11. 10. 2011

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

Pracovně-právní souvislosti vazby a trestu odnětí svobody – zejména rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Vzetí zaměstnance do vazby samo o sobě není výpovědním důvodem ani důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel by však mohl okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnanci ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, pakliže by byl zaměstnanec vzat do vazby v souvislosti s jednáním (skutkem), jímž porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci – dříve tzv. pracovní kázeň - zvlášť hrubým způsobem. (Z téhož důvodu je možno dát výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. Výpověď podle uvedeného ustanovení zákoníku práce je možno dát i pro závažné (tedy méně intenzívní) porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.)

Odsouzení za trestný čin by důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru dle ust. § 55 odst. 1 písm. a) resp. výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce zakládalo, jestliže by byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok (tento trestný čin tedy nemusí být spáchán v souvislosti s výkonem práce, ale nesmí jít o trestný čin toliko nedbalostní a uložený trest nesmí být jen podmínečný – podmíněně odložený na určitou zkušební dobu; rovněž nestačí jen vzetí zaměstnance do vazby), nebo by byl 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. (Zaměstnavatel může, jak už bylo uvedeno, pracovní poměr okamžitě zrušit dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem; tento důvod může zaměstnavatel použít k okamžitému zrušení pracovního poměru kupř. v situaci, kdy je zaměstnanec odsouzen pro nedbalostní trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a nemůže proto rozvázat pracovní poměr ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, avšak jednání (skutek) zaměstnance lze podřadit pod důvod (skutkovou podstatu) k okamžitému zrušení pracovního poměru ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.)

Odsouzení zaměstnance za trestný čin samo o sobě, nejde-li o trestný čin specifikovaný v ust. § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce nebo skutek, který lze posoudit ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, ani nástup výkonu trestu není výpovědním důvodem, ani důvodem k okamžitému rozvázání pracovního poměru.

Když pracovní poměr trvá

Výkon vazby nebo trestu odnětí svobody, jestliže nedojde k ukončení pracovního poměru (resp. vazba a výkon trestu odnětí svobody v době před rozvázáním pracovního poměru), bude jinou důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnance ve smyslu ust. § 199 odst. 1 zákoníku práce, za

kterou mu nepřísluší náhrada mzdy (resp. platu), nikoliv neomluvenou absencí (neomluveným zameškáním práce). Mám za to, že výkon trestu odnětí svobody (který bezprostředně nenavazuje na vazbu) by byl neomluvenou absencí pouze v případě, že by zaměstnanec zaměstnavatele řádně a včas o této překážce v práci neinformoval.

Další náležitosti

Zaměstnavatel musí dodržet lhůty pro rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením ve smyslu ust. § 58 ve spojení s ust. § 60 zákoníku práce, jakož i omezení – zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru ve smyslu ust. § 55 odst. 2 resp. zákaz výpovědi z pracovního poměru ve smyslu ust. § 53 ve spojení s ust. § 54, zejména pak písm. b) zákoníku práce; výpovědní důvod musí být dle ust. § 50 odst. 4 zákoníku práce v písemné výpovědi resp. důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru musí být dle ust. § 60 zákoníku práce v písemném okamžitém zrušení pracovního poměru skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné; použitý důvod k rozvázání pracovního poměru nesmí být dodatečně měněn.

Spravedlivé opatření

I v daných souvislostech, pokud jde o vzetí zaměstnance do vazby nebo jeho odsouzení k trestu odnětí svobody či nástupu výkonu tohoto trestu, je třeba připomenout, že k okamžitému zrušení pracovního poměru z důvodu porušení pracovních povinností (dříve pracovní kázně) zvlášť hrubým způsobem, tedy ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, lze podle judikatury Nejvyššího soudu ČR přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že se zaměstnancem nelze rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, neboť nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.[1] Vždy lze samozřejmě pracovněprávní vztah ukončit (rozvázat) dvoustranným právním úkonem – dohodou.

Jak doručit příslušný právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru?

V uváděných souvislostech může padnout otázka: Jak doručit zaměstnanci, do vazby nebo do věznice, výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru? Písemnosti týkající se zejména vzniku, změn a skončení pracovního poměru musejí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Zákoník práce rozlišuje a upravuje tři formy doručování písemností zaměstnavatele zaměstnanci, a to:

- osobní doručení samotným zaměstnavatelem, tedy takříkajíc „z ruky do ruky“ (ust. § 334 odst. 2),
- doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, tedy elektronickou poštou čili e-mailem (ust. § 335), tento způsob doručování v pracovněprávních vztazích bude z hlediska kvantity v praxi přes veškerý pokrok v oblasti elektronické komunikace spíše výjimečným; v daných souvislostech (doručování do vazby nebo do věznice) nepřipadá jeho použití v úvahu vůbec,
- doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (ust. § 336),přičemž jednoznačně preferuje osobní doručení samotným zaměstnavatelem (resp. pověřeným zaměstnancem zaměstnavatele event. jinou zaměstnavatelem pověřenou (zmocněnou) fyzickou osobou).

Obviněný ve vazbě může přijímat písemná sdělení (korespondenci) bez omezení. Korespondence však podléhá kontrole, která zahrnuje seznámení se příslušných orgánů s obsahem písemností. Vězeňská služba má povinnost korespondenci zadržet a předat orgánům činným v trestním řízení, zakládá-li její obsah podezření z trestné činnosti nebo jestliže by doručením korespondence mohl být mařen účel vazby. (Zadržená korespondence se založí do trestního spisu a nezávadná část jejího

obsahu se oznámí adresátu.) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru jistě objasňování skutečností závažných pro trestní stíhání nemaří, a proto by Vězeňská služba měla jejich doručení obviněnému umožnit (zajistit). Obdobně může korespondenci přijímat i odsouzený vykonávající trest odnětí svobody ve věznici.

Osobní doručení

Při osobním doručení zaměstnavatel doručuje zaměstnanci písemnost do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen. Osobní doručení zaměstnavatelem zaměstnanci do vazby či výkonu trestu odnětí svobody nebude nejspíš prakticky možné, i když jej samozřejmě zcela vyloučit nelze. (Obviněný ve vazbě zásadně má nárok na přijímání návštěv za stanovených podmínek. Obdobně i odsouzený ve věznici má nárok na přijímání návštěv za stanovených podmínek.) Zaměstnavatel může doručením písemnosti pověřit i jinou osobu na základě plné moci.

Pokud zaměstnavatel doručuje písemnost sám nebo prostřednictvím třetí osoby (ať už je touto osobou kdokoliv, v případě doručování do výkonu trestu odnětí svobody např. osoba odsouzenému zaměstnanci blízká), tedy doručuje-li „ve vlastní režii“, měl by si ve vlastním zájmu zajistit důkaz o doručení (a to podpisem zaměstnance na kopii výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru) či o odmítnutí převzetí písemnosti. Očekává-li zaměstnavatel odmítnutí převzetí, je vhodné, aby si k doručení obstaral svědka (tím spíše bude-li osobně doručovat právě do vazby nebo do věznice) a sepsal o event. odmítnutí převzetí písemnosti záznam. Písemnost se považuje ve smyslu ust. § 334 odst. 3 zákoníku práce za doručenou také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

Teprve není-li osobní doručení možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Tento způsob lze rozhodně v případě vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody doporučujit. Mám za to, že zaměstnavatele nelze nutit k pokusu o osobní doručení zaměstnanci ve vazbě nebo ve výkonu trestu a že lze ihned přistoupit k doručení skrze provozovatele poštovních služeb.

Doručení provozovatelem poštovních služeb

Písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa. Touto adresou může být i adresa vazební věznice nebo věznice. (Písemnost může být doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance.) Doručení písemnosti zaměstnavatele doručované prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být doloženo písemným záznamem o doručení. Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme. Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti; o poučení musí být proveden písemný záznam.

Krácení dovolené

Zaměstnanci, který zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody, se ve smyslu ust. § 223 odst. 4 zákoníku práce za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů krátí dovolená za kalendářní rok o jednu dvanáctinu. Stejně se krátí dovolená pro vazbu, došlo-li k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo byl-li zaměstnanec obžaloby zproštěn, popřípadě bylo-li proti němu trestní stíhání zastaveno jenom proto, že není za spáchaný trestný čin trestně odpovědný nebo že mu byla udělena

milost anebo že trestný čin byl amnestován. (Skončí-li trestní stíhání s jiným výsledkem – např. soud zprostí obžalovaného (a vazebně stíhaného) zaměstnance obžaloby, protože: se neprokáže, že se stal skutek, pro nějž je obžalovaný stíhán; v žalobním návrhu označený skutek není trestným činem; neprokáže se, že tento skutek spáchal obžalovaný atp., dovolená se nekrátí.) Při krácení dovolené z uvedených důvodů neplatí, že zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, musí být poskytnuta dovolená alespoň v délce dvou týdnů.

Srážky náhrady mzdy

Zaměstnanec je povinen vrátit zaměstnavateli již případně vyplacenou náhradu mzdy (platu) za vyčerpanou dovolenou nebo její část, na niž ztratil v důsledku jejího krácení právo. Zaměstnavatel je oprávněn ve smyslu ust. § 147 odst. 1 písm. e) vyplacenou náhradu srazit ze mzdy (platu); nepotřebuje k tomu uzavírat se zaměstnancem dohodu o srážkách.

Richard W. Fetter

---

[1] Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. Cdo 379/2000: „Ust. § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.
Při zkoumání míry intenzity porušení pracovní kázně (zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem) může soud přihlédnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, 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 pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.
Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.“
(Předmětný důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance upravoval již zrušený zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, jak uvedeno, v ust. § 53 odst. 1 písm. b); v aktuálním zákoníku práce – zákonu č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, jde o ust. § 55 odst. 1 písm. b).)

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?

- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe