

19. 6. 2026

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

Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru

Nejvyšší soud v lednovém rozsudku[1] řešil případ vychovatele v dětském domově, který v práci umístil odposlouchávací zařízení do kanceláře své kolegyně. V této souvislosti vyjasnil, jak se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru v situaci, kdy jednání zaměstnance současně prověřuje policie. Dospěl přitom k závěru, který zásadně mění dosavadní praxi popsanou v odborné literatuře.

Skutkový stav

V projednávané věci soud řešil platnost okamžitého zrušení pracovního poměru vychovatele v dětském domově, který na pracovišti umístil odposlouchávací zařízení do kanceláře své kolegyně, sociální pracovnice. Ještě předtím, než tento čin odhalil zaměstnavatel, ho začala vyšetřovat policie. Zaměstnavatel teprve na základě jejího zjištění s vychovatelem okamžitě zrušil pracovní poměr.

Zaměstnanec se bránil tím, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo opožděné, a tudíž neplatné. Zaměstnavatel k němu totiž přistoupil až po uplynutí dvou měsíců ode dne, kdy se o jednání zaměstnance dozvěděl. Protože věc začala vyšetřovat policie ještě před tím, než se o ni dozvěděl zaměstnavatel, nemohlo se podle zaměstnance uplatnit ani prodloužení lhůty podle ust. § 58 zákoníku práce.

Lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 58 zákoníku práce

Podle ust. § 58 zákoníku práce může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (příp. dát výpověď pro porušení povinností) do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu ke skončení pracovního poměru dověděl, nejdéle do jednoho roku ode dne, kdy důvod k okamžitému zrušení vznikl.[2]

Podle ust. § 58 odst. 2 zákoníku práce pak platí, že pokud se v průběhu těchto dvou měsíců stane jednání zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu (např. policie), je možné okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.[3] Zaměstnavatel tedy má možnost vyčkat na výsledek vyšetřování a až pak vyvodit důsledky vůči zaměstnanci.

Podle textace zákona ale toto prodloužení lhůty neplatí vždy. Zaměstnavatel se totiž má nejprve dozvědět o jednání zaměstnance a teprve pokud se poté v průběhu dvouměsíční lhůty jednání „stane předmětem“ šetření policie, dojde k prodloužení lhůty. Situaci, kdy šetření policie začne ještě předtím, než se zaměstnavatel dozví o důvodu pro skončení pracovního poměru, jako tomu bylo v řešeném případě, zákon neupravuje.

Odborná literatura dosud v souladu s textací zákona dovozovala, že se výjimka podle ust. § 58 odst. 2 zákoníku práce uplatní jen tehdy, pokud šetření jiného orgánu začne až poté, co dvouměsíční lhůta již běží. Nejvyšší soud však tento výklad odmítl.

Posouzení Nejvyššího soudu

Podle Nejvyššího soudu není podstatné, zda policie začne případ řešit předtím, než se zaměstnavatel dozví o existenci důvodu, nebo až poté. Důležité je pouze, aby v průběhu dvouměsíční subjektivní lhůty šetření probíhalo (a nezačalo až poté). Pokud ano, lhůta se prodlužuje a zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se dozví o výsledku tohoto šetření.

Opačný výklad by podle Nejvyššího soudu vedl k absurdnímu výsledku. Zaměstnavatel, který by se o důvodu pro rozvázání pracovního poměru dozvěděl jen o jeden den dříve, než policie zahájila vyšetřování, by mohl na výsledek šetření čekat. Avšak zaměstnavatel, který by se o důvodu dozvěděl o den později, než policie zahájila úkony, by už této možnosti využít nemohl.

Z hlediska posuzování intenzity porušení povinností ze strany zaměstnance neponechal Nejvyšší soud žádný prostor pro pochybnosti. Umístění odposlouchávacího zařízení na pracovišti, a to navíc do kanceláře kolegyně, představuje natolik závažné porušení povinností zaměstnance, že může odůvodnit okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Okamžité zrušení pracovního poměru tedy bylo platné.

Závěr a praktické dopady

Z rozsudku plyne jednoznačné pravidlo. Probíhá-li v průběhu dvouměsíční (resp. dnes tříměsíční) subjektivní lhůty šetření jiného orgánu, zaměstnavatel má vždy právo vyčkat na jeho výsledek a následně disponuje novou lhůtou k okamžitému zrušení pracovního poměru. Nejvyšší soud se tímto výkladem odchýlil od doslovného znění zákoníku práce i od dosavadních závěrů odborné literatury a dal přednost racionálnímu výkladu, který je z pohledu zaměstnavatelů podstatně praktičtější a příznivější.

Lhůty pro rozvázání pracovního poměru si zaměstnavatelé samozřejmě musí i nadále hlídat. V případě, že v subjektivní lhůtě žádný orgán šetření nezahájí, nezbude jim než se spolehnout na vlastní zhodnocení situace a případně přistoupit k ukončení pracovního poměru.



Mgr. Václav Bělohoubek,
advokát



Mgr. Barbora Autratová,
advokátní koncipientka



[act legal s.r.o., advokátní kancelář](#)

Truhlářská 13-15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 537 500 - 501
e-mail: office.prague@actlegal-czechia.com

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.1.2026, sp. zn. 21 Cdo 946/2025.

[2] Pozn. Tyto lhůty byly novelou zákoníku práce s účinností od 1.6.2025 prodlouženy na 3, resp. 15 měsíců. Rozsudek vychází z předchozí právní úpravy.

[3] Pozn. I tato lhůta byla novelou zákoníku práce s účinností od 1.6.2025 prodloužena na 3 měsíce.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [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: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)