

# „Porušení pracovní a jeho důsledky v rámci pracovního práva“

**Své budoucí zaměstnance si zaměstnavatel vybírá sám z řad uchazečů o zaměstnání a pohybuje se přitom v intencích ustanovení § 30 – § 32 zákoníku práce. Již nastavením kritérií, způsobem provedení a náročností tohoto výběru zaměstnavatel do značné míry určuje budoucí kvalitu svých vztahů s novým zaměstnancem, včetně jeho vztahů s ostatními zaměstnanci.**

■ **Text: JUDr. Vladimír Hort,**  
právník, lektor Institutu vzdělávání APSS ČR

Čím horší výběr, tím větší problémy lze v budoucnu očekávat, zejména pokud zaměstnavatel nevěnuje novému zaměstnanci během sjednané zkušební doby dostatečnou pozornost. V tomto předškolním období mají zaměstnavatel a uchazeč o zaměstnání (zatím se nejedná o zaměstnance) zásadně stejné právní postavení, nejsou si vzájemně nadřizeni či podřízeni. Teprve v den nástupu do práce se vzájemný vztah mění, vzniká pracovní poměr (případně pracovní právní vztah na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti) a z toho vyplývající již nikoliv rovné, ale naopak podřízené postavení zaměstnance, v němž má zaměstnanec kromě svých nezadatelných práv také řadu povinností. Porušením těchto povinností dochází ke konfliktům mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, přičemž intenzita tohoto porušení bývá různá.

## ➤ Základní povinnosti zaměstnanců

K základním povinnostem zaměstnanců náleží zejména povinnosti upravené v ustanovení § 38 odst. 1 písm. b). Jde o obecnou povinnost zaměstnance konat osobně podle pokynů zaměstnavatele práce dle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Podrobněji jsou povinnosti zaměstnance uvedeny v § 301 písm. a) až d) zákoníku práce, jako je povinnost

pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané (pokud s nimi byli řádně seznámeni), jakož i povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Uvedené povinnosti představují vcelku přísný etický imperativ kladený na každého zaměstnance, který ve svém souhrnu vyjadřuje požadavek určité míry jeho loajality vůči zaměstnavateli a současně také obecnou preventivní povinnost zaměstnance ve vztahu k majetku a oprávněným zájmům zaměstnavatele. Neznalost těchto norem zákoníku práce zaměstnance neomlouvá a jejich nerespektování je porušením povinnosti vyplývajících z právního předpisu vztahujícího se k zaměstnancem vykonávané práci. Zákoník práce vedle těchto základních povinností vznáší na zaměstnance požadavek, aby kvalitou veškerého svého chování v rámci pracovního právního vztahu zásadně nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať již majetkovou či morální (k tomu viz také rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005).

Pojem „porušení povinnosti vyplývajících z právního předpisu vztahujícího se k zaměstnancem vykonávané práci“ byl poprvé použit v textu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a nahradil tak původní (dodnes tradičně používaný) pojem „porušení pracovní kázně“. Důvodová zpráva k návrhu současného zákoníku práce to objasňuje tak, že institut pracovní kázně odpovídá a váže se k služebně právním vztahům, nikoli však ke vztahům pracovního právního, které vycházejí ze soukromoprávního základu. Pokud by snad zaměstnavatel např. ve vnitřním předpise, v písemné výpovědi apod. z neznalosti či nepozornosti použil pojem „porušení pracovní kázně“, nemělo by to v žádném případě vliv na platnost, pokud bude jednání, ve kterém je spatřováno ono „porušení pracovní kázně“, náležitě popsáno. Obsahově totiž o žádnou kvalitativní změnu nejde. V obou případech lze za porušení povinností zaměstnance považovat porušení pracovních povinností, které zaměstnanci vyplývají zejména z právních předpisů, dále z vnitřních před-

pisů zaměstnavatele, z pracovní smlouvy nebo jsou mu stanoveny na základě pokynů nadřízeného vedoucího zaměstnance.

## ➤ Vnitřní předpis

Vnitřním předpisem zaměstnavatele je především pracovní řád, v němž mohou být stanoveny povinnosti zaměstnanců pouze v rámci platných právních předpisů s respektováním tzv. „minimaxu“, tj. nepřekročením horní či dolní hranice konkrétní povinnosti stanovené především zákoníkem práce, případně prováděcími předpisy. Jiné povinnosti zaměstnanci být uloženy nemohou. V rámci pracovní smlouvy lze sjednat v podstatě jakékoliv povinnosti, s výjimkou takové dohody, ve které se zaměstnanec předem vzdává svých práv (např. na dovolenou, na cestovní náhrady apod.).

## ➤ Závazné příkazy vedoucích zaměstnanců

Závazné příkazy vedoucích zaměstnanců musí být vydávány v souladu jak se zákoníkem práce a s ostatními právními předpisy vztahujícími se ke konkrétní náplni práce zaměstnance, tak s pracovním řádem a pracovní smlouvou. Pokud příkaz vydaný vedoucím zaměstnancem není v takovém souladu, pak jeho případné nesplnění ze strany zaměstnance neznamena „porušení pracovní kázně“, zaměstnanec takový příkaz uposlechnout nemusí, a to bez obav z důsledků takového jednání.

Závadné chování zaměstnance, kterým nebyly porušeny povinnosti z pracovního právního vztahu, nemůže být posouzeno jako „porušení pracovní kázně“.

„Porušení pracovní kázně“ není v každém jednotlivém případě stejné, ale má různou intenzitu. Ustanovení § 52 písm. g), § 52 písm. h) a § 55 odst. 1 písm. b) obsahují pojem „porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“. Jedná se o právní normy s tzv. relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, patří tedy k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem. V případě sporu zaměstnance a zaměstnavatele je přenecháno soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností, a aby jeho

# kázně“

## ho vztahu 1. část

rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru výpovědi odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval. Při hodnocení stupně intenzity „porušení pracovní kázně“ přitom není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) poněkud nadbytečně hodnotí určité jednání zaměstnance (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99).

### » Stupně intenzity „porušení pracovní kázně“

Zákoník práce v ustanovení § 52 písm. g) rozlišuje celkem tři stupně intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (tři stupně intenzity „porušení pracovní kázně“), na jejichž základě je možno za stanovených podmínek rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr, a to pro:

- **Soustavné méně závažné „porušování pracovní kázně“** (výpovědi ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. O soustavné méně závažné „porušování pracovní kázně“ jde tehdy, dopustil-li se pracovník nejméně tři „porušení pracovní kázně“ (nemusí se jednat o porušení stejných povinností), která dosahují intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost, jestliže posouzení všech okolností případu odůvodňuje závěr, že pracovník ani v budoucnu nehodlá pracovní kázeň dodržovat. O soustavné „porušování pracovní kázně“ z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno „porušení pracovní kázně“ na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících „porušení pracovní kázně“. Tímto porušením může být v praxi například nesplnění příkazu, neomluvená absence, pozdní příchod do práce, resp. předčasný odchod ze zaměstnání, dále může jít o kouření tabákových výrobků na pracovišti, kde je to zakázáno a jiné drobné prohřešky proti pravidlům stanoveným obecně závaznými právními předpisy

i předpisy vnitřními. Zaměstnavatel musí zaměstnance upozornit (varovat v tzv. „vytýkacím dopise“) na možnost výpovědi v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Výpověď je pak zaměstnanci možno dát jen tehdy, pokud byl v době posledních 6 měsíců před uplatněním výpovědi na možnost výpovědi oním „vytýkacím dopisem“ upozorněn. Zaměstnavatel si musí pohlídat, aby mezi písemným upozorněním na možnost výpovědi a samotným okamžikem oznámení výpovědi zaměstnanci neuplynula doba delší než 6 měsíců. Účelem tohoto upozornění je, aby se zaměstnanec vyvaroval dalšího porušování stanovených povinností a nemuselo dojít k rozvázání pracovního poměru.

- **Závažné „porušení pracovní kázně“** (výpovědi ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce). K výpovědi zde postačuje jeden skutek.
- **„Porušení pracovní kázně“ zvlášť hrubým způsobem** (výpovědi ve smyslu ust. § 52 písm. g) nebo okamžitým zrušením pracovního poměru § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce). K výpovědi zde postačuje rovněž jeden skutek.

Se stupněm intenzity „porušení pracovní kázně“ zvlášť hrubým způsobem operuje také ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce, jako relativně novým výpovědním důvodem spočívajícím v porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a (tj. dodržování „léčebného režimu“ dočasně práce neschopného zaměstnance) zvlášť hrubým způsobem. Léčebný režim přitom zahrnuje místo pobytu dočasně práce neschopného zaměstnance a dobu případných vycházek stanovených ošetřujícím lékařem. Za takový stupeň porušení léčebného režimu by bylo zřejmě možné považovat situaci, jestliže zaměstnanec v době dočasné pracovní neschopnosti pomáhá např. příbuznému na stavbě rodinného domu. Výpověď v tomto případě může dát zaměstnavatel pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl. Pokud se stane porušování léčebného režimu předmětem šetření jiného orgánu, je možné výpověď zaměstnavatele uplatnit ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o výsledku tohoto šetření dozvěděl (§ 57 odst. 1 a 2 zákoníku práce).

„Porušení pracovní kázně“ zvlášť hrubým způsobem může být také důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Zaměstnavatel však nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr

s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem čerpajícím rodičovskou dovolenou (§ 55 odst. 2 zákoníku práce). Pro „porušení pracovní kázně“ nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl (lhůta subjektivní), nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl (lhůta objektivní). Zaměstnavatel se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozví dnem, kdy jeho vedoucí zaměstnanec, který je bezprostředně nebo výše zaměstnanci nadřízen, získal vědomost o tom, že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru. Od tohoto dne pak začíná plynout subjektivní lhůta, během níž musí zaměstnavatel (aby šlo o platný právní úkon) přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3881/2008, ze dne 4. 12. 2009).

Pro zaměstnavatele bývá problém správně aplikovat příslušné ustanovení zákoníku práce ve spojení s intenzitou „porušení pracovní kázně“, a to při posuzování konkrétního jednání konkrétního zaměstnance tak, aby přijaté rozhodnutí o eventuálním ukončení pracovního poměru odpovídalo právní úpravě. Klíčová není formální právní kvalifikace, ale vymezení skutku, pro který je zaměstnanci dávana výpověď. Nicméně pokud zaměstnavatel provede nesprávnou právní kvalifikaci (tedy nesprávně podřadí skutek pod určitý, zákoníkem práce specifikovaný výpovědní důvod), může to mít za následek, že výpověď bude případně shledána soudem neplatnou, jestliže zaměstnanec napadne platnost výpovědi případnou žalobou. Nikoliv však pro samotnou nesprávnou právní kvalifikaci výpovědního důvodu, nýbrž proto, že nebudou splněny další hmotněprávní předpoklady pro uplatnění toho či onoho výpovědního důvodu – např. bude scházet vůči zaměstnanci písemné upozornění na možnost výpovědi.

### Použitá literatura:

- Bukovjan, P.: *Výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance*. Verlag Dashöfer – Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty č. 19/2009, 9. 9. 2009.