tedy splňovala předpoklady alespoň pro jeden sjednaný druh práce** a zaměstnavatel jí nemohl z tohoto důvodu dát výpověď z pracovního poměru.

Pokud by zaměstnavatel neměl pro zaměstnankyni dost práce řidiče, znamená to, že by se s ní buď musel dohodnout na jiném pracovním zařazení, nebo by pro něj tato zaměstnankyně byla nadbytečná. To by ovšem byl jiný výpovědní důvod – zaměstnavatel by musel rozhodnout o zrušení příslušného pracovního místa v důsledku jiné organizační změny a rozvázat se zaměstnankyní pracovní poměr pro nadbytečnost a pochopitelně s nárokem na odstupné nejméně v zákonem stanovené výši.

Lze tedy shrnout, že **pokud je sjednáno v pracovní smlouvě více druhů práce a zaměstnanec přestane u jednoho z nich splňovat předpoklady pro jeho řádný výkon, není tím naplněn výpovědní důvod podle § 52 písm. f) zákoníku práce.**