

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

## Institut vazby a pracovní právo

Jedna ze základních zásad, na kterých stojí české trestní právo, je zásada presumpce nevinny, tj. zásada, kdy každý, proti němuž je vedeno trestní řízení, je považován za nevinného, a to až do doby, kdy nabude právní moci rozsudek soudu, v němž byla vyslovena vina obviněného. Toto pravidlo, kdy se na obviněného hledí až do doby právní moci rozsudku soudu jako na nevinného je třeba respektovat také v pracovněprávním poměru.

Jedna ze základních zásad, na kterých stojí české trestní právo, je zásada presumpce nevinny, tj. zásada, kdy každý, proti němuž je vedeno trestní řízení, je považován za nevinného, a to až do doby, kdy nabude právní moci rozsudek soudu, v němž byla vyslovena vina obviněného. Toto pravidlo, kdy se na obviněného hledí až do doby právní moci rozsudku soudu jako na nevinného je třeba respektovat také v pracovněprávním poměru.

Je-li zaměstnanec obviněn z trestného činu, je-li na něj vznesena obžaloba či dokonce je-li vzat do vazby, nemá zaměstnavatel tohoto zaměstnance žádné právo dát tomuto zaměstnanci z těchto důvodů výpověď či mu okamžitě zrušit pracovní poměr. Zákoník práce stanoví v § 46 důvody, kdy zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď. Výpovědní důvod podle §46 odst. 1, písm. e) zákoníku práce (nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, lze zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil) by mohl působit, že je možné z důvodu vazby rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr, ale vzhledem k povinnosti pohlížet na obviněného/obžalovaného jako na nevinného, nelze tento výpovědní důvod použít. Stejně je třeba také interpretovat ustanovení § 46 odst. 1, písm. f) zákoníku práce (jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně; pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně lze dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi).

Zaměstnavateli je dána možnost okamžitě rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem až v případě, kdy byl tento zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden 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 šesti měsíců.

Vzetí zaměstnance do vazby není důvodem ani pro výpověď danou zaměstnanci zaměstnavatelem ani důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, jež byl vzat do vazby, způsobem okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu podle § 53 odst. 1, písm. b) zákoníku práce (zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně a to pouze tehdy ... porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem), ale samozřejmě pouze v případě, že zaměstnanec zvláště hrubým způsobem porušil pracovní kázeň. Je třeba si uvědomit, že porušení pracovní kázně spočívá v neplnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem zaměstnavatele, popřípadě jeho vedoucího zaměstnance v souvislosti s výkonem práce. Konečné posouzení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru však zřejmě bude záležet na výkladu soudu.

Doba, po kterou je zaměstnanec ve vazbě je překážkou v práci na jeho straně, kterou musí jeho zaměstnavatel respektovat. Za tuto dobu samozřejmě nenáleží zaměstnanci mzda ani náhrada mzdy.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikurní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [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](#)