ZÁKLADNÍ INFORMACE
K UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

Upozornění:

Tento dokument obsahuje obecné shrnutí informací vztahujících se k možnosti jednostranného ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele pro porušení pracovněprávních povinností zaměstnancem. Dokument rovněž obsahuje příkladný výčet okolností, které lze za současného splnění dalších podmínek považovat jako důvody pro jednostranné ukončení pracovního poměru. Výčet těchto okolností je však výhradně orientační a v žádném případě nelze bez znalosti konkrétní situace říci, že by bylo v níže uvedených situacích možné „automaticky" vždy ukončit pracovní poměr. Vždy je nutno se zabývat tím, zda se jedná o ojedinělé nebo opakované jednání, v jaké časové souvislosti, přihlédnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, a v neposlední řadě k době a situaci, v níž k porušení povinností ze strany zaměstnance došlo.

Každý jednotlivý případ je vždy třeba nejprve individuálně zhodnotit s důrazem na jeho konkrétní okolnosti, přičemž je vhodné situaci vždy předem zkonzultovat s odborníkem.

1. Ukončení pracovního poměru z důvodů porušení povinností ze strany zaměstnance

Právním předpisem upravujícím tuto problematiku je především zákoník práce, který v této souvislosti zakotvuje povinnost zaměstnanců dodržovat své povinnosti plynoucí především z pracovní smlouvy, pracovního řádu, z pokynu nadřízeného nebo z jiných právních předpisů.

Při rozvázání pracovního poměru z níže uvedených důvodů je zaměstnavatel vázán zákonnou **lhůtou** uplatnit tuto možnost nejpozději do **2 měsíců** ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru **dozvěděl**, a zároveň do **1 roku** ode dne, kdy tento důvod **nastal**. Poté jeho právo zaniká.

1.1. Porušení povinností zaměstnance zvlášť hrubým způsobem

Poruší-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů, vztahující se k jím vykonávané práci, a učiní-li tak zvlášť hrubým způsobem, lze s ním pracovní poměr ukončit následujícími dvěma způsoby.

a) **Okamžité zrušení pracovního poměru (§ 55 zákoníku práce)**
Neformálně bývá označováno jako „hodinová výpověď". Tuto formu lze použít jen výjimečně.

b) **Výpověď ze strany zaměstnavatele (§ 52 písm. g) zákoníku práce)**
Pokaždé, když dochází k ukončení pracovního poměru výpovědí, rozvázání nastane až po uplynutí výpovědní doby (ze zákona min. 2 měsíce).

Zaměstnavatel má v této situaci na výběr, zda zvolí cestu výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce, kdy pak musí počítat s dvouměsíční výpovědní dobou, či zda se rozhodne pro ukončení pracovního poměru prostřednictvím jeho okamžitého zrušení bez výpovědní doby podle § 55 zákoníku práce.

Jako konkrétní případy porušení povinností zvlášť hrubým způsobem lze v souladu se závěry odborné veřejnosti uvést např. okrádání zaměstnavatele či jeho zákazníka nebo fyzické napadení. Naopak okolnost, že zaměstnanec neomluveně zameškal práci, ještě sama o sobě neznamená, že je dán důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, vždy je nutné

přihlédnout k individuálním okolnostem. Z judikatury lze dále uvést pro ilustraci například případy hrubého urážení obchodního partnera zaměstnavatele s následkem poškození jeho dobrého jména a zmaření dalších zakázek, neschopnost zaměstnance vykonávat pracovní činnost z důvodu požití alkoholu či soustavné falšování docházky.

1.2. Závažné porušení povinností zaměstnance (§ 52 písm. g) zákoníku práce)

Poruší-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci, a bude-li se jednat o <u>závažné porušení</u>, lze s ním pracovní poměr ukončit formou výpovědi ze strany zaměstnavatele.

Jedna se o částečně „zbytkovou" kategorii, kam spadají porušení, která nedosahují intenzity porušení zvlášť hrubým způsobem, ale zároveň se nejedná o prohřešek drobný.

Pro ilustraci lze uvést z judikatury případ, kdy zaměstnanec z důvodu nevolnosti opustil své pracoviště v polovině pracovní doby, aniž by o tom uvědomil svého nadřízeného, kdy současně ani následně nedoložil žádné potvrzení o tom, že byl na vyšetření u svého ošetřujícího lékaře. Soud však přihlédl také k tomu, že z důvodu této nepřítomnosti nebylo možné včas dokončit objednanou zakázku a zaměstnavatel musel odběrateli nabídnout slevu. Lze dovodit, že samotná nepřítomnost na pracovišti bez předchozího oznámení nemusí představovat dostatečně závažné porušení, postihované porušení povinností zaměstnancem by mělo mít negativní dopad na činnost zaměstnavatele.

1.3. Soustavné méně závažné porušování povinností zaměstnance (§ 52 písm. g) zákoníku práce)

Porušuje-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci, a činí-li tak <u>soustavně</u>, lze s ním pracovní poměr za splnění určitých podmínek ukončit formou výpovědi ze strany zaměstnavatele.

Jedná se o nejnižší stupeň závažnosti porušení předmětných povinností zaměstnance, kterou zákoník práce nijak dále nelimituje. Do této kategorie tudíž spadá každé zaviněné porušení této povinnosti ze strany zaměstnance dosahující nižší intenzity než předchozí porušení závažné.

Nezbytný požadavek soustavnosti porušování je dle příslušné judikatury naplněn tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení svých povinností (které nedosahují intenzity zvlášť hrubého nebo závažného porušení), mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. I pokud by zaměstnanec porušil své povinnosti ve třech případech, nemusí být vždy tento výpovědní důvod dán, pokud mezi těmito porušeními uplynula doba, jejíž délka nasvědčuje tomu, že šlo jen o ojedinělá (sice opakovaná, ale zásadně jednorázová) vybočení z řádného plnění pracovních povinností.

Pro ilustraci lze uvést opakované pozdní příchody či předčasné odchody nebo třeba kouření na pracovišti mimo vyhrazený prostor. V tomto případě není podstatné, zda zaměstnavateli vznikla určitá škoda nebo zda byla významně omezena či zkomplikována jeho činnost. Postihnout lze i porušení relativně drobného charakteru.

O možnosti ukončení pracovního poměru z tohoto důvodu je však nutné zaměstnance předem písemně informovat. Toto oznámení musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou nejdéle 6 měsíců před podáním výpovědi a nejpozději při druhém méně závažném porušení povinnosti.

2. <u>Ochranná doba</u>

Zákoník práce stanoví určité případy, kdy je **zakázáno se zaměstnancem pracovní poměr jednostranně rozvázat** (§ 53 zákoníku práce), a to např. během dočasné pracovní neschopnosti či čerpání tzv. ošetřovného. Zákoník práce tímto způsobem chrání zaměstnance, kteří se přechodně ocitli v mimořádné životní situaci, v níž by si jen obtížně mohli hledat jiné zaměstnání.

Sám zaměstnanec však může podat výpověď kdykoli, ochranná doba navíc nebrání rozvázání pracovního poměru dohodou či uplynutím sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou.

Výše uvedené **situace porušení povinností** tvoří **výjimku** z ustanovení o ochranné době, **jelikož při splnění níže uvedených podmínek je možné v určitých situacích z určitých důvodů jednostranně ukončit pracovní poměr pro porušování povinností ze strany zaměstnance:**

- **těhotenství** – zaměstnankyni lze dát výpověď pouze z důvodu porušení povinností zvlášť hrubým způsobem, přičemž nelze okamžitě zrušit pracovní poměr;
- **mateřská dovolená** – zaměstnankyni, popř. zaměstnanci čerpajícímu rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nelze dát výpověď z žádného důvodu, ani okamžitě zrušit pracovní poměr;
- **rodičovská dovolená** – zaměstnanci či zaměstnankyni lze dát výpověď pouze z důvodu porušení povinností zvlášť hrubým způsobem, přičemž nelze okamžitě zrušit pracovní poměr.

3. <u>Odstupné</u>

Odstupné představuje **jednorázový peněžitý příspěvek**, který zaměstnavatel za splnění určitých podmínek poskytuje zaměstnanci při ukončení pracovního poměru. Ze zákona je tak povinen učinit, pokud ke skončení dochází formou **výpovědi dané zaměstnavatelem** či **dohodou** z těchto důvodů (§ 67 zákoníku práce):

a) zrušení zaměstnavatele nebo jeho části;
b) přemístění zaměstnavatele nebo jeho části;
c) nadbytečnost zaměstnance;
d) podstatné zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem (výkonu) práv a povinností z pracovněprávních vztahů;
e) nezpůsobilost konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

Výše odstupného činí v případech a) – d) jeden až tři průměrné měsíční výdělky zaměstnance, v závislosti na délce trvání pracovního poměru. Konkrétní výše odstupného závidí na délce trvání pracovního poměru, tj.:

- pokud trval méně než jeden rok, vzniká nárok na jednonásobek průměrného měsíčního výdělku,
- pokud trval alespoň jeden rok a zároveň méně než dva roky, vzniká nárok na dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku,
- pokud trval alespoň dva roky, vzniká nárok na trojnásobek průměrného měsíčního výdělku.

V případě ukončení pracovního poměru podle písm. e) má zaměstnanec nárok na odstupné odpovídající dvanáctinásobku svého průměrného měsíčního výdělku, bez ohledu na délku jeho pracovního poměru.

Zákonná úprava samozřejmě nebrání ujednáním v pracovní smlouvě či vnitřním předpisu o poskytnutí odstupného i v dalších případech, tato odchýlení však vždy musí být učiněna **ve prospěch zaměstnance**.