

14. 11. 2017

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

# **Když se o okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem řekne A, tak také B: Jak řešit neuvážené (neplatné) jednání**

Autor Petr Kolman 27. 10. 2017 naznačil, že zaměstnavatel se může dopustit neuváženého okamžitého zrušení pracovního poměru,[1] což je zajisté pravda, nezdá se mi však, že jde v praxi o častou situaci, jak uvádí.

Tak či tak by se slušelo uvést rovněž, co zaměstnavateli v tom případě hrozí za problémy (aniž bychom tím ovšem zaměstnavatele chtěli odradit od okamžitého zrušení pracovního poměru, když si to zaměstnanec zaslouží), a především pak návody na řešení takové situace, tedy jak se potížit v důsledku vlastní chyby vyhnout či je minimalizovat - právníci věnující se pracovnímu právu je jistě velmi dobře znají a poradí si i bez toho, ale [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz) nesledují zdaleka jen právníci - odpovědi, rady tu hledají mnozí jiní čtenáři - personalisté, manažeři, majitelé firem apod. (ostatně podle stylu příspěvku byl článek určen zjevně laikům, než osobám zběhlým v pracovním právu), dovolím si tak tedy učinit za kolegu. Ani laici, natož odborníci si nezaslouží sice čtivé, aleč povrchní pojednání o tak delikátní problematice jako je výjimečné okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Netuším proč se zrovna vysokoškolský pedagog, v daném oboru fundovaný specialista na správní právo, tedy nikoliv advokát zabývající se pracovním právem nebo podnikový právník velké firmy, a dokonce údajně často, setkává s dotazem, zda je možné zpětvzetí okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Že by to byl tak rozšířený způsob rozvázání pracovního poměru? A že by tolik zaměstnavatelů postupovalo neuváženě? Nechce se mi tomu věřit. Kdyby přece jenom, tak jak problém vyřešit?

## **Když pracovaly emoce místo rozumu**

Pokud snad zaměstnavatel lituje, že přišel o dobrého zaměstnance, že ve chvílkové slabosti, kdy podlehl emocím (autor píše o horkých hlavách), propustil tzv. na hodinu někoho, kdo je pro něj cenný, a že mu může prohrěšek, který byl důvodem rozvázání pracovního poměru, odpustit, tak samozřejmě je na místě navrhnout zaměstnanci dohodu o narovnání, v níž se obě strany dohodnou, že jejich pracovní poměr trvá nadále. Nicméně to je asi spíše teoretická situace, spíše půjde o to vyhnout se sporu o (ne)platnost pracovního poměru, přičemž neplatnost rozvázání pracovního poměru může konstatovat (autoritativně určit) jen soud, a především toho vyplývající povinnosti zaměstnavatele zaměstnance „odškodnit“ resp. míru tohoto „odškodnění“ minimalizovat.

Zaměstnavateli se může stát, pokud soud shledá zrušení pracovního poměru neplatným, že bude muset zaměstnanci vyplatit náhradu mzdy nebo platu za 2 měsíce či v tom horším případě za 6 měsíců, anebo - v tom úplně nejhorším případě - ještě za mnohem delší dobu. Kdy je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné, zde tentokrát rozebírat nebudeme, šlo by to zcela nad rámec rozsahu příspěvku, který by neúměrně nabobtnal - k posouzení otázky platnosti okamžitého rozvázání pracovního poměru existuje bohatá judikatura, která nabízí návody k analogickému posouzení jiných případů, jakkoliv je každý posuzován soudem individuálně, o níž [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz) průběžně informuje v jiných příspěvcích různých autorů. Ostatně ani nelze taxativně uvést (veškeré)

příčiny (důvody), pro něž soud může posoudit okamžité zrušení pracovního poměru jako neplatné. Může jít o formální chyby jako nedoručení písemnosti do vlastních rukou zaměstnance, absenci skutkového vymezení prohřešku zaměstnance, nedodržení lhůt podle zákoníku práce pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru[2] atp.; zaměříme se v daných souvislostech jen na případy nesprávného určení míry porušení pracovní kázně zaměstnavatelem, tedy na situace, kdy zaměstnavatel považoval prohřešek subjektivně za závažnější, než byl resp. než, jak jej zhodnotil a posoudil soud. To se právě v afektu, když horké emoce dostanou přednost před chladným rozumem, může stát.

## **Co hrozí zaměstnavateli za chybu**

Dokud zaměstnanec zaměstnavateli ve smyslu ust. § 69 odst. 1 neoznámí písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, tak se „hraje“ jen o 2 průměrné měsíční výdělky zaměstnance. Jestliže bylo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné, tak pokud zaměstnanec bez zbytečného odkladu neoznámí zaměstnavateli písemně, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, jestliže se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení pracovního poměru, že jeho pracovní poměr skončil ve smyslu ust. § 69 odst. 3 písm. b) zákoníku práce dohodou ke dni okamžitého zrušení pracovního poměru, ovšem zaměstnanec má právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby, tedy za dobu 2 měsíců. Neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením však musí (jakkoliv ust. § 72 zákoníku práce užívá slova může) uplatnit zaměstnanec u soudu nejpozději v (propadné, prekluzivní) lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit oním okamžitým zrušením.

Oznámí-li však zaměstnanec bez zbytečného odkladu zaměstnavateli písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, má se za to, že jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavateli vzniká od tohoto okamžiku povinnost poskytnout resp. poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením však musí, jak už bylo uvedeno, i v tomto případě uplatnit zaměstnanec ve smyslu ust. § 72 zákoníku práce u soudu nejpozději v (propadné, prekluzivní) lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit oním okamžitým zrušením. Pokud soud shledá okamžité zrušení pracovního poměru neplatným, bude to stát zaměstnavatele přinejmenším 6 průměrných měsíčních výdělků zaměstnance, ty má zaměstnanec takřkajíc jisté, protože těžko bude pravomocně rozhodnut spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dříve. Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu ve smyslu ust. § 69 odst. 1 věty druhé přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil. K nalezení odpovědi na otázku, kdy bude zaměstnavatel povinen odškodnit zaměstnance toliko 6 průměrnými výdělky nebo mnohem větší částkou, existuje rovněž bohatá judikatura (výkladová praxe soudů). Její přehled a rozbor by také šel zcela nad rámec rozsahu tohoto článku, navíc tato problematika byla již několikrát na [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz) rozebírána. Nadto účelem tohoto článku je poradit zaměstnavatelům, jak se „placení zaměstnance za nic“, tedy za to, že „seděl doma a pro zaměstnavatele nepracoval“, a to vše jen v důsledku zaměstnavatelovy chyby, tedy neuváženého rozvázání pracovního poměru, a to nejen okamžitým zrušením, vyhnout nebo platit co nejméně. Je však třeba podtrhnout, že soud v rámci svého moderačního práva k případnému snížení náhrady mzdy nebo platu zkoumá jen počínání a poměry na straně zaměstnance, nikoliv poměry na straně zaměstnavatele, a tak výše náhrady mzdy, kterou je (může být) povinen zaměstnavatel zaměstnanci po vleklém dlouholetém sporu vyplatit, pokud tu nejsou důvody k jejímu snížení, může být pro drobného zaměstnavatele, malou firmu, doslova likvidační, přinejmenším velmi ekonomicky zatěžující, což je o důvod více, proč sporu předejít nebo si v něm vytvořit slušnou pozici, k čemuž se snažíme v tomto článku přinést alespoň

rámcový návod.

Jen pro úplnost dodejme, že pokud zaměstnanec nepodá ve stanovené dvouměsíční lhůtě žalobu, tak není co řešit, ať již trvá nebo netrvá (trval nebo netrval) na dalším zaměstnávání. Otázka, zda přistoupit k narovnání - navrhnout jej zaměstnanci - ještě před uplynutím dvouměsíční prekluzivní lhůty, tedy ihned jakmile si zaměstnavatel uvědomí svou chybu, resp. než se dozví o podání žaloby (což se žel Bohu a povýtce dozví se značným zpožděním čili pozdě), je otázkou taktiky, ponechávám rozhodnutí o tom samotným zaměstnavatelům bez bližších rad v závislosti na znalosti zaměstnance a ekonomické síle zaměstnavatele, tedy toho, co pro něj, jakou zátěž pro něj znamenají 2 průměrné výdělků zaměstnance, který pro něj neodvedl žádnou práci. Většina zaměstnavatelů si však stejně není obvykle chyby vědoma, a tak jsou takové úvahy převážně bezpředmětné. Jakmile však zaměstnanec relevantně oznámí, že trvá na dalším zaměstnávání, je na místě předpokládat, že zaměstnanec zná svá práva a možnosti nebo se poradil s právníkem, a je tak na místě situaci - nastávající potenciální spor - začít řešit některým z uváděných způsobů.

### **Jak se může zaměstnavatel vyhnout zbytečnému placení**

Snad nevádí, když zopakujeme, že vždy je možné pokusit se o dohodu o narovnání. Je třeba si uvědomit, že chování zaměstnanců v dané situaci - po propuštění ze zaměstnání - je někdy spekulativní, že ve skutečnosti už u zaměstnavatele po propuštění pracovat nechtějí a „jsou rádi, že jsou pryč a mají to za sebou“, jen ze zjištěných důvodů formálně oznamují, že trvají na dalším zaměstnávání, a podávají žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, aby získali ono „odškodnění“ v podobě výše popsané náhrady mzdy nebo platu. Pokud zaměstnanec nebyl propuštěn vysloveně z důvodu, který by ohrožoval chod zaměstnavatele, pak je řešením, nabídnout mu znovu, na dobu trvání sporu, pokud se jej nepodaří vyřešit mimosoudně, práci. Znovu mu umožnit výkon práce. *„Zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci ve smyslu ust. § 69 odst. 1 věty druhé zákoníku práce, jestliže mu ještě před zahájením nebo za trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru oznámí (výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o projevené vůli), že mu znovu bude v souladu s pracovní smlouvou až do vyřešení otázky platnosti rozvázání pracovního poměru v řízení před soudem přidělovat práci (práci, kterou má zaměstnanec pro něj konat podle pracovní smlouvy), a jestliže tak v případě, že zaměstnanec poté nastoupí do práce, skutečně učiní.“* (Přiměřeně - s přihlédnutím ke změně právní úpravy - podle bodu III. Stanoviska občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 6. 2004 k některým otázkám rozhodování soudu ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ust. § 61 zákoníku práce spis. zn. Cpjn 4/2004.) Z uvedené právní věty tedy plyne následující návod postupu, obsažený rovněž ve zmíněném stanovisku Nejvyššího soudu ČR: *„Zaměstnavatel, který přestal zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy v přesvědčení, že jím učiněné rozvázání pracovního poměru výpovědí je platným právním úkonem, může zaměstnanci, který platnost rozvázání pracovního poměru neuznává a který trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ještě před skončením sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru znovu začít přidělovat práci podle pracovní smlouvy; rozhodne-li se tímto způsobem postupovat a oznámí-li tedy (buď výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o projevené vůli) zaměstnanci před zahájením nebo za trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, že mu znovu bude v souladu s pracovní smlouvou až do vyřešení otázky platnosti rozvázání pracovního poměru ve sporu u soudu přidělovat práci, kterou se zaměstnanec pro něj zavázal konat podle pracovní smlouvy, a učiní-li tak v případě, že zaměstnanec poté nastoupí do práce, zanikla tím (dnem, ke kterému vyzval zaměstnance k opětovnému nástupu do práce) jeho povinnost poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy podle ust. 69 odst. 1 zákoníku práce.“* (Přiměřeně podle bodu III. Stanoviska občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 6. 2004 k některým otázkám rozhodování soudu ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ust. § 61 zákoníku práce spis. zn. Cpjn 4/2004.)

## **Nebojte se nabídnout znovu práci**

Jen tím, že umožní zaměstnanci pokračovat v práci, zaměstnavatel samozřejmě nepřistupuje na stanovisko (neodsouhlasuje stanovisko) zaměstnance o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Rozhodne-li se tedy zaměstnavatel, že do vyřešení spornosti rozvázání pracovního poměru bude zaměstnanci přidělovat práci, musí ho jednak vyzvat k nástupu do práce, jednak mu práci musí, nastoupí-li zaměstnanec do práce, opravdu přidělovat. O tom, že bude i po rozvázání pracovního poměru zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, zaměstnavatel neuzavírá se zaměstnancem zvláštní smlouvu (dohodu). Zaměstnanci nepřísluší ode dne, v němž měl podle výzvy zaměstnavatele znovu nastoupit do práce, náhrada mzdy (platu), ale mzda (plat) za vykonanou práci. „Umožnění zaměstnanci pokračovat v práci“ představuje v podstatě jen prodloužení pracovního poměru i na dobu po jeho rozvázání, a to až do doby, než bude odstraněna spornost tohoto rozvázání pracovního poměru. Začne-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci a zaměstnanec ji začne vykonávat, obnovují se až do rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebo do doby, než dojde jinak k platnému rozvázání pracovního poměru, právní vztahy mezi účastníky v takové podobě, jako kdyby k rozvázání pracovního poměru nedošlo.[3]

## **Zaměstnanec porušil pracovní kázeň, ale jak moc? Stačí to na okamžité zrušení pracovního poměru?**

Jak bylo uvedeno i v článku, na který tento příspěvek reaguje, a jak zajisté mnozí vědí, zaměstnavatel může pracovní poměr okamžitě zrušit dle ust. § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce tehdy, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li 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. Interpretace a aplikace tohoto důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru v praxi zřejmě nečiní problémy a rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením z uvedeného důvodu patrně bude jen výjimečně předmětem přezkumu soudu. Problémy přináší druhý zákonný důvod k rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením: 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. 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 zvláště hrubým způsobem nebo závažně nebo jen méně závažně, anebo vůbec, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud (potažmo zaměstnavatel předtím vycházet) 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, což jsou 3 druhy resp. míry porušení pracovní kázně dle zákoníku práce, 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 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.

### **Na okamžité zrušení to nebylo, ale na výpověď ano? Dejte ji také!**

Zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr výpovědí ve smyslu ust. § 55 písm. g) zákoníku, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, tedy i došlo-li k porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Soudy při přezkumu platnosti okamžitého zrušení pracovního hodnotí jeho důvod, a to porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem též z toho úhlu pohledu, zda okamžité zrušení pracovního poměru bylo natolik důvodné a nutné, že po zaměstnavateli nebylo možno spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále, byť jen dočasně, zaměstnával - zejména po výpovědní dobu, tedy že rozvázání pracovního poměru výpovědí namísto okamžitého zrušení by pro zaměstnavatele představovalo určitou těžkost. *„Okamžité zrušení pracovního poměru podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 odst. 1 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce výjimečným opatřením. 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.“* (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2542/2007, ze dne 21. 5. 2008)

Není-li si tedy zaměstnavatel posléze jist, zda jeho hodnocení prohrěšku zaměstnance, pokud jde o míru intenzity porušení pracovní kázně je (bylo) správné - zda jde o nejintenzivnější porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem nebo méně intenzivní - závažné porušení pracovní kázně - a obtojí při případném soudním přezkumu, může pro jistotu, pro případ, že by okamžité zrušení pracovního poměru bylo shledáno neplatným, rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem z téhož důvodu i výpovědí. Rozvázání téhož pracovního poměru více právními jednáními (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují (nezakazují); jednotlivá právní jednání se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky. Více právních jednání směřujících k rozvázání téhož pracovního poměru je přípustných, i když pracovní poměr skončí jen na základě některého (jednoho) z nich. Ostatně Nejvyšší soud ČR určil ve svém rozsudku spis. zn. 2 Cdon 195/97, ze dne 11. 9. 1997: *"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 byl za účelem rozvázání téhož pracovního poměru učiněn jiný právní úkon. Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (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."* Následným vůči zaměstnanci méně přísným opatřením, dalším právním jednáním - výpovědí, tak lze zmírnit důsledky předchozího příliš přísného opatření, které by soud mohl shledat nespravedlivým, a tudíž neplatným, důsledky onoho prvního nesprávného, právně nekonformního jednání.

Pokud bude zprvu uplatněné okamžité zrušení pracovního poměru shledáno neplatným, pracovní poměr skončí na základě pozdější výpovědi (samozřejmě v případě, že soud neurčí, že i ona je neplatná, ale snad nepostupují zaměstnavatelé v praxi tak zbrkle, aby rušili se zaměstnancem okamžitý pracovní poměr v případě, že by nešlo ani o porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, ani o závažné porušení pracovní kázně, ale jen o méně závažné porušení pracovní kázně nebo by nešlo o porušení pracovní kázně vůbec), tudíž zaměstnavatel bude pykat a platit

zaměstnanci jen náhradu mzdy nebo platu za výpovědní dobu a dobu mezi dnem, kdy měl pracovní poměr skončit okamžitým zrušením a dnem předcházejícím dni, kdy začala plynout výpovědní doba, jakož z vysokou pravděpodobností i náhradu nákladů řízení ve sporu úspěšnému zaměstnanci. Pokud však zaměstnanec úspěšný ve sporu nebude, tedy okamžité zrušení pracovního poměru nebude shledáno neplatným, vůbec ničemu nebude další právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru - výpověď vadit, bude se na ni hledět jako by nebyla uplatněna, jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 811/2005, ze dne 2. 3. 2006, bylo určeno: "*Skončil-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu, má to za následek to, že pozdější právní úkon o rozvázání pracovního poměru se neuplatní (i kdyby byl jinak platný) jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru, popřípadě to, že pozdější neplatný právní úkon o rozvázání pracovního poměru nemůže způsobit pokračování v pracovním poměru.*"

### **Klidně i vícekrát, ale včas**

Podobně postupovat, tedy rozvázat pracovní poměr více právními úkony, lze i v situaci, kdy si je zaměstnavatel jist, že míru porušení pracovní kázně zaměstnancem posoudil správně, tedy jako její porušení zvláště hrubým způsobem, a tak je na místě okamžité zrušení pracovního poměru, ale to zprvu uplatněné např. trpí formálními vadami - zaměstnavatel proto může právní jednání zopakovat a doručit zaměstnanci další okamžité zrušení pracovního poměru ze stejného důvodu, avšak již bezvadné, správně vyhotovené, třeba po konzultaci s právníkem, musí však dodržet již zmíněné lhůty dle ust. § 58 zákoníku práce. Uvádí-li se totiž v ust. § 58 zákoníku práce lhůty, do jejichž uplynutí zaměstnavatel může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, je nepochybné, že okamžité zrušení pracovního poměru musí být před uplynutím lhůty nejen učiněno, ale také zaměstnanci (řádně) doručeno, jinak právo zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr ve smyslu ust. § 330 zákoníku práce zanikne.[4]

A pokud si není zaměstnavatel jist hodnocením míry porušení pracovní kázně a ještě zprvu uplatnil vadné okamžité zrušení pracovního poměru, může klidně přistoupit současně, při splnění všech formálních náležitostí, znovu k okamžitému zrušení pracovního poměru a ještě i k výpovědi z téhož důvodu, avšak písemnosti musí být na sobě nezávislé, samostatné a nepodmíněné, tedy uplatnit - doručit zaměstnanci samostatné okamžité zrušení pracovního poměru i samostatnou výpověď, jak plyne z rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1161/2013, ze dne 2. 2. 2015 - nemůže tedy např. do výpovědi uvést, že výpověď platí pro případ, že by okamžité zrušení pracovního poměru bylo (bylo shledáno soudem) neplatné, neboť: "*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.*" Písemnosti mohou být poslány jako jedna zásilka - např. v jedné obálce - ale formálně musejí být na sobě zcela nezávislé.



**Richard W. Fetter,**

autor je právníkem specializujícím se na občanské a pracovní právo

---

[1] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[2] Viz ust. § 58 zákoníku práce.

[3] Srovnej Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, 2. vydání, Praha 2010, C. H. BECK, str. 288.

[4] Srovnej např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 630/2015, ze dne 17. 12. 2015.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [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](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)