

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

Rozvázání pracovního poměru pro porušení pracovní kázně ve zkušební době

Zaměstnavatelé někdy postupují při propouštění zaměstnanců z pracovního poměru neuváženě, a doplácí na to v následných sporech se zaměstnanci. Tereza Landwehrmann varovala zaměstnavatele před přílišnou kreativitou při sestavování rozvazovacích úkonů,[1] Richard W. Fetter před přepjatým formalismem a byrokracií vnitropodnikové personalistiky.[2] Další varování je před zbrklostí, aby zaměstnavatelé nedávali průchod emocím, nepodstupovali zbytečná rizika, což platí zvláště v situaci, kdy zaměstnanec závažným způsobem poruší pracovní kázeň během zkušební doby.

Pokud zaměstnavatel platně sjednal se zaměstnancem zkušební dobu, která ještě běží, a nejde zrovna o období prvních 14 dnů pracovní neschopnosti zaměstnance, může zaměstnavatel snadno a rychle se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr jeho zrušením ve zkušební době. Může tak učinit z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Pracovní poměr pak končí dnem doručení písemného oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnanci, nebo dnem pozdějším, pokud zaměstnavatel uvede pozdější den. (Pokud by zaměstnavatel uvedl jako den zrušení pracovního poměru den následující po uplynutí zkušební doby, pak pracovní poměr skončí posledním dnem zkušební doby.)

Porušení pracovní kázně ve zkušební době

Není však vyloučeno, aby i ve zkušební době nastal důvod (ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce), pro který může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr okamžitě. Jde však o velice delikátní způsob rozvázání pracovního poměru, což se projevuje v přísných podmínkách, za nichž lze k okamžitému zrušení pracovního poměru přistoupit. Zaměstnavatel proto musí zvážit, zda v případném sporu o platnost rozvázání pracovního poměru, bude-li se zaměstnanec skončení pracovního poměru bránit žalobou, dokáže své opatření obhájit. Z opatrnosti nelze okamžité zrušení pracovního poměru ve zkušební době doporučit, protože ke stejnému výsledku, tedy rychlému propuštění zaměstnance, dospěje zaměstnavatel zrušením pracovního poměru ve zkušební době víceméně bez rizika. I v případě, že zaměstnanec zvláště hrubě poruší pracovní kázeň, je dobré nedat průchod emocím a zvolit snazší cestu ukončení pracovního poměru. Varováním pro zaměstnavatele budiž případ, který řešil Nejvyšší soud ČR pod spis. zn. 21 Cdo 4355/2009 a uzavřel svým usnesením ze dne 3. 11. 2010.

V průběhu zkušební doby, která byla v pracovní smlouvě mezi účastníky sjednána v délce tří měsíců, zaměstnavatel sdělil zaměstnanci, že v důsledku porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem s ním ruší okamžitě pracovní poměr podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Zaměstnanec vytkl zaměstnavateli neplatnost uvedeného okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu absence skutkového vymezení důvodu tohoto opatření a domáhal se určení neplatnosti tohoto zrušovacího projevu vůle soudem, a dále požadoval náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru. V okamžitém zrušení pracovního poměru musí být totiž ve smyslu ust. § 60 zákoníku práce skutkově vymezen jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. To zaměstnavatel opomenul (důvody okamžitého zrušení pracovního poměru sdělil zaměstnanci až následně).

Zaměstnavatel před soudy argumentoval tím, že uvedený přípis lze za každých okolností považovat za oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době, jehož formální náležitosti tento dopis splňoval. Podle ust. § 66 odst. 1 zákoníku práce lze zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel je omezen pouze v tom smyslu, že nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Ust. § 55 odst. 1 písm. b) a § 66 zákoníku práce upravují dva samostatné způsoby rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem (jednáním) zaměstnavatele. Zákoník práce, nejen že neurčuje jejich vzájemný vztah, ale ani nestanoví, že by rozvázání pracovního poměru ve zkušební době bylo možné provést jen podle ust. § 66 zákoníku práce. **Samotná skutečnost, že zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, neznamená, že se vždy musí jednat o zrušení pracovního poměru podle ust. § 66 zákoníku práce; i ve zkušební době lze pracovní poměr okamžitě zrušit podle ust. § 55 odst. 1 zákoníku práce.** Na závěr o tom, zda jde o okamžité zrušení pracovního poměru nebo o zrušení pracovního poměru ve zkušební době, je přitom vždy třeba usuzovat z obsahu posuzovaného zrušovacího projevu vůle (tedy toho, co zaměstnavatel skutečně uvedl) a případné nejasnosti odstranit pomocí výkladových pravidel.

Soudy posoudily zrušovací projev vůle zaměstnavatele s ohledem na jeho obsah, i když byl dán zaměstnanci ve zkušební době, jako okamžité zrušení pracovního poměru podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a s ohledem na obsah žaloby zkoumaly platnost tohoto právního úkonu z hlediska toho, zda splňuje požadavek náležitého skutkového vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, jak vyžaduje ust. § 60 zákoníku práce.

Okamžité zrušení vyžaduje náležité odůvodnění

Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v písemném okamžitém zrušení pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit, tj. který zákonný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. Je třeba, aby důvod okamžitého zrušení pracovního poměru byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se pracovní poměr okamžitě zrušuje. Při úvaze, jakým způsobem má být důvod okamžitého zrušení pracovního poměru konkretizován tak, aby byly splněny požadavky vyplývající z ust. § 60 zákoníku práce, je třeba mít na zřeteli, že **ust. § 55 odst. 1 zákoníku práce vymezuje jen skutkové podstaty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.** K tomu, aby bylo možné v konkrétním případě posoudit, zda okamžité zrušení pracovního poměru je platným právním úkonem, **je potřeba zjistit, zda nastaly takové skutečnosti, které příslušná norma zákoníku práce předpokládá jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru.** Z důvodu uvedeného v ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr tehdy, jestliže zaměstnanec svým konkrétním zaviněným jednáním porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru proto musí být uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů uvedených v ust. § 55 odst. 1 zákoníku práce byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, **aby bylo nepochybné, v jakém konkrétním jednání zaměstnance je spatřován; jen taková konkretizace použitého důvodu po skutkové stránce zajišťuje, že nevzniknou pochybnosti o tom, z jakého důvodu byl se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr,** a že důvod nebude možné dodatečně měnit. Skutečnosti, které byly důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost a nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné jen tehdy, kdyby se

nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen. Výklad projevu vůle však může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno, a nelze jím nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou účastník v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji.

Jestliže tedy zaměstnavatel výslovně a jednoznačně projevil vůli ukončit se zaměstnancem pracovní poměr okamžitým zrušením podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce v důsledku porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, nebylo možno dovodit, že by zrušení pracovního poměru ve zkušební době v souladu s vůlí žalovaného zaměstnavatele odpovídalo tomu, co zaměstnavatel sledoval neplatným okamžitým zrušením pracovního poměru. Zaměstnavatel tedy nebyl ve sporu úspěšný.

Terezie Nývltová Vojáčková

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

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

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

Další články:

- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)