

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

Interní prošetřování a subjektivní lhůta pro rozvázání pracovního poměru

Rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele představuje v praxi jeden z nejvíce rizikových kroků, kdy vedle řady jiných povinností musí zaměstnavatel propuštění v případě kázeňských prohrěšků stihnout dokončit v přísných lhůtách stanovených zákoníkem práce.

S účinností od 1. 6. 2025 byly tzv. flexinovelou zákoníku práce prodlouženy lhůty stanovené v § 58 odst. 1 zákoníku práce, v jejichž průběhu je zaměstnavatel oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením z důvodu porušení povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (porušení pracovní kázně). Došlo tak k prodloužení tzv. *subjektivní lhůty* plynoucí od okamžiku, kdy se zaměstnavatel o porušení dozví, ze dvou na tři měsíce, respektive i tzv. *objektivní lhůty*, která běží ode dne, kdy důvod k ukončení pracovního poměru vznikl, z 12 na 15 měsíců.

Ovšem i za současného stavu zaměstnavatelé v praxi stále mnohdy na tyto lhůty narážejí. Je poměrně běžné, že zaměstnavatel získá podezření na porušení pracovní kázně, avšak nedisponuje kompletními informacemi. Může také nastat situace, kdy jeden nebo více zaměstnanců podá stížnost na svého kolegu či nadřízeného, například pro sexuální obtěžování nebo bossing, a zaměstnavatel je nucen situaci prošetřit. Obdobně může zaměstnavatel obdržet anonymní podnět týkající se možného porušování, který následně prošetřuje.

Ve všech těchto situacích nemusí být pro zaměstnavatele reálné věc v průběhu tří měsíců uzavřít. Platí přitom, že v subjektivní lhůtě tří měsíců musí být výpověď nebo okamžité zrušení zaměstnanci řádně doručeny, přičemž překážky v práci na straně zaměstnance (typicky nemoc) běh této lhůty nestaví. Dle našich zkušeností o této skutečnosti řada zaměstnavatelů neví a žije v představě, že je možné s předáním výpovědi nebo okamžitého zrušení vyčkat na návrat zaměstnance do práce; bohužel, pokud nemoc či jiná překážka trvá déle, může dojít k uplynutí lhůty, což by vedlo až k neplatnému propuštění. Nemoc coby jedna z tzv. ochranných dob totiž platí jen pro některé druhy výpovědí, zejména pak výpověď z organizačních důvodů, nikoliv ale pro výpověď kázeňskou.

Klíčovou otázkou je, od kdy přesně subjektivní lhůta počíná běžet – zda již prvotní podezření nastartuje běh lhůty, anebo zda lhůta začne běžet až ve chvíli, kdy zaměstnavatel dokončí prošetřování.

V našem příspěvku shrnujeme hlavní pravidla týkající se počátku běhu subjektivní lhůty za zohlednění judikatury Nejvyššího soudu. Blíže se nevěnujeme specifickým situacím předpokládaným v § 58 zákoníku práce, a sice porušení povinností v cizině nebo případech, kdy se jednání zaměstnance stane předmětem šetření jiného orgánu (typicky policie).

Nadřízený zaměstnanec

První důležité pravidlo se týká určení osoby, jejímž prostřednictvím se zaměstnavatel ve smyslu § 58 odst. 1 zákoníku práce „dozví“ o porušení. Z ustálené judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že zaměstnavatel se o porušení dozví dnem, kdy se o něm prokazatelně dozvěděl vedoucí zaměstnanec,

který je bezprostředně nebo výše nadřízen zaměstnanci, o jehož porušení se jedná. [\[1\]](#)

S ohledem na interní prošetřování je důležité rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 4. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3024/2014. V této věci Nejvyšší soud nepřisvědčil argumentaci zaměstnavatele, podle níž měl běh subjektivní lhůty započít až ve chvíli, kdy byl zaměstnavateli oficiálně doručen protokol o kontrole provedené Státním úřadem pro jadernou bezpečnost, v němž byla identifikována konkrétní porušení zaměstnance. Z protokolu totiž vyplývalo, že se závěry kontroly byl již v den jejího provedení seznámen vedoucí zaměstnanec pověřený vedením zaměstnavatele, a již tento den byl tak pro běh subjektivní lhůty určující.

Naopak v rozhodnutí ze dne 14. 11. 2023, sp. zn. 21 Cdo 1617/2023, Nejvyšší soud nepovažoval za rozhodný pro počátek běhu subjektivní lhůty den, kdy se o porušení zaměstnance obce prokazatelně dozvěděl starosta a interní právník. V případě starosty Nejvyšší soud dovodil, že starosta plní úkoly zaměstnavatele podle zákona o obcích pouze tehdy, pokud v obci není tajemník, a nemůže proto být považován za vedoucího zaměstnance pro zahájení běhu subjektivní lhůty. Pokud jde o právníka, bylo soudem dovozeno, že jeho prostřednictvím by se zaměstnavatel mohl dozvědět o porušení ve smyslu § 58 odst. 1 zákoníku práce pouze tehdy, pokud by bylo prokázáno, že byl nadřízeným daného zaměstnance.

Z výše uvedeného tak vyplývá, že pokud v soudním řízení vyvstane otázka počátku běhu subjektivní lhůty, soudy by měly vždy zkoumat, kdy se o porušení dozvěděl nadřízený zaměstnanec (na jakékoli úrovni řízení). Vědomost jiných osob v rámci zaměstnavatele o porušení není pro účely počátku běhu lhůty relevantní.

Současně je ze soudní judikatury zřejmé, že v případech interních prošetřování zaměstnavatel nemůže vycházet z mylného předpokladu, že lhůta začne automaticky běžet až ve chvíli, kdy se o výsledcích prošetřování dozví statutární orgán nebo jiná osoba, která interní prošetřování zadala (typicky převzetím závěrečné zprávy z prošetřování). Pokud se nadřízený zaměstnanec dozví o porušení již dříve, pak lhůta běží od tohoto data bez ohledu na formální zakončení prošetřování.

Domněnka nebo vědomost

Druhou klíčovou otázkou pro určení počátku běhu subjektivní lhůty je, co přesně znamená, že se zaměstnavatel (nadřízený zaměstnanec) o porušení „dozví“.

Nejvyšší soud ve své judikatuře k této otázce opakovaně uvádí, že lhůta nezačíná běžet již na základě domněnky, že zaměstnavatel o porušení věděl nebo musel k určitému datu vědět. Klíčové je, kdy se o porušení prokazatelně dozvěděl nadřízený zaměstnanec. Současně však podle Nejvyššího soudu není rozhodující, kdy zaměstnavatel „s jistotou“ zjistil důvod k rozvázání pracovního poměru. K zahájení běhu této lhůty postačuje, aby zaměstnavatel získal vědomost (dozvěděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k rozvázání pracovního poměru. [\[2\]](#)

Tyto závěry vyznívají na první pohled poměrně nejasně a spíše vedou k úvaze, že ze strany zaměstnavatele postačuje pro spuštění běhu subjektivní lhůty i určité povědomí o možném porušení. Nejvyšší soud však tyto závěry blíže rozvedl ve dvou rozhodnutích, v nichž potvrdil, že pouhá indicie k zahájení běhu subjektivní lhůty nepostačuje.

První případ se týkal sporu o neplatnost výpovědi předané zaměstnankyni z důvodu rozsáhlého užívání internetu v pracovní době. [\[3\]](#)

V této věci nejprve nadřízená zaznamenala v průběhu pracovní doby aktivitu své podřízené na Facebooku, přičemž na základě tohoto zjištění iniciovala provedení monitoringu užívání internetu za

předchozí období jednoho měsíce. Po získání souhlasu pověřence pro ochranu osobních údajů byl poté monitoring proveden.

Zaměstnankyně v řízení namítala, že dnem, kdy se zaměstnavatel „dozvěděl“ o porušení ve smyslu § 58 odst. 1 zákoníku práce (a kdy tedy začala subjektivní lhůta běžet), má být již den, kdy její nadřízená zaznamenala její aktivitu na Facebooku, a nikoli až den, kdy byl proveden monitoring. Žádný ze soudů však této argumentaci nepřisvědčil a Nejvyšší soud závěry nižších soudů potvrdil. Dle názoru Nejvyššího soudu vědomost zaměstnavatele ve smyslu § 58 zákoníku práce se vztahuje ke skutečnostem, které potom zaměstnavatel uvede ve výpovědi jako výpovědní důvod; pouhá indicie k zahájení běhu subjektivní lhůty nepostačuje. *„Taková indicie pouze zakládá podezření a vede zaměstnavatele k provedení šetření, z jehož výsledků se dozví o existenci skutečností odůvodňujících rozvázání pracovního poměru výpovědí.“* V daném případě se pak zaměstnavatel dozvěděl o výpovědním důvodu až ve chvíli, kdy byl proveden monitoring internetové aktivity.

Na tyto závěry Nejvyšší soud navázal ve svém nedávném rozhodnutí ze dne 17. 2. 2026, sp. zn. 21 Cdo 3161/2025. V tomto případě spočíval důvod okamžitého zrušení v tom, že zaměstnanec odvezl barevné kovy do sběrný surovin a částku za jejich prodej si nechal poukázat na svůj osobní účet. Nejvyšší soud nepřisvědčil argumentaci zaměstnance, že nebyla dodržena lhůta podle § 58 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnanec poukazoval na dřívější schůzku vedení, na které bylo řešeno, že odvázel odpad a že účetnictvím žádné doklady v souvislosti s odvozem odpadu neprocházejí. Od tohoto data měla podle zaměstnance běžet subjektivní lhůta. Nejvyšší soud však diskuzi na dané schůzce označil pouze za indicii, na jejímž základě zaměstnavatel provedl šetření, od jehož uzavření se pak odvíjel běh subjektivní lhůty.

Z výše uvedeného je patrné, že Nejvyšší soud skutečně rozlišuje mezi indicií a skutečnou vědomostí o důvodu k rozvázání pracovního poměru v podobě, v jaké je pak popsán ve výpovědi nebo okamžitém zrušení. Ačkoli judikatura vyznívá pro zaměstnavatele pozitivně, i tak je třeba mít se na pozoru, protože žádná ostrá hranice mezi indicií a skutečnou vědomostí neexistuje a bude vždy záviset na posouzení konkrétního případu.

Závěr

Z pohledu zaměstnavatele je pochopitelně nejbezpečnější cestou veškeré indicie prošetřovat neprodleně a dodržovat tříměsíční subjektivní lhůtu. Pokud dodržení lhůty reálné není, zaměstnavatel bude muset v případném soudním sporu v první řadě obhájit, že impulsem pro prošetření byla pouze domněnka existence porušení, kterou bylo nutno dále prověřit.

I když bude tento základní předpoklad splněn, zaměstnavatel stále nemůže spoléhat na to, že může automaticky vyčkávat na formální zakončení prošetřování. Domníváme se, že den formálního zakončení prošetřování (předáním závěrečné zprávy) může být považován za počátek subjektivní lhůty pouze za splnění určitých podmínek. V první řadě tomu tak zpravidla bude v případě prošetřování nezávislým externím subjektem. Stejně tak by podle našeho názoru mělo obstát interní prošetřování, pokud do něj není aktivně zapojen žádný z nadřízených prošetřovaného zaměstnance.

V obou případech by však nadřízení neměli být v rámci prošetřování dotazováni způsobem, kterým by získali jasnou informaci o konkrétním jednání zaměstnance, jež je poté vymezeno ve výpovědi nebo okamžitém zrušení jako důvod pro rozvázání pracovního poměru. Současně by průběh prošetřování neměl být nadřízeným průběžně komunikován, ale jeho výsledky by měly být zveřejněny až v rámci oficiálního zakončení prošetřování.

JUDr. Jaroslav Škubal

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

[1] Viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 1998, sp. zn. 2 Cdon 600/97, rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4837/2010, rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 4. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3024/2014 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2023, sp. zn. 21 Cdo 1617/2023.

[2] Viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4837/2010.

[3] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2023, sp. zn. 21 Cdo 1407/2022.

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

Další články:

- [Zaměstnanecká karta jako nástroj pro zaměstnávání cizinců ze třetích zemí](#)
- [Interní prošetřování a subjektivní lhůta pro rozvázání pracovního poměru](#)
- [Porušení pravidel BOZP zaměstnancem a liberace zaměstnavatele](#)
- [Zdravotní výpovědní důvod podle § 52 písm. d\) ZP: sloučení důvodů a jeho meze v praxi](#)
- [K vybraným aspektům Směrnice o transparentnosti odměňování](#)
- [Výpovědní doba nově: Přežila smluvní ujednání o výpovědní době flexinovelu?](#)
- [Kategorizace pracovních pozic podle směrnice o transparentnosti odměňování. Několik úvah k praktické implementaci](#)
- [Nejvyšší soud: Stejná pracovní pozice ještě neznámá stejnou práci](#)
- [Výpověď pro nadbytečnost](#)
- [Distributoři léčiv jako subjekty kritické infrastruktury: Nový regulační režim a praktické](#)

dopady

- Prodloužení zkušební doby ze zákona po flexinovele