Posouzení intenzity porušení pracovní kázně jako porušení zvlášť hrubým způsobem čili odůvodňující okamžité zrušení pracovního poměru

Zdroj: shutterstock.com

V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2555/2021, ze dne 26. 4. 2022, se Nejvyšší soud ČR zabývá východisky pro konkrétní vymezení relativně neurčité hypotézy právní normy obsažené v ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z hlediska posouzení intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. (Zaměstnavatel dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.)[1]

Jinak řečeno NS ČR se ve svém rozhodnutí vyjadřuje k posuzování intenzity porušení pracovních povinností. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele přitom, jak už bylo uvedeno, odůvodňuje skutečnost, že zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Sčítání prohřešků proti pracovní kázni i pro účely okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu zvlášť hrubého porušení pracovních povinností

NS ČR m.j. ve svém rozhodnutí spis. zn. 21 Cdo 2555/2021, ze dne 26. 4. 2022, připomíná, že při posuzování míry intenzity porušení pracovní kázně soud může přihlédnout rovněž k okolnosti, že se zaměstnanec dopustil několika po sobě následujících porušení pracovní kázně v krátkém časovém rozpětí, jak vyplývá již z rozsudku NS ČR spis. zn. 21 Cdo 323/2000, ze dne 20. 12. 2000.

Jednotlivé skutky přitom nemůže soud posuzovat odděleně, nýbrž ve vzájemné souvislosti s dalšími vytýkanými porušeními pracovní kázně a jinými skutečnostmi rozhodnými pro vymezení hypotézy právní normy. Tento právní výklad, vzešlý v již poměrně dávné minulosti, je, jak v literatuře, tak judikatuře relativně opomíjen, patrně jím není ani v praxi argumentováno v podáních soudu alespoň při "obhajobě" okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany žalovaného zaměstnavatele, jestliže jej zaměstnanec napadne žalobou na určení neplatnosti.[2]

Tři stupně intenzity porušení pracovní kázně

Má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (porušení pracovní kázně) právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovní povinnosti zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje – jak vyplývá z ust. § 52 písm. g) a z ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce – mezi méně závažným porušením pracovní povinnosti, závažným porušením pracovní povinnosti a porušením pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem.

Výpověď po napomenutí

Méně závažná porušení pracovní povinnosti jsou podle ust. § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce důvodem k výpovědi z pracovního poměru jen tehdy, jde-li o soustavné zaviněné porušování zaměstnancových povinností vztahujících se k jím vykonávané práci a byl-li zaměstnanec v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní povinnosti písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Výpověď

Závažné porušení pracovní povinnosti je důvodem výpovědi z pracovního poměru [ust. § 52 písm. g) část věty před středníkem zákoníku práce].

Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru

Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru [§ 55 odst. 1 písm. b), § 52 písm. g) část věty před středníkem záoníku. práce].

Okamžité zrušení pracovního poměru podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce výjimečným opatřením (srov. dikci ustanovení § 55 odst. 1 zákoníku práce: *„Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy…*"). K okamžitému zrušení pracovního poměru podle tohoto ustanovení proto může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

Posouzení intenzity porušení pracovní kázně v míře odůvodňující okamžité zrušení pracovního poměru

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2555/2021, ze dne 26. 4. 2022, připomíná:

K použití důvodu zrušení pracovního poměru a jeho specifikaci v příslušném dokumentu

Je třeba, aby důvod okamžitého zrušení pracovního poměru byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se pracovní poměr okamžitě zrušuje; k dosažení účelu sledovaného ust. § 60 zákoníku práce není vždy potřebné, aby okamžité zrušení pracovního poměru obsahovalo také údaje o tom, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo kdy tento důvod vznikl, anebo zda byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru předmětem šetření jiného orgánu, neboť i bez těchto údajů může být nepochybné, proč byl se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr; skutečnosti, které byly důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost a nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné jen tehdy, kdyby se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen.

Judikatura NS ČR je též ustálena v závěru, že u důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je třeba věnovat přesnému popisu vytýkaného skutku zvýšenou pozornost, aby byla možná jeho přesná individualizace, a že je třeba uvést konkrétní údaje o tom, kdy, kde, jakým jednáním a která konkrétní povinnost měla být porušena, aby se zaměstnanec mohl účinně bránit a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit.

K naplnění míry porušení pracovních povinností v intenzitě jejich zvlášť hrubého porušení

Pro posouzení platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru není podstatné, kolik z jednání označených v okamžitém zrušení pracovního poměru jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci bylo skutečně v řízení před soudem jako porušení pracovní povinnosti posouzeno, ale zda ono

zjištěné (ona zjištěná) porušení pracovní povinnosti dosahuje (ve svém souhrnu dosahují nebo alespoň jedno z nich dosahuje) takové intenzity, že může být (mohou být) podřazeno (podřazena) pod pojem „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem".

V listině – okamžitém zrušení pracovního poměru – je zaměstnavatel povinen jednoznačně identifikovat to jednání zaměstnance, které zaměstnavatel považuje za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, tedy časově, věcně a místně je vymezit tak, aby bylo jednoznačné a nezaměnitelné. Při posouzení, zda popsané jednání dosahuje zákonem vyžadované intenzity, soud sice vychází z takto identifikovaného skutku, avšak bere v potaz i další okolnosti konkrétního případu, které již popsány být nemusí, resp. nemusí být popsány ve všech podrobnostech (osoba zaměstnance, jeho dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů, doba a situace, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, míra zavinění zaměstnance, důsledek porušení pracovní povinnosti pro zaměstnavatele apod.).

Sčítání skutků porušujících pracovní kázeň pro účely okamžitého zrušení pracovního poměru

Při posuzování míry intenzity porušení pracovních povinností soud může přihlédnout rovněž k okolnosti, že se zaměstnanec dopustil několika po sobě následujících porušení pracovních povinností v krátkém časovém rozpětí; jednotlivé skutky přitom nemůže posuzovat odděleně, nýbrž ve vzájemné souvislosti s dalšími vytýkanými porušeními pracovních povinností a jinými skutečnostmi rozhodnými pro vymezení hypotézy právní normy. **Jestliže se zaměstnanec dopustil několika porušení pracovních povinností, která by sama o sobě nebyla důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, může okolnost, že se tak stalo v krátké časové souvislosti, být podkladem pro závěr, že ve svém souhrnu zvyšují míru intenzity porušení pracovních povinností některých z nich natolik, že představují porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem.**

Adolf Maulwurf

---

[1]Ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k takovým právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech není poem „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem" definován. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlédnout při zkoumání intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnance k jeho osobě, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení uvedených povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod. [srov. při obdobné právní úpravě v předchozím zákoníku práce např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2000, spis. zn. 21 Cdo 1228/99, nebo – přímo ve vztahu k ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce – např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, spis. zn. 21 Cdo 2596/2011].

[2] Ve smyslu ust. § 72 zákoníku, ve spojení s zejména ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz