



NEGACE OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM ANEB KDYŽ HORKÉ HLAVY VYCHLADNOU

1. ČÁST

Onehdy (v č. 12/2019 Národního pojištění) jsme si vysvětlili, jak zrušit – slovy zákona odvolat (jinak řečeno též vzít zpět) – uplatněnou, druhé straně pracovního poměru již doručenou výpověď z pracovního poměru (a to podle § 50 odst. 5 zákoníku práce, který předepisuje, že výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany, přičemž odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné), jestliže si ji ten, kdo ji podal, rozmyslel. Oproti jednoduchému procesu zpětvzetí výpovědi je negace okamžitého zrušení pracovního poměru velmi komplikovaná, nepostačí k ní jen dobrá vůle a součinnost druhé strany. Jenže právě k okamžitému zrušení pracovního poměru mnohdy chybně (nedůvodně) přistupují zástupci zaměstnavatelů pod vlivem emocí. Zaměstnavatel může totiž na porušení pracovní kázně zaměstnance, což je nejčastější důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, reagovat velmi rychle a bezprostředně. Dozví se o důvodu ke zrušení pracovního poměru, vyhotoví příslušný dokument a předá – doručí – jej zaměstnanci na pracovišti.

Ze strany zaměstnavatele jde totiž v případě tohoto pracovněprávního institutu opravdu o okamžité zrušení pracovního poměru, takřkajíc lidově „na hodinu“. V podstatě z minuty na minutu. Zvláště ruší-li pracovní poměr z důvodu dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, tedy porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (neboli pracovní kázeň) zvlášť hrubým způsobem, který nastupuje, když zaměstnanec kupř. poškodil zaměstnavatele, jeho zájmy, pověst, provoz, zakázku atp. Zaměstnavatel se může rozhodovat v řádu dnů, hodin, ale i minut, ba i vteřin – jakmile zaměstnanci doručí písemné vyhotovení okamžitého zrušení pracovního poměru, tak ten ihned v ten okamžik pracovní poměr končí. Naproti tomu k uplatnění dalšího důvodu dle § 55 odst. 1 písm. a), a to byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, dochází většinou se značným odstupem času, až je daný důvod (a především podklad – rozhodnutí soudu) k dispozici – s ohledem na délku soudního řízení je třeba si na něj počkat i dost dlouho, takže je dost času na rozmyšlení postupu, včetně porady s pracovního práva znalým právníkem.

OKAMŽITÉ, ALE NIKOLIV BEZPROSTŘEDNÍ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM

I zaměstnanec může zrušit pracovní poměr okamžitě. Jakkoliv se však toto opatření – právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru – takto nazývá, oka-

mžité rozhodně není, neboť zaměstnanec může pracovní poměr ve smyslu § 56 odst. 1 zákoníku práce okamžitě zrušit, jen jestliže

- a) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu nemožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
- b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (podle § 141 odst. 1 zákoníku práce).

Na uplatnění prvního důvodu musí tedy zaměstnanec čekat nejméně 15 dnů, které má zaměstnavatel na řešení nastalé situace, a na využití druhého ještě déle, neboť mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. Zaměstnanec tedy případně musí čekat celý následující kalendářní měsíc na odměnu za vykonanou práci za předchozí měsíc a pak ještě dalších 15 dnů v dalším kalendářním měsíci. Teprve nejdříve 16. dne druhého kalendářního měsíce následujícího po měsíci, za nějž mu zaměstnavatel dluží peněžité plnění mající charakter odměny za práci (nesmí jít třeba jen o nevyplacené cestovní náhrady), může přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru.

CO OMEZUJE PŘÍSNOST ZAMĚSTNAVATELE

Zaměstnanec musí porušit pracovní kázeň v té nejvyšší (maximální možné) míře – zvláště hrubým způsobem –, má-li být okamžitě zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele důvodné, nepostačí jen závažné porušení nebo dokonce jen méně závažné porušení pracovní kázně. [Závažné porušení pracovní kázně postačuje pro výpověď dle § 52 písm. g) část věty před středníkem zákoníku práce a soustavně méně závažné porušování pracovní kázně pro výpověď za podmínek dle § 52 písm. g) část věty za středníkem zákoníku práce.] K tomu je třeba ještě vzít v potaz, že platnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením závisí též na tom, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval, resp. trval by jen dočasně, alespoň po výpovědní dobu, tedy je nutno v zájmu platnosti opatření zhodnotit, zda by rozvázání pracovního poměru výpovědí jako méně přísným opatřením namísto okamžitého zrušení pro zaměstnavatele představovalo určitou těžkost.¹ Uvedené aspekty zvažuje v případném soudním sporu soud, pakliže se neplatností rozvázání pracovního poměru dovolává zaměstnanec u soudu, proto by je ještě předtím měl uvážit sám zaměstnavatel.

MÉNĚ OHLEDU NA ZAMĚSTNANCE

Výjimku při posuzování závažnosti prohřešku určily soudy pro případy, kdy spočívá porušení pracovní kázně zaměstnancem v útoku na majetek zaměstnavatele. Pak nic podobného zaměstnavatel zvažovat nemusí. Může přitom jít o útok přímý, např. krádež, poškozování, zneužitím majetku zaměstnavatele apod., nebo nepřímý, např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění. Pak te-





dy lze-li jednání zaměstnance označit jako útok na majetek zaměstnavatele, jde o porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem odůvodňující okamžité zrušení pracovního poměru bez dalšího a není nutno přihlížet k dalším okolnostem a souvislostem, při jejichž zvážení by případně měl (mohl) být skutek zaměstnance postižen mírněji, tedy výpovědí, popř. by mohl být zaměstnanci i prominut.² Jinak totiž, když se zkoumá před soudem intenzita porušení pracovní kázně, resp. když zaměstnavatel přemýšlí, jak postihnout zaměstnance, tak je nutno přihlížet k zaměstnancem vykonávané práci, k funkci, kterou zastává, k osobě zaměstnance, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení uvedených povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod.

FORMÁLNÍ NÁLEŽITOSTI A PŘEDPOKLADY OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou tedy výjimečně, ze zákonných důvodů, které byly popsány, zrušit pracovní poměr okamžitě. Neuplatní se pak žádná výpovědní doba. K okamžitému zrušení pracovního poměru může zaměstnavatel i zaměstnanec přistoupit ve lhůtách, uvedených v § 58 a 59 zákoníku práce. Okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel podle 61 odst. 1 zákoníku práce povinen předem projednat s odborovou organizací, avšak nesplnění této povinnosti, jestliže okamžité zrušení pracovního poměru není projednáno vůbec nebo není projednáno předem, nečiní toto právní jednání neplatným.

V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec podle § 60 věty první zákoníku práce skutkově vymezit jeho důvod (jinak řečeno popsat jej, nestačí jen uvedení příslušného ustanovení zákoníku práce, podle něhož se tak činí, to ostatně ani v právním jednání být specifikováno nemusí) tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. (Uvedený důvod pak nesmí být podle § 60 věty druhé dodatečně měněn.) Okamžité zrušení pracovního poměru tedy musí být písemné a musí být doručeno druhé straně. A právě oním okamžikem doručení se stává účinným a pracovní poměr okamžitě končí. Můžeme konstatovat, že na straně zaměstnavatele je asi větší riziko, že se dopustí chyby a zruší pracovní poměr okamžitě neplatně, a tudíž i případná potřeba vzít vadné opatření zpět, a proto se nadále zabýváme možností zpětvzetí okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem nebo jinak řečeno jeho negací – odvoláním, zrušením. K jeho potřebě dospěje zaměstnavatel po již pečlivém prostudování přísných pravidel zákoníku práce pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo po poradě s právníkem specializujícím se na pracovní právo, když se zjistí, že se pod vlivem emocí unáhlil.

ROZHODUJÍCÍ POŽADAVEK ZAMĚSTNANCE NA DALŠÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru může relevantně, autoritativně určit jen soud. Zaměstnavatel proto musí ve svém zájmu (nezačne-li dříve, když třeba

spoléhá na neznalost zaměstnance) usilovat o zhojení své chyby, které se dopustil při rozvazování pracovního poměru, jakmile mu zaměstnanec ve smyslu § 69 odst. 1 zákoníku práce písemně oznámí, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, neboť pak se má za to, že pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu, a to ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Totéž platí, jestliže zaměstnanec sice požadavek na další zaměstnávání neoznámil, ale zaměstnavatel se dozví, že zaměstnanec uplatnil neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením u soudu v 2měsíční lhůtě podle § 72 zákoníku práce. Požadavek na další zaměstnávání může být součástí žaloby nebo může být vznesen i později v průběhu soudního řízení,³ neboť lhůtu zakotvenou v § 69 odst. 1 zákoníku práce, podle níž musí zaměstnanec oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání, bez zbytečného odkladu, označila komentářová literatura i dosavadní soudní výkladová praxe za lhůtu jen pořádkovou.⁴

DORUČENÍ POŠTOU LZE PŘEDBĚHNOUT A ZRUŠIT ODVOLÁNÍM

Účinky rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nastávají, jak už jsme naznačili, dnem, resp. okamžikem doručení zrušovacího projevu vůle druhému z účastníků pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnanci. Jakýkoliv jiný časový údaj (např. pozdější datum) uvedený ve zrušovacím projevu nemůže změnit tyto zákonné účinky.⁵ Účastník pracovního poměru projeví vůli okamžitě zrušit pracovní poměr nikoliv tím, že příslušnou listinu obsahující okamžité zrušení pracovního poměru písemně vyhotoví, ale až tím, že ji doručí druhému účastníku (adresátovi) – zaměstnanci. Okamžité zrušení pracovního poměru lze **bez dalšího odvolat (zrušit, vzít zpět), i když již bylo odevzdáno k doručení např. prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, tedy k poštovní přepravě čili v situaci, když není doručováno přímo na pracovišti tak říkajíc z ruky do ruky, ale jen tehdy, pokud odvolání původního právního jednání je doručeno dříve než samotné okamžité zrušení pracovního poměru.** Takto lze tedy řešit situaci, jestliže např. zaměstnavatel odevzdá první den v poledne příslušnou písemnost k poštovní přepravě, uvědomí si ovšem zavčasu svou chybu a druhý den třeba hned ráno, ještě než pošta případně prvotní písemnost doručí, předá např. osobně zaměstnanci odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. Okamžité zrušení pracovního poměru, které již bylo doručeno zaměstnanci, však nemůže již být dodatečně jednostranně odvoláno (vzato zpět, zrušeno), resp. je právně neúčinné, nezpůsobuje negaci okamžitého zrušení pracovního poměru. K jeho negaci nepostačí ani pouhá součinnost zaměstnance. Své účinky spočívající ve skončení pracovního poměru pozbývá doručené okamžité zrušení pracovního poměru jen na základě **pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, nebo na základě dohody o sporných nárocích (dohody o narovnání) uzavřené v průběhu řízení u soudu (jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru), v níž se účastníci do-**





hodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále.⁶

RYCHLÉ ŘEŠENÍ

Nechce-li zaměstnanec, ať už z jakéhokoliv důvodu, uzavřít dohodu o narovnání, neposkytuje součinnost k jejímu sjednání, je v zájmu zaměstnavatele co nejrychlejší ukončení soudního řízení, aby zkrátil dobu, za kterou bude muset nejspíš poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu dle § 69 odst. 1 zákoníku práce.⁷ Proto by měl zaměstnavatel, jakmile se dozví o podání žaloby, uznat nárok zaměstnance, tedy uznat neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, i když k tomu nebyl vyzván soudem, a současně požádat soud o urychlené vyřízení sporné věci (jak radí advokát JUDr. Jan Hrnčář v příspěvku Odvolání/zpětvzetí/zrušení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance, *epravo.cz*, 10. 1. 2020).

Zásadní praktický problém spočívá v tom, že i když obě strany uznávají, resp. zaměstnanec namítá a zaměstnavatel uznává, neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, samotná dohoda o narovnání mezi nimi nepostačí, je třeba z formálních důvodů zahájit soudní řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a teprve v jeho rámci vzájemné poměry dohodou narovnat v tom smyslu, že pracovní poměr zaměstnance doručením okamžitého zrušení pracovního poměru neskončil, ale nadále trval. A to oddaluje, zdržuje vyřešení problému. Jan Hrnčář ve zmíněném článku navrhuje v zájmu urychlení vhodné řešení v podobě uzavření dohody o narovnání s účinností odloženou právě na zahájení soudního řízení (podáním žaloby), včetně požadavku na zpětvzetí žaloby, spojené s následným urychleným formálním podáním žaloby (a tím navození účinnosti dohody) a navazujícím zpětvzetím žaloby spojeným se zastavením řízení ze strany soudu.

Tolik tedy k formálním předpokladům řešení problému s neplatným okamžitým zrušením pracovního poměru a požadavkům, které na něj klade právní úprava a judikatura. Někdy je však řešení více otázkou taktiky. Nadto by se mohlo zdát, že formálně správné zrušení okamžitého zrušení pracovního poměru je v zájmu jen zaměstnavatele, nikoliv zaměstnance. Není tomu tak.

Richard W. Fetter

¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2001, spis. zn. 21 Cdo 379/2000.

² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2596/2011, ze dne 17. 10. 2012, ve spojení s nálezem Ústavního soudu spis. zn. III. ÚS 2348/14, ze dne 30. 9. 2014.

³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2001, spis. zn. 21Cdo 2905/2000, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 8. 2002, spis. zn. 21 Cdo 2166/2001 aj.

⁴ Usnesení Městského soudu v Praze spis. zn. 62 Co 57/2012, ze dne 30. 5. 2012.

⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19. 3. 1971, spis. zn. 3 Cz 4/71.

⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 1997 spis. zn. 2 Cdon 1155/96, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2017, spis. zn. 21 Cdo 1619/2017.

⁷ I když nemůžeme pominout § 69 odst. 2 zákoníku upravující možnost snížení náhrady.