

13. 4. 2012

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

Okamžité zrušení pracovního poměru a šetření jiného orgánu - pomůže trestní oznámení?

Zákoník práce[1] v § 58 odst. 1 stanoví, že zaměstnavatel může pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem pracovní poměr zaměstnance okamžitě zrušit pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu okamžitého zrušení dozvěděl, ale nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Tato právní úprava platila obdobně i v předchozím zákoníku práce[2], takže lze využívat i judikaturu z předchozích dob[3].



Zaměstnavatel se přitom o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozví dnem, kdy jeho vedoucí zaměstnanec, který je bezprostředně nebo výše nadřízen tomu, kdo porušil stanovenou povinnost, získal vědomost o tom, že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod okamžitého zrušení pracovního poměru[4]. Nemusí tu jít o „jistotu“, že se zaměstnanec takového jednání dopustil. Dvoutměsíční subjektivní lhůta tak slouží rovněž k tomu, aby zaměstnavatel mohl provést příslušné šetření, které mu pomůže objasnit okolnosti jednání zaměstnance a udělat si závěr o intenzitě porušení.

Stane-li se v průběhu výše uvedených dvou měsíců dané jednání předmětem šetření jiného orgánu, je možné okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření.

Dle judikatury NS ČR se šetřením jiného orgánu rozumí orgán, který není součástí zaměstnavatele a do jehož zákonné pravomoci patří posuzování uvedeného jednání zaměstnance. Typicky to budou zejména orgány činné v trestním řízení[5]. Šetřením jiného orgánu ale nebylo dle judikatury NS ČR například šetření příčin železniční nehody generální inspekcí Českých drah[6], kdy České dráhy byly zaměstnavatelem daného zaměstnance.

Zjištění tohoto jiného orgánu přitom mohou zaměstnavateli umožnit, aby lépe a nezávisle na vlastních poznatcích posoudil, zda na straně zaměstnance došlo k porušení povinností a jaká byla intenzita tohoto porušení. Nicméně tato úprava se použije, i kdyby šetření jiného orgánu žádná nová zjištění než ta, která byla dosud známa, nepřinesla[7].

Stane-li se jednání zaměstnance před skončením dvoutměsíční subjektivní lhůty předmětem šetření jiného orgánu, může zaměstnavatel s takovým zaměstnancem ukončit pracovní poměr po dobu takového šetření a ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se o výsledku šetření dozvěděl. Absolutním korektivem v tomto směru ale zůstává lhůta jednoho roku ode dne, kdy se daný skutek stal.[8] Tu

nelze překročit ani v případě, že šetření příslušného orgánu v dané lhůtě neskončí - což bude spíše pravidlem.

Výše uvedená úprava platí obdobně i pro případ výpovědi, ať již pro porušení povinností zvláště hrubým způsobem, závažným nebo soustavným méně závažným porušováním povinností souvisejících s výkonem práce, i když v posledním případě (soustavné méně závažné porušování) to zřejmě asi nebude relevantní, neboť takové jednání bude předmětem šetření jiného orgánu spíše výjimečně.

V případě, že existuje důvodné podezření, že jednání zaměstnance je trestným činem, může mít tedy trestní oznámení podané zaměstnavatelem za důsledek prodloužení subjektivní lhůty pro ukončení pracovního poměru. Orgány činné v trestním řízení mají samozřejmě k dispozici mnohem efektivnější nástroje pro prošetření celé záležitosti, než má zaměstnavatel. Otázkou ale zůstává, zda s ohledem na doby trvání jednotlivých řízení má zaměstnavatel vůbec naději, že mu tyto výsledky šetření budou k dispozici, než uplyne nepřekročitelná roční objektivní lhůta.



Mgr. Veronika Odrobinová,
advokátka

[Schönherr s.r.o.](#)

nám. Republiky 1079/1a
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 996 500

Fax: +420 225 996 555

e-mal: office.czechrepublic@schoenherr.eu

[1] Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, v platném znění.

[2] Zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce.

[3] Jednalo se o § 53 odst. 2 zákoníku práce; lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru byla však pouze jeden měsíc.

[4] Viz např. 2 Cdon 725/96, z nedávné doby 21 Cdo 4837/2010.

[5] Viz např. 6 Cdo 52/92.

[6] Viz 21 Cdo 819/99.

[7] Viz 21 Cdo 1153/2003.

[8] Viz např. 6 Cdo 52/92, nově 21 Cdo 4837/2010

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [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 - judikaturní 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](#)