

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

## Více úkonů směřujících k rozvázání téhož pracovního poměru

Se zaměstnancem byl jeden a tentýž pracovní poměr rozvázán jednou okamžitým zrušením a dvakrát výpovědí. Je takový postup možný? Lze jej někdy doporučit?

Zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr jeho okamžitým zrušením podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a jako důvod uvedl "soustavné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů," které konkretizoval dokonce 7 skutky. Zaměstnavatel se chtěl pojistit pro případ, že by zaměstnanec inicioval spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru, v němž by mohl být případně úspěšný, a tak současně na listinu uvedl, že "*pro případ, jestliže by soud rozhodl, že ... uvedená porušení povinností nedosahují úrovně porušení povinností zvláště hrubým způsobem, dává tímto výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce*". (A skutečně, zaměstnanec podal žalobu na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru i výpovědi.) O několik dnů později zaměstnavatel zase dalším přípisem sdělil zaměstnanci, že mu dává výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. Jako důvod tohoto opatření uvedl stejné skutečnosti jako v původním přípise. (V žalobě napadl zaměstnanec platnost i této výpovědi.)

### Rozhodnutí nižších soudů

Soud prvního stupně žalobě vyhověl, protože některé důvody rozvázání pracovního poměru nebyly dostatečně skutkově vymezeny (popsány), jiné důvody zase nebyly před soudem při dokazování prokázány. Zaměstnavatel se proti tomu odvolal. Odvolací soud k odvolání zaměstnavatele potvrdil rozsudek soudu prvního stupně, pokud jím bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, ale změnil rozsudek soudu prvního stupně, pokud jím bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru (ta první) a druhá následná (samostatná) výpověď z pracovního poměru jsou neplatné tak, že žalobu o určení neplatnosti obou výpovědí z pracovního poměru zamítl. Odvolací soud se jen částečně ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně o hodnocení relevantnosti důvodů rozvázání pracovního poměru, ale to není podstatné. Ovšem k námitce žalobce, že s ním nemohl žalovaný zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, a ze stejných důvodů mu poté zaslat výpověď z pracovního poměru, odvolací soud v souladu s ustálenou judikaturou (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 9. 1997 spis. zn. 2 Cdon 195/97) poukázal na to, že **rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony zákoník práce ani jiné právní předpisy nevyklučují, jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky.**

### Hodnocení sporu Nejvyšším soudem ČR

Na základě dovolání zaměstnance se případem zabýval Nejvyšší soud ČR. Dovolatel v první řadě namítal, že mu žalovaný zaměstnavatel nemohl dát výpověď současně s okamžitým zrušením pracovního poměru a že opačný názor zaujatý odvolacím soudem není správný. Odvolací soud označil tento postup zaměstnavatele za přípustný, vycházející z názoru, který zaujal Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 11. 9. 1997, spis. zn. 2 Cdon 195/97, že rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevyklučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony se posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich

právní účinky. Přehlédl však, že uvedený právní názor se odvíjí od dvou samostatně učiněných, nepodmíněných, na sobě navzájem nezávislých právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru výpovědi a následně učiněného okamžitého zrušení pracovního poměru, jejichž platnost proto lze posuzovat samostatně, přičemž samostatně též nastávají jejich právní účinky.

V posuzovaném případě byl s okamžitým zrušením pracovního poměru další právní úkon, a to výpověď z pracovního poměru, učiněn podmíněně, teprve pro případ, pokud by soud rozhodl, že okamžité zrušení nesplňuje zákonem stanovené podmínky. Důsledkem je, že se tím mají odložit účinky, které jsou s doručením výpovědi spojeny, jako je počátek běhu výpovědní doby, která 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, od čehož se jinak odvíjí lhůta k uplatnění neplatnosti výpovědi podle ust. § 72 zákoníku práce. **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.** Za tohoto stavu nezbylo NS ČR, než rozsudek odvolacího soudu ve vztahu k výpovědi, která byla součástí okamžitého zrušení pracovního poměru, tedy ve vztahu k první výpovědi, svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 1161/2013, ze dne 2. 2. 2015, zrušit a věc vrátit tomuto k soudu k dalšímu řízení. Ovšem dovolání zaměstnance ve vztahu ke druhé následné výpovědi Nejvyšší soud ČR po přezkoumání napadeného rozsudku odvolacího soudu zamítl.

### **Co z toho plyne pro praxi?**

V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení takové povinnosti. Není-li si tedy zaměstnavatel jist, zda jeho hodnocení prohřešku zaměstnance, pokud jde o míru intenzity pracovní kázně je správné - zda jde o nejintenzivnější porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem (které ho opravňuje k okamžitému zrušení pracovního poměru) nebo méně intenzivní - závažné porušení pracovní kázně (které ho opravňuje k výpovědi) - a obtojí při případném soudním přezkumu, může rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem i více právními úkony, tedy jak okamžitým zrušením pracovního poměru, tak výpovědí. Zaměstnavatel ovšem nesmí žádný z úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru učinit podmíněným, jak plyne z popisovaného rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR. Pokud není známo, kdy nastanou účinky výpovědi, kdy začne běžet výpovědní doba a lhůta pro případné uplatnění neplatnosti rozvazovacího právního úkonu, je tento právní úkon (právní jednání) neplatné.

**Terezie Nývltová Vojáčková**

---

[aktualizace: 30.6.2017]

## Další články:

- [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?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)