

2. 9. 2015

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

K aktuální rozhodovací praxi ve věcech okamžitého zrušení pracovního poměru

Ústavní soud před nedávnem zvrátil dřívější průlomové rozhodnutí Nejvyššího soudu ohledně možnosti okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnancem z důvodu nevyplacení části mzdy. Nejvyšší soud v poslední době opětovně upřesnil, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodu zvláště hrubého porušení povinností zaměstnance a posuzoval s tím spojené procesní aspekty. Vzhledem k poměrně strohé úpravě okamžitého zrušení pracovního poměru v zákoníku práce je na místě průběžně sledovat související rozhodovací praxi, jejíž aktuální shrnutí vám v tomto článku přinášíme.

RANDA HAVEL ■ LEGAL

Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jen „**Zákoník práce**“) v § 55 a § 56[1] stanovuje taxativně důvody, na základě kterých je možné zrušit pracovní poměr. Některé tyto důvody vzhledem ke svému znění nečiní žádné větší interpretační potíže. Problematický však může být výklad možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu porušení pracovní povinnosti zaměstnancem zvláště hrubým způsobem[2], a také výklad toho, kdy zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr při nevyplacení mzdy, platu, nebo jejich části[3] (zejména v návaznosti na dosavadní rozhodovací praxi[4]).

Nevyplacení sporné části mzdy

V prosinci 2011 vydal Nejvyšší soud ČR (dále jen „**NS ČR**“) rozhodnutí[5], dle kterého je dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnancem, jestliže (i) zaměstnavatel není schopen plnit své závazky nebo (ii) zaměstnavatel neuspokojil právo zaměstnance na mzdu v plné výši, ačkoliv právo zaměstnance je nesporné nebo mu mzda zřejmě náleží. K tomu pak NS ČR dodal, že *instituce okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce[6] není a nemůže být právním prostředkem pro řešení sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o tom, zda zaměstnanci náleží mzda nebo její část*. V případech, kdy je mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sporné, zda má zaměstnanec právo na (nevyplacenou) mzdu, tak NS ČR zaměstnance odkazuje např. na podání žaloby o zaplacení mzdy, a zdůvodňuje to tím, že takový spor nemůže zaměstnanec řešit prostřednictvím okamžitého zrušení pracovního poměru.

Uvedený výklad zákona je ovšem velmi restriktivní a popírá účel ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce. Pokud totiž v praxi zaměstnanec označí jako důvod okamžitého zrušení pracovního poměru skutečnost, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu v plné výši, je logické, že s tím zaměstnavatel nebude souhlasit. Téměř vždy se v takových případech bude jednat o „spor o právo“, což by v konečném důsledku mohlo vést až k nemožnosti uplatnit uvedený důvod.

Výše popsaný názor vyslovil ve svém nálezu[7] z června tohoto roku i Ústavní soud a zároveň **uložil obecným soudům, aby v takových případech zkoumaly okolnosti a příčiny předcházející**

okamžitému zrušení pracovního poměru, a za situace, kdy zde existuje „spor o právo“, aby také hodnotily, **zda se nejedná pouze o účelové vyvolání sporu a co je podstatou tohoto sporu**. Soudy by tak nadále neměly mít možnost zbavovat se povinnosti přezkoumávat uvedené okolnosti u žalob na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru jen odkazem na spornou povahu nároku zaměstnance.

Konkurenční činnost zaměstnance jako zvlášť hrubé porušení pracovní povinnosti

Zaměstnanec je dle § 304 odst. 1 Zákoníku práce po dobu trvání pracovního poměru omezen ve výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti jeho zaměstnavatele. V daném případě soud posuzoval, zda výkon činnosti strojvedoucího u dvou společností se shodným předmětem činnosti lze považovat za konkurenční činnost vůči zaměstnavateli, a zda takový výkon činnosti dosahuje intenzity zvlášť hrubého porušení pracovních povinností zaměstnancem.

NS ČR ve svém rozsudku z dubna 2015[8] uvedl, že *pro posouzení shodnosti výdělečné činnosti s předmětem činnosti zaměstnavatele není rozhodující vlastní činnost, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává. Shodnost výdělečné činnosti se vztahuje k předmětu činnosti zaměstnavatele (např. zapsaného v obchodním rejstříku), nikoli k druhu práce, který má zaměstnanec uveden v pracovní smlouvě či v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jinými slovy, předmět činnosti daného zaměstnavatele je shodný pro všechny jeho zaměstnance, bez ohledu na to, jaký druh práce pro zaměstnavatele vykonávají.*

Co do hodnocení intenzity porušení povinnosti, soud v tomto případě **přihlédl především k** (nezanedbatelné) **době, kterou zaměstnanec v době trvání pracovního poměru odpracoval** u jiné společnosti. **Dále soud přihlédl k možným důsledkům současného výkonu obou prací**, tj. zejména ke skutečnosti, že v důsledku nedostatečného odpočinku při takovém vytížení může zaměstnanec jako strojvedoucí způsobit dopravní nehodu. Výkon konkurenční činnosti zaměstnance tak byl v tomto případě vyhodnocen jako porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem, a tedy jako důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.

Vícenásobné porušení pracovních povinností

Pokud zaměstnavatel uvede v okamžitém zrušení pracovního poměru více jednání označených jako porušení pracovní povinnosti zaměstnancem, pro posouzení platnosti tohoto okamžitého zrušení není podstatné, kolik z jednání bylo v řízení před soudem skutečně jako porušení pracovní povinnosti posouzeno. Podstatné je, zda **alespoň jedno porušení pracovní povinnosti uvedené v okamžitém zrušení, které před soudem zjištěno bylo, dosahuje dostatečné intenzity** (tj. pokud byla příslušná pracovní povinnost porušena zvlášť hrubým způsobem).

Totožný závěr NS ČR učinil už dříve u posuzování platnosti výpovědi z pracovního poměru[9]. Nově však NS ČR ve svém rozhodnutí z letošního března[10] stanovil, že **není nutné prokazovat všechna jednání, v nichž zaměstnavatel spatřoval porušení povinností zaměstnance, když už při posouzení prvního z jednání zaměstnance toto soud vyhodnotil samo o sobě jako zvlášť hrubé porušení pracovních povinností zaměstnance**.

Předání zakázky zaměstnavatele jiné společnosti a prokazování určitosti projevu vůle zaměstnavatele

Prokáže-li se, že zaměstnanec zneužil informace, ke kterým měl přístup, a v důsledku toho **předal zakázku zadanou původně jeho zaměstnavateli jiné společnosti**, lze v takovém jednání zaměstnance spatřovat zvlášť hrubé porušení pracovních povinností, a tedy i důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru příslušného zaměstnance.

Výše popsané jednání zaměstnance totiž představuje útok na majetek zaměstnavatele, neboť zaměstnanec takovým jednáním připravuje svého zaměstnavatele o zisk z předmětné zakázky, a **úmyslně mu tím způsobuje škodu v podobě ušlého zisku.**[11]

Soud musí při hodnocení toho, zda se v konkrétním případě jedná o zvlášť hrubé porušení povinností zaměstnancem, přihlížet k různým okolnostem. **Pokud ovšem zaměstnanec svým jednáním úmyslně způsobí zaměstnavateli škodu,** lze ze závěru NS ČR dovodit, že **toto je okolnost, ke které by měl soud přihlížet především.** Útok na majetek zaměstnavatele je totiž zpravidla již sám o sobě porušením povinností zaměstnance zvlášť hrubým způsobem.[12]

NS ČR se v předmětném rozhodnutí zabýval dále tím, jakým způsobem vykládat projev vůle zaměstnavatele uvedený v okamžitém zrušení pracovního poměru. Při posuzování toho, zda je důvod okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem dostatečně skutkově vymezen[13], by dle NS ČR neměly soudy vycházet jen z textu okamžitého zrušení pracovního poměru. **Soudy jsou povinny zabývat se také tím, za jakých okolností zaměstnavatel takový projev vůle učinil a zda z těchto okolností bylo zřejmé, proč k okamžitému zrušení přistoupil.**[14]

Okolnosti, za kterých zaměstnavatel k okamžitému zrušení pracovního poměru přistoupil, bylo dle NS ČR možné zjistit výslechem dalších zaměstnanců, kteří byli přítomni předání okamžitého zrušení pracovního poměru příslušnému zaměstnanci. Výsledky dalších zaměstnanců totiž obecné soudy odmítaly jako nadbytečné a následně rozhodly v neprospěch zaměstnavatele z důvodu neunesení důkazního břemene. Dle NS ČR je takový postup soudů vyloučen.

Doručování (nejen) okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanci

Kromě obsahu a formy okamžitého zrušení pracovního poměru musí brát zaměstnavatel na zřetel též způsob jeho doručení. Pokud nastanou podmínky pro doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb[15], musí zaměstnavatel z jemu dostupných údajů pečlivě zjistit poslední známou adresu zaměstnance[16], a nikoliv bez dalšího odeslat okamžité zrušení pracovního poměru na adresu, kterou zaměstnanec uvedl jako své trvalé bydliště.

NS ČR ve svém rozsudku z letošního června[17] uvedl, že ***získá-li zaměstnavatel postupně více poznatků (informací) o zaměstnancově adrese, doručuje mu (smí mu doručovat) na tu z více adres, o níž se dozvěděl "naposledy", a tedy na jemu známou "poslední adresu zaměstnance".*** Z toho pak dovodil, že zaměstnanci, který má po dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo z jiných podobných důvodů jinou adresu, může (smí) ***po dobu "aktuálnosti" takové adresy zaměstnavatel, který se o této adrese dozvěděl, doručovat své písemnosti jen na tuto "dočasnou adresu" a že doručení na jinou adresu je neúčinné, i kdyby se na ní zaměstnanec jinak (v jiné době) zdržoval.***

Výše uvedené ovšem nemění nic na povinnosti zaměstnance poskytovat součinnost k doručování písemností[18]. V předmětném rozhodnutí k tomuto NS ČR (již opakovaně[19]) uvedl, že pokud ***nelze na adresu uvedenou zaměstnancem doručovat*** (a to zejména proto, že se zaměstnanec v místě nezdržuje), ***a zaměstnanec zaviněně neoznámil zaměstnavateli novou adresu (popřípadě že se zaměstnavatel o nové zaměstnancově adrese nedozvěděl jinak), je opodstatněn závěr, že zaměstnanec neposkytl součinnost nezbytnou k doručení písemností.*** V takových případech se pak uplatní fikce doručení dle § 336 odst. 4 Zákoníku práce.

Závěr

Okamžité zrušení je mimořádným způsobem skončení pracovního poměru a je proto nezbytné přistupovat k výkladu jednotlivých důvodů a okolnostem jeho využití velmi obezřetně. Určitý návod

poskytuje ve svých rozhodnutích NS ČR, nicméně jak je z výše uvedeného zřejmé, vždy je nezbytné zohledňovat konkrétní okolnosti posuzovaného případu.



Mgr. Lenka Droscová



Mgr. Tereza Čopáková

[ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s.r.o.](#)

Truhlářská 13-15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 537 500 - 501

Fax: +420 222 537 510

e-mail: office.prague@randalegal.com

[1] Potažmo také v § 56a v případě nezletilého zaměstnance.

[2] Viz § 55 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce. Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) je relativně neurčitou právní normou, jejíž hypotézu pak vymezuje v každém konkrétním případě soud. Zákon nestanoví, z jakých hledisek má při tom soud vycházet, nicméně Nejvyšší soud ČR ve své judikatuře konstantně přihlíží zejména k osobě zaměstnance, funkci, kterou zastává, dosavadnímu postojí zaměstnance k plnění pracovních úkolů, době a situaci, v níž došlo k porušení pracovních povinností zaměstnance, míře zavinění zaměstnance, způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, důsledkům porušení pracovních povinností zaměstnance pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. (srov. např. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995 sp. zn. 6 Cdo 53/94 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000 sp. zn. 21 Cdo 1228/99).

[3] Viz § 56 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce.

[4] Vycházející z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. prosince 2011, sp.zn. 21 Cdo 4042/2010.

[5] Rozsudek NS ČR ze dne 20. prosince 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010.

[6] Pozn.: toto ustanovení obsahově odpovídá ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce v účinném znění.

[7] Nález Ústavního soudu ze dne 16. června 2015, sp. zn. II. ÚS 3399/14.

[8] Rozsudek NS ČR ze dne 22. dubna 2014, sp. zn. 21 Cdo 1132/2014.

[9] Např. v rozsudku NS ČR ze dne 26. července 2005, sp. zn. 21 Cdo 2375/2004, kde uvedl, že:

(...)pro posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce (pozn.: v té době ještě zák. č. [65/1965 Sb.](#)) není podstatné, kolik z jednání označených ve výpovědi jako porušení pracovní kázně bylo skutečně v řízení před soudem jako porušení pracovní kázně posouzeno, ale zda ono zjištěné (ona zjištěná) porušení pracovní kázně dosahuje (ve svém souhrnu dosahují nebo alespoň jedno z nich dosahuje) takové intenzity, že může být (mohou být) podřazeno (podřazena) pod pojmy „méně závažné porušení pracovní kázně“, „závažné porušení pracovní kázně“ nebo „porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem“.

[10] Usnesení NS ČR ze dne 31. března 2015, sp. zn. 21 Cdo 1467/2014.

[11] Rozsudek NS ČR ze dne 3. března 2015, sp. zn. 21 Cdo 1229/2014.

[12] NS ČR tak rozhodl již ve svém rozsudku ze dne 17. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011. V daném případě se však jednalo o falešné vykazování odpracované pracovní doby, tj. o útok na majetek zaměstnavatele ve smyslu pokusu o odčerpání majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění.

[13] Jak požaduje ustanovení § 60 Zákoníku práce.

[14] Srov. rozsudek NS ČR ze dne 8. ledna 2002, sp. zn. 21 Cdo 2374/2000.

[15] Viz § 334 odst. 2 Zákoníku práce.

[16] Dle ustanovení § 336 odst. 1 Zákoníku práce zasílá zaměstnavatel písemnost na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa.

[17] Rozsudek NS ČR ze dne 23. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014.

[18] Dle § 336 odst. 4 Zákoníku práce.

[19] Srov. rozsudek NS ČR ze dne 2. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgánem 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](#)