

VI.2.2.1 Výpovědní důvody

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru celkem z osmi různých výpovědních důvodů, které lze rozdělit do čtyř skupin.

První skupinou jsou organizační důvody na straně zaměstnavatele, které jsou popsány v § 52 písm. a) až c). Zaměstnavatel proto může dát zaměstnanci výpověď:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část (například v důsledku likvidace zaměstnavatele – právnické osoby);
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část;
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Ve všech třech případech důvod rozvázání pracovního poměru nesouvisí s osobou zaměstnance, ale je důsledkem organizačních opatření na straně zaměstnavatele, díky nimž zaměstnavatel buď zcela ztrácí možnost zaměstnanci dále přidělovat práci, nebo je další práce zaměstnance pro zaměstnavatele kvůli přijatým organizačním změnám nepotřebná (neekonomická, neúčelná).

Zejména výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance je v praxi velmi často využíván a je rovněž předmětem soudních sporů. Předpokladem pro uplatnění tohoto výpovědního důvodu je, že zaměstnavatel (osoba či orgán oprávněný jednat za zaměstnavatele) přijme rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, změně technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, díky němuž dojde k tomu, že se zaměstnanec stane pro zaměstnavatele nadbytečným. Toto rozhodnutí nemusí být přijato písemně, ale musí existovat vždy v době předání výpovědi a zaměstnanec s ním musí být nejpozději při předání výpovědi fakticky seznámen. Je třeba upozornit, že do organizačních důvodů nespádají personální změny na určité pracovní pozici.

K tomuto výpovědnímu důvodu existuje též rozvinutá judikatura Nejvyššího soudu, viz například:

21 Cdo 1520/2011

21 Cdo 1662/2012

21 Cdo 4521/2011

21 Cdo 2636/2012

21 Cdo 4442/2013

21 Cdo 3762/2010

21 Cdo 4574/2010

21 Cdo 1506/2011

21 Cdo 1138/2011

21 Cdo 262/2012

21 Cdo 444/2012

21 Cdo 790/2013

21 Cdo 1331/2013

21 Cdo 3195/2013

21 Cdo 610/2013

21 Cdo 346/2014

21 Cdo 695/2014

21 Cdo 2134/2014

21 Cdo 317/2015

21 Cdo 3839/2015

21 Cdo 4485/2016

21 Cdo 5600/2016

21 Cdo 1628/2017

Druhou skupinou výpovědních důvodů jsou zdravotní důvody na straně zaměstnance, popsané v § 52 písm. d) a e). Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli, aby dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru:

- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice;
- pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost.

V těchto dvou případech je tedy důvodem skutečnost, že zaměstnanec nemůže již dosavadní práci konat ze zdravotních důvodů. V prvním případě má zhoršení zdraví zaměstnance původ ve vykonávané práci, ve druhém případě jde o jiné, tzv. obecné onemocnění.

V obou případech musí být zdravotní nezpůsobilost zaměstnance podložena lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb, případně rozhodnutím příslušného správního orgánu, podle příslušných ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Judikáty NS:

21 Cdo 1804/2015

21 Cdo 1276/2016

21 Cdo 4984/2016

Třetí skupinou výpovědních důvodů je nesplňování předpokladů nebo požadavků pro řádný výkon ze strany zaměstnance podle § 52 písm. f). Výpovědní důvod zde spočívá v tom, že zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce (například řidič přijde o řidičské oprávnění) nebo požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon sjednané práce (například zaměstnanec komunikující se zahraničními zákazníky neumí dostatečně žádný cizí jazyk). Nesplňování požadavků pro řádný výkon práce může spočívat i v neuspokojivých pracovních výsledcích.

Předpoklady pro řádný výkon práce jsou stanoveny právním předpisem a jejich nesplňování je proto objektivně zjiitelné – zaměstnanec určité vzdělání, kvalifikaci či podobný předpoklad buď má, nebo nikoliv.

Požadavky pro výkon práce si stanoví zaměstnavatel sám. Zákoník práce také proto umožňuje dát výpověď jen v případě, že tyto požadavky zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele. Požadavky pro výkon práce musí být ze strany zaměstnavatele odůvodněné a přiměřené druhu práce.

Pokud nesplňování požadavků pro řádný výkon práce spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích, stanoví zákoník práce, že zaměstnanec musí být nejprve písemně vyzván k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a teprve neodstraní-li je ani v přiměřené době, může mu být dána výpověď. Výpověď lze dát jedině v případě, že byl zaměstnanec k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků vyzván v posledních 12 měsících před dáním výpovědi.

Nález ÚS:

II. ÚS 3350/15

Judikáty NS:

21 Cdo 3307/2013

21 Cdo 3240/2015

21 Cdo 4585/2015

21 Cdo 518/2014

21 Cdo 550/2014

21 Cdo 3075/2012

Poslední, čtvrtou skupinou výpovědních důvodů jsou zaviněná porušení povinností ze strany zaměstnance popsaná v § 52 písm. g) a h). Podle těchto ustanovení může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď:

- 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,
- porušil-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Důvodem výpovědi je tak především to, že zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Existence tohoto výpovědního důvodu nečiní v praxi problémy.

Důvodem výpovědi je dále porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a to závažně nebo zvlášť hrubým způsobem. V tomto případě lze dát zaměstnanci výpověď bez předchozích upozornění. Méně závažné porušování povinností

vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je důvodem výpovědi jen, je-li soustavné (judikatura dospěla k závěru, že musí jít nejméně o tři jednotlivá porušení, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost) a zaměstnanec byl na možnost výpovědi v posledních 6 měsících před doručením výpovědi písemně upozorněn.

Posouzení, o jak intenzivní porušení povinností se jedná, náleží pouze soudu. Soud přihlíží ke všem okolnostem případu a posuzuje každé porušení individuálně. Soud zpravidla přihlíží k osobě zaměstnance, k pracovnímu místu, které zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení těchto povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod.

Tento výpovědní důvod je časově podstatně omezen tak, že výpověď lze dát pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k výpovědi dozvěděl, a pro porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po návratu zaměstnance z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Stane-li se v průběhu 2 měsíců jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření.

Důvod dát zaměstnanci výpověď spočívá také v tom, že zaměstnanec porušil zvlášť hrubým způsobem povinnost týkající se režimu dočasné práce neschopného pojištěnce dle § 301a. Nejde tedy o jakoukoliv povinnost práce neschopného zaměstnance, ale jen o povinnost výslovně stanovenou v § 301a, tedy o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.

I tento důvod je časově omezen a zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Pokud se stane takové jednání zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku šetření.

Ústavnost tohoto výpovědního důvodu byla přezkoumána Ústavním soudem, který nálezem ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12 návrh na zrušení tohoto ustanovení (včetně souvisejících ustanovení zákoníku práce) zamítl.

Nález ÚS:

Pl. ÚS 10/12

Judikáty NS:

21 Cdo 3693/2012

21 Cdo 1515/2010

21 Cdo 3060/2015

21 Cdo 1673/2015

21 Cdo 630/2015

21 Cdo 5126/2014

21 Cdo 2930/2014

21 Cdo 1424/2014

21 Cdo 3024/2014

21 Cdo 752/2013

21 Cdo 1771/2011

21 Cdo 339/2013

21 Cdo 3092/2015

21 Cdo 4733/2015

21 Cdo 3635/2016

21 Cdo 5302/2016

21 Cdo 3346/2017