

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Dalibor Křibík

Skončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. g)
zákoníku práce

Diplomová práce

Olomouc 2022

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Skončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje. Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 96 121 znaků včetně mezer.

V Havířově dne 2.8.2022

Dalibor Křibík

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval JUDr. Tomáši Tintěrovi, Ph.D. za odborné vedení práce, cenné rady, připomínky a trpělivost.

Obsah

ÚVOD	6
1. FLEXICURITY	8
2. VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNAVATELEM PODLE § 52 PÍSM. G)	11
2.1 SOUSTAVNÉ MĚNĚ ZÁVAŽNÉ PORUŠOVÁNÍ PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ	16
2.2 ZÁVAŽNÉ PORUŠENÍ PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ	21
2.3 DŮVODY PRO OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	29
2.3.1 PORUŠENÍ POVINNOSTÍ ZVLÁŠŤ HRUBÝM ZPŮSOBEM	31
2.4 PROLÍNÁNÍ S OSTATNÍMI VÝPOVĚDNÍMI DŮVODY	35
3. KOMPARACE S NĚMECKOU, SLOVENSKOU PRÁVNÍ ÚPRAVOU	38
ZÁVĚR	43
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY:	46
ABSTRAKT	50
ABSTRACT	50
KLÍČOVÁ SLOVA	50
KEY WORDS	50

Seznam zkratek:

ZPr – z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

NOZ – z. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

NemPoj – z. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

LZPS – z. č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

BGB – Bürgerliches Gesetzbuch vom 18. August 1896, ve znění pozdějších předpisů

KSchG – Kündigungsschutzgesetz vom 25. August 1969, ve znění pozdějších předpisů

Z.Pr – z. č. 311/2001 z. z., Zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

Pracovní právo jako celek lze považovat za aktuální téma, pravděpodobně nejdůležitější oblastí je individuální pracovní právo. To je tvořeno pracovněprávními vztahy vznikajícími mezi zaměstnanci, kteří využívají svou fyzickou či psychickou sílu a za to jim náleží odměna od právnické či fyzické osoby – zaměstnavatele, která z jejich činnosti získává prospěch.¹ Pracovní trh se však neustále vyvíjí, proto pracovní právo musí být schopno co nejdříve a pokud možno co nejlépe reagovat a vytvářet tak vhodné podmínky pro obě strany pracovněprávního vztahu. Na tyto změny pracovního práva jsou však kladeny vysoké standardy; jednak základními principy, jednak komunitárním právem; aby nedocházelo ke znevýhodnění či nadměrnému zvýhodnění žádné ze stran pracovní smlouvy. Tématem této diplomové práce je Skončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce. Výpovědí je pracovní poměr rozvázán, avšak dle právní teorie i praxe je skončení pracovního poměru možné užívat také jako pojem obecný, zastřešující všechny možnosti skončení pracovního poměru. Lze ho tedy užít rovněž v souvislosti s výpovědí.² Práce řeší výpověď a rovněž s rozebíraným výpovědním důvodem úzce související okamžité zrušení pracovního poměru.

Úvodem je nutno říci, že skončení pracovního poměru může zapříčinit nepříznivou situaci pro obě strany pracovní smlouvy a téma výpovědí obecně je a bude aktuální. Pro zaměstnance znamená výpověď ztrátu zdroje příjmů, zaměstnavatel musí v mnoha případech hledat na pracovním trhu jinou pracovní sílu, aby ve své činnosti mohl i nadále pokračovat. Z tohoto může pramenit velké množství problémů – nedostatek pracovních sil na trhu práce či nutnost rekvalifikace uchazečů o nové zaměstnání.

První kapitola je věnována „flexicuritě“, kde je vysvětleno složení pojmu, jeho podstata a cíle, dále také uplatnění v české právní úpravě. Druhá kapitola podrobně rozebírá a hodnotí zmíněný výpovědní důvod v § 52 písm. g) zákoníku práce především ve světle judikatury Nejvyššího soudu. Klíčové je zjištění, které jednání zaměstnance lze právně kvalifikovat tak, aby bylo možné jej subsumovat pod

¹ BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, § 1

² Např. KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 380-386, KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 131. Přímou v názvu potom dále MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. 244 s.

některou ze skutkových podstat výpovědního důvodu dle písm. g), protože ten v sobě nese tři skutkové podstaty, které se všechny řadí k normám s relativně neurčitou právní hypotézou, což může v právní praxi činit zaměstnavatelům problémy. Tento výpovědní důvod je rozsáhlý, hojně užívaný a zajímavý také pro nedávný výskyt koronaviru SARS-CoV-2 v České republice a odlišnému pohledu odborné veřejnosti na jeho aplikaci v rámci pracovních vztahů. V poslední třetí kapitole se práce zaměřuje na zahraniční právní úpravy okolních zemí, konkrétně na právní úpravu slovenskou a německou, na jejich podobnosti a rozdíly s českou právní úpravou.

Důraz je kladen na zodpovězení otázek: Jaké jsou aplikační problémy výpovědního důvodu obsaženého v písm. g) § 52 ZPr? Je tento důvod, především z pohledu zaměstnavatele, lehce zaměnitelný s jinými? Budu se zabývat otázkou, zda nepůsobí právní kvalifikace závažnosti porušení pracovních povinností dle aktuální úpravy adresátům právních norem přílišná potíže? Cílem je analyzovat a kriticky zhodnotit tento institut, nabídnout možné řešení do budoucna při zjištění nedostatků. Téma je pro mne zajímavé zejména pro možné široké uplatnění tohoto výpovědního důvodu, mým záměrem je širokou skutkovou podstatu prozkoumat z pohledu soudů a jejich rozhodovací činnosti, zjistit určité mantinely a hranice mezi jednotlivými skutkovými podstatami, případně při prolínání s jinými výpovědními důvody.

Práce čerpá především z důležité judikatury Nejvyššího soudu, který svými rozhodnutími vyplňuje výkladové mezery, a tak rozšiřuje či zužuje možnou aplikaci onoho výpovědního důvodu. Zdrojem je také komentářová a monografická literatura, která uvedené téma na jednu stranu již větší části popsala, současně s ohledem na důležitost tohoto výpovědního důvodu a na nutnost chránit slabší smluvní strany, ale současně dbát i na oprávněné zájmy zaměstnavatele včetně hledání možností aplikace výpovědního důvodu za nových společenských situací (např. v souvislosti s výskytem koronaviru SARS-Cov-2) není podle mého názoru zbytečné se zvoleným tématem zabývat. Zdrojem mi také budou současné, ale i již neúčinné právní úpravy, důvodové zprávy a odborné články publikované v odborných časopisech.

1. Flexicurity

Na současnou podobu zákoníku práce mělo vliv několik různých faktorů, za nejdůležitější z nich však lze označit pojem „Flexicurity“ – v České republice také známá jako flexibilita. Jedná se o spojení slov ochrana – security a flexible – flexibilita. *„Anglický pojem flexicurity poprvé užil nizozemský profesor Jurjen Adriaansens v souvislosti s modelem trhu práce v Dánsku a v Nizozemí, jako přesun od poskytování ochrany pracovního vztahu k ochraně zaměstnanosti obecně, spolu se současně poskytovanou ochranou v nezaměstnanosti.“*³ Hlavní cíl dle Evropské komise je nejen zajistit určitou jistotu zaměstnání ve všech fázích života, ale také podporu při ztrátě zaměstnání: *„Flexicurity lze definovat jako integrovanou strategii pro posílení flexibility a jistoty trhu práce současně.“*⁴

Zákonodárci moderních zemí světa, zejména Evropských, se již řadu let snaží najít mezi těmito pilíři pracovního práva rovnováhu, která by nastolila nejvhodnější podmínky pro výkon závislé práce zaměstnanci a zároveň maximalizovat volnost zaměstnavatelům pro kontrolu a řízení těchto svých zaměstnanců.

Potřeba ochrany zaměstnanců pak vyvstává již ze samotného občanského zákoníku, jelikož v rámci pracovněprávních vztahů vystupují zaměstnanci z pozice slabší strany. Zákoník práce často hovoří o smlouvách, či dohodách, které jsou projevem zásady autonomie vůle, avšak ani tato zásada není neohrazená. Je potřeba vnímat rozdíl mezi postavením zaměstnance, který vykonává závislou práci jako zdroj své obživy, a zaměstnavatelem, který může ale nemusí být velký podnikatel, a který zaměstnanci tuto závislou práci přikazuje či přiděluje a má zájem na tom, aby byla odvedena ve stanovený čas, na stanoveném místě a v odpovídající kvalitě, případně kvantitě.

Tuzemský zákoník práce pak dává oběma subjektům relativně volnou ruku pro plnění svých potřeb, nepochybně jim ale také dává mantinely, ve kterých se smí pohybovat a mnohdy zakazuje se pohybovat mimo ně. Dle § 4 zákoníku práce je dána specialita ve vztahu k občanskému zákoníku a jeho subsidiarita. Obecně tedy platí, že „co není zakázáno, je dovoleno“ a „každý může činit, co mu zákon

³ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 23

⁴ Sdělení Evropské Komise KOM/2007/0359 ze dne 27.6.2007 „K obecným zásadám flexicurity“, s. 4 [cit. 1.8.2022] Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:CS:PDF>

nezakazuje, nikdo nesmí být nucen činit to, co mu zákon neukládá“. Toto je základní východisko pro obě strany pracovní smlouvy v pracovněprávních vztazích.

Ochranu a flexibilitu v ZPr lze dále spatřovat v povaze norem. Velké zastoupení mají normy jak kogentní, tak normy dispozitivní, přičemž ve vážnějších aspektech pracovněprávních vztahů se v drtivé většině případů setkáváme s normami kogentními, které se vyznačují imperativní formulací jako „je povinen“, nebo „musí“. Ochranné normy sloužící především k ochraně zaměstnance jsou pak formulovány formou zákazu, zejména: „nesmí“ nebo „zakazuje se“. Své zastoupení v ZPr v rámci flexicurity mají také normy jednostranně kogentní, od nichž se nelze odchýlit v neprospěch slabší strany. Taková norma například stanovuje minimální výměru dovolené. Konečně dispozitivní normy dávají stranám pracovněprávního vztahu možnost si něco mezi sebou ujednat, dohodnout.⁵

Vliv flexicurity na pracovní právo je tedy zcela zřetelný. Významná pro tuto práci je zejména skutečnost, že pokud chce zaměstnavatel jednostranně ukončit pracovní poměr, musí užít jeden z taxativně vymezených důvodů, oproti tomu zaměstnanec ve výpovědi důvod uvádět nemusí vůbec. Zda je takto nastavená právní úprava dostačující, a nezvýhodňuje zaměstnance až příliš, je otázkou velice diskutabilní. Nelehké postavení mají nepochybně soudy, které musejí při každém pracovněprávním sporu poměřovat výše uvedené principy a pokaždé nalézt vhodné řešení tak, aby svým rozhodnutím neporušily princip právní jistoty. Skončení pracovního poměru jednostranným právním jednáním ze strany zaměstnavatele – výpovědí, však představuje tak významný zásah do zaměstnancovy komfortní zóny, že si náležité odůvodnění, případně přezkum ze strany soudu zaslouží.

Taxativní výčet výpovědních důvodů však není jedinou ochranou zaměstnance, pokud se sám zaměstnanec k výpovědi nijak nepřičiní, ukládá zákon zaměstnavateli nadto zaplatit zaměstnanci odstupné, a to ve výši několikanásobků zaměstnancových průměrných výdělků, dle odpracovaných let. Díkce zákona zní jasně, nezáleží na velikosti zaměstnavatele – počtu jeho zaměstnanců, nebo jeho ročním obratu. Stejný metr platí pro všechny zaměstnavatele, i kdyby pro živnostníky s několika zaměstnanci mohlo mít snížení jejich počtu zaměstnanců doslova likvidační účinky.

⁵ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. 1. vydání. Praha: auditorium, 2009, s. 29

Zvláštní ochrana je věnována také zaměstnancům, kteří se z nějakého důvodu stali na práci a mzdě ještě závislejšími, nacházejí se v obtížnější sociální situaci – například těhotné zaměstnankyně, nebo zaměstnanci, kteří nastoupili na režim dočasné pracovní neschopnosti. Možnost výběru výpovědního důvodu zde byla zaměstnavatelům ještě více zúžena. Za pozornost stojí také výpovědní doba. Zákon jí stanovil jako minimálně dvouměsíční, shodnou pro obě strany pracovní smlouvy. Ta obecně počíná běžet teprve prvního dne měsíce následujícího po tom, ve kterém byla výpověď druhé straně doručena.

Z hlubšího pohledu lze pak flexijistotu vnímat také jako nástroj všeobecnější, sloužící nejen pro vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale také mezi zaměstnancem a státem, případně jiným subjektem poskytujícím podporu v nezaměstnanosti a další dávky sociálního zabezpečení. Tento model flexicurity kombinuje ochranu zaměstnance nejen v rámci pracovního vztahu, ale také se zaměřuje na stabilitu příjmů jedince, jeho uplatnění ve společnosti, případně i jeho rekvalifikaci při ztrátě zaměstnání.

Při existenci tolika ochranných mechanismů poskytujícím zaměstnancům mnoho faktických „výhod“ pak vyvstává otázka, zda není právní úprava nastavena přílišně pro ochranu zaměstnance, na úkor flexibility pracovního poměru ve vztahu k zaměstnavateli.

2. Výpověď daná zaměstnavatelem podle § 52 písm. g)

Výpovědní důvod označený písmenem g) je mezi důvody, které mají svůj původ na straně zaměstnance⁶ a za něž v případě výpovědi nenáleží odstupné, pravděpodobně nejkomplicovanější. Pro tento závěr považuji za rozhodné, že obsahuje tři skutkové podstaty (subdůvody), přičemž jejich hodnocení, zda a jak jsou naplněny, záleží na zaměstnavateli, který se často ve svém úsudku může mýlit. Kompetentní k přezkumu rozhodnutí zaměstnavatele je pouze soud, který svou bohatou judikaturou k uplatnění tohoto výpovědního důvodu formuje určité mantinely.

Uvedené ustanovení se řadí k normám s relativně neurčitou hypotézou a vymezení hypotézy této právní normy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu.⁷ Pro správný plnohodnotný přezkum je však zapotřebí, aby byl důvod náležitě vymezen, protože při hodnocení soud vychází právě ze skutkového vymezení důvodu, nikoli právní kvalifikace zaměstnavatele.⁸ V zákoníku práce stupně intenzity porušení pracovních povinností absentují, v praxi se tak často stává, že v soudním sporu soud výpověď zruší pro neplatnost. Ocenitelnou pomoc poskytl zaměstnavatelům Nejvyšší soud rozsudkem ze dne 8.3.2005, ve kterém konstatoval, že pokud má zaměstnavatel možnost dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z více důvodů, je zásadně věcí jeho volby, zda vymezí důvod výpovědi jen tak, aby odpovídal pouze jedné skutkové podstatě, anebo aby pracovní poměr rozvázal také z dalších důvodů, jejichž skutková podstata je v daném případě rovněž naplněna. Soudy by při přezkumu výpovědi měly postupovat důvod po důvodu a hodnotit je samostatně, tudíž k platnosti výpovědi postačí, obstojí-li alespoň jeden z těchto důvodů.⁹ Zde je vhodné se pozastavit a zaměřit se na flexibilitu – podmínkou platnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele je alespoň skutkové vymezení výpovědního důvodu. Zmíněné slouží zaměstnancům jako ochrana. Je nepřijatelné, aby bylo možné výpovědní důvod zaměnit s jiným. Zároveň je možné spatřit i prvek flexibility – zákon zaměstnavatelům, ač si toho mnohdy nejsou přímo vědomi, neukládá povinnost právní kvalifikace. Zaměstnavateli postačí přesné

⁶ GALVAS, Milan a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 112

⁷ Např. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.6.1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94

⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30.11.1967, sp. zn. 6 Cz 193/67

⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004

popsání zaměstnancova jednání a při splnění dalších podmínek ponechá soud výpověď v platnosti.

Dokonce není ani vyloučeno, aby byl pracovní poměr rozváznán více právními úkony učiněnými současně či postupně. *„Zákoník práce ani jiné předpisy toto nevylučují, každý právní úkon se pak posuzuje samostatně a samostatně také nastávají jeho právní účinky.“*¹⁰ Je tudíž možné, aby zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem pro tentýž skutek jak výpovědí, tak i okamžitým zrušením podle § 55 ZPr. Pracovní poměr pak skončí tím právním jednáním, které je v daném případě platné a lze z něj výkladem zjistit vůli jednajícího.¹¹ „Tímto způsobem tak NS poskytl návod, jak může zaměstnavatel platně z opatrnosti postupovat, pokud chce se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr okamžitě, ale není si jistý, zda případně obstojí jednání zaměstnance jako zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.“¹²

Zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci podle § 52 písmene g) ZPr: *„Jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.“*

Skutkové podstaty výpovědního důvodu v písmeni g) se od sebe navzájem odlišují intenzitou, jakou zaměstnanec porušil své pracovní povinnosti. Nejnižší intenzita postačí pro naplnění v pořadí třetí skutkové podstaty, a to: **„soustavné méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, pokud byl zaměstnanec v posledních 6 ti měsících na jeho jednání písemně upozorněn s možností výpovědi.“** Kontrola intenzity porušení povinností se posuzuje individuálně, v každém případě je nezbytné přihlídnout k osobě zaměstnance, k jeho práci, k jeho celkovému postoji

¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.9.1997, sp. zn. 2 Cdon 195/97

¹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.11.2019, sp. zn. 21 Cdo 3541/2019

¹² GREPL, Jan. Závažnost porušení povinností zaměstnancem. *Právní rozhledy* [online databáze]. 2022, č. 2, s.53 [cit. 9. června 2022]. Dostupné z: databáze beck-online.cz

k zaměstnání a také době a situaci, za které k porušujícímu jednání došlo. Určitý význam má také způsob, jakým došlo k porušení povinností a zda a jakou způsobil zaměstnanec škodu na majetku.¹³ Písemné upozornění na možnost výpovědi je dalším projevem ochrany zaměstnance, zaměstnanec si nemusí být vědom intenzity svého porušení pracovních povinností a tímto je na něj upozorněn, může se mu vyvarovat a pracovní poměr si tak uchránit.

Střední intenzitou porušení pak zaměstnanec naplní skutkovou podstatu „**závažné porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci**“. *„Za závažné porušení povinností je možné považovat neomluvenou absenci, výkon práce v pracovní době pro sebe nebo pro jiné osoby, nepovolené užívání dopravních prostředků zaměstnavatele, požívání alkoholických nápojů v pracovní době na pracovištích zaměstnavatele, majetkové a morální delikty na pracovišti, ublížení na zdraví, nerespektování pracovních pokynů vydaných vedoucími zaměstnanci.“¹⁴*

Nejvyšší intenzitu porušení pracovních povinností vyžaduje třetí, v pořadí textu zákona úvodní skutková podstata, která zároveň odkazuje na § 55 ZPr. Jedná se totiž o důvody, pro které zaměstnavatel „může zrušit okamžitě pracovní poměr se zaměstnancem“, avšak z nějakých důvodů tak neučinil a dal provinilému zaměstnanci „pouze“ výpověď, nebo může pro zaměstnance plynout konkrétní zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru ze zákona, konkrétně z § 55 odst. 2) ZPr.

Již bylo zmíněno, čím se od sebe skutkové podstaty navzájem odlišují, nyní je na místě doplnit, co mají společné. Každá skutková podstata hovoří o „povinnostech vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ (tento pojem budu místy užívat pod zkráceným pojmem „pracovní povinnosti“). Pro správné pochopení problematiky je potřeba tento pojem vyložit. *„Za porušení povinností lze považovat porušení zákoníku práce, dalších zákonů, prováděcích předpisů, vnitřních předpisů zaměstnavatele a pokynů zaměstnavatele nebo vedoucích zaměstnanců. Nejčastěji se jedná o porušení § 301 až § 303 ZPr. (pozn.*

¹³ HORECKÝ, Jan. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova Univerzita, 2015, s. 343

¹⁴ JOUZA, Ladislav. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021 s. 206

*autora, bez §301a ZPr)*¹⁵ Jedná se například o povinnost pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených, plnit kvalitně a včas pracovní úkony, řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele. Vedoucí zaměstnanci jsou dále povinni řídit a kontrolovat podřízené, svědomitě organizovat práci a zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů. Zákon pamatuje i na činnost zaměstnanců veřejné správy, kterým zvláště ukládá povinnosti jako jednat a rozhodovat nestranně, zachovávat mlčenlivost, nepřijímat dary či jiné výhody, a především zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu s jejich zájmy osobními.

Dalším společným aspektem vedle povinností vyplývajících z právních předpisů je určitý stupeň zavinění, který se v jednání zaměstnance musí nacházet vždy. *„Zákoník práce zaviněné jednání neupravuje. V tomto směru je třeba přiměřeně použít právní úpravu úmyslu a nedbalosti podle § 15 a 16 trestního zákoníku.“*¹⁶ Analogicky tak lze dovodit, že jednání musí být zaviněno úmyslně, či při nejmenším nevědomou nedbalostí.

V neposlední řadě je nutno dodat, že s účinností nového zákoníku práce byl nahrazen starý pojem „pracovní kázeň“ za nové, již zmíněné a modernější spojení slov „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů“. Dle odborné literatury je význam obou spojení téměř totožný, tudíž lze ve sporech aplikovat i starou judikaturu. K nahrazení starého sousloví došlo v důsledku soukromoprávního směřování pracovního práva.¹⁷ Pokud práce bude nadále hovořit o „pracovní kázi“, jedná se o citaci starších textů a judikatury, má se přitom na mysli dnešní pojem „povinnosti vyplývající z právních předpisů“.

Na závěr společného výkladu bych chtěl upozornit, že pokud chce být zaměstnavatel se svou výpovědí podle písm. g) úspěšný, ukládá mu zákon také povinnost dodržení lhůt. Dodržení zákonných lhůt stanovených v § 58 ZPr je důležitým prvkem ochrany zaměstnanců. Lhůty v tomto paragrafu jsou prekluzivní, jejich uplynutím zaniká možnost rozvázat pracovní poměr jednostranným právním

¹⁵ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 202

¹⁶ JOUZA, Ladislav. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s. 205

¹⁷ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 201

jednáním¹⁸ a existují zejména pro to, aby zaměstnanci nebyli trestáni za své jednání v okamžik nepřiměřeně vzdálený od samotného porušení pracovních povinností. Lhůty podléhají známému dělení na objektivní a subjektivní. Subjektivní lhůta činí dva měsíce a objektivní jeden rok. Důležitým je však také počátek běhu obou lhůt, jehož určení může v některých případech pro zaměstnavatele být obtížným. V minulosti se například Nejvyšší soud zabýval otázkou, kdy skončí (dle tehdejší právní úpravy jednoměsíční) lhůta pro podání výpovědi při absenci zaměstnance v práci. Nejvyšší soud dovedl, že lhůta k výpovědi počne běžet ode dne, kdy zaměstnanec služebně nadřazen nepřítomnému zaměstnanci fakticky zjistil důvod výpovědi¹⁹, zároveň subjektivní lhůta nepočne běžet dřív, než zaměstnanec ukončí neomluvenou absenci a vrátí se do práce.²⁰

Dále Nejvyšší soud judikoval, že lhůta nezačne běžet již na základě předpokladu, že tento důvod nastane, nebo na základě jakékoli domněnky. Zaměstnavatel se pro počátek běhu lhůty musí o důvodu skutečně dovědět.²¹ Vědomostí zaměstnavatele o důvodu výpovědi se Nejvyšší soud zabýval také v nedávném rozsudku ze dne 20.4.2020 sp. zn. 21 Cdo 391/2020. Znovu zdůraznil, že zjištění jednání zaměstnance, které je způsobilé založit výpovědní důvod a které je rozhodné pro počátek běhu dvouměsíční lhůty musí být jasně prokazatelné a dále specifikoval, že: „... vědomost o důvodu, pro nějž je možno ukončit pracovní poměr výpovědí, se přičítá zaměstnavateli pouze tehdy, má-li tuto vědomost (nejméně) bezprostředně nadřazený vedoucí zaměstnanec výpovědním důvodem dotčeného zaměstnance (nebo v rámci vertikální linie nadřízenosti každý další)“. Soudy při rozhodování pracovněprávních sporů trvají „na skutečně získané „vědomosti“, která není budoucí, podmíněná ani jinak presumovaná.“²² Zaměstnavateli postačí, že se dozví o jednání, které je způsobilé založit některý z výpovědních důvodů.²³

V zákoníku práce jsou v rámci lhůt upraveny ještě dvě výjimky, a to pro zaměstnance pracující mimo území České republiky a ty zaměstnance, jejichž jednání, které je způsobilé porušit právní předpisy, začne prošetřovat jiný orgán

¹⁸ Putna, Mojmír. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 188

¹⁹ Rozsudek bývalého nejvyššího soudu ČR ze dne 22.12.1972, sp. zn. 5 Cz 37/1972

²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001

²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000

²² TINTĚRA, Tomáš. Kdy se zaměstnavatel dozví o důvodu pro skončení pracovního poměru zaměstnance. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2021, roč. 16, č. 2, s. 96-107

²³ TINTĚRA, Tomáš. Kdy se zaměstnavatel dozví o důvodu pro skončení pracovního poměru zaměstnance. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2021, roč. 16, č. 2, s. 96-107

(orgán postavený mimo organizační strukturu zaměstnavatele²⁴). V prvním případě počne subjektivní lhůta běžet návratem zaměstnance z ciziny, objektivní ode dne, kdy se zaměstnavatel o závadném jednání dozvěděl. Ve druhém případě subjektivní lhůta zaměstnavateli běží od dovědění se výsledku šetření jiného orgánu, o objektivní lhůtě zde zákon nehovoří, a *simile* tedy činí jeden rok od vzniku důvodu k výpovědi, určení počátku této lhůty by mělo být výkladově bezproblémové.²⁵ Formulace ustanovení § 58 ZPr je poněkud zvláštní, svou dikcí může omezit zaměstnavatelovo právo dát zaměstnanci výpověď či s ním okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud mimo Českou republiku zaměstnanec pracuje po dobu delší než jeden rok, nebo se šetření jiného orgánu protáhne na dobu delší než jeden rok. Zaměstnanec se tedy může dopustit zvlášť hrubého porušení pracovních povinností, ale díky vnějším okolnostem se může vyhnout ukončení pracovního poměru. V těchto dvou případech, ačkoli je lze považovat za výjimečné, považuji ochranu zaměstnance za nepřiměřenou. Objektivní lhůta by zde měla být odsunuta stranou a zaměstnavateli by mělo být zachováno právo ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, který zaviněně závažně či zvlášť hrubě porušil svou povinnost, i když od spáchání uběhl již delší časový okamžik.

V následujících podkapitolách se práce zaměří podrobněji na jednotlivé skutkové podstaty v rámci výpovědního důvodu podle písmene g).

2.1 Soustavné méně závažné porušování pracovních povinností

Dle stupně intenzity potřebné k naplnění této skutkové podstaty se řadí soustavné méně závažné porušování pracovních povinností na poslední místo. Potřebná intenzita porušení je tedy nejnižší, výpovědí se v tomto případě vypořádáváme s nejméně závažnými prohřešky. *„Nižší stupeň intenzity porušení pracovní kázně, než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje; každé porušení pracovní kázně, které nedosahuje intenzity porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní kázně, je proto vždy méně závažným porušením pracovní kázně.“*²⁶

²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.6.1999, sp. zn. 21 Cdo 819/99

²⁵ PRCHAL, Petr. Okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem na základě výsledku policejního šetření. *Právní rozhledy* [online databáze], 2018, č. 23-24, s. 833 [cit. 10. června 2022]. Dostupné z: databáze beck-online.cz

²⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.4.2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

Z dikce zákona vyplývá, že k porušování pracovních povinností musí docházet soustavně. K výkladu pojmu soustavně se vyjádřil bývalý Nejvyšší soud České republiky v rozsudku ze dne 12.4.2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000, kdy zaměstnanec dostal výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce.²⁷ Zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď odůvodněnou tak, že zaměstnanec byl v časovém rozmezí dvou měsíců celkem čtyřikrát přistižen při porušování pracovní kázně. V prvních dvou případech se jednalo o studium na pracovišti, ve třetím případě zaměstnanec nebyl přítomen na svém pracovišti, i když zde přítomen být měl. Po třetím porušení mu byl zaměstnavatelem zaslán doporučený dopis obsahující upozornění na možnost výpovědi při jakémkoli dalším prohřešku. Po necelých třech týdnech od onoho vytýkácího dopisu byl zaměstnanec přistižen při konverzaci s kolegy v pracovní době, namísto toho, aby pracoval. Výše uvedené stanovuje, že pro naplnění skutkové podstaty soustavného méně závažného porušování pracovních povinností není nutné, aby se zaměstnanec dopustil třikrát jednoho stejného méně závažného porušení. Postačí, pokud své povinnosti poruší poprvé, následně obdrží od zaměstnavatele písemné upozornění, a to se pak vztahuje i na každé následující porušení, které svou povahou nemusí odpovídat původnímu. Opačná úvaha by totiž vedla k závěru, že na každé méně závažné porušení by musel zaměstnanec být upozorněn zvlášť, což by zcela jistě nevedlo k úmyslu zákonodárce a zaměstnanec by tak fakticky mohl porušovat své povinnosti pokaždé jiným způsobem, aniž by byl ohrožen možností výpovědi.

Proti výpovědi se zaměstnanec bránil žalobou u Okresního soudu ve Znojmě, ve které se domáhal určení neplatnosti výpovědi. Okresní soud však žalobu zamítl a poukázal na to, že zaměstnanec soustavně porušoval pracovní kázeň, přičemž nedošlo ke zlepšení jeho pracovní morálky ani po upozorňujícím dopise. Žalobce se odvolal ke Krajskému soudu v Brně, ten rozsudek prvostupňového soudu zrušil a určil, že výpověď daná žalobci je neplatná. Ztotožnil se s názorem okresního soudu, že žalobce se porušení pracovní kázně dopustil, avšak dovodil, že žalobce pracovní kázeň neporušoval soustavně. Odvolací soud byl toho názoru, že vzhledem k počtu porušení a k nižší závažnosti, k naplnění pojmu soustavnosti nepostačují. V potaz odvolací soud vzal fakt, že zaměstnanec byl odměňován úkolově a stanovené normy překračuje, tudíž je dopad protiprávního jednání žalobce zanedbatelný.

²⁷ Nyní § 52 písm. g) ZPr

Žalovaný se rozhodl proti rozsudku odvolacího soudu podat dovolání. Bývalý Nejvyšší soud České republiky dovolání shledal jako přípustné a následně uvedl: „Méně závažná porušení pracovní kázně jsou podle ustanovení § 46 odst.1 písm. f)²⁸, věta za středníkem, zák. práce důvodem k výpovědi pracovního poměru jen tehdy, jde-li o soustavné zaviněné porušování pracovních povinností, a byl-li pracovník v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi. O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně jde tehdy, dopustil-li se pracovník (nejméně tři porušení pracovní kázně, která dosahují intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost.)“²⁹ Rozhodnutí odvolacího soudu bylo zrušeno a věc mu byla předána k dalšímu řízení, protože odvolací soud při svém rozhodování vycházel z nesprávného právního názoru. Správným právním názorem pak dle odvolacího soudu byl závěr, že každé porušení pracovní kázně i menší závažnosti je způsobilé k naplnění pojmu soustavnosti uvedeného v § 46 odst. 1) písm. f), věty za středníkem z. č. 65/1965 Sb.³⁰

Dalším hmotněprávním předpokladem pro udělení výpovědi zaměstnanci pro soustavné méně závažné porušení povinností je, že v souvislosti se soustavným porušováním povinností zaměstnavatel zaměstnance písemně upozornil v posledních šesti měsících. Z tohoto písemného upozornění musí jasně vyplývat, že pokud dojde k dalšímu porušení, může zaměstnanec dostat výpověď a zároveň nesmí toto upozornění dělit od následné výpovědi doba delší než šest měsíců.³¹ Upozornění by mělo obsahovat alespoň základní skutkový popis porušujícího jednání. Dále bylo Nejvyšším soudem judikováno, že písemné upozornění na možnost výpovědi musí být učiněno nejpozději při méně závažném porušení pracovní kázně, které předcházelo tomu méně závažnému porušení pracovní kázně, za které byla zaměstnanci udělena výpověď.³² Nejvyšší soud tak reagoval na jakési předběžné vytýkací dopisy, kterými zaměstnavatel upozorňoval zaměstnance na možnost výpovědi. Zaměstnankyně v tomto případě byla poprvé upozorněna na závadné chování v březnu roku 2000, poté ještě v měsících dubnu a červnu téhož roku, avšak vytýkané jednání následujících dvou dopisů se odehrálo ještě před

²⁸ Nyní podle ustanovení § 52 písm. g) ZPr

²⁹ Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28.4.1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92

³⁰ Nyní podle ustanovení § 52 písm. g) ZPr

³¹ HORECKÝ, Jan. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání.

Brno: Masarykova Univerzita, 2015, s. 344

³² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2003, sp. zn. 21 Cdo 742/2003

prvním upozorněním. Provedeným dokazováním tedy Nejvyšší soud došel k závěru, že po prvním upozornění k žádnému porušení pracovní kázně již nedošlo.

Některými nejasnostmi ohledně písemného upozornění na možnost výpovědi se zabýval Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 4.9.2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012. Nejprve zopakoval dřívější právní názor, že písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 34 z. č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, nýbrž faktickým úkonem, protože nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností pracovněprávního vztahu.³³ Po účinnosti NOZ a aplikace nové terminologie by soud pravděpodobně užil pojmu „informační úkon“, neboť ten rovněž není právním úkonem (právním jednáním, dle nové terminologie), protože „*Jednající subjekt zde neprojevuje svou vůli, nýbrž sděluje nějaké skutečnosti,...*“³⁴, závěr o neplatnosti výpovědi by však byl stejný. Přesto, že se sdělením informace není spojen vznik, zánik či změna práv a povinností, jedná se o písemnost týkající se pracovního poměru, která musí být doručena dle § 334 ZPr viz níže.

Následně Nejvyšší soud věnoval pozornost doručování zmíněného úkonu. Právní věta rozsudku pak zněla následovně: „*Písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zák. práce musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou.*“ K tomuto názoru došel pomocí § 334 odst. 1 ZPr, podle kterého písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru a další důležité písemnosti, musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. S názorem Nejvyššího soudu i právním odůvodněním se ztotožňuji, neboť jak rozsudek dále uvádí, písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi je hmotněprávním předpokladem pro výpověď z pracovního poměru, a proto se skončení pracovního poměru zřetelně týká. Stejně tak pouhé umožnění seznámení se s obsahem písemnosti a předání grafické reprodukce není doručením do vlastních rukou dle § 334 odst. 1 ZPr.³⁵ „Při osobním doručování zaměstnanci do vlastních

³³ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.7.2011, sp. zn. 21 Cdo 3046/2010

³⁴ MELZER, Filip a kol. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III (§ 419-654)* Praha: Leges, 2014, § 545

³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.11.2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010

rukou na pracovišti musí být zaměstnanci předána, resp. odevzdána do vlastních rukou listina s vlastnoručním podpisem jednající osoby.³⁶

Mám za to, že právní názor vyjádřený v rozsudku ob stojí i po novele institutu doručování v pracovním právu, neboť novela se netýká toliko podoby a náležitostí důležitých písemností (týkajících se vzniku, změn a skončení pracovního poměru...), nýbrž změny pořadí způsobů, jakými může zaměstnavatel písemnosti zaměstnanci doručit. Nově je vypuštěn povinný pokus o doručení písemnosti osobně zaměstnavatelem do bytu zaměstnance, primárním způsobem doručení zůstává doručení na pracovišti, všechny ostatní způsoby doručení jsou sekundární a zaměstnavatel mezi nimi může libovolně vybírat.³⁷ Řádné doručování důležitých písemností v rámci pracovního poměru slouží nepochybně k ochraně nejen zaměstnance, ale také zaměstnavatele, proto se ustanovení ZPr upravující doručování řadí mezi normy kogentní. Flexibilita zde tedy slouží oběma stranám, pro její úplné naplnění existují pro některá důležitá právní jednání lhůty, ve kterých musejí být druhé straně doručeny (např. § 59 ZPr).

Judikatura ohledně toho, co vše lze podřadit pod soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů je opravdu bohatá. Mne však zaujal rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ze dne 26.3.1976, sp. zn. 5 Cz 19/76, ve kterém soud určil, co pod tuto skutkovou podstatou podřadit nelze. Zaměstnanci bylo uloženo opatření veřejné důtky podle § 72 a 73 ZPr 1965, za porušení zásad soudružské spolupráce a zásad soudružských socialistických pracovních a společenských vztahů na pracovišti. Uvedeného se měl zaměstnanec dopustit tím, že po pracovní době si společně s jinou osobou (která pracovala u jiného zaměstnavatele) udělali „žert“ ze spolupracovníka tím, že mu do bytu zašlou smyšlený telegram s textem: „Lékařské potvrzení pozitivní, přijdu za Tebou do zaměstnání, Eva“. Telegram se však dostal do rukou manželky oběti, která jej otevřela a přečetla. Následně obvinila svého muže z nevěry. V zaměstnání se celá „kauza“ začala vyšetřovat, viníci byli odhaleni a zaměstnanci organizace bylo uloženo kárné opatření. Proti tomu se bránil u okresního soudu, ten však udělení důtky svým usnesením potvrdil. Věc se dostala až k Nejvyššímu soudu, který zrušil

³⁶ KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 380-386

³⁷ VEJSADA, Daniel, ŠKUBAL, Jaroslav. *Doručování podle zákoníku práce*. [online]. epravo.cz, 6. ledna 2021 [cit. 12. června 2022] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/aktualne/dorucovani-podle-zakoniku-prace-112382.html>

dané usnesení pro porušení zákona. Došel totiž k závěru, že *„Základní povinnosti pracovníků, jejichž porušení může být sankcionováno, vyplývají z pracovního vztahu; závadné jednání pracovníka, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovní kázně.“* Dal tedy jasně najevo, že činnost, která nijak nesouvisí s pracovními povinnostmi a ani kvůli ní nedošlo k porušení takových povinností, byť se odehrála na pracovišti, nemůže být zapříčiněno porušení pracovní kázně.

2.2 Závažné porušení pracovních povinností

„Při výpovědi z důvodu závažného porušení pracovních povinností není podmínkou pro použití tohoto výpovědního důvodu ani opakování porušení povinností ani předchozí písemné upozornění na možnost výpovědi. Musí se však jednat o porušení pracovních povinností poměrně vysoké intenzity.“³⁸ Z jakých možných právních předpisů mohou povinnosti vyplývat již bylo vysvětleno, v této kapitole se tedy zaměřím na aplikační praxi a některé problémy, které se v souvislosti s ní vyskytují.

Pravděpodobně nejčastějším závažným porušením povinností vyplývajících z právních předpisů je neomluvená absence zaměstnance. *„Definici ani jakékoliv přesnější právní vymezení neomluvené nepřítomnosti zaměstnance bychom v platných právních předpisech hledali marně.“³⁹* Mohli bychom ji však nalézt v judikatuře. Nejvyšší soud vyjádřil, že: *„O neomluvené zameškání práce zaměstnancem se jedná tehdy, jestliže zaměstnanec ve sjednané pracovní době neplní svoje pracovní povinnosti z pracovního poměru z důvodu nepřítomnosti na určeném pracovišti a jestliže nepřítomnost není způsobena jeho prokázanou pracovní neschopností, čerpáním dovolené v souladu se zákoníkem práce nebo zákonnou překážkou v práci.“⁴⁰* Zákonné překážky v práci jsou upraveny v § 191 an. ZPr. Nejčastěji se jedná o dočasnou pracovní neschopnost, rodičovskou a mateřskou dovolenou či ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti.

Některé překážky v práci na straně zaměstnance, které zaměstnavatel musí akceptovat, stanovuje svým nařízením vláda. Toto stanovuje, které další události spadají pod okruh omluvené absence zaměstnance a jaké volno, případně i náhradu

³⁸ GALVAS, Milan a kol. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 115

³⁹ SMEJKAL, Ladislav. Neomluvená absence zaměstnance článek. *Právní rozhledy* [online databáze]. 2008, č. 7, s. 233 [cit. 12. června 2022]. Dostupné z: [databáze beck-online.cz](http://databaze.beck-online.cz)

⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001

mzdy nebo platu musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout. Jedná se zejména o svatbu, úmrtí „v rodině“ či narození dítěte.⁴¹ Ve výše zmíněném rozhodnutí Nejvyšší soud dále konstatoval: „*O tom, zda jde o omluvené nebo neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s příslušným odborovým orgánem, popřípadě sám, jestliže u něj nepůsobí žádná odborová organizace.*“⁴²

Rozhodnutí, zda je absence zaměstnance v případě jiném než plynoucím ze zákona, omluvitelná či neomluvitelná, je na zaměstnavateli. Zaměstnavateli zde náleží jakási volnost v určení absence, což může sehrát svou roli při kvalifikaci absence jako porušení pracovních povinností zaměstnance a následné výpovědi. Takto tomu však nebylo vždy. Zákoník práce ve svém znění platném do 31.12.2011 v § 348 odst. 3 zaměstnavateli ukládal, aby se na omluvení či neomluvení absence zaměstnance dohodl s odborovou organizací. Od 1.1.2012 nově zaměstnavateli postačí, aby absenci s odborovou organizací „pouze“ projednal.⁴³ Novou právní úpravou byla tedy fakticky omezena možnost odborové organizace mít větší vliv na rozhodnutí zaměstnavatele. Dle současné právní úpravy ZPr nelze právní jednání prohlásit za neplatné jen proto, že k projednání odborovou organizací nedošlo, ačkoli k němu dojít mělo.⁴⁴ Výpověď daná zaměstnavatelem bez projednání s odborovými organizacemi, pokud u zaměstnavatele působí a zákon mu povinnost projednání ukládá, tedy nebude neplatná, avšak zaměstnavateli může být uložena pokuta Státním úřadem inspekce práce.⁴⁵

Zákoník práce ukládá určité povinnosti při absenci v práci i zaměstnanci. § 206 odst. 1 ZPr stanoví: „*Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahů.*“ Současně je zaměstnanec povinen překážku v práci zaměstnavateli prokázat, k tomu jsou mu povinny poskytnout patřičnou součinnost fyzické a právnické osoby s překážkou v práci spojené. Tato oznamovací povinnost má pouze pořádkovou povahu a její nedodržení nemá vliv na vlastní podstatu překážky, jejím smyslem je umožnit zaměstnavateli co nejdříve a nejúčinněji

⁴¹ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001

⁴³ STRACHOŇOVÁ, Jana. *Neomluvená absence zaměstnance*. [online] praceamzda.cz, 29. dubna 2019 [cit. 12. června 2022]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/neomluvena-absence-zamestnanec>

⁴⁴ § 19 odst. 2 ZPr

⁴⁵ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

eliminovat nežádoucí následky nepřítomnosti zaměstnance v zaměstnání.⁴⁶ Z uvedeného vyplývá, že zaviněné nedodržení oznamovací povinnosti nemá automaticky za následek vznik neomluvené absence.

Jedním ze stěžejních se stal rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ze dne 30.3.1979, sp. zn. 5 Cz 12/79, ve kterém soud vyslovil závaznou právní větu: „*Práci, kterou pracovník nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu vykonávat, mu nemůže organizace přidělovat, a to ani jde-li o druh práce a místo výkonu práce dohodnuté v pracovní smlouvě. Odmítnutí výkonu takové práce není porušením pracovní kázně, a tedy ani důvodem výpovědi pro porušení pracovní kázně.*“ Jednalo se o absenci zaměstnankyně v práci, kvůli které dostala výpověď. Bránila se tím, že do přidělené práce nemůže nastoupit ze závažných zdravotních důvodů, což měla právně podloženo. Soudy obou stupňů stály na straně žalované organizace, dle jejich názoru měla žalobkyně do práce nastoupit a poté požádat formálním postupem zaměstnavatele o přeložení na jinou práci.

Proti těmto rozsudkům podal stížnost pro porušení zákona generální prokurátor ČSR. Se závěry předchozích soudů se soud dovolací neztotožnil a vytkl nedostatečně provedené dokazování, spočívající v neodhalení skutečných podmínek na pracovišti v závislosti na zdravotním stavu žalobkyně. Podle tehdejší platné právní úpravy nesměla organizace zařadit pracovníka na takové pracoviště, na němž pracovník vzhledem k jeho zdravotnímu stavu nemůže pracovat⁴⁷ a právě v souvislosti s tímto ustanovením konstatoval dovolací soud porušení zákona.

Opačným se jeví novější rozhodnutí; ve kterém se jednalo sice o okamžité zrušení pracovního poměru, ale systematicky lze zařadit za předchozí rozhodnutí; kde se zaměstnanec dostavil v 5:30 hodin ráno na pracoviště, dostal od zaměstnavatele pokyny, s těmi nesouhlasil a pracoviště opustil. V 11:40 hodin se dostavil k lékaři a byl uznán dočasně pracovní neschopným. Zaměstnavatel shledal dočasnou pracovní neschopnost jako účelovou, a jelikož podnikal v oboru masných výrobků, absence zaměstnance mu přivodila škodu, tudíž s ním okamžitě zrušil pracovní poměr. Dle svědeckých výpovědí se zaměstnanec ráno jevil zdravý, nikoho o svých zdravotních problémech neinformoval. Posouzení právní otázky spočívalo v tom, od kdy je zaměstnanec v režimu dočasné pracovní neschopnosti. Nejvyšší

⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.11.2010, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009

⁴⁷ Nařízení vlády ČSR č. 54/1975, kterým se provádí zákoník práce, § 35 písm. e), ve znění pozdějších předpisů

soud došel k závěru, že dikce § 57 odst. 2 NemPoj „*Dočasná pracovní neschopnost začíná dnem, v němž ji ošetřující lékař zjistil, pokud se dále nestanoví jinak.*“, je významná především pro účely stanovení počátku nároku na náhradu mzdy. Pokud ale „*ošetřující lékař nerozhodl o zpětném počátku pracovní neschopnosti pojištěnce (zaměstnance) podle ustanovení § 57 odst. 3 NemPoj, nevypovídá rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti nic o zdravotním stavu pojištěnce před jeho vydáním*“⁴⁸, lékař v tomto případě zdravotní stav pro pracovní neschopnost ve smyslu ZPr posoudil *pro futuro*, nikoli ke stavu v minulosti. V obdobných případech bude v gesci soudů, aby určily, v jakém stavu se zaměstnanec nacházel před lékařským vyšetřením (nestanovil-li ošetřující lékař počátek pracovní neschopnosti do minulosti). Zde na základě provedeného dokazování soudy obou stupňů rozhodly, že zaměstnanec způsobilý k výkonu sjednané práce byl a neuposlechl příkaz nadřízeného. Názor byl následně potvrzen i Nejvyšším soudem.⁴⁹

Dalším případem absence zaměstnance v práci se zabýval Nejvyšší soud⁵⁰ také ve věci žalobkyně M. H. proti žalovanému Statutárnímu městu Liberec. Žalobkyně dostala výpověď z důvodu opakované neomluvené absence v měsíci dubnu 2007 a v měsíci květnu 2007, celkem se jednalo o necelých 17 hodin, na možnost výpovědi byla také upozorněna. Proti výpovědi se žalobkyně domáhala určení její neplatnosti u Okresního soudu v Liberci. Obhajovala se tvrzením, že ještě před skončením rodičovské dovolené (končila ke dni 6.12.2006) písemně žádala svého nadřízeného o zkrácení pracovní doby z původních 40 hodin týdně na 35 hodin, z důvodu péče o nezletilou dceru. S žalovaným uzavřeli dohodu, ten ji však ke dni 16.4.2007 zrušil pro vážné provozní důvody na pracovišti. Další dohoda nebyla možná, a tak žalobkyně sama navrhla ukončení pracovního poměru dohodou, což však zůstalo bez odezvy a následně dne 29.5.2007 obdržela od žalovaného písemné rozvázání pracovního poměru výpovědí. Soud prvního stupně došel k závěru, že vážné provozní důvody na straně žalovaného jsou odůvodněné, žalobkyně nadále navštěvovala práci ve zkráceném rozsahu, tudíž se dopouštěla neomluvené absence a žalobu zamítl.

Odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobě vyhověl, neztotožnil se přitom s názorem prvostupňového soudu, že jsou na straně

⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.4.2021, sp. zn. 21 Cdo 90/2021

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.4.2021, sp. zn. 21 Cdo 90/2021

⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9.7.2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013

žalovaného vážné provozní důvody, které by ho opravňovaly ke zrušení kratší pracovní doby. Ty měly nastat až ke dni 31.5.2007, kdy jedna ze zaměstnankyň žalovaného měla odejít do důchodu. Proti tomuto rozsudku podal žalovaný dovolání, ve kterém namítal, že odvolací soud hodnotil nesprávně existenci vážných provozních důvodů.

Nejvyšší soud se taktéž zabýval problémem vážných provozních důvodů a soudům obou stupňů vyčetl, že se spokojily s povšechným tvrzením žalovaného, aniž by blíže zkoumaly skutečné možnosti, které měl žalovaný pro zajištění svého provozu k dispozici. Nejvyšší soud zrušil rozsudek krajského soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení. K výše uvedenému si dovoluji dodat, že se soudy dle mého názoru měly zabývat také možným ukončením pracovního poměru dohodou, jak žalovanému nabízela žalobkyně. Žalovaný byl obeznámen s dostatečným předstihem o poměrech žalobkyně, nutně si také musel být vědom, že jedna ze zaměstnankyň v blízké době dosáhne důchodového věku. Přesto nejprve zrušil žalobkyni kratší pracovní dobu a následně nereagoval na nabídku ukončení pracovního poměru dohodou. Je docela možné, že žalobkyně nabídla žalovanému ukončení pracovního poměru dohodou s odkazem na § 52 písm. c) ZPr, tedy že se zaměstnankyně stala nadbytečnou, čemuž se žalovaný chtěl záměrně vyhnout výpovědí pro absenci, aby nemusel žalobkyni platit náležitě odstupné dle § 67 ZPr. Pokud by tomu bylo skutečně tak, v jeho jednání bych spatřoval zneužití práva, které by bylo v rozporu s § 8 NOZ. Zneužití práva nepožívá právní ochrany a tomuto mohl Nejvyšší soud věnovat nějakou pozornost, stejně jako ve svém dřívějším rozsudku ze dne 15.4.2010, sp. zn. 21 Cdo 1288/2009, kde uznal, že zaměstnankyně nerespektovala změnu formy pracovní doby, protože ji zaměstnavatel učinil účelově a zneužil tak svého práva, tudíž výpověď pro porušení pracovních povinností byla prohlášena za neplatnou. Na rozdíl od staršího rozsudku však v tomto případě byly vážné provozní důvody zaměstnavatelem prokázány.

Posledním příkladem, který bych chtěl v souvislosti s absencí v práci a závažným porušením pracovních povinností uvést; jelikož se mi jeví zajímavým zejména právním názorem v něm vyjádřeným; je rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.6.2012, sp. zn. 21 Cdo 977/2011. Zde se však jedná o absenci omluvenou, žalobkyně se nacházela v režimu dočasné pracovní neschopnosti. Její nemoc však dle žalovaného nebyla horečnatá nebo taková, která by ji upoutala na lůžko a žalobkyně měla povolené vycházky. Žalované bylo vytýkáno to, že během režimu

dočasné pracovní neschopnosti nesplnila některé své pracovní povinnosti (ačkoli tak dle žalovaného učinit mohla) a že se zúčastnila konkurzu na pracovní místo u jiné firmy. Nejvyšší soud formuloval právní názor, že zaměstnanec, který je v režimu dočasné pracovní neschopnosti a nevykonává práci, byť sjednanou v pracovní smlouvě, se nemůže nekonáním práce dopustit porušení pracovních povinností.

Následujícím relativně častým problémem je požití alkoholického nápoje před či během pracovní směny. Prvním relevantním rozhodnutím je rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 6.4.1973, sp. zn. 5 Cz 9/1973. Zaměstnanec se dostavil na svou ranní směnu ve zjevně podnapilém stavu, tudíž nemohl zodpovědně vykonávat práci samostatného dispečera. Na směně byl tedy zastoupen spolupracovníky a zaměstnavatel jej potrestal kárným opatřením, kterým mu byla na dobu tří měsíců snížena mzda. Zajímavá je obrana zaměstnance, který tvrdil, že na směnu vůbec nenastoupil pro vyčerpanost a že postih, který mu může být udělen, může být odůvodněn jen neomluvenou absencí v zaměstnání. Ještě zajímavější se jeví, že s jeho názorem souhlasil i soud prvního stupně, který kárné opatření zrušil a zaměstnavateli uložil nahradit zaměstnanci náklady řízení. Proti usnesení o zrušení kárného opatření podal stížnost pro porušení zákona generální prokurátor ČSR. Generálnímu prokurátorovi dal bývalý Nejvyšší soud za pravdu a na jisto postavil, že: *„Porušením pracovní kázně je jak neschopnost pracovníka k výkonu práce v důsledku požití alkoholických nápojů, pro niž není při nastoupení do práce připuštěn k výkonu práce, tak i nenastoupení pracovníka do práce v určenou dobu pro zjištěnou indispozici po požití alkoholických nápojů.“*

Nejedním případem požití alkoholických nápojů ve spojení se zaměstnáním se zabýval také Ústavní soud. Řidič cisternového automobilu hasičského záchranného sboru Okresu Klatovy se dne 25.7.1994 dostavil do svého zaměstnání a po provedení dechové zkoušky mu v dechu byla zjištěna přítomnost alkoholových výparů. Na svou obhajobu uvedl, že tato přítomnost je zapříčiněna předchozím požitím nikotinové žvýkačky, což však bylo později vyloučeno znaleckým posudkem. Zaměstnanec se však stále cítil nevinným, dle něj pro určení, že má v těle přítomen alkohol, nestačí pouhé provedení dechové zkoušky, ale musí být následně podstoupen test provedený z krve či moči, což se v uvedeném případě nestalo. Soud prvního stupně a stejně tak i soud odvolací shledali výpověď z pracovního poměru za platnou. Zaměstnanec tak podal ústavní stížnost pro porušení jeho práva na důstojnost stanoveného v čl. 10 odst. 1 LZPS a čl. 90 Ústavy, které spatřoval

zejména v tom, že ačkoli mu nebyla prokázána vina, je na něj pohlíženo jako na alkoholika a že mu soudy neposkytují ochranu zákonem stanoveným způsobem. Po provedeném šetření bylo porušení uvedených Ústavou zaručených práv Ústavním soudem vyloučeno a Ústavní soud konstatoval, že dechové trubice „ALTEST“ jsou řádným indikátorem přítomnosti alkoholových par v dechu vyšetřované osoby, pokud je vyloučen vliv jiných substrátů při jejich použití a že zvláště u řidiče přítomnost alkoholu v těle znamená porušení základní povinnosti pracovníka.⁵¹

Existují však i případy, ve kterých se Nejvyšší soud přiklonil na stranu zaměstnance, jako tomu bylo i v jeho rozsudku ze dne 19.12.2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015. Žalobce Ing. P. N. dne 11.7.2013 dle žalované VÍTKOVICE STEEL, a. s. údajně vstoupil na pracoviště pod vlivem alkoholu. Žalovaná skutečnost dokládala tím, že na žalobci byly ten večer provedeny dohromady tři dechové zkoušky. První proběhla 45 minut před začátkem směny s výsledkem 0,32 promile alkoholu, druhá proběhla téměř se začátkem směny s výsledkem 0,23 promile alkoholu a poslední třetí dechová zkouška proběhla asi půl hodiny po začátku směny s výsledkem 0,11 promile alkoholu. Žalobci byla oznámena výpověď pro závažné porušení pracovních předpisů a ten následně podal žalobu k Okresnímu soudu v Ostravě, ve které se domáhal určení neplatnosti výpovědi s odůvodněním, že před začátkem směny si k večeri okolo 21. hodiny vypil dvě nealkoholická piva. Prvostupňový soud žalobě vyhověl. Vycházel přitom z názoru, že „aby mohla přítomnost alkoholu v těle zaměstnance vést současně k jeho ovlivnění, je současně nutné, aby zjištěné množství alkoholu v krvi dosáhlo určité hladiny“. Přítomnost alkoholu v těle zaměstnance považoval za nespornou, to však automaticky neznamená, že byl zaměstnanec alkoholem ovlivněn. Výsledky dechové zkoušky nelze považovat za přesné, pouze pomocí krevních testů lze zjistit hodnotu hladiny alkoholu s minimální odchylkou. Dále odkázal na oficiální forenzní stanovisko v oboru soudního lékařství ve vztahu k alkoholu v krvi, které považuje hladinu alkoholu v krvi do 0,2 g/kg za neprůkaznou, hladinu do 0,3 g/kg za nevýznamnou pro silniční provoz a hladinu alkoholu mezi 0,31 a 0,49 g/kg za osvědčující skutečnost, že testovaný požil alkohol, avšak je jím prakticky neovlivněn.

Proti rozsudku podala žalovaná odvolání ke Krajskému soudu v Ostravě. Namítala, že se soud prvního stupně nedostatečně vypořádal se skutečností, že

⁵¹ Usnesení Ústavního soudu ze dne 19.3.1997, sp. zn. II. ÚS 7/96

žalobce vykonával funkci vedoucího směny v provozu ocelárny, tj. v provozu se zvýšeným rizikem nebezpečí škody na zdraví. Dovolací soud vzal v potaz argumentaci žalované, ale při hodnocení stupně intenzity přihlédl také ke skutečnosti, že žalobce je u žalované zaměstnán 18 let a za tu dobu se nedopustil jakéhokoli porušení pracovních povinností a zopakoval závěr, že přítomnost alkoholu v krvi žalobce byla tak nízká, že i vzhledem ke své funkci jednání žalobce nedosáhlo takové intenzity, aby mohlo být charakterizováno jako závažné porušení pracovních povinností. Rozsudek prvního stupně odvolací soud potvrdil. Žalovaná podala proti rozsudku odvolacího soudu dovolání z důvodu, že tímto je fakticky zaměstnancům v malé míře umožněna konzumace alkoholu před vstupem na pracoviště a na něm. Dovolací soud zdůraznil, že o porušení pracovních povinností zaměstnance není pochyb, důležité však je, že v daném případě nedosáhlo porušení díky nízké hladině alkoholu (blíží se 0,2 promile, jež je považována za neprůkaznou s ohledem na možnou laboratorní chybu) takové intenzity, aby mohlo být hodnoceno jako zvláště závažné a založilo tak výpovědní důvod podle § 52 písm. g) ZPr. S ohledem na obdobné závěry bývalého Nejvyššího soudu v rozsudku ze dne 27.1.1974, sp. zn. Cpj 37/74, že musí k požití alkoholu dojít v takové míře, že má vliv na snížení duševních funkcí a celkových schopností zaměstnance, dovolací soud hodnotil závěr odvolacího soudu jako správný. Dovolací soud tedy dovolání zamítl.

Posledním příkladem, který chci v rámci závažného porušení pracovních povinností uvést, je případ opakovaného odmítnutí splnit pokyn nadřízeného. Žalobce J. H. byl zaměstnán u žalované ŠKODA TRANSPORTATION a. s. na pozici manažera prodeje. Žalovaná žalobci celkem třikrát přikázala, aby se pro zefektivnění výkonu práce přestěhoval se svými pomůckami na jiný pracovní stůl v rámci jedné kanceláře. Tento příkaz žalobce nerespektoval, a to ani po upozornění na možnost ukončení pracovního poměru. Výpověď žalobci byla opravdu udělena, načež ten podal žalobu pro určení její neplatnosti, ve které tvrdil, že se žalovaná zavázala slibem k trvalému setrvání žalobce u jeho současného stolu. Žaloba byla zamítnuta, stejně tak i odvolání, které žalobce podal poté. Soudy obou stupňů se řídily ustálenou soudní praxí, kde nejsou pochybnosti o relativně abstraktní hypotéze ustanovení § 52 písm. g) a popisované jednání žalobce náležitě zhodnotily. Došly přitom k závěru, že neuposlechnutí příkazu nadřízeného vydaného v souladu s právními předpisy je závažným porušením pracovních povinností. Při hodnocení

intenzity přihlédly též k žalobcovu celkovému přístupu k plnění pracovních povinností a k jeho nízké ochotě podřizovat se pokynům, které nevzal za vlastní a také k tomu, že konkrétní pokyn nesplnil třikrát za sebou ve zřejmé časové souvislosti, a to dokonce ani po upozornění na možnost výpovědi. V dovolání žalobce nesouhlasil se soudy, že nebyla dostatečně prokázána neexistence příslibu a že nebylo prokázáno, že se jednalo o šikanózní pokyn žalované. Dovolací soud usnesením ze dne 8.12.2020, sp. zn. 21 Cdo 2891/2020 dovolání zamítl a potvrdil, že závěr odvolacího soudu je zcela v souladu s konstantní judikaturou Nejvyššího soudu. Žalobci však na pracovním stole záleželo tak, že podal ústavní stížnost, ve které namítal, že bylo porušeno jeho ústavně zaručené právo podle čl. 36 odst. 1 LZPS ve spojení s čl. 6 odst. 1 Úmluvy, jakož i princip rovnosti účastníků (čl. 37 odstavec 3 LZPS). V odůvodnění Ústavní soud mimo jiné uvedl: *„Ústavní stížnost přes svoji obsáhlost neobsahuje relevantní ústavněprávní argumentaci; stěžovatel v ní v důsledku jen vyjadřuje nesouhlas s výsledkem řízení a žádá od Ústavního soudu, aby jako další přezkumná instance v rámci obecné justice přehodnotil závěry obecných soudů. To je však role, která Ústavnímu soudu nepřísluší. Pracovněprávním sporem se pečlivě zabývaly soudy všech tří instancí, jejich rozhodnutí jsou náležitě odůvodněna a pouhý nesouhlas stěžovatele s výsledkem řízení důvodnost ústavní stížnosti založit nemůže. Takzvané právo na spravedlivý proces nezaručuje účastníkovi řízení výsledek sporu podle jeho představ, ale "jen" fair proces podle příslušných pravidel daných procesním předpisem, což se v tomto případě bez jakýchkoliv pochybností Ústavního soudu stalo.“*⁵² Ústavní soud usnesením ústavní stížnost odmítl jako návrh zjevně neopodstatněný.

2.3 Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru

Poslední skutkovou podstatou, kterou se tahle práce bude zabývat, jsou důvody, pro které by se zaměstnancem zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 55 odst. 1 ZPr. Těmito důvody jsou:

- a) pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na déle než rok,
- b) pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu alespoň šesti měsíců,

⁵² Usnesení Ústavního soudu ze dne 9.3.2021, sp. zn. I. ÚS 462/21

- c) porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Pracovní poměr končí doručením písemnosti zaměstnanci, účinek je tak závažný, že se považuje za výjimečný a v praxi se vyskytuje nejméně.⁵³ Je rozhodnutím zaměstnavatele, zda se zaměstnancem rozváže pracovní poměr okamžitým zrušením, nebo zvolí možnost podání výpovědi. Je však limitován odst. 2 zmíněného ustanovení, které výslovně zakazuje okamžité zrušení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní, se zaměstnankyní na mateřské dovolené, se zaměstnankyní či zaměstnancem, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. „*Chce-li zaměstnavatel pracovní poměr z důvodů stanovených pro okamžité zrušení pracovního poměru s takovým zaměstnancem skončit, musí dát zaměstnanci výpověď z důvodu podle § 52 písm. g), nejde-li ovšem o zaměstnance, na které se vztahuje zákaz výpovědi (§ 53 a 54 ZPr).*“⁵⁴

Zvlášť hrubé porušení může být například takové porušení povinností, které mohlo být příčinou škody na majetku zaměstnavatele, na jeho dobrém jméně či pověsti anebo mohlo dojít k újmě na zdraví zaměstnanců zaměstnavatele, případně třetích osob.⁵⁵ Dle současné soudní judikatury i díky zákona by mělo být okamžité zrušení pracovního poměru institutem výjimečným, zaměstnavatel by k tomuto kroku měl přistupovat pouze v případě, že se zaměstnanec dopustil zvlášť hrubého porušení povinností a současně nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.⁵⁶ Při hodnocení, zda lze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, budou opět rozhodná individuální kritéria každého zaměstnance - jeho vztah k práci, osobní, rodinné a majetkové poměry, a v neposlední řadě také jeho dosavadní pracovní výsledky.⁵⁷ Stejnými kritérii se také bude hodnotit intenzita porušení povinností, neboť taktéž zvlášť hrubý způsob porušení je normou s relativně neurčitou právní hypotézou. Stejně jako u § 52 písm. g) ZPr je i u okamžitého zrušení

⁵³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 200-201

⁵⁴ KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 150

⁵⁵ JANŠOVÁ, Marie. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2020, § 52

⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.11.2016, sp. zn. 21 Cdo 5727/2015

⁵⁷ PUTNA, Mojmír. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 342

pracovního poměru zaměstnavatel limitován lhůtou (§ 58 ZPr), ve které může tohoto institutu využít.

2.3.1 Porušení povinností zvláště hrubým způsobem

V souvislosti se zvláště hrubým porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci bych se nejprve rád vyjádřil k nedávnému výskytu koronaviru SARS-CoV-2. Ministerstvo zdravotnictví mimořádným opatřením nařídilo zaměstnavatelům povinné testování zaměstnanců na přítomnost tohoto viru v těle. Zaměstnancům byl umožněn vstup na pracoviště pouze v případě, že v posledních dnech podstoupili test s negativním výsledkem. Problémy však nastaly, když někteří zaměstnanci testování odmítali podstoupit. Rozdělena na dva tábory byla i odborná veřejnost, kde na straně jedné stáli ti, kteří se přikláněli k názoru, že odmítnutí podrobení se testu znamená porušení pracovních povinností, za které lze zaměstnanci udělit výpověď či s ním okamžitě zrušit pracovní poměr, a na straně druhé stáli příznivci mírnějšího řešení situace. Za mírnější lze považovat výkon práce z domova, čerpání dovolené nebo poskytnutí pracovního volna. K tomuto názoru se připojila ve svém článku například Klára Rücklová⁵⁸, která zároveň doporučila, aby se zaměstnavatelé z důvodu nedostatečné judikatury neunáhlovali k radikálnějším krokům.

Opačný názor zastává Jan Grepl, který shledává mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví jako podzákoný právní předpis vztahující se k zaměstnanci vykonávané práci, z čehož plyne povinnost zaměstnance jej dodržovat. Dále rozvádí, že při odmítnutí testování není zaměstnanci umožněn přístup na pracoviště a s tím souvisí porušení dalších jeho povinností jako například být na začátku směny přítomen na svém pracovišti či řádně odvádět závislou práci pro zaměstnavatele. Nutným následkem je pak vznik překážky v práci na straně zaměstnance, kterou zaměstnavatel nemá povinnost omluvit a zaměstnanci za ni nenáleží náhrada mzdy. Tato neomluvená absence je následně způsobilá naplnit některou skutkovou podstatu § 52 písm. g), dle své intenzity, a dává zaměstnavateli právo z nastalé situace vyvodit náležité důsledky.⁵⁹ Osobně se přikláním spíše k druhému názoru, sám jsem neshledal zásah do tělesné integrity člověka povinným

⁵⁸RÜCKLOVÁ, Klára. *Otázky a odpovědi: Povinné testování zaměstnanců ve firmách* [online]. pravni prostor.cz, 10. března 2021 [cit. 13. června 2022] Dostupné z: <https://www.pravni prostor.cz/clanky/ostatni-pravo/otazky-odpovedi-povinne-testovani-zamestnancu-ve-firmach>

⁵⁹ GREPL, Jan. Povinné testování zaměstnanců. *Právní rozhledy* [online databáze]. 2021, č.23-24, s. 830 [cit. 13. června 2022]. Dostupné z: databáze beck-online.

testem tak citelným, aby se mu museli někteří zaměstnanci jakkoli vyhýbat. Dalším aspektem je zcela zjevný zájem zaměstnavatele na zachování chodu podniku, a především nerozšíření nemoci mezi zaměstnanci. Nejspíš je i myslitelné, že pokud by zde hrozba rozvázání pracovního poměru neexistovala, řada zaměstnanců by se snažila celou záležitost využít ve svůj vlastní prospěch a chod podniku by tak ohrožen být mohl.

Mezi časté porušení povinností zvláště hrubým způsobem soudní judikatura řadí jednání zaměstnance, v jehož důsledku zaměstnavateli vznikla škoda na majetku. Stěžejním v tomto úseku je rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011. Nejvyšší soud zde judikoval, že jakýkoli, přímý (krádež, poškození) i nepřímý (pokus odčerpat část zaměstnavatelova majetku) útok na majetek zaměstnavatele, je tak významnou skutečností, že je sama o sobě způsobilá naplnit tuto skutkovou podstatu. V daném případě se zaměstnanec ráno dostavil na pracoviště, ve výkazu docházky zapsal svůj příchod, následně odešel z pracoviště a vyřizoval si své soukromé věci. Před koncem pracovní doby se na pracoviště vrátil a označil svůj odchod. Tímto jednáním se zcela úmyslně pokusil získat na úkor zaměstnavatele majetkovou výhodu spočívající ve mzdě za uvedený den, ačkoli daný den zaměstnanec vůbec nepracoval. Toto jednání charakterizoval Nejvyšší soud právě jako nepřímý útok na majetek zaměstnavatele, kterým chtěl zaměstnanec odčerpat část zaměstnavatelova majetku bez náležitého protiplnění. Rozhodnutí je důležité právě touto charakteristikou, která rozvádí útoky na zaměstnavatelův majetek.

Přímým útokem na majetek zaměstnavatele se zabýval Nejvyšší soud například v rozsudku ze dne 25.11.2021, sp. zn. 21 Cdo 1777/2021, ve kterém zpronevěru věrnostního programu v hodnotě 2.000,- Kč (spolu s dalšími okolnostmi) označil, v souladu s výše zmíněným rozsudkem, jako dostatečné odůvodnění okamžitého zrušení pracovního poměru a současně se vyslovil, že nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával (do konce výpovědní doby) s různými kontrolními opatřeními, jak mu bylo doporučeno soudem nižšího stupně. Vhodné je i zmínit, že postižitelného škodného jednání se zaměstnanec může dopustit i mimo pracovní dobu, a stejně za něj může nést

následky.⁶⁰ Úmyslné způsobení škody zaměstnancem, bez ohledu na její vyčíslení, by mělo vždy znamenat porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem.⁶¹

Stejně jako mimo pracovní dobu, tak i na pracovní cestě se může zaměstnanec dopustit jednání, jež lze klasifikovat jako zvláště hrubé porušení pracovních povinností. Toto jednání však zaměstnanec musí učinit při činnosti, jež má časový, místní a zejména věcný poměr k výkonu závislé práce.⁶² Dostane-li se tak zaměstnanec do konfliktu s jiným zaměstnancem na pracovní cestě, nelze bez dalšího přistupovat k okamžitému zrušení pracovního poměru. Okamžité zrušení pracovního poměru tak může přistoupit pouze v situacích, kdy zaměstnanec plní pracovní úkoly, které jsou v přímé souvislosti s povinnostmi vyplývajících z pracovního poměru.

Podobně jako u zvláště závažného porušení pracovních povinností, tak i u okamžitého zrušení pracovního poměru představuje neomluvená absence častý problém. Oproti závažnému porušení pracovních povinností je však vyžadována vyšší intenzita – delší absence. V tomto směru se soudní praxe ustálila na pěti pracovních dnech, kdy po pěti pracovních dnech lze obecně hovořit o zvláště hrubém porušení pracovních povinností. I z tohoto obecného pojetí však existují výjimky, založeny opět především na individuálním posuzování každého jednotlivého případu. Jednou z výjimek je například situace, kdy se zaměstnanec měl vrátit do práce po dočasné pracovní neschopnosti, která však trvala přibližně 6 měsíců a zaměstnavatel neměl přesnou informaci, kdy by měla skončit. V den, kdy zaměstnanec byl uznán opět práce schopným, oznámil zaměstnavateli společně s touto informací také to, že hodlá ihned po skončení neschopnosti nastoupit na dovolenou. Na dovolenou zaměstnanec nastoupil i přes nesouhlas zaměstnavatele, dovolená pak trvala dalších osm pracovních dní. Na neuposlechnutí příkazu reagoval zaměstnavatel okamžitým zrušením pracovního poměru.

Zaměstnanec se žalobou domáhal určení neplatnosti výpovědi, byl úspěšný, zaměstnavatel po neúspěšném odvolání podal k Nejvyššímu soudu dovolání. Nejvyšší soud rozsudkem ze dne 25.10.2000, sp. zn. 21 Cdo 2530/99 dovolání zamítl, věnoval se především otázkám individuálního posouzení a zda lze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat další zaměstnávání zaměstnance.

⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.12.2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005

⁶¹ PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 283

⁶² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.3.2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006

Zaměstnavatel neměl žádnou informaci o tom, kdy bude dočasná pracovní neschopnost zaměstnance ukončena, a právě tato skutečnost byla klíčová. Tím, že zaměstnavatel touto informací nedisponoval, nemohl se jí dopředu řídit a přizpůsobit se jí. Zaměstnanec se tak nenastoupením do práce nemohl dopustit způsobení škody, i když jeho neomluvená absence trvala osm pracovních dní. Jelikož zaměstnavateli nevznikla a nemohla vzniknout žádná škoda, nenastala tak situace, kdy by nebylo možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby u něj zaměstnanec setrval do skončení výpovědní doby.

O neomluvenou absenci se pak nebude jednat ani v případě, kdy zaměstnavatel jednostranně změní rozvržení pracovní doby, které zaměstnanec ignoruje a dále navštěvuje práci dle směn dohodnutých v pracovní smlouvě. Změna rozvržení pracovní doby, pokud byla pevně ujednána v pracovní smlouvě, je možná pouze dohodou o změně pracovní smlouvy. Změní-li zaměstnavatel rozvržení pracovní doby jinak, než touto dohodou a zaměstnanec tuto změnu nebude respektovat, bude nadále dodržovat pracovní dobu plynoucí ze smlouvy, nedopouští se tímto jednáním zvláště hrubého porušení povinností a nelze s ním tak okamžitě zrušit pracovní poměr.⁶³

Zvláště hrubým porušením povinností však může být také porušení obchodního tajemství nebo poškození obchodního jména zaměstnavatele. Oba zájmy jsou pro zaměstnavatele důležité a je přirozené dbát na jejich ochraně. Předmětem obchodního tajemství mohou být zejména seznamy zákazníků, nákupní prameny, seznam zástupců, bilance, obchodní plány, vzorky, vzorkové kolekce, nepatentové vynálezy, knihy receptů, modely, zvláštní metody výroby.⁶⁴ Vždy však musejí splňovat znaky stanovené zákonem v § 504 NOZ.

Okamžité zrušení pracovního poměru může nastat také, pokud zaměstnanec nedodrží svou povinnost loajality vůči zaměstnavateli. Tato povinnost sice přímo ze ZPr nevyplývá, je však nezbytnou součástí pracovního vztahu. Povinnost loajality lze dovodit ze základních zásad pracovních vztahů, a to sice z povinnosti vykonávat práci řádně v nejlepším zájmu zaměstnavatele.⁶⁵

Jako ošemetné se z určitého úhlu pohledu může jevit téma milostných vztahů na pracovišti. Na otázku, zda může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se

⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.10.2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2022/2000

⁶⁵ PODRAZIL, Petr. Povinnost loajality zaměstnance, aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej. *Právní rozhledy* [online databáze], 2016, č. 8, s. 273 [cit. 2.8.2022]. Dostupné z: databáze beck-online.cz

zaměstnancem kvůli intimního vztahu, se kterým nesouhlasí, odpověděl Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 20.1.2016, sp. zn. 21 Cdo 4902/2014. *„Poučením z tohoto rozhodnutí je zejména skutečnost, že pokud zaměstnanec naváže milostný či jiný vztah se svým kolegou či kolegyní či obchodním partnerem zaměstnavatele, tak pouhé navázání tohoto vztahu není důvodem k ukončení pracovního poměru zaměstnance ze strany zaměstnavatele. Důvod ukončení pracovního poměru však mohou být další okolnosti, respektive porušování povinností, které mohou s navázáním tohoto milostného vztahu souviset, např. výrazný pokles pracovní výkonnosti, trávení pracovní doby jinak než prací, vyzrazení obchodního tajemství – tato porušení je vždy nutné řádně vyspecifikovat, např. kde, kdy, jakým jednáním a které konkrétní povinnosti byly porušeny.“*⁶⁶ Samotný fakt, že mezi zaměstnanci vznikl intimní poměr tak nevede bez dalšího k možnosti skončení pracovního poměru. Dlouhodobě se doporučuje takovým vztahům vyvarovat, avšak jakmile ke vztahu dojde, je nutno trvat na profesionalitě zaměstnanců a odlišení pracovních záležitostí od těch soukromých.

2.4 Prolínání s ostatními výpovědními důvody

Je časté, že zaměstnavatel ve výpovědi skutkově vymezí jednání zaměstnance, avšak nesprávně jej právně kvalifikuje jako jiný výpovědní důvod. Právní kvalifikací výpovědního důvodu však soud není nijak vázán, kvalifikaci provádí sám a zaměstnavateli není k újmě, když právní kvalifikaci neprovede vůbec. Nejdůležitější ve výpovědi je ono skutkové vymezení, jehož absence způsobuje na rozdíl od právní kvalifikace neplatnost výpovědi. Provede-li však právní kvalifikaci sám zaměstnavatel a zmýlí se, často i toto může vést k neplatnosti výpovědi, neboť pro jednotlivé výpovědní důvody je třeba splnit rozdílné předpoklady.

Výpověď podle § 52 písm. g) ZPr nejčastěji zaměstnavatelé zaměňují s výpovědním důvodem uvedeným pod písmenem f): *„nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v*

⁶⁶MENZELOVÁ, Kristýna, RANDLOVÁ, Nataša. *Je navázání milostného vztahu v zaměstnání důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru?* [online]. pravni prostor.cz, 6. května 2016 [cit. 13. června 2022] Dostupné z: <https://www.pravni prostor.cz/judikatura/pracovni-pravo/je-navazani-milostneho-vztahu-v-zamestnani-duvodem-okamziteho-zruseni-pracovniho-pomeru>

přiměřené době neodstraní“. Za nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy lze považovat situaci, kdy k výkonu zaměstnancovy dosavadní práce zákon nově přikazuje odbornější způsobilost, spočívající zejména ve vyšší kvalifikaci či rozšířených dovednostech. Požadavky pro řádný výkon práce zákoník práce neuvádí, avšak jedná se o požadavky, o kterých může zaměstnavatel prokázat, že pokud je zaměstnanec nedodrží, nemůže splnit pracovní úkoly podle představ zaměstnavatele.⁶⁷ Jak již vyplývá ze zmíněného, požadavky určuje sám zaměstnavatel, nikoli ZPr a je čistě v jeho gesci, které určí za významné. Pokud nedodržování takovýchto požadavků má za následek neuspokojivé pracovní výsledky, musí na ně zaměstnavatel zaměstnance písemně upozornit a vyzvat jej k jejich odstranění, načež mu poskytne přiměřenou dobu k odstranění těchto nedostatků a až posléze může zaměstnavatel přistoupit k výpovědi.

Na rozdíl od písm. g), písm. f) pro své uplatnění nevyžaduje porušení pracovních povinností (porušení však také může vést k neuspokojivým pracovním výsledkům). „*Ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) věty za středníkem zák. práce⁶⁸ vychází totiž z objektivního zjištění, že zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky dosahuje, a to bez ohledu na to, zda tomu tak je v důsledku zaviněného jednání zaměstnance (alespoň ve formě nedbalosti). Je zcela nepodstatné, zda neuspokojivé pracovní výsledky jsou důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností apod. Podstatné je, že zde objektivně neuspokojivé pracovní výsledky existují.*“⁶⁹ Zaměstnanec tedy může svědomitě plnit pracovní úkoly a neporušovat přitom žádné povinnosti, avšak přesto nedosahovat pro zaměstnavatele uspokojujících pracovních výsledků. Pro aplikaci písm. g) je tedy nutná přítomnost alespoň nedbalostního zavinění. V uvedeném rozhodnutí tak byla výpověď prohlášena za neplatnou, neboť jí nepředcházela výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků učiněná v posledních dvanácti měsících a ani nebyl naplněn předpoklad zavinění při porušení pracovních povinností.

K nesprávné právní kvalifikaci se Nejvyšší soud vyslovil také v rozsudku ze dne 21.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 742/2012, kde se soudy předchozích stupňů zabývaly platností výpovědi udělené pro neuspokojivé pracovní výsledky (§ 52 písm. f) ZPr)

⁶⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In: HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Wolters Kluwer, 2020, § 52.

⁶⁸ Nyní v § 52 písm. f) ZPr

⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.11.2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006

spočívající v neplnění činností, ke kterým byl zaměstnanec vyzván, úkolů a neuposlechnutí příkazů nadřízeného. Soud prvního stupně i soud odvolací dva z těchto bodů výpovědi klasifikovaly jako náplň práce zaměstnance, tudíž jejich nedodržení měl mít zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky. Dovolací soud ponechal výpověď v platnosti, neboť i přes odlišný názor na právní kvalifikaci byly v daném případě splněny náležitosti pro udělení výpovědi dle § 52 písm. g) ZPr. K jiné právní kvalifikaci došel cestou právě zmíněného zavinění. Zaměstnanec uložené pracovní úkoly výslovně odmítal plnit, nevyvinul dostatečnou snahu o jejich splnění ani v dodatečných termínech a neopodstatněně o úkolech se zaměstnavatelem polemizoval. V tomto chování zaměstnance lze dle Nejvyššího soudu jednoznačně zahlédnout vnitřní psychický stav k porušení svých povinností, a tudíž naplnění skutkové podstaty v písm. g).

Konkretizací rozdílu mezi porušením pracovních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce, se Nejvyšší soud zabýval například v rozsudku ze dne 25.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014. O nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce se bude jednat v případě, kdy zaměstnanec poruší ustanovení vnitřního předpisu. Vnitřním předpisem pak lze rozumět pracovní řád, organizační řád, vnitropodnikovou směrnici nebo ujednání v pracovní smlouvě. Povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci jsou zejména povinnosti vyplývající přímo ze zákoníku práce, ze zákona o provozu na pozemních komunikacích a rovněž povinnosti vyplývající z občanského zákoníku.⁷⁰

⁷⁰ PUTNA, Mojmir. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 179

3. Komparace s německou, slovenskou právní úpravou

Německá právní úprava na rozdíl od té české není komplexní. V České republice je pracovní právo jako celek upraveno zákoníkem práce, který obsahuje většinu podstatných ustanovení vztahujících se k pracovnímu poměru. Konkretizaci některých institutů můžeme nalézt také například v zákoně o zaměstnanosti.⁷¹ V Německu je však právní úprava značně roztříštěná do vícero právních předpisů, i zde hrají velkou roli soudy, které obdobně jako v České republice, rozhodují pracovněprávní spory. Základem je německý občanský zákoník z roku 1896,⁷² který upravuje výpověď z pracovní smlouvy v § 622 an. Výpověď musí mít písemnou formu.

Český zákoník práce stanoví výpovědní dobu minimálně dvouměsíční, na konkrétní délce se lze dohodnout. BGB stanovuje délku výpovědní doby podle let, po které zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonával práci. Minimální výpovědní doba činí jeden měsíc, pracoval-li zaměstnanec u zaměstnavatele po dobu alespoň dvou let. Pracovní poměr alespoň desetiletý skončí uplynutím čtyř měsíční výpovědní doby a po dvaceti odpracovaných letech činí výpovědní doba dokonce sedm měsíců.

Zvláštní výjimku mají zaměstnanci, kteří uzavírají pracovní poměr se zaměstnavatelem na dobu kratší než šest měsíců, těm náleží výpovědní doba čtrnácti dnů. Pracovní poměr lze také ukončit bez výpovědní doby, podle § 626 BGB. Takto lze zrušit pracovní poměr kteroukoli ze stran smlouvy, pokud nelze po straně důvodně požadovat setrvání v poměru do konce výpovědní doby nebo do konce pracovního poměru, přičemž se rovněž jako v České republice přihlíží zejména k individuálním okolnostem každého případu a poměřují se oprávněné zájmy obou stran. Jakmile se však strana dozví o důvodu, pro který po ní nelze důvodně požadovat setrvání v pracovním poměru, má pouze dva týdny (oproti dvěma měsícům v rámci ZPr) na podání výpovědi druhé straně. Současně také ve výpovědi musí konkrétně uvést důvod, pro který je dána.

Roztříštěnost německé právní úpravy se projevuje například v důvodech, pro které lze ukončit pracovní poměr. Tyto důvody jsou uvedeny mimo BGB, v zákoně z roku 1969 o ochraně před výpovědí.⁷³ Obecně se po zaměstnavatelích nevyžaduje, aby ve výpovědi s výpovědní dobou uváděli důvody, pro které byla udělena. KSchG

⁷¹ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁷² Bürgerliches Gesetzbuch, https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/index.html

⁷³ Kündigungsschutzgesetz

však stanoví, že pokud zaměstnavatel zaměstnává více než deset zaměstnanců, tak výpověď daná zaměstnanci, který byl zaměstnán alespoň po dobu šesti měsíců, musí obsahovat konkrétní výpovědní důvod, jež musí být v KSchG obsažen. Každý výpovědní důvod musí být ospravedlnitelný, zaměstnancům je garantována možnost podat do tří týdnů návrh k soudu pro určení její neplatnosti. Důvody mohou spočívat v osobě zaměstnance, v jeho chování, případně v naléhavých provozních důvodech zaměstnavatele. Důvody německého pracovního práva tedy obsahově připomínají ty české, rovněž také v Německu musí některým důvodům předcházet písemné napomenutí. Samotné KSchG však jen povrchově stanovuje, že výpověď je společensky neodůvodnitelná, pokud nespočívá v osobě či jednání zaměstnance, výklad tohoto ustanovení však zůstává v rukou soudu.

Česká i německá právní úprava obsahuje podobné prvky. I přesto, že česká právní úprava obsahuje výpovědní důvody s relativně neurčitou právní hypotézou, jeví se mi „jasnější“, z hlediska podrobnějšího rozepsání.

Zákon č. 311/2001 Z.z., Zákoník práce, slovenský zákoník práce platný od roku 2001, se na první pohled jeví jako velice podobný tomu českému. Je členěn do téměř shodných částí, vychází ze stejných zásad a principů. Slovensko má tak rovněž pracovní právo upraveno v jednom hlavním, komplexním právním předpise. Výpověď je upravená v § 61 an. Opět lze nalézt rozdíly v úpravě výpovědní doby, která obecně činí jeden měsíc, pokud dále zákoník nestanoví jinak. Délka výpovědní doby se mění dle důvodů, pro které byl pracovní poměr ukončen a podobně jako německá právní úprava zohledňuje délku trvání pracovního poměru.

Rozdíl ve výpovědních důvodech je například v neuspokojivém plnění pracovních povinností. Písemné upozornění na možnost výpovědi musí být učiněno ve lhůtě šesti měsíců, což je oproti české právní úpravě lhůta poloviční. Lhůta při méně závažném porušení pracovních povinností však zůstává shodná s českou, šestiměsíční. Na druhou stranu zde absentuje znak soustavnosti, postačí tedy jakékoli porušení pracovních povinností a písemné upozornění, poté lze zaměstnanci udělit výpověď. Znak soustavnosti se vyskytoval ve starším zákoníku, od roku 2001 v právní úpravě absentuje. Porušení povinností zvláště hrubým způsobem ve slovenské právní úpravě nenalezneme. Z hlediska intenzity porušení pracovních povinností se tedy slovenská právní úprava dělí na dva stupně. Prvním stupněm je méně závažné porušení pracovních povinností a druhým závažné porušení, pro které může zaměstnavatel skončit pracovní poměr okamžitě. Tudíž zaměstnanec

poruší povinnosti buďto méně závažně bez nutnosti soustavnosti, nebo tak, že s ním lze okamžitě zrušit pracovní poměr – porušil závažně pracovní disciplínu. Výše popsané rozvedl Ústavný soud SR ve svém nálezu ze dne 20. září 2017, sp. zn. III. ÚS 409/2017: „...z gramatického a logického výkladu § 63 ods. 1 písm. e) aktuálního zákonníka práce vyplývá, že zamestnávateľ je oprávnený pristúpiť k výpovednému dôvodu podľa citovaného ustanovenia za predpokladu, že zamestnanec v priebehu 6 mesiacov dvakrát porušil pracovnú disciplínu a zároveň pri prvom menej závažnom porušení pracovnej disciplíny bol písomne upozornený na možnosť výpovede, pričom toto porušenie sa nemusí týkať tej istej povinnosti zamestnanca ani nemusí medzi dvoma porušeniami pracovnej disciplíny existovať súvislosť.“ Subjektívni lhůta pro uplatnění výpovědi při méně závažném porušení pracovních povinností činí ve slovenském Z.Pr shodně jako v českém dva měsíce, avšak pro okamžité skončení pracovního poměru je lhůta oproti české poloviční, činí jeden měsíc.

Jak již bylo řečeno, česká se slovenskou právní úpravou mají mnoho společného, podobně na pracovní spory reaguje i judikatura, která se ve většině případů vymezuje stejně. Shodně definuje pojem pracovní disciplína (českým synonymem jsou povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) – jako souhrn povinností zaměstnance a jejich dodržování.⁷⁴ Taktéž při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní disciplíny musí zaměstnavatel, případně i soud, hodnotit každý případ individuálně ze stejných kritérií, jimiž jsou například: osoba zaměstnance, jeho postoj k práci, podmínky za kterých k porušení došlo a míru zavinění zaměstnance.⁷⁵ Slovenský Z.Pr v § 63 odst. 6 však navíc ukládá zaměstnavateli povinnost umožnit se vyjádřit zaměstnanci k výpovědi mu uložené pro porušení pracovní disciplíny. Formu vyjádření Z.Pr nestanovuje, není stanoveno, ani jak by měl zaměstnavatel s vyjádřením naložit. Tuto povinnost vnímám jako nadbytečnou, využít by se pravděpodobně dala jen pro případný soudní spor, ve kterém se zaměstnanec může vyjádřit taktéž bez ohledu na zaměstnavatele.

Slovenská právní úprava vůbec neobsahuje výpovědní důvod spočívající v porušení režimu dočasně pracovní neschopného zaměstnance. Základní povinnosti zaměstnance jsou obsaženy v § 81, dodržování léčebného režimu je

⁷⁴ BARANCOVÁ, Helena a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, §

⁷⁵ BARANCOVÁ, Helena a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, §

obsaženo v písmeni d). S přihlédnutím k individuálním okolnostem případu lze porušení této základní povinnosti zaměstnance právně kvalifikovat jako méně závažné porušení pracovní disciplíny, případně též jako kvalifikovanější stupeň – závažné porušení pracovní disciplíny.⁷⁶

Právní úprava na Slovensku je dle mého názoru pro zaměstnavatele výhodnější. Z pohledu zaměstnance to však tak výhodné nebude, když za každé porušení může dostat upozornění, na druhou stranu to ale může zaměstnance do budoucna více motivovat k náležitému plnění pracovních povinností. Absenci třetího stupně intenzity porušení pracovní disciplíny vnímám jako přínos pro zaměstnavatele – v podstatě za každé porušení, při kterém nelze poměr zrušit okamžitě, musí být uložena písemná výstraha. Nemůže se tedy stát, že soud rozhodne, že porušení nedosáhlo takové intenzity, aby jej šlo právně posoudit jako závažné porušení, a jelikož méně závažnému porušení nepředcházelo dle české právní úpravy písemné upozornění, nebo nebylo soustavné, že je výpověď neplatná. Ochranný prvek zaměstnance ve slovenské právní úpravě je nižší také pro neexistenci podmínky soustavnosti. V tomto směru je český zákonodárce vstřícnější k zaměstnancům, aby byl naplněn znak soustavnosti, musí se zaměstnanec dopustit nejméně tří porušujících jednání, přičemž dle Z.pr zaměstnanec může dostat výpověď již při druhém.

Obě zmíněné zahraniční právní úpravy mají s tou českou jak obdobná, tak odlišná pravidla. Která ze tří srovnaných právních úprav je vhodnější, nelze jednoznačně určit. Zdá se spravedlivější, že se ve slovenské a německé právní úpravě liší délky výpovědních dob dle délky pracovního poměru. Zde vidím snahu zákonodárců ocenit loajalitu zaměstnance tímto benefitem. Jsem však toho názoru, že aplikační problémy výpovědních důvodů budou podobné, jako ty v České republice. Z pohledu flexibilitoty je toto ochranným prvkem jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Při uvážení délky pracovního poměru je jisté, že oběma stranám pracovního vztahu může vzniknout újma. Zaměstnanec po tolika letech, nejde-li do důchodu, může pro jinou pracovní pozici potřebovat například rekvalifikaci. Zaměstnavatel na druhou stranu dostává čas na zaškolení jiného pracovníka, který má nahradit zkušeného končícího zaměstnance. Zůstává tedy otázkou, proč český zákonodárce při inspiraci zahraničními úpravami tento postup

⁷⁶ BARANCOVÁ, Helena a kol. *Zákoník práce. Komentár. 2. vydanie*. Bratislava: C. H. Beck, 2019, § 81

nepřevzal a stanovil výpovědní dobu jednotně. Je zde sice smluvní volnost, kdy i na výpovědní době se strany smlouvy mohou dohodnout, ale zohlednění loajality k zaměstnavateli přímo v zákoně absentuje.

Zajímavým ustanovením je také § 62 odst. 8 slovenského zákoníku, který umožňuje, aby se zaměstnanec z výpovědní doby „vyplatil“. Chce-li zaměstnanec odejít od zaměstnavatele ihned, například proto, že má sjednaný nástup do jiné práce, může zaměstnavateli zaplatit částku odpovídající násobku průměrného měsíčního výdělku a délky výpovědní doby v měsících. Tato možnost musí být sjednaná v pracovní smlouvě. Otázkou je, jaký by tento institut mohl v České republice mít přínos. Dovedu si představit, že zaměstnanec s již sjednaným pracovním poměrem pro jiného zaměstnavatele od něj dostane příspěvek na toto vykoupení v určité výši, pokud by však zaměstnanec měl platit „výkupné“ z výpovědní doby sám, pravděpodobně by raději setrval až do uplynutí výpovědní doby. Každopádně institut by zakotven mohl být, nebude to ničemu na překážku.

Závěr

Cílem této práce bylo prozkoumání a zjištění aplikačních problémů ve výpovědi dané zaměstnavatelem dle § 52 písm. g) ZPr. Pracovní právo obecně je koncipováno tak, že je kladen velký důraz na ochranu slabší smluvní strany – zaměstnance. Tato ochrana spočívá v mnoha institutech, vyskytuje se napříč celým zákoníkem práce. Nepochybně je tento přístup v moderních demokratických společnostech žádoucí a potřebný. V některých případech si však myslím, že je požadavek formálnosti až přílišný, vedoucí k faktické nemožnosti zaměstnavatele řešit nastalé situace tak, aby nedošlo k jeho nadměrnému poškození.

Jako pozitivní krok vpřed hodnotím novou právní úpravu doručování písemností týkajících se vzniku, změn a skončení pracovního poměru a jiných důležitých písemností, kdy konečně došlo k odstranění zbytečných formalit a zaměstnavatel tak po neúspěšném doručení do vlastních rukou na pracovišti může rovnou přejít k doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, případně datové schránky, či elektronicky.

Problémem však nadále zůstává vymezení výpovědního důvodu tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným. Řada zaměstnavatelů nedokáže správně aplikovat tento výpovědní důvod kvůli třem stupňům intenzity porušení pracovních povinností. Nejčastěji jsem se v judikatuře setkal se zrušením výpovědi, která byla uložena pro závažné porušení pracovních povinností, avšak soud shledal porušení v daném případě jako méně závažné, které buďto nenaplnilo znak soustavnosti, nebo absentovalo písemné upozornění na možnost výpovědi. V odborné literatuře i soudní judikatuře je opakovaně vyjadřováno, že nejdůležitější je skutkové vymezení, nikoli právní. Díkce zákona sice hovoří jasně o skutkovém vymezení, pro laickou veřejnost však tato díkce tak jasná být nemusí, a i proto se stále stává, že řada výpovědí je soudem prohlášena za neplatné, právě proto, že důvod byl nesprávně právně kvalifikován. Výkladem právního jednání soudem lze dojít i k platnosti výpovědi, pro odlišné požadavky jednotlivých skutkových podstat to však mnohdy není možné. Budoucí právní úprava by mohla poněkud jasněji stanovit, že uvést výslovně výpovědní důvod označen některým písmenem v § 52 ZPr není naprostou nutností. Ustanovení ZPr § 50 odst. 4 by mohlo znít: „Pro platnost výpovědi dané zaměstnavatelem dle § 52 postačí, vymezí-li zaměstnavatel skutek, pro který byla

udělena tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.“ Lze však jen polemizovat, zda by formulace byla pro zaměstnavatele směřodatnější.

Rovněž zaměstnavatelé často zaměňují výpovědní důvod dle písm. g). s neuspokojivými pracovními výsledky v písmeni f). Konverze jednoho důvodu na druhý při nesprávné aplikaci, by mohla být plynulejší. Soudy často vysloví neplatnost výpovědi, i když došlo k naplnění výpovědního důvodu, protože výpovědi nepředcházelo písemné upozornění na možnost výpovědi. Zaměstnavatel se domnívá, že došlo k zvlášť závažnému porušení pracovních povinností, ale soud skutkový stav právně kvalifikuje jako neuspokojivé pracovní výsledky a jelikož absentuje písemné upozornění, je výpověď neplatná. Z výše uvedených důvodů se domnívám, že obtíže, které tyto výpovědní důvody způsobují zaměstnavatelům, jsou v nepoměru s jejich přínosem. Soudní spory jsou pro obě strany často velmi nákladné a vyčerpávající, mnohdy se táhnou i celé roky.

Určitým přínosem by mohl být i institut rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí bez uvedení důvodu, avšak s prodlouženou výpovědní dobou a případně náležitým odstupným. Ne vždy se lze totiž se zaměstnancem dohodnout na ukončení pracovního poměru. Ve chvíli, kdy zaměstnavatel již nadále z jakéhokoli důvodu nechce (například z důvodů osobních), aby pro něj zaměstnanec dále pracoval, ale neexistuje zákonný důvod, zaměstnavatel začne svým způsobem zaměstnance šikanovat. Zadává mu nepřiměřené úkoly a doufá, že zaměstnanec buďto ukončí pracovní poměr sám, nebo že postupem času dojde neplněním těchto pracovních úkolů k naplnění některého výpovědního důvodu. Takové pracoviště, s napjatými vztahy, je nepříjemné pro obě strany. Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je narušen vztah důvěry, problematická může být i komunikace. Kdyby v zákoně měl zaměstnavatel oporu, tomuto nežádoucímu jevu by se dalo zabránit. Výpovědní doba čtyř měsíců či delší, by dle mého názoru byla dobou dostačující na to, aby si zaměstnanec našel novou práci. Kdyby k této výpovědní době bylo zaměstnanci přiznáno i zákonné odstupné, myslím, že by byl zachován i požadavek ochrany slabší smluvní strany. Samozřejmě by se nejednalo o institut bezvýjimečný, zákazy výpovědi by zůstaly zachovány, a navíc by výjimky mohly chránit zaměstnance starší padesáti let, se zdravotním postižením, či jiné, kteří potřebují větší stupeň ochrany.

Aplikačních problémů § 52 písm. g) ZPr je tedy celá řada. Nemyslím, že by zaměstnavatelé tohoto důvodu zneužívali, výtky se týkají především problému právní kvalifikace. Bohužel jsme pořád jen lidé a vždy se najde někdo, kdo se bude snažit získat prospěch na úkor jiného. Tudíž jak se práce snažila popsat, extrémní případy lze nalézt na obou stranách pracovního poměru. V současné právní úpravě lze registrovat zájem zákonodárce na vyvážení ochran obou stran pracovní smlouvy, ale jak již bylo zmíněno, v některých situacích se přikláním k tomu, že je ochrana zaměstnance výraznější než ochrana zaměstnavatelových podnikatelských zájmů.

Nezastupitelnou roli v pracovním právu představuje Nejvyšší soud České republiky, který se snaží sjednocovat judikaturu a společně se soudy nižších stupňů vykládá tyto normy s relativně neurčitou právní hypotézou. Judikaturu jsem se snažil citovat stěžejní, pro aktuální podobu výpovědního důvodu dle písm. g) rozhodnou. Bohužel, při studiu jednotlivých judikátů jsem nenarazil na případ, kdy by se můj názor diametrálně rozcházel s názorem Nejvyššího soudu.

Seznam použité literatury:

Komentáře:

BARANCOVÁ, Helena a kol. *Zákonník práce. Komentár.* 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, 1520 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákonník práce. Komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 1536 s.

HŮRKA, Petr a kol. *Zákonník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.3.2018.* 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 879 s.

KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. Komentář.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 676 s.

KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákonník práce. Komentář s judikaturou.* 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, 978 s.

MELZER, Filip a kol. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III (§ 419-654)* Praha: Leges, 2014, 1234 s.

PICHRT, Jan a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář.* Praha: Wolters Kluwer, 2017, 1196 s.

VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákonník práce. Komentář.* 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2020, 1168 s.

Monografie:

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo.* 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s.

BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele.* Praha: Linde, 2010, 224 s.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo.* 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova Univerzita, 2015, 825 s.

GALVAS, Milan a kol. *Základy pracovního práva.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 303 s.

KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 329 s.

PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s.

Judikatura soudů:

rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.6.1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.3.2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004
Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30.11.1967, sp. zn. 6 Cz 193/67
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.9.1997 sp. zn. 2 Cdon 195/97
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.11.2019 sp. zn. 21 Cdo 3541/2019
Rozsudek bývalého nejvyššího soudu ČSR ze dne 22.12.1972, sp. zn. 5 Cz 37/1972
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.2.2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.6.1999, sp. zn. 21 Cdo 819/99
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.4.2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000
Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28.4.1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2003, sp. zn. 21 Cdo 742/2003
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.11.2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.11.2010, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.4.2021, sp. zn. 21 Cdo 90/2021
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.11.2016, sp. zn. 21 Cdo 5727/2015
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.12.2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.3.2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.10.2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.10.2001, sp. zn. 21 Cdo 2022/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.11.2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.4.2020, sp. zn. 21 Cdo 391/2020
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.9.2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012
Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26.3.1976, sp. zn. 5 Cz 19/76
Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30.3.1979, sp. zn. 5 Cz 12/79
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9.7.2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.4.2010, sp. zn. 21 Cdo 1288/2009
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.6.2012, sp. zn. 21 Cdo 977/2011

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6.4.1973, sp. zn. 5 Cz 9/1973

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.12.2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27.1.1974, sp. zn. Cpj 37/74

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.11.2021, sp. zn. 21 Cdo 1777/2021

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.10.2000, sp. zn. 21 Cdo 2530/99

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.1.2016, sp. zn. 21 Cdo 4902/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 742/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 8.12.2020, sp. zn. 21 Cdo 2891/2020

Usnesení Ústavního soudu ze dne 19.3.1997, sp. zn. II. ÚS 7/96

Usnesení Ústavního soudu ze dne 9.3.2021, sp. zn. I. ÚS 462/21

Nález Ústavního soudu ze dne 20. září 2017, sp. zn. III. ÚS 409/2017

Odborné články:

GREPL, Jan. Povinné testování zaměstnanců. *Právní rozhledy* [online databáze]. 2021, č.23-24, s. 830 [cit. 13. června 2022]. Dostupné z: databáze beck-online.

GREPL, Jan. Závažnost porušení povinností zaměstnancem. *Právní rozhledy* [online databáze]. 2022, č. 2, s.53 [cit. 9. června 2022]. Dostupné z: databáze beck-online.cz
https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/index.html

MENZELOVÁ, Kristýna, RANDLOVÁ, Nataša. *Je navázání milostného vztahu v zaměstnání důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru?* [online]. pravni prostor.cz, 6. května 2016 [cit. 13. června 2022] Dostupné z: <https://www.pravni prostor.cz/judikatura/pracovni-pravo/je-navazani-milostneho-vztahu-v-zamestnani-duvodem-okamziteho-zruseni-pracovniho-pomeru>

PODRAZIL, Petr. Povinnost loajality zaměstnance, aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej. *Právní rozhledy* [online databáze], 2016, č. 8, s. 273 [cit. 2.8.2022]. Dostupné z: databáze beck-online.cz

PRCHAL, Petr. Okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem na základě výsledku policejního šetření. *Právní rozhledy* [online databáze], 2018, č. 23-24, s. 833 [cit. 10. června 2022]. Dostupné z: databáze beck-online.cz

RÜCKLOVÁ, Klára. *Otázky a odpovědi: Povinné testování zaměstnanců ve firmách* [online]. pravni prostor.cz, 10. března 2021 [cit. 13. června 2022] Dostupné z: <https://www.pravni prostor.cz/clanky/ostatni-pravo/otazky-odpovedi-povinne-testovani-zamestnancu-ve-firmach>

SMEJKAL, Ladislav. Neomluvená absence zaměstnance článek. *Právní rozhledy* [online databáze]. 2008, č. 7, s. 233 [cit. 12. června 2022]. Dostupné z: databáze beck-online.cz

STRACHOŇOVÁ, Jana. *Neomluvená absence zaměstnance*. [online] praceamzda.cz, 29. dubna 2019 [cit. 12. června 2022]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/neomluvena-absence-zamestnance>

TINTĚRA, Tomáš. Kdy se zaměstnavatel dozví o důvodu pro skončení pracovního poměru zaměstnance. *Acta Iuridica Olomucensia*, 2021, roč. 16, č. 2

VEJSADA, Daniel, ŠKUBAL, Jaroslav. *Doručování podle zákoníku práce*. [online]. epravo.cz, 6. ledna 2021 [cit. 12. června 2022] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/aktualne/dorucovani-podle-zakoniku-prace-112382.html>

Abstrakt

Diplomová práce je zaměřená na skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem pro porušení pracovních povinností vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci dle § 52 písm. g). Práce charakterizuje jednotlivé skutkové podstaty tohoto výpovědního důvodu a ke každé zpracovává příslušnou judikaturu. Práce si klade za cíl zhodnocení aktuální právní úpravy a nastínění řešení možných aplikačních problémů.

Abstract

This diploma thesis is focused on termination of employment from the employer due to breach labour duties relating to the work performer by the employee by § 52 písm. g). The thesis describes each individual substance of the notice reason and for each processes appropriate law cases. The diploma thesis aims for evaluation current legislation and find the solution for possible application problems.

Klíčová slova

pracovní právo, zákoník práce, výpověď, pracovní povinnost, zaměstnanec, zaměstnavatel, flexibilita

Key words

labour law, labour code, notice, labour duties, employee, employer, flexicurity