24. 8. 2020

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

# Souběžné rozvázání pracovního poměru více způsoby

V rámci ukončování pracovních poměrů ze strany zaměstnavatele pro porušení povinností stojí často zaměstnavatel před nelehkou volbou, zda lze porušení povinností ze strany zaměstnance hodnotit „jen“ jako závažné, opravňující k rozvázání pracovního poměru výpovědí, nebo zvlášť hrubé, opravňující zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr (při splnění podmínky, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával po výpovědní dobu).

Možným řešením výše uvedeného problému pak může být okamžitě zrušit pracovní poměr pro zvlášť hrubé porušení povinností a současně pro stejné jednání se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr také výpovědí. Pokud by soud shledal neplatným okamžité zrušení, měl by zaměstnavatel ustát alespoň platnost výpovědi, pouze by doplatil náhradu mzdy za dobu od předání (neplatného) okamžitého zrušení do uplynutí dvouměsíční výpovědní doby. Bude ovšem takový postup souladný s právními předpisy a obstojí v případě soudního sporu?

Nejvyšší soud se touto otázkou zabýval již ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1161/2013 ze dne 2.2.2015. V této věci zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušil pracovní poměr a *„pokud by soud rozhodl*", že nejsou splněny podmínky pro skončení pracovního poměru tímto způsobem, dal zaměstnanci ze stejných skutkových důvodů výpověď (obojí pak bylo obsaženo v jediném dokumentu).

V případě takové výslovné podmíněnosti souběžné výpovědi Nejvyšší soud v citovaném rozhodnutí dovodil, že "*důsledkem je, že se tím mají odložit účinky, které jsou s doručením výpovědi spojeny, jako je počátek běhu výpovědní doby, která podle ustanovení § 51 odst. 2 zák. práce začíná prvním dnem kalendářního měsíce po doručení výpovědi. Vzhledem k tomu zůstává nejisté, zda na základě takové výpovědi vůbec skončí pracovní poměr, i když výpověď již byla doručena (§ 51 odst. 1 zák. práce), od čehož se jinak odvíjí lhůta k uplatnění neplatnosti výpovědi podle ustanovení § 72 zák. práce. Protože od uvedených ustanovení kogentní povahy se nelze odchýlit (srov. též § 363 zák. práce), z uvedeného vyplývá, že 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*."

Nejvyšší soud tedy dovodil, že výpověď, která je učiněna pod podmínkou, je jednoznačně neplatná. V návaznosti na výše uvedený rozsudek se tedy jevilo možným postupovat tak, že okamžité zrušení pracovního poměru a souběžná výpověď z pracovního poměru by byly učiněny na samostatných listinách a v jejich textu nebyly uvedeny žádné podmínky, což by mělo požadavkům právních předpisů zcela vyhovět.

Přesně tímto způsobem pak postupoval zaměstnavatel ve sporu, který Nejvyšší soud posuzoval ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3541/2019 ze dne 12.11.2019. Zaměstnanci dopisem oznámil okamžité zrušení pracovního poměru a současně mu separátním dopisem oznámil také výpověď z pracovního poměru pro stejné jednání, jako bylo uvedeno v okamžitém zrušení. Soud prvního stupně i odvolací soud žalobu zaměstnance na neplatnost obou výše uvedených rozvázání pracovního poměru zamítly

s tím, že neměly žádnou výtku ke skutečnosti, že obě rozvázání pracovního poměru byla odůvodněna shodným jednáním. Jelikož došly soudy k závěru, že dané jednání dosáhlo závažnosti zvlášť hrubého porušení povinností, považovaly oba způsoby rozvázání pracovního poměru za odůvodněná a tedy platná.

Nejvyšší soud sice dovolání zaměstnance zamítl a potvrdil tak rozsudky soudů nižších stupňů, ovšem s poněkud odlišným odůvodněním. Zatímco se Nejvyšší soud plně ztotožnil se soudy nižších stupňů ohledně platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, při hodnocení platnosti výpovědi uvedl, že "*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 (jednáním). I když tyto závěry dovolací soud učinil na základě skutkového stavu, kdy okamžité zrušení i výpověď byly obsaženy na jedné listině, v níž bylo výslovně uvedeno, že výpověď je zaměstnanci dávána pro případ, „pokud by soud rozhodl“, že okamžité zrušení nesplňuje zákonem stanovené podmínky, lze je vztáhnout i na nyní posuzovanou věc, neboť skutečná vůle zaměstnavatele byla v obou případech totožná (tj. ukončit se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě, a teprve tehdy, kdyby okamžité zrušení bylo neplatné, dát zaměstnanci výpověď.*"

Nejvyšší soud tedy naznačuje, že výpověď z pracovního poměru by mohla být považována za podmíněnou i v případě, že v jejím textu žádná podmínka výslovně uvedena není, ale podmíněnost vyplývá ze samotných okolností jednání, tedy právě i ze skutečnosti, že s výpovědí bylo současně dáno okamžité zrušení pracovního poměru pro totožné jednání.

Naopak okamžité zrušení pracovního poměru Nejvyšší soud k námitce zaměstnance za podmíněné nepovažoval, když konstatuje, že zaměstnancem "*dovozovanou „vzájemnou podmíněnost“ obou právních jednání z něj však dovodit nelze (takovému výkladu nic nenasvědčuje).*"

Jelikož okamžité zrušení bylo bezpochyby platné, dovodil Nejvyšší soud, že platností výpovědi (která by v dané situaci již neměla žádné právní účinky) se již nelze zabývat pro nedostatek právního zájmu na straně zaměstnance. Proto, i přes výše uvedené výhrady, rozsudky nižších soudů ponechal beze změny.

Podle našeho názoru se i s ohledem na výše uvedené odůvodnění ze strany Nejvyššího soudu zvyšuje riziko, že souběžná výpověď daná pro totožné jednání jako okamžité zrušení pracovního poměru bude v případě neplatnosti okamžitého zrušení (pokud by soud dovodil, že porušení povinnosti zaměstnance nedosahuje zvlášť hrubé, ale jen závažné intenzity) také neplatná pro její podmíněnost. To by pak samozřejmě zcela popíralo důvod, pro který zaměstnavatel tuto souběžnou výpověď dává (jednoduše řečeno, souběžně předaná výpověď by pak byla k ničemu).

Lze tak doporučit, aby v případech, kdy si zaměstnavatel není zcela jistý, zda jsou naplněny podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru, přistoupil raději pouze k výpovědi pro závažné porušení povinností, než riskoval případnou neplatnost okamžitého zrušení, při které se mu zaměstnanec vrátí zpět a ještě mu bude muset doplatit náhradu mzdy za celou dobu soudního řízení. Zvýšené náklady spojené s rozvázáním pracovního poměru výpovědí (o mzdu za výpovědní dobu) jsou ve srovnání s náklady spojenými s neplatným propuštěním minimální.

Samozřejmě ve všech případech lze doporučit, aby se zaměstnavatel pokusil o uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, a to i pokud si je jistý důvody pro jednostranné ukončení. Platnost dohody lze totiž zpochybnit jen z velice omezených důvodů a případů, kdy zaměstnanec v případě dohody žalobu podá, je naprosté minimum. Naopak výpověď či okamžité zrušení lze zpochybnit z mnoha i formálních důvodů (např. pochybení při doručování) a samotný soudní spor je i při úspěšném výsledku pro zaměstnavatele časově náročný a finančně nákladný.

**JUDr. Jaroslav Škubal**,
partner

**Mgr. Daniel Vejsada**,
advokát

P / R / K

ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

PRK Partners s.r.o. advokátní kancelář

Jáchymova 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 430 111
Fax: +420 224 235 450
e-mail: prague@prkpartners.com

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

## Další články:

- 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?

- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe