

Skončení pracovního poměru problematického zaměstnance

Předmětem tohoto článku je analýza nejčastějších typů výpovědi, které jsou však v praxi právně nejožehavějšími, tedy pro neuspokojivé pracovní výsledky (§ 52 písm. f) zákoníku práce) a pro závažné nebo zvláště hrubé porušení povinností a pro soustavné méně závažné porušení povinností plynoucích z právních předpisů, které se vztahují k zaměstnancem vykonávané práci (§ 52 písm. g) zákoníku práce). Podíváme se na rozdíl mezi závažným a soustavně méně závažným porušením předpisů a shrneme vám základní podmínky a formální nároky, které musí taková výpověď splňovat, aby byla platná.

**Text: JUDr. Libor Vašíček,
JUDr. Mgr. Šárka Vašíčková,
Mgr. Matuš Baliak,
Legal Partners, advokátní kancelář**

➤ 1. Neuspokojivé pracovní výsledky

Výpovědní důvod podle § 52 písm. f) zákoníku práce je nástrojem zaměstnavatele, který má zajistit, že nemusí zaměstnávat zaměstnance, jenž není způsobilý konat sjednaný druh práce předepsaným způsobem a který není schopen bez zavinění zaměstnavatele vyhovět při výkonu práce oprávněným požadavkům zaměstnavatele.

Požadavky pro řádný výkon práce stanovuje zaměstnavatel. Tyto se zpravidla vztahují přímo na konkrétního zaměstnance a jsou vyvolány specifiky jím vykonávané práce. Zákoník práce nicméně neříká, jak mají být tyto požadavky stanoveny. Judikaturou je dovozováno, že musí jít o prokazatelně oprávněné požadavky, jejichž nedodržením by nebyly úkoly zaměstnance splněny tak, jak to vyžadují potřeby zaměstnavatele. Za neoprávněné mohou být považovány typicky požadavky, které nemají nic společného s náplní práce zaměstnance nebo jsou bezdůvodně stanoveny rozdílně pro totožné pracovní pozice. Požadavky pro řádný výkon práce vyplývají zpravidla z pracovní smlouvy, vnitřních předpisů a pokynů vedoucího zaměstnance, může jít i o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé. Jedním z těchto požadavků bezpochyby jsou

uspokojivé pracovní výsledky zaměstnance. Dále může jít např. o požadavky týkající se specifických odborných znalostí, povinné rekvalifikace, organizačních schopností i morálních kvalit, způsobu chování a jednání se zákazníky, ale i oblékání a celkové úpravy zevnějšku, pokud se takovou úpravou zaměstnavatel nedostane již na území zakázané diskriminace.

Nesplňování požadavků pro řádný výkon práce je důvodem k výpovědi pouze tehdy, pokud k němu došlo bez zavinění zaměstnavatele.

Neuspokojivé pracovní výsledky jsou pak důvodem k výpovědi zpravidla tehdy, nemá-li zaměstnanec pro řádný výkon přidělované práce dostatek potřebných schopností. Jinými slovy, důvodem neuspokojivých pracovních výsledků může být skutečnost, že zaměstnanec svými schopnostmi, ať již fyzickými (např. manuální zručností), nebo duševními, na práci nestačí nebo nemá příslušné odborné znalosti, řídicí či organizační schopnosti apod.

Další podmínkou pro platné vypovězení pracovního vztahu z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků je, že zaměstnanci musí být dána možnost „napravit se“. To znamená, že v posledních 12 měsících musí být písemně vyzván k odstranění nedostatků, které v přiměřené době neodstraní. Podle soudní praxe je hlavní náležitostí této výzvy konkrétní vymezení vytykávaných nedostatků. Zaměstnavatel musí v písemné výzvě dále stanovit přesnou lhůtu, do jejíhož uplynutí má zaměstnanec

odstranit neuspokojivé pracovní výsledky. Délka lhůty musí být přiměřená vytykávaným nedostatkům v práci zaměstnance, jinak je výpověď z pracovního poměru neplatná. Jinými slovy, pokud je zaměstnanci vytykávaný nedostatek v odbornosti, musí mu být dána lhůta pro doplnění kvalifikace. Trpělivost zaměstnavatele však nemusí být bezedná, nikdo po něm samozřejmě nemůže chtít, aby dal zaměstnanci čas na několikaletou rekvalifikaci formou vysokoškolského studia. Písemná výzva musí být doručena do vlastních rukou zaměstnance, ideálně na pracovišti za přítomnosti svědka, který může případně potvrdit, že zaměstnanec odmítl výzvu převzít. Ve výpovědi je pak nutné na výzvu navázat, a to uvedením neodstraněných vytykávaných nedostatků. Pouhá citace slov zákona v tomto případě nestačí a byla již několikrát ohniskem soudních sporů.

Jestliže zaměstnanec na výzvu zaměstnavatele sice dočasně odstraní neuspokojivé pracovní výsledky, ale v následujících 12 měsících od jejího doručení se stejné neuspokojivé pracovní výsledky projeví opětovně (zaměstnanec nezajistí udržení žádoucího stavu), pak z hlediska splnění předpokladů platné výpovědi podle § 52 písm. f) zákoníku práce není třeba nové výzvy k odstranění těchto opakujících se nedostatků (k tomuto ustálená soudní praxe – např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008).

➤ 2. Porušování povinností vyplývajících z právních předpisů

Kvantifikace míry porušení právních předpisů je denním chlebem právníka. Zvláště hrubé, závažné nebo alespoň soustavně méně závažné. To jsou zákonem nedefinované pojmy, které značí hranici prohrěšků, míru porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a umožňují zaměstnavateli aplikovat výpovědní důvod podle § 52 písm. g) zákoníku práce.

Posouzení intenzity porušení povinností závisí na okolnostech konkrétního případu. Typickými příklady „závažných“ porušení povinností zaměstnance jsou však podle ustálené soudní judikatury např. neomluvená absence, výkon práce pro sebe a pro jiné v pracovní době, nepovolené používání svěřeného majetku zaměstnavatele k soukromým účelům apod. „Méně závažným“ porušením pracovní povinnosti se

Nesplňování požadavků pro řádný výkon práce je důvodem k výpovědi pouze tehdy, pokud k němu došlo bez zavinění zaměstnavatele. Neuspokojivé pracovní výsledky jsou pak důvodem k výpovědi zpravidla tehdy, nemá-li zaměstnanec pro řádný výkon přidělované práce dostatek potřebných schopností.

Písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou.

pak podle judikatury rozumí minimální, drobné nebo málo závažné porušení povinnosti, tedy v zásadě výše uvedené provinění v zanedbatelné míře. O „soustavné méně závažné“ porušení povinnosti se pak jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tři porušení pracovní kázně nedosahujících vyšší intenzity, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost (v zásadě lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovních povinností).

Kromě soustavnosti se při méně závažném porušení povinností dále vyžaduje, aby byl zaměstnanec v době posledních šesti měsíců písemně upozorněn v souvislosti s porušením povinností na možnost výpovědi z tohoto důvodu. Povinnost písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi z pracovního poměru zákoník práce ukládá zaměstnavateli, aniž by výslovně stanovil, při kterém méně závažném porušení pracovní povinnosti má být provedeno. Protože tzv. upozorňovací povinnost zaměstnavatele je dána v souvislosti s porušením pracovní povinnosti a protože účelem (smyslem) této povinnosti je, aby zaměstnanec věděl o následcích, jaké bude (budou) či může (mohou) mít jeho případné další méně závažné porušení pracovní povinnosti, a aby tím byl od dalšího porušování pracovní povinnosti odrazen, judikatura dovozuje, že zaměstnavatel musí jednak alespoň jednou písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní povinnosti, které předcházelo dalšímu méně závažnému porušení, 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 (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012). Jinak řečeno, zaměstnanec musí být upozorněn předtím, než spáchá poslední prohřešek. Písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou. Opět doporučujeme, jak tomu je v pracovním právu řídicím se mantrou ochrany práv zaměstnance obvyklé, doručit písemnou výtku na pracovišti za přítomnosti svědka.

Jakkoliv to není hlavním tématem tohoto článku, není radno zapomínat ani na důvody pro okamžité skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, které lze zároveň použít jako výpovědní důvod podle § 52 písm. g) zákoníku práce. Tohoto nejzávažnějšího porušení pracovních předpisů, a do určité míry i očekávání zaměstnavatele, se zaměstnanec dopustí, byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok (6 měsíců, pokud byl trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů) nebo porušil-li povinnost vyplývající z právních

předpisů zvláště hrubým způsobem. Přesnou hranici, jejímž dosažením se neomluvené zameškání práce zaměstnancem stává „automaticky“ důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, nelze stanovit. Hlavním doporučením pro zaměstnavatele je tedy podrobné posouzení každého případu, aby přešli nepřiznivým dopadům neplatnosti okamžitého zrušení. Při posuzování intenzity porušení se má podle judikatury přihlídnout k osobě zaměstnance a jeho funkci, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k tomu, zda se jedná o ojedinělé nebo opakované jednání, ke způsobu porušení této povinnosti nebo k důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele (zda došlo ke škodě).

K tomuto článku jsme pro vás vytvořili vzorový výtkačí dopis upozorňující na možnost výpovědi z pracovního poměru pro soustavné méně závažné porušování povinností zaměstnance podle § 52 písm. g) zákoníku práce.

Do vlastních rukou

Pan/paní [.]
narození/á [.]
bytem [.]

V [místo] dne xx. xx. xxxx

VYTÝKACÍ DOPIS ZAMĚSTNAVATELE

Vážený pane / Vážená paní,

na základě pracovní smlouvy ze dne xx. xx. xxxx jste zaměstnán u [název organizace], se sídlem [.] IČO [.] (dále jen „zaměstnavatel“), jako [pracovní pozice]. S povinnostmi, které pro Vás vyplývají ze sjednaného druhu práce, jste byl/byla řádně seznámen/seznámena.

V souladu s ustanovením § 52 písmene g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Vás tímto upozorňujeme, že se soustavně dopouštíte méně závažného porušení Vašich povinností vyplývajících z pracovní smlouvy či právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, které je spatřováno v tom, že [doporučujeme podrobný popis zjištěného porušení].

Upozorňujeme Vás v této souvislosti, že v případě dalšího porušování povinností plynoucích z právních předpisů vztahujících se k Vaší práci s Vámi bude rozvázán pracovní poměr výpovědí.

Věříme, že se tato situace již nebude opakovat.

.....
Za zaměstnavatele
[jméno a příjmení]
[pracovní pozice]

Potvrzuji převzetí písemnosti.

.....
Zaměstnanec
[jméno a příjmení]