

26. 1. 2017

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Jak (ne)rozvázat pracovní poměr pro porušení pracovní kázně, když si zaměstnavatel není jistý hodnocením (mírou) jejího porušení

Rozvázat jeden a tentýž pracovní poměr lze i více právními úkony - okamžitým zrušením pracovního poměru a výpovědí z něj, musí však být na sobě nezávislé, samostatné a nepodmíněné.

Zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr jeho okamžitým zrušením podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a jako důvod uvedl "soustavné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů," které konkretizoval dokonce 7 skutky. Zaměstnavatel se chtěl pojistit pro případ, že by zaměstnanec inicioval spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru, v němž by mohl být případně úspěšný, a tak současně do sdělení zaměstnanci uvedl, že "*pro případ, jestliže by soud rozhodl, že ... uvedená porušení povinností nedosahují úrovně porušení povinností zvláště hrubým způsobem, dává tímto výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce*". (A skutečně, zaměstnanec podal žalobu na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru i výpovědi.) O 10 dnů později zaměstnavatel zase dalším přípisem sdělil zaměstnanci, že mu dává výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. Jako důvod tohoto opatření uvedl stejné skutečnosti jako v původním přípise. (V žalobě napadl zaměstnanec platnost i této výpovědi.)

Rozhodnutí nižších soudů

Soud prvního stupně žalobě vyhověl, protože některé důvody rozvázání pracovního poměru nebyly dostatečně skutkově vymezeny (popsány), jiné důvody zase nebyly před soudem při dokazování prokázány. Zaměstnavatel se proti tomu odvolal. Odvolací soud k odvolání zaměstnavatele potvrdil rozsudek soudu prvního stupně, pokud jím bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, ale změnil rozsudek soudu prvního stupně, pokud jím bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru (ta první) a druhá následná (samostatná) výpověď z pracovního poměru jsou neplatné tak, že žalobu o určení neplatnosti obou výpovědí z pracovního poměru zamítl. Odvolací soud se jen částečně ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně o hodnocení relevantnosti důvodů rozvázání pracovního poměru, ale to není podstatné. Ovšem k námitce žalobce, že s ním nemohl žalovaný zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, a ze stejných důvodů mu poté zaslat výpověď z pracovního poměru, odvolací soud v souladu s ustálenou judikaturou (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 9. 1997 spis. zn. 2 Cdon 195/97) poukázal na to, že **rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony zákoník práce ani jiné právní předpisy nevyklučují, jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky.**

Hodnocení sporu Nejvyšším soudem ČR

Na základě dovolání zaměstnance se případem zabýval Nejvyšší soud ČR. Dovolatel v první řadě namítal, že mu žalovaný zaměstnavatel nemohl dát výpověď současně s okamžitým zrušením pracovního poměru a že opačný názor zaujatý odvolacím soudem není správný. Odvolací soud označil tento postup zaměstnavatele za přípustný, vycházející z názoru, který zaujal Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 11. 9. 1997, spis. zn. 2 Cdon 195/1997, že rozvázání téhož pracovního poměru více

právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony se posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky. Přehlédl však, že uvedený právní názor se odvíjí od dvou samostatně učiněných, nepodmíněných, na sobě navzájem nezávislých právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru výpovědi a následně učiněného okamžitého zrušení pracovního poměru jejichž platnost proto lze posuzovat samostatně, přičemž samostatně též nastávají jejich právní účinky.

První - podmíněná - výpověď byla neplatná, druhá - nepodmíněná - platná

V posuzovaném případě byl s okamžitým zrušením pracovního poměru další právní úkon, a to výpověď z pracovního poměru, učiněn podmíněně, teprve pro případ, pokud by soud rozhodl, že okamžité zrušení nesplňuje zákonem stanovené podmínky. Důsledkem je, že se tím mají odložit účinky, které jsou s doručením výpovědi spojeny, jako je počátek běhu výpovědní doby, která začíná prvním dnem kalendářního měsíce po doručení výpovědi. Vzhledem k tomu zůstává nejisté, zda na základě takové výpovědi vůbec skončí pracovní poměr, i když výpověď již byla doručena, od čehož se jinak odvíjí lhůta k uplatnění neplatnosti výpovědi podle ust. § 72 zákoníku práce. **Výpověď z pracovního poměru, která je podmíněna tím, že vznik právních účinků spojených s doručením výpovědi je činěn závislým na nejisté skutečnosti, která může teprve nastat v budoucnosti, ale o níž není známo, zda vůbec nastane, je neplatným právním úkonem.** Za tohoto stavu nezbylo NS ČR, než rozsudek odvolacího soudu ve vztahu k výpovědi, která byla součástí okamžitého zrušení pracovního poměru, tedy ve vztahu k první výpovědi, svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 1161/2013, ze dne 2. 2. 2015, zrušit a věc vrátit tomuto k soudu k dalšímu řízení.

Ovšem dovolání zaměstnance ve vztahu ke druhé následné výpovědi Nejvyšší soud ČR po přezkoumání napadeného rozsudku odvolacího soudu zamítl.

Co z toho plyne pro zaměstnavatelskou praxi?

Je pravda, že méně je někdy více. Nicméně, není-li zaměstnavatel jist, zda jeho hodnocení prohřešku zaměstnance, pokud jde o míru intenzity pracovní kázně je správné - zda jde o nejintenzivnější porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem nebo méně intenzivní - závažné porušení pracovní kázně - a obstojí při případném soudním přezkumu, může rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem i více právními úkony, tedy jak okamžitým zrušením pracovního poměru, tak výpovědí.

Rozvázání pracovního poměru pro porušení pracovní kázně

Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (tzv. pracovní kázeň) zvláště hrubým způsobem. Nebo může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi).

Jak soud hodnotí míru porušení pracovní kázně

Ust. § 52 písm. g) i ust. § 55 odst. 1 písm. g) zákoníku práce patří k právním normám s tzv. 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. Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení takové povinnosti. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout 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. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval. Výsledné posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti přitom není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek; k některým z nich je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci.

Takže lze učinit i více úkonů za stejným účelem, ale samostatně, nepodmíněně

Zaměstnavatel ovšem nesmí žádný z úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru učinit podmíněným, jak plyne z popisovaného rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR. - Pokud není známo, kdy nastanou účinky výpovědi, kdy začne běžet výpovědní doba a lhůta pro případné uplatnění neplatnosti rozvazovacího právního úkonu, je tento právní úkon (právní jednání) neplatné. - **Zaměstnavateli proto lze doporučit, aby, cítí-li z opatrnosti tu potřebu, na sobě nezávisle učinil, doručil zaměstnanci dva právní úkony směřující k rozvázání pracovního poměru - jeho okamžité zrušení i výpověď z něj.**

Rozvázání (resp. projevy vůle směřující k rozvázání) téhož pracovního poměru více právními úkony - právními jednáními (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky. Více právních úkonů směřujících k rozvázání téhož pracovního poměru je přípustných, i když pracovní poměr skončí jen na základě některého (jednoho) z nich. Je tedy možné, aby kupř. se zaměstnancem, kterému byla dána výpověď z pracovního poměru, byl rozvázán pracovní poměr okamžitým zrušením pracovního poměru nebo naopak. V zákoníku práce ani v jiném právním předpise není stanoveno, že by právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru byl neplatný jen proto, že již dříve nebo současně byl za účelem rozvázání téhož pracovního poměru učiněn jiný právní úkon.

Adolf Maulwurf

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)