

Nejfrekventovanějším výpovědním důvodem je nadbytečnost zaměstnance. Jedná se totiž o výpovědní důvod pro zaměstnavatele nejjednodušší. Při dodržení několika málo pravidel je riziko napadení takovéto výpovědi u soudu sníženo na minimum.

Výpověď zaměstnanci kvůli porušování povinností

Velmi často se dokonce nadbytečnost uměle vytváří i pro takové zaměstnance, kde skutečný důvod znelibění spočívá právě v tom, že zaměstnanec porušuje své pracovní povinnosti. Je to však řešení nepříliš praktické už jen z toho pohledu, že takovému zaměstnanci náleží zákonné odstupné ve výši jednoho až tří průměrných měsíčních výdělků.

Zákoník práce však na „neposlušné zaměstnance“ myslí ve výpovědním důvodu uvedeném v § 52 písm. g). Toto ustanovení zahrnuje dokonce celou škálu intenzity porušení povinností vyplývajících z pracovních předpisů a vztahujících se k vykonávané práci. Jaké jsou důvody, které vedou zaměstnavatele k tomu, že takzvané „géčko“ nepoužívají tak často, jak by mohli? Odpověď je jednoduchá – formalismus a nejistota z hlediska výsledků případného soudního přezkumu podané výpovědi.

JAK SE „SPRÁVNĚ“ ROZLOUČIT SE ZAMĚSTNANCEM – DELIKVENTEM?

Začne-li váš zaměstnanec dělat problémy a porušovat své povinnosti a vy začnete uvažovat nad ukončením jeho pracovního poměru výpovědí, je třeba, abyste si nejdříve položili následující otázky: Porušuje zaměstnanec své povinnosti zaviněně, tedy úmyslně anebo alespoň nedbalostně? Jak velká je intenzita takového porušení? Porušuje-li zaměstnanec své povinnosti s nižší mírou intenzity, ale soustavně, byl na možnost výpovědi upozorněn?

Je třeba dát si pozor také na skutečnost, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci „géčkovou“ výpověď pouze ve lhůtě dvou měsíců od okamžiku, kdy se dozvěděl o skutečnostech k tomu opravňujících, nejpozději však do jednoho roku od porušení, které zakládá možnost výpovědi. Toto ustanovení chrání

právní jistotu zaměstnance. Nedává smysl, aby byl ukončen pracovní poměr zaměstnance pro závažné porušení povinností, ke kterému došlo před rokem a o kterém navíc zaměstnavatel po celou dobu věděl.

PORUŠENÍ POVINNOSTÍ VYPLÝVAJÍCÍCH Z PRACOVNÍHO POMĚRU

Zaměstnanci jsou povinni dodržovat povinnosti vyplývající z jejich pracovního poměru (tzn. povinnosti stanovené právními předpisy, vnitřními předpisy zaměstnavatele, se kterými byl zaměstnanec seznámen, pracovní smlouvou či na základě pokynů zaměstnavatele). Zaměstnanec je přímo ze zákona povinen pracovat řádně, podle svých znalostí a schopností, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, využívat pracovní dobu a pracovní prostředky k vykonávání svěřených prací, řádně hospodařit s prostředky zaměstnavatele, střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele.



Soudní praxe se ustálila na výkladu, že soustavnost je naplněna tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení svých povinností, kdy mezi jednotlivými porušeními existuje přiměřená časová souvislost.

Dojde-li ze strany zaměstnance k porušení těchto povinností, je třeba, aby si zaměstnavatel vyhodnotil, zda se jedná o zaviněné porušení (tedy porušení úmyslné anebo alespoň nedbalostní). Pokud tomu tak nebude, je možnost dát výpověď dle „géčka“ vyloučena.

INTENZITA PORUŠENÍ POVINNOSTÍ

Zákoník práce upravuje tři stupně intenzity porušování povinností – **zvláště hrubé** (pro které je možné okamžitě zrušit pracovní poměr), **závažné a méně závažné**. Intenzita každého typu porušení se bude vždy posuzovat dle konkrétního případu. Není tedy vyloučeno, že zaměstnavatel bude určité porušení považovat za závažné a soud jej vyhodnotí jako méně závažné. Nepomůže ani to, že zaměstnavatel určitému typu porušení povinností ve vnitřním předpisu nebo v pracovní smlouvě přidělí určitou intenzitu tím, že stanoví například: „Má se za to, že pozdní příchod na pracoviště je závažné porušení povinností ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce.“ Soud nebude tímto vymezením vázán.

VODÍTKO K POSOUZENÍ INTENZITY PORUŠENÍ

Správné posouzení intenzity porušení, zejména mezi „zvláště hrubým“ a „závažným“ porušením vůči „méně závažnému“, je podstatné z toho důvodu, že v případě méně závažného porušení je podmínkou výpovědi (mimo jiné), aby byl zaměstnanec na možnost výpovědi písemně upozorněn. Jako vodítko pro správné posouzení intenzity může sloužit postup, který je judikatorně zakotven. Soud vždy přihlíží **k osobě zaměstnance, pracovní pozici, k dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k zavinění, k míře zavinění, k důsledkům** (např. způsobení škody).

Závažnému porušení právních předpisů dle soudní praxe odpovídá například déletrvající neomluvené zameškání práce, porušení zákazu vykonávat výdělečnou činnost. Vždy také úmyslné jednání zaměstnance proti majetku zaměst-

navatele (a to i mimo pracovní dobu zaměstnance). Zvláště hrubé porušení je například okrádání zaměstnavatele.

KAŽDÉ DALŠÍ PORUŠENÍ JE „MÉNĚ ZÁVAŽNÉ“

Nedosáhne-li intenzita porušení stupně „zvláště hrubého“ či „závažného“, je jakékoli jiné porušení automaticky méně závažné. Klasickými příklady jsou pozdní příchody, brzké odchody, pozdní, neúplné, chybné plnění pracovních úkolů, vyrušování ostatních zaměstnanců, využívání pracovních pomůcek pro soukromé účely (typicky surfování na internetu, záliba v sociálních sítích a podobně). Avšak podat správně výpověď pro tzv. soustavné méně závažné porušování povinností zaměstnance je pro mnohé zaměstnavatele kámen úrazu. Pro výpověď totiž nestačí ojedinelé méně závažné porušení. Musí dojít rovněž k **naplnění podmínky soustavnosti**.

TŘÍKRÁT A DOST

Soudní praxe se ustálila na výkladu, že soustavnost je naplněna tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně **tří porušení** svých povinností, kdy mezi jednotlivými porušeními **existuje přiměřená časová souvislost**. To znamená, že mezi jednotlivými porušeními může uplynout určitá doba, ale nikdy nesmí být tak dlouhá, aby se na jednotlivá porušení hledělo jako na ojedinelé případy (přestože opakované). Chodí-li zaměstnanec do práce každý druhý den pozdě, je situace jiná, než když přijde pozdě jednou za každé tři měsíce.

ZVLÁŠTNÍ POŽADAVEK NA VÝPOVĚĎ U MÉNĚ ZÁVAŽNÉHO PORUŠOVÁNÍ POVINNOSTÍ

Pro platnost výpovědi z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností je nutné, aby byl zaměstnanec písemně upozorněn na možnost výpovědi, a to v době posledních šesti měsíců.

POZOR NA DORUČENÍ UPOZORNĚNÍ

Upozornění na možnost výpovědi musí být doručeno zaměstnanci

do vlastních rukou, což má však svá speciální pravidla. Primárně se vždy doručuje zaměstnanci **osobně na pracovišti**. Doporučujeme, aby zaměstnanec převzetí upozornění podepsal, případně aby u předání byli nějací svědci, pokud zaměstnanec upozornění nebude chtít převzít. Někteří zaměstnavatelé si „ulehčí práci“ tím, že dané upozornění odešlou e-mailem. To je však špatně! Takové doručení se nepovažuje za doručené dle zákoníku práce, a není tak splněna podmínka pro realizaci výpovědi.

JAK POSTUPOVAT?

Závěrem si jednoduchým schématem dovolíme shrnout, jak správně ukončit pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. g) v případě soustavného, méně závažného porušování povinností a zvláště hrubého a závažného porušení povinností:

1. Soustavné, méně závažné porušování povinností

první porušení – druhé porušení – třetí porušení (za splnění časové souvislosti mezi jednotlivými případy porušení) – písemné upozornění na možnost výpovědi (nejpozději do šesti měsíců od prvního porušení) – čtvrté porušení – výpověď (nejpozději do dvou měsíců od čtvrtého porušení).

2. Zvláště hrubé a závažné porušení povinností

Zvláště hrubé porušení / závažné porušení – výpověď (nejpozději do dvou měsíců od porušení).
Ve všech případech končí pracovní poměr uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, která začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Za zmínku stojí také skutečnost, že výpověď z důvodu zvláště hrubého porušení nelze dát zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené (těhotné zaměstnankyni tedy ano) a pro jiné zaměstnankyni ani těhotné zaměstnankyni. Ukončit pracovní poměr tedy lze se zaměstnancem na nemocenské. ■