

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

Podmíněná výpověď aneb někdy je opatrnosti nazbyt

Zatímco někteří zaměstnavatelé si při propouštění zaměstnanců počínají jako střelci (a v následném soudním řízení na to doplácují), jiní zaměstnavatelé se snaží při rozvázání pracovního poměru postupovat až nepřiměřeně opatrně, když produkují více rozvazovacích úkonů a tyto vzájemně různě provazují a podmiňují. Ani tento postup ovšem soudní praxe netoleruje. I když platí, že rozvázání téhož pracovního poměru více právními jednáními (typicky okamžitým zrušením a výpovědí) zákoník práce nevyklučuje, je třeba dbát na to, aby tato jednání byla učiněna samostatně, navzájem nezávisle a tudíž i nepodmíněně. Zároveň totiž platí, že platnost výpovědi (resp. jiného rozvazovacího úkonu) nelze vázat na splnění podmínky - tj. na skutečnosti, o níž není jisté, zda nastane, popř. kdy nastane.[1] Realita je ovšem taková, že podmínky se v personální praxi u výpovědí objevují, a to hned v několika variacích.



JUDr. Tereza Landwehrmann, Ph.D.
Advokátní kancelář | Law firm | Anwaltskanzlei

Okamžité zrušení a „záložní“ výpověď

Nejčastějším případem je konstelace, kdy se zaměstnanec dopustí zásadního porušení pracovní kázně[2], a zaměstnavatel pochybuje nad posouzením intenzity takového porušení. „Závažné“ porušení pracovní kázně legitimuje totiž jen výpověď, okamžité zrušení je možné platně dát pouze v případě porušení „zvlášt hrubým způsobem“. Jenže o tom, zda lze dané porušení kvalifikovat jako „závažné“ nebo dokonce „zvlášt hrubé“, může ve finále s konečnou platností rozhodnout jedině soud, a to podle okolností konkrétního případu.

Výsledek je tedy v podstatě vždy poněkud nepředvídatelný. Řešením může být využití obou dotčených rozvazovacích úkonů, tj. jak okamžitého zrušení, tak i (pro případ, že by se zaměstnanec domáhal následně úspěšně u soudu jeho neplatnosti) výpovědi. Zaměstnavatel může takový postup využít, ale musí zároveň odolat pokušení, aby v rámci výpovědi vysvětloval svoji pohnutku k jejímu podání, resp. sděloval zaměstnanci, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr, nicméně pokud by soud rozhodl, že nejsou splněny podmínky pro skončení pracovního poměru tímto způsobem, dává žalobci ze stejných skutkových důvodů výpověď. V takovém případě totiž bude výpověď z pracovního poměru učiněna podmíněně, teprve pro případ, pokud by soud rozhodl, že okamžité zrušení nesplňuje zákonem stanovené podmínky. Výpovědní doba by tedy začala běžet teprve ve chvíli, kdy soud pravomocně určí, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. To povede - ve smyslu ustálené soudní praxe - k neplatnosti dané výpovědi, neboť není možné vznik právních účinků spojených s jejím doručením činit závislým na nejisté skutečnosti, která může teprve nastat v budoucnosti, a o níž není známo, zda vůbec nastane.

Pokus o dohodu a výpověď „pro jistotu“

Druhá problematická situace může nastat v momentě, kdy zaměstnavatel usiluje o uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, ovšem zároveň se chce jistit výpovědí pro případ, že zaměstnanec jeho návrh dohody akceptovat nebude. Někteří zaměstnavatelé totiž přicházejí s kreativním řešením, kdy

k návrhu dohody připojí i výpověď, a to s tím, že pokud zaměstnanec na předloženou dohodu nepřistoupí, bude s ním pracovní poměr rozvázán jednostranně. S ohledem na výše uvedené je poměrně zřejmé, že ani toto řešení nebude funkční – u takové eventuální výpovědi není mj. možné určit, kdy začala běžet výpovědní doba. Výpověď, která je podmíněna nesouhlasem zaměstnance s dohodou o rozvázání pracovního poměru, je totiž vázaná na podmínku, o níž není v momentě dání výpovědi jisté, zda a kdy případně nastane (není jisté, zda zaměstnanec podepíše dohodu, a pokud ji nepodepíše, tak se neví, kdy se definitivně takto rozhodne).

Pokud by však zaměstnavatel poskytl dotčenému zaměstnanci přesně stanovenou lhůtu (tj. nenavázal účinky na nejistou okolnost, ale na určenou dobu, u níž je jisté, že uplyne), mohla by taková výpověď být po marném uplynutí stanovené lhůty považována za platnou.

Nepoučený zahraniční zaměstnavatel

S dalším ne zcela ideálním využitím podmínky v rámci pracovněprávních vztahů se lze setkat u některých zahraničních zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají české zaměstnance, aniž by předem bylo zvoleno či jinak řešeno rozhodné právo pro předmětnou spolupráci.

Pokud se takový zaměstnavatel rozhodne tuto spolupráci (bez odpovídající právní podpory) ukončit, zpravidla postupuje v intencích „svého“, tj. zahraničního pracovního práva. Svízle zde nastává v okamžiku, pokud bude pro daný pracovní poměr (zpravidla s ohledem na místo výkonu práce zaměstnance) rozhodné právo české a zaměstnavatel do svého rozvazovacího úkonu (formulovaného podle jiného právního řádu) zakomponuje „pro jistotu“ ještě výpověď či okamžité zrušení (popř. obojí) podle českého zákoníku práce pro případ, že by se pracovní poměr řídil českým právem. Ani tato podmínka ke kýženému výsledku – rozvázání pracovního poměru – zřejmě nepovede.

Závěr

Ve světle výše uvedeného lze zaměstnavatelům při použití více rozvazovacích úkonů dát vlastně docela jednoduchou radu: ušetřit si snahu jednotlivé rozvazovací úkony vysvětlovat a naopak nešetřit papírem na vytvoření jejich samostatných exemplářů.



JUDr. Tereza Landwehrmann, Ph.D.,
advokát

[Advokátní kancelář JUDr. Terezy Landwehrmann, Ph.D.](#)

Králodvorská 1081/16
110 00 Praha 1

Tel.: +420 910 440 520

e-mail: info@kadlecova.net

[1] Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1161/2013 ze dne 2. února 2015.

[2] Resp. porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu ustanovení § 52 odst. g), resp. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

© 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 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](#)