3. 12. 2020

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

Zaměstnanec „významně“ porušil „pravidla hry“: „Vyhodit jej na hodinu“ nebo mu dát výpověď, anebo obojí? A v jakém pak pořadí?

Aneb: Okamžité zrušení pracovního poměru a současná výpověď pro porušení pracovní kázně – vzniká nová komplikace pro zaměstnavatele? Čili: Jak se rychle, ale bezproblémově, zbavit problematického zaměstnance, který porušuje předpisy vztahující se k jím vykonávané práci?

Nač si musí dát zaměstnavatel pozor, jestliže rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr pro porušení pracovní kázně? - Pokud váhá, zda má se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo přistoupit jen k mírnější výpovědi? Co vše musí zvážit, zohlednit, jak má postupovat?

V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy **závažné porušení povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (neboli dle dřívější terminologie pracovní kázně) – které opravňuje zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce - **ani porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem** – které opravňuje zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce - definovány, přičemž ale na jejich správné interpretaci a aplikaci závisí možnost a rozsah resp. rychlost a přísnost postihu zaměstnance za porušení takové povinnosti.

Záměrně a nikoliv z neznalosti zákoníku práce jsme proto v titulku příspěvku zvolili **neurčitý pojem,** neprávnické označení „významně“, tedy v podstatě adjektivum **významné porušení pracovní kázně**, protože zaměstnavatel mnohdy nedovede posoudit, zda jde o závažné porušení pracovní kázně nebo porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem, ale přitom musí situaci, kdy zaměstnanec významně poruší pracovní kázeň, řešit.

Z opatrnosti dvojí hodnocení intenzity porušení pracovní kázně

Není-li si tedy zaměstnavatel jist, zda jeho hodnocení prohřešku zaměstnance, pokud jde o míru intenzity porušení pracovní povinnosti je správné - zda jde o nejintenzivnější porušení pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem (které ho opravňuje k okamžitému zrušení pracovního poměru dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku) nebo méně intenzivní - závažné porušení pracovní povinnosti (které ho opravňuje k výpovědi dle ust. § 52 písm. g) - může rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem i více právními úkony současně nebo postupně, tedy jak okamžitým zrušením pracovního poměru, tak výpovědí. K tomuto opatření jej v praxi zásadně nutí obava, zda příslušná právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru obstojí při případném soudním přezkumu. (Kdy soud může přihlédnout při zkoumání intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnance k jeho osobě, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu. Soudy

rovněž hodnotí též, zda okamžité zrušení pracovního poměru bylo natolik důvodné a nutné, že po zaměstnavateli nebylo možno spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále, byť jen dočasně, zaměstnával – zejména po výpovědní dobu, tedy že rozvázání pracovního poměru výpovědí namísto okamžitého zrušení by pro zaměstnavatele představovalo určitou těžkost - přičemž ke všemu uvedenému by měl nejprve v zájmu právní opatrnosti přihlížet samotný zaměstnavatel.)

Jestliže zaměstnanec úspěšně napadne platnost právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru žalobou dle ust. § 72 zákoníku práce (a uplatní vůči zaměstnavateli požadavek na další zaměstnávání), vyvstane zaměstnavateli (neumožní-li zaměstnanci pokračovat v práci), zásadně povinnost odškodnit jej poskytnutím náhrady mzdy ve smyslu ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce, a to za celou dobu od vznesení požadavku na další zaměstnávání až do skončení sporu, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Již dříve Nejvyšší soud ČR vyložil ve svém rozsudku spis. zn. 2 Cdon 195/97, ze dne 11. 9. 1997: "*V zákoníku práce ani v jiném právním předpise není stanoveno, že by právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru byl neplatný jen proto, že již dříve byl za účelem rozvázání téhož pracovního poměru učiněn jiný právní úkon. Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky.*"

Posléze pak např. v rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 811/2005, ze dne 2. 3. 2006, bylo určeno: "*Skončil-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu, má to za následek to, že pozdější právní úkon o rozvázání pracovního poměru se neuplatní (i kdyby byl jinak platný) jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru, popřípadě to, že pozdější neplatný právní úkon o rozvázání pracovního poměru nemůže způsobit pokračování v pracovním poměru.*"

Samostatná – vzájemně nepodmíněná jednání

Více právních jednání směřujících k rozvázání téhož pracovního poměru uplatněných i ze strany téhož účastníka pracovního poměru je přípustných. Rozvázat jeden a tentýž pracovní poměr lze tedy i více právními úkony - okamžitým zrušením pracovního poměru a výpovědí z něj, musí však být na sobě nezávislé, samostatné a nepodmíněné.

Situací, kdy pro totožné porušení pracovní povinnosti zaměstnancem učinil (uplatnil) zaměstnavatel spolu s okamžitým zrušením pracovního poměru též výpověď, která byla podmíněna teprve pro případ, že okamžité zrušení pracovního poměru bude neplatné, se Nejvyšší soud již v minulosti zabýval v rozsudku ze dne 2. 2. 2015 spis. zn. 21 Cdo 1161/2013. - Zaměstnavatel v projednávaném případě rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr jeho okamžitým zrušením podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Zaměstnavatel se chtěl pojistit pro případ, že by zaměstnanec inicioval spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru, v němž by mohl být úspěšný, a tak současně na listinu uvedl, že "*pro případ, jestliže by soud rozhodl, že ... uvedená porušení povinností nedosahují úrovně porušení povinností zvlášť hrubým způsobem, dává tímto výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce*".

Nejvyšší soud zaujal stanovisko, že důsledkem popsaného postupu zaměstnavatele je, že se tím mají odložit účinky, které jsou s doručením výpovědi spojeny, jako je počátek běhu výpovědní doby, která podle ust. § 51 odst. 2 zákoníku 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, od čehož se jinak odvíjí lhůta k uplatnění neplatnosti výpovědi podle ust. § 72 zákoníku práce. Protože od uvedených ustanovení kogentní povahy se nelze odchýlit (srov. též ust. § 363 zákoníku 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 (jednáním).

Není tedy možné okamžitě zrušit pracovní poměr a současně, ať už na stejné listině nebo v jiném dokumentu, uplatnit vůči zaměstnanci ze stejného důvodu výpověď, s tím, že „se dává pro případ, že by okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné“. Až dosud tedy měla široká právnická i poučená laická veřejnost za to, že naopak lze uplatnit okamžité zrušení pracovního poměru i výpověď, ze stejných důvodů, a to případně dokonce i na jedné listině, pokud jsou obě opatření (obě právní jednání) samostatná, vzájemně nepodmíněná. Jenže tento náhled patrně, a možná radikálně, změní rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 12. 2019, spis. zn. 21 Cdo 3541/2019.

Nový pohled Nejvyššího soudu: Co všechno je vzájemně podmíněné?

I když (shora uvedené) závěry (rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1161/2013, ze dne 2. 2. 2015, které můžeme shrnout do právní věty: "*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 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 věc posuzovanou (později) Nejvyšším soudem pod spis. zn. 21 Cdo 3541/2019, uvádí Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 11. 12. 2019, spis. zn. 21 Cdo 3541/2019, 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).

Jaký byl skutkový stav a posloupnost právních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru v dalším případě? - Dopisem ze dne 16. 8. 2017 zaměstnavatel sdělil zaměstnanci, že s ním rozvazuje pracovní poměr okamžitým zrušením podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem; dalším dopisem z (téhož dne) 16. 8. 2017 zaměstnavatel sdělil zaměstnanci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce; důvod výpovědi spatřoval ve stejných skutečnostech (ve stejném skutku), pro které s ním okamžitě zrušil pracovní poměr. V uvedeném případě však zůstala nezpochybněna platnost právního jednání zaměstnavatele směřujícího k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem okamžitým zrušením podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Za tohoto stavu tedy pracovní poměr skončil na základě tohoto projevu vůle zaměstnavatele ke dni 16. 8. 2017 a nelze se již zabývat platností výpovědi, podle níž by pracovní poměr měl zaniknout až později, na základě žaloby podle ust. § 72 zákoníku práce, nýbrž jen tehdy, kdyby zaměstnanec (žalobce) měl na takovém určení naléhavý právní zájem ve smyslu ust. § 80 o.s.ř. (k tomu srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2010 spis. zn. 21 Cdo 1951/2009), který ovšem v daném případě nemá a ani mít nemůže, protože ani případné určení neplatnosti výpovědi by na jeho právním postavení nic nezměnilo.

Nutnost větší odvahy zaměstnavatelů a vyššího rizika pro ně nebo ještě větší opatrnost

Jestliže by však - třeba v jiném (formálně obdobném) případě, kdy zaměstnavatel zrušil (resp. zruší) se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě a ze stejných důvodů mu dal (resp. dá) i výpověď – tak by okamžité zrušení pracovního poměru při přezkumu důvodnosti neobstálo a soud by určil, že je neplatné, zřejmě by byla neplatná i výpověď (jakkoliv by byla z věcného hlediska uplatněna důvodně a při současné neexistenci okamžitého zrušení pracovního poměru ze stejných důvodů by obstála jako platná). Zaměstnavatelská praxe tedy bude patrně nucena zásadně přehodnotit zaužívaný postup, kdy v případech pochybností o intenzitě porušení pracovních povinností zaměstnancem

zaměstnavatel z opatrnosti doprovodil okamžité zrušení pracovního poměru ještě výpovědí ze stejného důvodu. (Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod dle ust. § 50 odst. 4 věty první zákoníku práce ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, a totéž platí dle ust. § 60 věty první zákoníku práce, podle něhož v okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným.) Vzhledem k tomu, že v intencích závěrů rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 12. 2019, spis. zn. 21 Cdo 3541/2019 by mohla být zpochybněna platnost takové výpovědi, mají zaměstnavatelé nadále dvě možnosti:

pokusit se co nejpřesněji, s maximální znalostí judikatury (a připodobnění skutkového stavu svého případu ke skutkovému stavu již autoritativně řešených případů), po pečlivém zhodnocení všech kriterií a okolností případu určit intenzitu porušení pracovní povinnosti, zda šlo o porušení zvlášť hrubým způsobem, a pak uplatnit pouze okamžité zrušení pracovního poměru, či šlo „jen“ o závažné porušení a pak přistoupit k výpovědi, anebo

jestliže chtějí pokračovat v dosavadní praxi, tak obrátit pořadí uplatnění obou právní jednání - nejprve dát zaměstnanci výpověď a teprve posléze, s určitým časovým odstupem (možná z opatrnosti i až do momentu, kdy již poběží výpovědní doba, která však počíná běžet až prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po výpovědi) zrušit pracovní poměr ze stejného důvodu okamžitě.

Terezie Nývltová Vojáčková

© 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