



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

VÝPOVĚĎ PRO NEUSPOKOJIVÉ PRACOVNÍ VÝSLEDKY

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. září 2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017

(dostupný na www.nsoud.cz)

K naplnění důvodu výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. práce dochází v okamžiku, kdy je zřejmé, že zaměstnanec přes písemnou výzvu zaměstnavatele neuspokojivé pracovní výsledky v přiměřené době neodstraní. **Tento okamžik zpravidla nastává po uplynutí přiměřené lhůty**, kterou zaměstnavatel v písemné výzvě zaměstnanci k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků stanovil, kdy zaměstnavatel v návaznosti na vytčené nedostatky v práci provedl (mohl provést) vyhodnocení pracovních výsledků zaměstnance. **Nelze však vyloučit situace, ve kterých s ohledem na povahu a množství nesplněných pracovních úkolů zaměstnance a stav jejich rozpracovanosti, způsob hodnocení pracovních výsledků zaměstnanců u zaměstnavatele, popřípadě též s přihlédnutím k dosavadnímu přístupu zaměstnance k plnění pracovních povinností, bude ještě před uplynutím zaměstnavatelem stanovené (přiměřené) lhůty nepochybné (zjevné), že v době, která zbývá do jejího uplynutí, k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance nedojde (nemůže dojít).** V těchto případech je ještě před uplynutím uvedené lhůty zřejmé, že zaměstnanec přes písemnou výzvu zaměstnavatele neuspokojivé pracovní výsledky neodstraní, a že tedy došlo k naplnění důvodu výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. práce. Nezbytnou podmínkou naplnění výpovědního důvodu ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. práce zde tedy není, aby zaměstnavatelem stanovená (přiměřená) lhůta k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků také uplynula.

Lze proto uzavřít, že **k platnému rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. práce může zaměstnavatel přistoupit i před uplynutím přiměřené lhůty**, kterou zaměstnanci stanovil k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků v písemné výzvě učiněné v době posledních 12 měsíců, **je-li s ohledem na povahu a množství nesplněných pracovních úkolů zaměstnance a stav jejich rozpracovanosti, způsob hodnocení pracovních výsledků zaměstnanců u zaměstnavatele, popřípadě též s přihlédnutím k dosavadnímu přístupu zaměstnance k plnění pracovních povinností, nepochybné (zjevné), že v době, která zbývá do jejího uplynutí, k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance nedojde (nemůže dojít).**

Komentář

Proces vedoucí k rozvázání pracovního poměru pro neuspokojivé pracovní výsledky patří v rámci zákoníku práce mezi ty složitější. Zaměstnavatel totiž nesmí zaměstnanci pro neuspokojivé pracovní výsledky dát výpověď ihned, ale musí nejprve zaměstnance písemně vyzvat, aby své (v dané výzvě vymezené) neuspokojivé pracovní výsledky odstranil, a poskytnout mu k tomu přiměřenou lhůtu. Délku této lhůty přitom stanoví zaměstnavatel podle svého uvážení a s přihlédnutím k povaze neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance. Teprve pokud zaměstnanec v této lhůtě neuspokojivé výsledky neodstraní nebo se tytéž neuspokojivé výsledky ve lhůtě 12 měsíců od předání výzvy opakují, může zaměstnavatel předat zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pro nesplňování požadavků pro řádný výkon práce spočívajících v neuspokojivých pracovních výsledcích.

V komentovaném rozsudku pak Nejvyšší soud řešil případ zaměstnance, který pracoval jako regionální manažer pojišťovny a podle zaměstnavatele nedodržoval stanovené plány a cíle. Zaměstnavatel proto zaměstnance vyzval, aby tyto neuspokojivé pracovní výsledky odstranil jednak rozšířením týmu o určitý počet spolupracovníků, jednak dosažením určité produkce. Lhůta byla zaměstnanci stanovena do konce září a byla téměř tříměsíční. Zaměstnanec uložené úkoly do 28. září (včetně) nesplnil a bylo zřejmé, že ve zbývajících dvou dnech je již splnit ani nemůže (bylo to již reálně nemožné).

Zaměstnavatel proto nečekal na uplynutí zbytku stanovené lhůty a rovnou dne 29. září předal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru. Zaměstnanec se bránil mimo jiné tím, že lhůta, kterou mu zaměstnavatel poskytl, ke dni dání výpovědi ještě neuplynula. Ve sporu však byl úspěšný zaměstnavatel, přičemž Nejvyšší soud dovodil, že **i když je standardní (a zákonný) postup ten, že zaměstnavatel vyčká až do konce stanovené lhůty**, vyhodnotí zlepšení či zhoršení na straně zaměstnance a teprve poté dá případně zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, **tak zaměstnavatel na uplynutí lhůty nutně čekat nemusí, pokud je již ke dni dání výpovědi zřejmé** (zejména z povahy a stavu rozpracovanosti uložených úkolů), **že ve stanovené lhůtě k požadovanému odstranění neuspokojivých pracovních výsledků již nedojde, respektive dojít už ani nemůže**.

S tímto závěrem se autor plně ztotožňuje a považuje jej za zcela správný. Je třeba pouze podotknout, že opatrnosti není nikdy nazbyt – nečekat na uplynutí lhůty je totiž možné skutečně jen tam, kde není už reálně možné, aby zaměstnanec ve stanovené lhůtě neuspokojivé pracovní výsledky odstranil a uložené úkoly, resp. nápravná opatření splnil.

SVÉVOLNÉ OPUŠTĚNÍ PRACOVÍŠTĚ

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. srpna 2018, sp. zn. 21 Cdo 3004/2017

(dostupný na www.nsoud.cz)

Při posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti žalobce vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci měl odvolací soud vedle toho, že žalobce své pracovní povinnosti dosud plnil řádně, též **přihlížet – vzhledem k zjištěným okolnostem, za nichž došlo k porušení pracovní povinnosti žalobce – k rozsahu, v jakém žalobce dne 10. března 2015 nedodržel zaměstnavatelem rozvrženou pracovní dobu (k tomu, že žalobce nebyl na pracovišti a nevykonával sjednanou práci po dobu zhruba 4 hodin, tedy v rozsahu odpovídajícím polovině pracovní doby připadající na uvedený den), a k tomu, že nepřítomnost žalobce na pracovišti vedla k opožděnému dokončení zakázky žalovaným a ke vzniku škody v podobě ušlého zisku z tržby ve výši 6 000 Kč**. S uvedenými okolnostmi, způsobilými vyvolat narušení nezbytné vzájemné důvěry ve vztazích mezi žalobcem a žalovaným a zpochybnění spolehlivosti žalobce ve vztahu k plnění povinnosti zaměstnance podle ustanovení § 301 písm. b) zák. práce, se však odvolací soud – na rozdíl od soudu prvního stupně – nevypořádal. Místo toho vzal v úvahu skutečnosti, které nejsou pro závěr o intenzitě porušení

uvedené pracovní povinnosti žalobce významné. **Za situace, kdy žalobce neměl jakýkoli souhlas zaměstnavatele s opuštěním pracoviště před skončením pracovní doby, nemůže jeho jednání ani zčásti omlouvat** (intenzitu porušení pracovní povinnosti žalobce snižovat) **okolnost, že ve všech případech nebyl souhlas žalovaného s opuštěním pracoviště zaměstnancem před skončením pracovní doby spojován s vydáním propustky.** Významné z tohoto pohledu **není, že žalobce svůj odchod z pracoviště dne 10. března 2015 oznámil spoluzaměstnanci,** neboť ten mu takový souhlas nebyl oprávněn udělit, a žalobce proto nemohl ani rozumně předpokládat, že tento jeho postup nedostatek souhlasu zaměstnavatele zhojuje. **Obdobně okolnost, že žalobce před opuštěním pracoviště nezastihl „nadríženého“** (jednatel J. Z.), který v té době měl jednání se zákazníkem, postup **žalobce neomlouvá, neboť náležitá opatrnost při plnění pracovních povinností vyžadovala, aby žalobce s odchodem z pracoviště vyčkal do doby, kdy jednatel J. Z. bude moci jeho požadavek na opuštění pracoviště posoudit** (okolnosti, které by takovému postupu bránily, ze skutkových zjištění soudů ani ze skutkových tvrzení žalobce nevyplývají). Je-li během pracovní doby zaměstnanec povinen nejen vykonávat práci pro zaměstnavatele, ale také – pokud práci právě nevykonává, protože mu dosud přidělena nebyla – být připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, nesnižuje intenzitu porušení pracovní povinnosti žalobce odvolacím soudem zohledněná okolnost, že v době opuštění pracoviště žalobce neměl přidělenou „konkrétní práci, která by nebyla dokončena“ (tedy ani práci na zakázce, jejíž opožděné dokončení měl svou nepřítomností způsobit); svoji nepřítomností na pracovišti naopak žalobce znemožnil, aby k přidělení práce došlo.

Komentář

V tomto komentovaném rozsudku dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pro závažné porušení povinnosti, které spočívalo v tom, že zaměstnanec 4 hodiny před skončením své směny bez svolení nadřízeného opustil pracoviště a odešel. Zaměstnanec se bránil tím, že mu bylo nevolno v důsledku chladu na pracovišti a že si sice chtěl obstarat souhlas nadřízeného, ale ten měl jednání se zákazníkem, a nemohl se tak zaměstnanci věnovat.

Nejvyšší soud za daných okolností považoval za rozhodující především ty okolnosti, že:

- zaměstnanec nedodržel pracovní dobu v poměrně velkém rozsahu poloviny směny,
- v důsledku nepřítomnosti zaměstnance nebyla jedna zakázka dokončena včas a zaměstnavateli tím vznikla škoda ve výši 6 000 Kč (ušlý zisk z tržby),
- zaměstnanec neměl souhlas nadřízeného s opuštěním pracoviště,
- to, že zaměstnanec o svém odchodu informoval jiného zaměstnance, nenahrazuje svolení nadřízeného.

V řízení bylo navíc zjištěno, že zaměstnanec sice odchod z pracoviště omlouval nevolností způsobenou chladem na pracovišti, ale nešel k lékaři, resp. neprokázal, že by následně navštívil lékaře a byl uznán dočasně práce neschopným. Nejvyšší soud proto uzavřel, že za daných okolností je svévolné opuštění pracoviště v rozsahu jedné poloviny směny možné považovat za závažné porušení povinností.

S tímto názorem se lze ztotožnit a závěry Nejvyššího soudu kvitovat s povděkem. Je nutno znovu připomenout, že pokud zaměstnanec v pracovní době nekoná práci a ani k tomu není připraven, musí být řádně omluven – to znamená, že musí buď čerpat (po dohodě se zaměstnavatelem, resp. na základě jeho schválení) dovolenou, resp. náhradní volno (např. za práci přesčas či za práci ve svátek), nebo musí na jeho straně existovat překážka v práci, jako je kupříkladu dočasná pracovní neschopnost (kterou smí lékař za zákonem vymezených podmínek uznat i zpětně) nebo nutný odjezd na náhlé vyšetření, ošetření nebo jako doprovod blízké osoby apod.

Pokud tedy zaměstnanec bez souhlasu nadřízeného opustí pracoviště, musí zajistit, aby byl schopen svou nepřítomnost zaměstnavateli řádně zdůvodnit a prokázat. Jinak musí být připraven nést negativní následky spojené s neomluvenou absencí, včetně rozvázání pracovního poměru.

ČÁSTEČNÁ VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. listopadu 2018, sp. zn. 21 Cdo 4654/2017
(dostupný na www.nsoud.cz)

Nejvyšší soud ve své rozhodovací praxi dospěl k závěru, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nespĺňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce podle § 52 písm. f) zák. práce, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nespĺňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015, uveřejněný pod č. 119 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2017).

Připustit nelze ani takový postup zaměstnavatele, který v případě, kdy zaměstnanec nespĺňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce pouze ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce, přistoupí k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce učiněné jen ve vztahu k tomuto sjednanému druhu práce. Výpověď z pracovního poměru zde (vzhledem k zamýšleným právním následkům) nepředstavuje (nemůže představovat) pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru (ten má s ohledem na další, výpovědí nedotčený sjednaný druh práce pokračovat), nýbrž pracovněprávní jednání směřující k jednostranné změně obsahu stávajícího pracovního poměru ve sjednaném druhu práce. Právní úprava (srov. § 40 odst. 1 zák. práce) stanoví, že obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně, a pro dohodu o změně pracovního poměru stanoví písemnou formu (§ 564 o. z.). Jednostranná změna obsahu pracovního poměru ve sjednaném druhu práce je možná (zaměstnanec je povinen konat práce jiného druhu, než byly sjednány v pracovní smlouvě) jen v případech stanovených zákonem (srov. § 40 odst. 2 zák. práce); jedná se o případy převedení na jinou práci podle ustanovení § 41 zák. práce, které však nepředstavují a ani nemohou představovat definitivní (konečné) řešení otázky, jakou práci zaměstnanec bude nadále konat, ale úpravu jen provizorní (a dočasnou) platící do doby, než dojde k dohodě smluvních stran pracovního poměru o jeho dalším pracovním uplatnění u zaměstnavatele, případně než dojde k rozvázání pracovního poměru. Jakékoliv jiné jednostranné pracovněprávní jednání zaměstnavatele směřující ke změně obsahu pracovního poměru ve sjednaném druhu práce (včetně výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele učiněné jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce dotčeného zaměstnance) tedy odporuje zákonu a je z tohoto důvodu neplatné (§ 580 odst. 1 o. z.).

Komentář

V pracovní smlouvě je možné se zaměstnancem dohodnout i více různých druhů práce. V takovém případě platí, že zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci přidělovat práci spadající pod všechny takto sjednané druhy práce a zaměstnanec je povinen takovou práci pro zaměstnavatele konat. Z komentovaného rozsudku nicméně vyplývá, že toto zdánlivě výhodné ujednání má pro zaměstnavatele i svá úskalí.

Konkrétně v této věci šlo o případ, kdy zaměstnanec vykonával u zaměstnavatele dva druhy práce, a to v dohodnutém pracovním úvazku 0,525 druh práce učitel a v úvazku 0,475 druh práce řidič, údržbář. Vzhledem ke změnám pedagogických předpisů nastala situace, že zaměstnanec pozbyl předpoklady pro řádný výkon práce učitele (nesplňoval zákonem požadovaný stupeň vzdělání), na což zaměstnavatel zareagoval tím, že dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. f) zákoníku práce pro nespĺňování předpokladů pro řádný výkon práce, ale **jen co do druhu práce učitel**. Fakticky tak touto výpovědí mělo dojít k **omezení druhu práce na řidič, údržbář a snížení úvazku na 0,475**.

Nejvyšší soud poté, co vyřešil otázku, že zaměstnanec skutečně nespĺňoval předpoklady pro řádný výkon práce učitele, připomněl, že **již dříve dospěl k závěru, podle něhož**

nesplňování předpokladů pro jeden z více druhů práce neopravňuje zaměstnavatele k tomu, aby dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. f) zákoníku práce. Zaměstnavatel totiž v takovém případě může zaměstnanci stále přidělovat práci odpovídající zbývajícimu druhu (či zbývajícím druhům) práce.

Následně pak Nejvyšší soud dovodil, že **zaměstnavatel nemůže na tuto situaci reagovat ani tím, že dá zaměstnanci „částečnou výpověď“, tedy že pracovní poměr vypoví jen ve vztahu k jednomu druhu práce.** Tento závěr je zcela správný a jeho logika je jasná – smyslem výpovědi je pracovní poměr definitivně ukončit. „Částečnou výpovědí“ by však pracovní poměr neskončil, jen by se změnilo vymezení druhu práce a rozsah úvazku. Nejde tedy ve skutečnosti o výpověď, ale o **jednostrannou změnu pracovního poměru**, která je přípustná pouze tehdy, pokud ji zákoník práce dovoluje. **„Částečná výpověď“ z pracovního poměru je tedy v rozporu se zákoníkem práce, a tudíž neplatná.**

Zaměstnavatel by v takovém případě měl především usilovat o dohodu se zaměstnancem, ať už dohodu o změně druhu práce, změně úvazku, nebo rozvázání pracovního poměru. Pokud se se zaměstnancem dohodnout nelze, má zaměstnavatel dvě možnosti, jak postupovat:

- **zaměstnavatel může už při sjednávání pracovní smlouvy zvážit, že odlišně druhově vymezené práce** (např. učitel a údržbář) **bude zaměstnanec konat ve dvou samostatných pracovních poměrech**, tj. uzavřít se zaměstnancem dvě samostatné pracovní smlouvy. Tento postup je sice spojen se zvýšenou administrativou (např. dvojitá rozvrhování a evidování pracovní doby či dvojitá čerpání dovolené), ale pak lze skutečně dát zaměstnanci výpověď jen z jednoho z více pracovních poměrů;
- pokud zaměstnavatel touto cestou nepostupuje a zaměstnanec pozbyde předpoklady pro řádný výkon práce ve vztahu k jednomu z druhů práce, bude zaměstnavatel **zaměstnanci v možném rozsahu přidělovat práci a ve zbytku půjde o překážku v práci, a to na straně zaměstnance** bez náhrady mzdy (platu). Je to totiž zaměstnanec, kdo pozbytím předpokladů pro řádný výkon jednoho z druhů práce způsobil, že mu nemůže být přidělována práce v rozsahu stanovené (nebo sjednané) pracovní doby.