

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

Vybrané aspekty a počítání času v okamžitém zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem podle § 55 odst. 1 písm. b) („OZPP“) zák. č. [262/2006](#) Sb., Zákoníku práce („ZP“), je jistě nejkrajnější prostředek ukončení pracovněprávního vztahu se zaměstnancem, který z povahy věci budí časté vášně zúčastněných stran. Stává se tím náchylnější k riziku soudních sporů častěji, než jiné oblasti upravené ZP. Právě četnost sporů dělá z tématu atraktivní záležitost, která precizuje zákonem neřešené otázky a tím nakonec posiluje právní jistotu všech recipientů právní úpravy. Předmětem článku je zasadit další části do jinak podrobně zpracované problematiky, které v praxi mohou působit aplikační problémy.

Prameny pracovního práva včetně dnes velmi bohaté judikatury dostatečně upřesnily zákonem obecně formulovaný hmotněprávní požadavek zvláště hrubého porušení povinnosti zaměstnance k jím vykonávané práci, který je nutným předpokladem ke zvolenému způsobu rozvázání pracovního poměru.

§ 55 odst. 1 písm. b) ZP:

„Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.“

O formálním požadavku na písemné provedení OZPP a jeho náležité (byť v praxi stále problematické) doručení do vlastních rukou také není ve své podstatě většího sporu. **Jednotlivé části textu se proto zaměřují na vybrané třecí plochy, které způsobují aplikační problémy v praxi a dále na některé zajímavé aspekty, jež problematiku rozvíjejí a doplňují. Jde především o oblast věcných (materiálních) podmínek OZPP týkající se:**

1. Skutkového vymezení důvodu OZPP se zaměřením na časové souvislosti;
2. Času a oprávněných osob ke zjištění důvodů pro OZPP a jeho následnému udělení;
3. Prekluzivní lhůty pro OZPP a její subsidiarity s Občanským zákoníkem.
4. Skutkové vymezení důvodu OZPP se zaměřením na časové souvislosti

Ustanovení § 60 ZP je jazykově natolik obecné, že se po čase musela zrodit interpretační vodítka, „jak číst“ vágní normu tak, aby došlo k naplnění její předpokládané dispozice danou zákonodárcem. Rozhodovací praxe svým výkladem dospěla k závěru, že pro splnění požadavku bezvadného skutkového vymezení, je zapotřebí k přesné individualizaci v OZPP uvést údaje o tom, **kdy, kde, jakým jednáním a která konkrétní povinnost měla být porušena.**[\[1\]](#)

§ 60 ZP:

„V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží.“

Smyslem uvedeného je, aby propouštěný zaměstnanec bez pochyb porozuměl vytykanému jednání – konkrétně věděl skutečné důvody, které vedly zaměstnavatele k OZPP. Pro účely ochrany práv zaměstnance je norma podstatná k efektivnímu uplatnění práv, jednak v případě jeho přesvědčení o neplatnosti OZPP (z jakýchkoli skutkových či zákonných důvodů), nebo naopak aby chyby uznal a nesl nepříznivé následky svého (ne)jednání.

Lze říci, že i kdyby zaměstnavatel byl sebevíce oprávněn k udělení OZPP zaměstnanci, ale nebude schopen jej formálně a věcně (dle zákona) správně formulovat, nebude úspěšný v případě žaloby na neplatnost OZPP ze strany zaměstnance. V praxi se proto zažila strategie „tonoucího, který se stébly chytá“, neboť obecně formulované ustanovení se mnohdy zneužívá. Rázem se objevují jedinci, kteří nerozumí v podstatě ničemu.

K poměrně (z pohledu zaměstnavatelů) „tvrdému“ ustanovení § 60 ZP lze však najít řadu korektivů, které jeho požadavky upřesňují a do jisté míry i zmírňují. Mezi takové se řadí trojice uvedených judikátů Nejvyššího soudu (NS), která říká, že **uvedené skutečnosti**^[2] „**není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost a nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné jen tehdy, kdyby se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen.**“^[3] Přičemž ustálená rozhodovací praxe jedním dechem dodává: „Výklad projevu vůle může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projednáno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze "nahrazovat" nebo "doplňovat" vůli, kterou účastník v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji (...).“^[4] Ve spojení s § 4 a 553 an. zák. č. 89/2012, Občanského zákoníku („OZ“) dostává požadavek na skutkové vymezení OZPP již hmatatelnější hranice, které brání zjevné zneužitelnosti práva každé ze stran takto zanikajícího vztahu.

Z judikatury:

„Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru proto musí být uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů uvedených v ustanovení § 55 odst. 1 zák. práce byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v jakém konkrétním jednání zaměstnance je spatřován; jen taková konkretizace použitého důvodu po skutkové stránce zajišťuje, že nevzniknou pochybnosti o tom, z jakého důvodu byl pracovní poměr okamžitě zrušen, a že důvod nebude možné dodatečně měnit. Skutečnosti, které byly důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost a nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné jen tehdy, kdyby se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen (...). U důvodu podle § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce je třeba věnovat přesnému popisu vytykaného skutku zvýšenou pozornost, aby byla možná jeho přesná individualizace, je třeba uvést konkrétní údaje o tom, kdy, kde, jakým jednáním a která konkrétní povinnost měla být porušena.“^[5]

Údaje o tom, KDY byla konkrétní povinnost porušena

V úvodu jsou zmíněné judikaturní požadavky k přesné individualizaci OZPP. Mezi první je zařazen údaj o tom, kdy došlo k porušení povinnosti. Časový údaj porušení povinnosti zaměstnancem má klíčový význam hned z několika úhlů. Za prvé se jedná o přesný identifikátor, který zamezuje dalším možnostem rozšiřovat či dodatečně měnit důvody OZPP, čímž se stává „klíčovým hráčem“ na poli skutkového vymezení důvodu. Druhým aspektem, proč judikatura správně zařadila „čas“ mezi „podstatné náležitosti OZPP“ je i možnost určení počátku běhu prekluzivní lhůty (o níž bude psáno ve 3. části).

Časový údaj v pojetí NS přitom není striktně přesné datum, hodina apod. (lze však doporučit být co nejpřesnější). Jelikož pracovní náplň zaměstnance je mnohdy pestrá stejně jako jeho život, nelze vždy spravedlivě požadovat po zaměstnavateli vypsání všech přesných dat, kdy došlo ke konkrétním porušením povinností. Dá se předpokládat, že v určitých případech se zaměstnavatel dozví o zvláště hrubém porušení povinností zaměstnance až s odstupem času a jeho konkrétní (zpětné) určení, může být problematické. Typově půjde o jednání vykazující znaky podvodu, který má za cíl zastržit pravou povahu jednajícího a jeho odhalení bývá až s časovým odstupem, např. při kontrolní činnosti.

Konkrétní případ:

V posuzovaném případě žalovaný (zaměstnavatel) v dopise mimo jiné uvedl, že okamžitě zrušuje pracovní poměr se žalobcem (zaměstnancem) podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (ZP) z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem proto, že „se žalobce v období říjen 2008 až březen 2009 opakovaně, vědomě a záměrně dopustil podvodného jednání, a to tak, že porušil interní předpisy týkající se prodeje a vyúčtování jízdenek zakoupených v autobuse, tohoto jednání se dopouštěl opakovaně na zahraničních linkách, kdy klientům namísto ručně vypsané jízdenky pouze vydal tzv. palubenku, vybrané peníze již nevyúčtoval a ponechal si je (...).“[\[6\]](#)

Nesprávné závěry odvolacího soudu:

Odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně dovodil, že „skutek, který byl žalobci vytýkán v okamžitém zrušení pracovního poměru, nebyl dostatečně skutkově vymezen“. „Uvedené období říjen 2008 až březen 2009 představuje delší časový úsek bez bližšího určení, v jakém konkrétním termínu se měl žalobce vytýkaného jednání dopustit a na které konkrétní zahraniční lince“, (...) „bližší určení vytýkaných skutků je nezbytné i pro posouzení dodržení dvouměsíční lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru“.[\[7\]](#)

Závazná judikatura NS ČR v posuzovaném případě:

NS s odvolacím soudem nesouhlasil. „Z hlediska zákonných požadavků na obsah okamžitého zrušení pracovního poměru nebylo nezbytné, aby žalovaná v okamžitém zrušení uvedla i konkrétní termín a na které konkrétní zahraniční lince se měl žalobce vytýkaného jednání dopustit, neboť i bez těchto dalších údajů nemohly vzniknout pochybnosti o tom, ze kterého důvodu se pracovní poměr okamžitě zrušuje a které povinnosti měl žalobce porušit. Uvedené vyznačení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru je tedy dostatečně konkrétní a určité. I žalobci tak již v okamžiku předání dopisu (z jeho obsahu) muselo být zřejmé, jakého konkrétního porušení povinností se měl dopustit, a takto vymezený důvod ani nebylo možné (ani k tomu nedošlo) nějakým způsobem dodatečně měnit.“[\[8\]](#)

Současně Nejvyšší soud dovodil, že „(...) není vždy potřebné, aby okamžité zrušení pracovního poměru obsahovalo také údaje o tom, kdy se zaměstnavatel dověděl o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo kdy tento důvod vznikl.“[\[9\]](#)*

*(Jak bude uvedeno v další části, z důvodu předběžné opatrnosti lze doporučit tuto informaci v OZPP uvést).

Podpurné odkazy svědčící konkretizaci OZPP

Pro bezvadné vyhotovení OZPP se doporučuje krom výše uvedených esenciálních požadavků, také přiložit **listiny a jiná média**, která jsou schopna prokázat tvrzení vtělená do skutkových vymezení důvodu pro OZPP, a to odkazem v OZPP nebo přímo jako jeho přílohu. Vyjma níže uvedených se může jednat o záznamy z účetních a jiných programů, které zaměstnanec zná, případně s nimi přímo pracuje.

„Požadavku určitosti nebude většinou na překážku, bude-li při konkretizaci důvodu rozvazovacího úkonu odkázáno na obsah jiné listiny (inspekční záznam, protokol o šetření apod.), jejíž obsah ale bude druhému účastníku pracovního poměru znám (z předchozí doby nebo proto, že mu bude zároveň s rozvazovacím úkonem doručen) a sám osobě spolu s listinou o okamžitém zrušení pracovního poměru bude dostatečně konkrétním popisem důvodu rozvázání pracovního poměru.“[\[10\]](#)

Projevy účastníků jako důkaz o dostatečném srozumění s důvody OZPP

K naplnění litery § 60 ZP mohou svědčit i další dodatečné projevy účastníků pracovněprávního vztahu, které je třeba vykládat, hodnotit a posuzovat společně s OZPP. Jedním z nich je způsob doručení a chování stran při zpracování informací, které se dostanou do jejich dispoziční sféry. Jinými slovy se dá předpokládat, že pokud je OZPP doručeno do vlastních rukou např. dle § 334 odst. 2 věta první ZP (osobně na pracovišti), tak se obsah OZPP alespoň částečně projedná, aby bylo možné případně dovozovat jaké skutkové důvody jsou podkladem zrušovacího projevu. Nad to, pokud zaměstnanec odmítne převzetí OZPP, jímž se mimo jiné doručení stane účinným, pak lze pokládat otázku, co vedlo zaměstnance k jeho odmítnutí. Lze učinit dílčí závěr, že skutečné srozumění zaměstnance s obsahem OZPP a jeho následné prokázání, byť za pomoci nepřímých důkazů, může hrát klíčovou roli pro naplnění ustanovení § 60 ZP.

K tomu argumentum a contrario judikatura NS:

„V posuzovaném případě bylo okamžité zrušení pracovního poměru doručeno žalované „doporučeně s dodejkou“, obsah okamžitého zrušení pracovního poměru tudíž v souvislosti s jeho doručením nemohl být se žalobkyní projednán, aby bylo možné případně dovozovat, že žalované muselo být zřejmé, které skutkové důvody (jaké konkrétní skutky) jsou důvodem zrušovacího projevu žalované, aby se mohla případně bránit kupříkladu tím, že určitá jízda služebním automobilem byla uskutečněna z pracovních důvodů, že konkrétní jednání, které by bylo označeno jako předstírané, skutečně proběhlo, apod.(...).“[\[11\]](#)

Závěrem

OZPP se dostává pravidelně velké pozornosti, protože je prostředek ultima ratio k rozvázání pracovního poměru a budí u zúčastněných stran emoce, které ústí v soudní spory. K jeho použití by mělo docházet ve skutečně nejzávažnějších případech porušení povinností, u kterých nelze najít mírnější řešení.

Recentní velmi bohatá judikatura položila základní kameny pro výklad někdy vágních ustanovení zákona, a proto mnoho nových sporů bude o nalézání jednotlivých odlišností nebo hodnocení míry intenzity porušení povinností.

Skutkové vymezení OZPP má dnes konkrétní obsah a při jeho plnění je vhodné být co nejpřesnější. Otázky „*kdy, kde, jakým jednáním a která konkrétní povinnost měla být porušena*“ by měly být zodpovězeny vždy, přičemž není nutné je rozvádět do všech podrobností. V pochybnostech, co je a není podrobnost, je dobré minimálně na skutečnost pro účely vyhotovení OZPP odkázat a následně přistoupit k přípustnému výkladu projevu vůle, která byla díky odkazu projevována. Nepůjde tak o nedovolené „nahrazování“ nebo „doplňování“.

V krajních situacích lze určitost OZPP dovodit nepřímými důkazy, které svědčí o srozumění druhé strany s obsahem rozvazovacího úkonu.

Radek Voňavka
In-House Counsel



[TOMAN & PARTNEŘI advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Trojanova 12
120 00 Praha 2

Tel.: +420 224 918 490
Fax: +420 224 920 468
e-mail: ak@iustitia.cz

[1] rozsudek Nejvyššího soudu:

ze dne 8. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2374/2000;
ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4902/2014;
ze dne 18. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3648/2019.

[2] kdy, kde, jakým jednáním a která konkrétní povinnost měla být porušena.

[3] rozsudek Nejvyššího soudu:

ze dne 8. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2374/2000;
ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4902/2014;
ze dne 18. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3648/2019.

[4] rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3648/2019.

[5] rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4902/2014.

[6] rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3572/2013

[7] tamtéž.

[8] tamtéž.

[9] tamtéž.

[10] Zákoník práce, 3. vydání, 2019, s. 371 - 375: M. Putna

[11] rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4902/2014

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

Další články:

- [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: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)