22. 10. 2020

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

Souběh podání výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru

Při výkonu závislé práce se zaměstnanec může dopustit různých prohřešků proti pracovnímu právu s různým stupněm intenzity provinění. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušením pracovní povinnosti, závažným porušením pracovní povinnosti a porušením pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem (viz § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b)). Pokud se v důsledku takových provinění chce zaměstnavatel „zbavit“ svého zaměstnance a není možné rozvázat pracovní poměr dohodou a již nepanuje ani zkušební doba, zbývá mu k tomu institut výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru.

Zákon přitom přesně nestanoví, z jakých hledisek má soud při přezkumu rozvázání pracovního poměru vycházet [1]. Je tedy velmi nesnadné určit hranice mezi třemi výše uvedenými intenzitami porušení pracovních povinností a tím se také rozhodnout zda podat výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru.

V posuzovaném případě se žalobce dopustil toho, že své podřízené zaměstnance dne 16.7.2017 naváděl a podporoval k tomu, aby v interních systémech zaměstnavatele zakládali (evidovali) fiktivní objednávky na služby nabízené a poskytované společností O. Cílem tohoto navádění byla úmyslná snaha žalobce o umělé navýšení počtu objednaných služeb pro účely interní soutěže nazvané XY pořádané zaměstnavatelem, v rámci níž mezi sebou soutěží jednotlivé regiony a manažer nejúspěšnějšího regionu získá odměnu ve výši 5.000,- Kč v benefitních bodech. Vytčené jednání žalobce vyplývá z jeho písemné komunikace se jmenovanými podřízenými ze dne 16.7.2017, kterou tito zaměstnanci poskytli žalované v rámci ohlášení žalobcových nekalých praktik a dále též z jejich následných vyjádření [2].

V důsledku výše uvedeného jednání chtěla s žalobcem žalovaná rozvázat pracovní poměr. Dne 16.8.2017 proto žalovaná dopisem sdělila žalobci, že s ním rozvazuje pracovní poměr okamžitým zrušením podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, tedy pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Dalším dopisem ze dne 16.8.2017 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru a uvedená výpověď jsou neplatné. Dle jeho tvrzení oba dotčené dokumenty, které se ze své podstaty navzájem vylučují, mu byly předány současně, a žalobce tak není schopen posoudit, jak se má dále chovat a neví ani jaká má práva a povinnosti. Kromě toho je přesvědčen, že jeho jednání nedosahuje takové intenzity, aby to bylo na ukončení pracovního poměru.

Obvodní soud pro Prahu 4 rozsudkem žalobu na určení neplatnosti výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru zamítl. Dospěl k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 16.8.2017 je platné, neboť vytčené jednání žalobce dosáhlo intenzity zvlášť závažného porušení pracovní kázně a po žalované nelze spravedlivě požadovat, aby žalobce dále zaměstnávala. Co se týká výpovědi, její platnosti nebrání skutečnost, že se žalobcem byl pracovní poměr rozvázán více právními jednáními, protože takovou situaci judikatura dovolacího soudu umožňuje a zároveň nejde o

podmíněné jednání, které by podle judikatury dovolacího soudu bylo neplatné.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé potvrdil. Podle názoru odvolacího soudu neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru nezpůsobuje skutečnost, že současně s ním dala žalovaná žalobci z totožných důvodů i výpověď, neboť Nejvyšší soud ve své zcela ustálené judikatuře připouští jak ukončení pracovního poměru více právními jednáními postupně, tak jeho ukončení více právními jednáními současně.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Dle názoru žalobce jsou obě právní jednání žalované vzájemně podmíněná a z tohoto důvodu zcela neurčitá. Právní jednání je přitom neurčité pouze tehdy, nelze-li pro neurčitost zjistit jeho obsah ani výkladem. S odvolacím soudem lze souhlasit v tom, že dala-li žalovaná žalobci současně s okamžitým zrušením též výpověď odůvodněnou totožným jednáním žalobce, nemohla mít jinou motivaci, než dát výpověď pro jistotu, tedy pro případ, že by okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné pro nedostatečnou intenzitu porušení pracovní kázně žalobcem.

Vzhledem k výše uvedenému zůstala nezpochybněna platnost právního jednání žalované ze dne 16.8.2017 směřujícího k rozvázání pracovního poměru se žalobcem okamžitým zrušením dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, neboť žalobce v dovolání jiný důvod neplatnosti, než neurčitost tohoto jednání nenamítal. Za tohoto stavu tedy pracovní poměr žalobce skončil na základě tohoto projevu vůle žalované ke dni 16.8.2017 a nelze se již zabývat platností výpovědi, podle níž by pracovní poměr měl zaniknout až později [3].

Shrnutí

Při určování intenzity porušení pracovních povinností zaměstnancem ponechává zákon soudu poměrně široké pole působnosti. Z toho zároveň vyplývá, že při určování intenzity porušení pracovních povinností a následně pak určení, jakým způsobem lze pracovní poměr ukončit, je zde dopředu pro zaměstnavatele značná nejistota. Proto je od Nejvyššího soudu chvályhodné, že umožňuje zaměstnavateli souběžné podání okamžitého zrušení pracovního poměru a výpovědi a možnost alternativního uplatnění obou forem rozvázání pracovního poměru.

JUDr. Ing. Pavel Janský,
advokátní koncipient

LANGMEIER & CO
advokátní a insolvenční kancelář

Langmeier & Co., advokátní kancelář s.r.o.

Na Bělidle 997/15
150 00 Praha 5

Tel.: +420 222 200 250
Email: info@langmeier.cz

[1] Richard W. Fetter. Za půl směny výpověď, za celou okamžité porušení pracovního poměru. Národní pojištění. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení 2019, č. 2. ISSN 0323-2395

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 3541/2019

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 3541/2019

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- 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
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?