

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

Souběh okamžitého zrušení pracovního poměru a výpovědi, aneb za jakých podmínek je možné rozvázat pracovní poměr vícero způsoby?

Nejvyšší soud vydal dne 11. 12. 2019 rozsudek, sp. zn. 21 Cdo 3541/2019, v němž se vyjádřil k podmínkám, za nichž může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr současně jak okamžitým zrušením, tak výpovědí, které odůvodní stejným porušením pracovních povinností ze strany zaměstnance.

Shrnutí situace

V posuzovaném případě žalovaný - **zaměstnavatel** se zaměstnancem **okamžitě zrušil pracovní poměr** pro zvlášť hrubé porušení jeho pracovních povinností dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. **Dalším přípisem** v ten samý den **dal** zaměstnavatel zaměstnanci **výpověď** z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, a to **pro stejné důvody, které uvedl v okamžitém zrušení pracovního poměru.**

Pro úplnost (byť to není v daném případě stěžejní) uvádíme, že zvlášť hrubé porušení povinnosti bylo spatřováno v tom, že zaměstnanec naváděl dva své podřízené k tomu, aby v interních systémech zaměstnavatele zakládali fiktivní objednávky na služby nabízené a poskytované zaměstnavatelem. Cílem tohoto jednání bylo úmyslné navýšení evidovaných objednávek pro účely interní soutěže pořádané zaměstnavatelem, v jejímž rámci probíhala soutěž mezi jednotlivými regiony a manažer nejpěšnějšího z nich získal finanční odměnu.



Soud prvního stupně a odvolací soud

Žalobce se domáhal určení, že obě uvedená právní jednání jsou neplatná, neboť se navzájem vylučují. Zároveň se domníval, že jeho jednání nebylo natolik závažné, aby mohlo být důvodem k ukončení pracovního poměru.

Soud prvního stupně žalobu zamítl s tím, že okamžité zrušení pracovního poměru je platné, neboť dotčené jednání zaměstnance dosáhlo intenzity zvlášť závažného porušení pracovní kázně. Jako platnou posoudil rovněž výpověď, dodal však, že ta se jako rozvazovací právní jednání neuplatní, neboť pracovní poměr zaměstnance skončil již okamžitým zrušením.

Odvolací soud rozhodnutí soudu prvního stupně potvrdil. Shodně s předchozím rozhodnutím posoudil jednání žalobce jako porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem, neboť jeho cílem bylo

získání peněžité výhry podvodným způsobem za zneužití nadřízeného postavení vůči zaměstnancům. Odvolací soud rovněž odkázal na ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu, která připouští ukončení pracovního poměru vícero právními jednáními, a to nejen postupně, ale i současně učiněnými.[\[1\]](#)

Nejvyšší soud

Proti rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Jeho přípustnost spatřoval v tom, že v judikatuře Nejvyššího soudu nebyla doposud řešena otázka, zda výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce a okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce učiněné zaměstnavatelem vůči zaměstnanci současně v jeden okamžik na základě totožného důvodu, spočívajícího v jednom a tom samém zaměstnavatelem tvrzeném porušení pracovních povinností zaměstnancem, jsou platná právní jednání, nebo zda je platné jen některé z těchto právních jednání, případně zda jde o neplatná právní jednání.

Žalobce označil právní jednání žalovaného za zcela zřejmě vzájemně podmíněná, navzájem neslučitelná, která je třeba posoudit jako zdánlivá právní jednání ve smyslu § 553 odst. 1 občanského zákoníku. Nejvyšší soud však svým výkladem toto tvrzení vyvrátil - neurčitá by uvedená právní jednání mohla být pouze tehdy, kdyby nebylo možné zjistit jejich obsah (tedy to, co žalovaný chtěl svým projevem vůle vyjádřit a jaké právní následky měl projev vůle vyvolat).

S odvolacím soudem Nejvyšší soud souhlasil v tom, že **výpověď odůvodněná totožným jednáním žalobce měla za cíl dát výpověď pro jistotu**, pro případ, že by okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné pro nedostatečnou intenzitu porušení pracovní kázně. **Obdobný případ Nejvyšší soud řešil již dříve**[\[2\]](#), kdy posuzoval platnost okamžitého zrušení pracovního poměru a výpovědi, obsažených na jedné listině, na níž bylo výslovně uvedeno, že **výpověď je dávana pro případ, že by okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné**. Soud v tomto případě rozhodl, že takto **podmíněné právní jednání je neplatné**.

Nejvyšší soud dospěl k závěru, že **v tomto případě je skutečná vůle zaměstnavatele totožná** - ukončit se zaměstnancem pracovní vztah okamžitě, a v případě, že bude toto ukončení neplatné, dát zaměstnanci výpověď - a uzavřel tak, že jeho **výše uvedené soudní rozhodnutí je plně aplikovatelné i na tento případ**, z čehož vyplývá, že by výpověď byla posouzena jako neplatná z důvodu podmíněného právního jednání.

Nicméně vzhledem k tomu, že platnost okamžitého zrušení zůstala nezpochybněna, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že pracovní poměr zaměstnancem skončil a výpovědi se nelze dále zabývat, neboť určení její neplatnosti by na právním postavení zaměstnance nic nezměnilo. Dovolání žalobce proto bylo zamítnuto.

Závěr / Naše doporučení

Ačkoliv v posuzovaném případě došlo k zamítnutí dovolání, přinesl tento rozsudek Nejvyššího soudu dle našeho názoru převratnou změnu v náhledu na současné ukončení pracovního poměru okamžitým zrušením a výpovědí. **Kdyby totiž jednání podmiňující okamžité zrušení pracovního poměru bylo posouzeno jako nedostatečně intenzivní, došlo by tak nejen k určení neplatnosti okamžitého zrušení, ale i výpovědi** (a to bez ohledu na okolnost, zda by tedy předmětné porušení povinností dosahovalo závažné intenzity opravňující bez dalšího k dání výpovědi).

Za těchto okolností tak toto rozhodnutí dle našeho názoru zásadně dopadne na celou praxi, kde se v případech pochybností nad intenzitou porušení pracovních povinností již zaužíval způsob předání okamžitého zrušení pracovního poměru následovaný pak ještě dáním výpovědi, a to právě z důvodu

opatrnosti.

Vzhledem k tomu, že podle výše uvedeného rozhodnutí by mohla být taková výpověď zpochybněna, **lze zaměstnavatelům doporučit změnu praxe tak, aby si skutečně objektivně a s co největší znalostí daného případu určili intenzitu porušení pracovních povinností a podle toho pak zvolili buď okamžité zrušení, nebo výpověď z pracovního poměru.**

V případě, že ale zaměstnavatel nadále preferuje okamžité rozvázání pracovního poměru, aniž by si byl svým hodnocením jist, pak bychom za stávající judikатурní situace doporučili buď

- **pořadí obou úkonů „otočit“**, kdy nejprve předají zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pro závažné porušení pracovních povinností, a to společně s oznámením o překážkách v práci na straně zaměstnavatele - a teprve následně (ideálně až za běhu výpovědní doby) doručit zaměstnanci rovněž okamžité zrušení pracovního poměru;

nebo

- v případě okamžitého zrušení pracovního poměru nevytknout veškerá porušení pracovních povinností, kdy **následně** budou zaměstnanci **v samostatné výpovědi vytknuta jiná porušení** jeho pracovních povinností (je ale třeba i nadále pamatovat na zachování subjektivní / objektivní lhůty pro uplatnění příslušného porušení).

Je tu však samozřejmě otázka, jak by se Nejvyšší soud s tímto rozdílem vytýkaných porušení povinností vypořádal; nicméně dle našeho názoru by již neměl obstát argument Nejvyššího soudu, že se výpověď dává jen pro případ neplatnosti okamžitého zrušení a že je tedy podmíněná, když je jí vytýkáno zcela odlišné jednání zaměstnance.

JUDr. David Borovec,
advokát

Mgr. Dita Krulišová,
právní asistent

[BOROVEC LEGAL](#)
[JUDr. David Borovec, advokát](#)

Stroupežnického 2328/30
150 00 Praha 5, Smíchov

Tel.: +420 777 315 664
e-mail: borovec@boroveclegal.cz

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 1997, sp. zn. 2 Cdon 195/97 Více k rozvázání pracovního poměru více právními úkony k dispozici >>> [zde](#).

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013

Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)