

14. 8. 2012

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

## **Vědomost zaměstnavatele o důvodu a běh subjektivní lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru**

Dvoutřměsíční lhůta, během které musí zaměstnavatel přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru (aby šlo o platný právní úkon), začíná plynout ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru prokazatelně (skutečně) dověděl (získal o něm vědomost).

Z hlediska skutkového stavu bylo ve věci posuzované Nejvyšším soudem ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1522/2011 a uzavřené rozsudkem ze dne 27. 6. 2012, zjištěno, že mezi žalobcem (zaměstnancem), který podle pracovní smlouvy ze dne 4. 5. 2009 vykonával v pracovním poměru u žalovaného (zaměstnavatele) práci finančního manažera, a žalovaným byla uzavřena smlouva o "svěření služebního vozidla do osobní péče", v níž bylo dohodnuto, že žalobci je pro plnění úkolů v souvislosti s výkonem povolání svěřeno motorové vozidlo zn. Škoda Octavia SPZ 9A04327 s tím, že žalobce je povinen vést evidenci "služebních jízd" v předané knize jízd, do které v případě pronájmu vozidla zanese i ujeté kilometry v době pronájmu; dále bylo dohodnuto, že "služební" vozidlo nelze bezplatně používat pro soukromé účely a že, bude-li chtít žalobce použít vozidlo mimo "služební účely", požádá statutární orgán žalovaného (v naléhavém případě telefonicky) o umožnění pronájmu vozidla, který bude žalobcem uhrazen po jeho ukončení žalovanému na základě počtu ujetých kilometrů a počtu pronajatých dnů podle platného ceníku za pronájem. Dopisem ze dne 2. 3. 2010 žalovaný sdělil žalobci, že mu odebírá osobní ohodnocení za měsíce únor až květen 2010, neboť na základě provedené namátkové kontroly knihy jízd bylo zjištěno nevedení této knihy a dále bylo zjištěno, že pracovní cesty žalobce "v měsíci lednu a únoru" nebyly nařízeny ani schváleny jeho nadřízeným Ing. V. R.

Následnou kontrolou žalovaný zjistil, že žalobce vykázal v knize jízd uvedeného vozidla v době od 4. 6. 2009 do 29. 12. 2009 celkem 23 pracovních cest v celkové délce 9.207 km, které mu nebyly žalovaným nařízeny a které ani nebyly vykonány, a ve dnech 24. 7. - 26. 7. 2009 a 21. 2. - 26. 2. 2010 vykázal soukromé cesty v délce 720 km a 1841 km. Zaměstnavatel proto přistoupil k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem jeho okamžitým zrušením, jehož platnost zaměstnanec soudně napadl. Žalovaný v dopise ze dne 8. 3. 2010 mimo jiné uvedl, že okamžitě zrušuje pracovní poměr se žalobcem podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce proto, že žalobce evidoval v knize jízd vedené o používání osobního vozidla Škoda Octavia RZ 9A04327 svěřeného mu pro "služební" potřeby na základě "smlouvy o svěření služebního vozidla do osobní péče" za období červen až prosinec 2009 "kromě jiných též 23 pracovních cest s celkem 9.927 ujetými km", které mu žalovaným nebyly nařízeny a které ani nebyly realizovány. Z takto vymezeného důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru je zřejmé, že žalovaný spatřoval důvod k tomu, že se žalobcem rozvazuje pracovní poměr okamžitým zrušením, mimo jiné v porušení povinnosti žalobce vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem jeho jednáním spočívajícím ve vykazování 23 žalovaným mu nenařízených a neuskutečněných pracovních cest o celkové délce 9.927 km v období měsíců červen až prosinec 2009.

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1522/2011, ze dne 27. 6. 2012, kterým zamítl

dovolání zaměstnance proti rozsudku odvolacího soudu (jímž byl změněn žalobě vyhovující rozsudek soudu prvního stupně tak, se žaloba zamítá), jako nedůvodnou odmítl m.j. námitku zaměstnance jako dovolatele, že žalovaný zaměstnavatel s ním okamžitě zrušil pracovní poměr až po uplynutí dvouměsíční subjektivní lhůty uvedené v ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce.

Zaměstnavatel se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru doví dnem, kdy jeho vedoucí zaměstnanec (ust. § 11 odst. 4 zákoníku práce), který je bezprostředně nebo výše nadřízen (a je tedy oprávněn tomuto podřízenému zaměstnanci ukládat pracovní úkoly a dávat mu k tomuto účelu závazné pokyny) tomu, kdo porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, získal vědomost (dověděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru. Pro určení počátku běhu lhůty, uvedené v ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce, není významné, kdy zaměstnavatel důvod okamžitého zrušení zjistil. Právní úprava nedává ani prostor pro výklad, že by tato lhůta začala běžet již na základě předpokladu (jakkoliv by byl pravděpodobný), že takový důvod nastane, nebo na základě domněnky, že zaměstnavatel o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem mohl či dokonce musel k určitému datu vědět. Dvouměsíční lhůta, během které musí zaměstnavatel přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru (aby šlo o platný právní úkon), začíná plynout ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru prokazatelně (skutečně) dověděl. [1]

Z uvedeného vyplývá, že námitka dovolatele, že si lze "stěžít představit", že by jeho přímý nadřízený Ing. V. R., který měl pouze dva podřízené manažery a který se jako "vlastník společnosti" zajímal o měsíční stav spotřeby pohonných hmot, získal vědomost o neoprávněném vykazování pracovních cest žalobcem až z kontroly provedené dne 3. 3. 2010, nemůže být opodstatněná. Dovolatel totiž nevychází z prokázané vědomosti žalovaného o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru, ale jen z vědomosti předpokládané (pravděpodobné).

## Adolf Maulwurf

-----  
[1] Srovnej rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 1998 sp. zn. 2 Cdon 600/97.

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

## 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 - judikатурní 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](#)