



## ZVLÁŠŤ HRUBÉ PORUŠENÍ PRACOVNÍ KÁZNĚ A TRESTNÍ OZNÁMENÍ NA ZAMĚSTNANCE

RICHARD W. FETTER

Jak je to s během lhůty pro rozvázání pracovního poměru, pokud porušení pracovní kázně zaměstnance šetří orgány činné v trestním řízení? Stačí pro prodloužení dvouměsíční lhůty, v níž musí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr (stihnout doručit mu tato právní jednání) pro porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, podání trestního oznámení?

Podle § 58 odst. 1 zákoníku práce: Pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.

Podle § 58 odst. 2 zákoníku práce: Stane-li se v průběhu 2 měsíců podle odst. 1 jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Uplynutím lhůty uvedené v § 58 zákoníku práce dochází k zániku práva; bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédne soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne (§ 330 zákoníku práce). Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3346/2017, ze dne 15. 12. 2017, vyložil: Je-li jiným orgánem ve smyslu ustanovení § 58 odst. 2 zákoníku práce orgán činný v trestním řízení, stává se jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, předmětem šetření tohoto orgánu od okamžiku sepsání záznamu o zahájení úkonů trestního řízení k objasnění a prověření skutečností důvodně nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin.

NS ČR odmítl ve sporu o neplatnost okamžitého rozvázání pracovního poměru názor, že porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci se stává předmětem šetření jiného orgánu (orgánu činného v trestním řízení) ve smyslu § 58 odst. 2 zákoníku práce již okamžikem podání trestního oznámení. V projednávané věci se proto skutek vytčený zaměstnanci v okamžitém

zrušení pracovního poměru nestal předmětem šetření jiného orgánu (orgánu činného v trestním řízení) již v okamžiku, kdy zaměstnavatel zaslal státnímu zastupitelství trestní oznámení (30. ledna 2012), nýbrž až dnem 23. května 2012, kdy příslušný policejní orgán učinil záznam o zahájení úkonů trestního řízení podle § 158 odst. 3 trestního řádu. Za situace, kdy dvouměsíční lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru začala plynout dne 30. listopadu 2011 a okamžité zrušení pracovního poměru bylo zaměstnanci doručeno dne 1. února 2012, stalo se tak až po uplynutí prekluzivní lhůty uvedené v § 58 zákoníku práce, proto okamžité zrušení pracovního poměru bylo z tohoto důvodu neplatným právním úkolem.

## FORMA A OBSAH TRESTNÍHO OZNÁMENÍ

Trestní oznámení neboli oznámení o skutečnostech nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin, je podáním ve smyslu § 59 zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řádu soudním, ve znění pozdějších předpisů (tr. řád). Trestní oznámení lze učinit stejně jako jiné podání, tedy písemně, ústně do protokolu, v elektronické podobě podepsané elektronicky podle zvláštních předpisů, telegraficky, telefaxem nebo dálkopísem. V policejní praxi se přípouští i telefonické trestní oznámení, které je však nutno považovat za jiný podnět k trestnímu řízení. To, zda určité podání je trestním oznámením, se posuzuje podle obsahu příslušného podání (§ 59 odst. 1 tr. řádu). Z podání musí být patrné, kterému orgánu činnému v trestním řízení je určeno, kdo jej činí, které věci se týká a co sleduje, a musí být podepsáno a datováno (§ 59 odst. 4 věta první tr. řádu).

Obsahuje-li trestní oznámení učiněné písemnou formou zákonem předepsané náležitosti a lze-li na jeho základě učinit závěr o podezření ze spáchání trestného činu, je policejní orgán povinen provést všechna potřebná šetření a opatření k odhalení skutečností nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin, a směřující ke zjištění jeho pachatele (§ 158 odst. 1 tr. řádu).

Před započítáním této činnosti je policejní orgán povinen neprodleně sepsat záznam o zahájení úkonů trestního řízení k objasnění a prověření skutečností důvodně nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin; v tomto záznamu uvede skutkové okolnosti, pro které řízení zahajuje, a způsob, jakým se o nich dověděl.

Opis záznamu zašle do 48 hodin od zahájení trestního řízení státnímu zástupci (§ 158 odst. 3 tr. řádu). Jestliže však podání, byť je třeba výslovně označeno jako trestní oznámení, neobsahuje informace a skutečnosti nasvědčující podezření, že došlo ke spáchání trestného činu, bude vyřízeno podle povahy věci jinak, s přihlédnutím k jeho obsahu. V úvahu přichází vyrozumění podatele o zjevné neodůvodněnosti podezření, odložení věci nebo postoupení jinému orgánu, pokud je předmětné podání z hlediska svého obsahu např. opravným prostředkem, stížností na postup policejního orgánu nebo státního zástupce anebo na průtahy v řízení apod. Podrobnosti k vyřizování podání, která nejsou trestním oznámením, obsahují vnitřní předpisy Policie ČR a státního zastupitelství.





## POSTUP POLICIE

Po podání trestního oznámení příslušnému orgánu (státnímu zástupci nebo policejnímu orgánu) tedy nastává fáze prověřování tohoto podání z hlediska, zda obsahuje dostatek relevantních informací a skutečností, na jejichž podkladě lze učinit závěr o podezření ze spáchání trestného činu. V této fázi policejní orgán provádí potřebné šetření a činí opatření podle zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů (§ 69 odst. 1 tohoto zákona). Tento postup by měl být omezen výhradně na zjištění relevantních poznatků, odůvodňujících, byť dosud neprokázané a nejasné, podezření ze spáchání trestného činu. V praxi jsou potřebná šetření prováděna zejména k objasnění obsahu a důvodnosti nejasných podání, z nichž není zcela patrné podezření, zda došlo ke spáchání trestného činu či nikoli. Jakmile policejní orgán disponuje dostatkem relevantních informací, sepíše podle § 158 odst. 3 tr. řádu záznam o zahájení úkonů trestního řízení k objasnění a prověření skutečností důvodně nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin. Od okamžiku sepsání tohoto záznamu již policejní orgán postupuje podle hlavy deváté trestního řádu, napsané „Postup před zahájením trestního stíhání“, a započne s prováděním jednotlivých úkonů. Tato fáze pak končí buď vydáním usnesení o zahájení trestního stíhání (jestliže prověřováním podle § 158 zjištěné a odůvodněné skutečnosti nasvědčují tomu, že byl spáchán trestný čin, a je-li dostatečně odůvodněn závěr, že jej spáchala určitá osoba – § 160 odst. 1 tr. řádu), nebo usnesení o odložení věci z důvodů uvedených v § 159a – 159c tr. řádu, příp. jiným vyřízením věci (např. odevzdání věci příslušnému orgánu k projednání přestupku – § 159 odst. 1 tr. řádu).

## TRESTNÍ OZNÁMENÍ A PORUŠENÍ PRACOVNÍ KÁZNĚ

Trestní oznámení může obsahovat také popis jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. V takovém případě lze závažné jednání zaměstnance vylíčené v trestním oznámení považovat za předmět šetření orgánů činných v trestním řízení (konkrétně policejního orgánu) teprve v momentě, kdy policejní orgán započne vlastní šetření oznámeného skutku, které spočívá v prověřování skutečností, jež nasvědčují tomu, že byl spáchán trestný čin, a že jej spáchala určitá osoba, a o započetí této činnosti sepíše záznam o zahájení úkonů trestního řízení podle § 158 odst. 3 tr. řádu. Do té doby ještě není trestní řízení zahájeno a činnost policejního orgánu se omezuje toliko na prověřování trestního oznámení z toho hlediska, zda vůbec lze na podkladě v něm uvedených informací a skutečností učinit závěr o podezření ze spáchání trestného činu. Nemůže se tak naplnit účel, na který míří § 58 odst. 2 zákoníku práce. Proto NS ČR dospěl k výše uvedenému závěru.

Lze tedy konstatovat, že zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem okamžitým zrušením pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl; stane-li se v průběhu dvouměsíční lhůty jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývajících z práv-

ních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, prodlužuje se tato lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru tak, že skončí teprve uplynutím dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o výsledku tohoto šetření dověděl. Marrým uplynutím této prekluzivní (propadné) lhůty zaměstnavatelé zaniká možnost rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením, i kdyby jinak byly všechny zákonné předpoklady splněny. Je-li jiným orgánem, který skutek zaměstnance šetří (prošetřuje), ve smyslu § 58 odst. 2 zákoníku práce orgán činný v trestním řízení, stává se jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, předmětem šetření tohoto orgánu až od okamžiku sepsání záznamu o zahájení úkonů trestního řízení k objasnění a prověření skutečností důvodně navštědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin, nikoliv již od podání trestního oznámení. ■

Autor článku je právník zabývající se pracovním a občanským právem.

## ČEŠI CHTĚJÍ VÍCE DOVOLENĚ

Dovolená nad rámec zákona se v ČR probojovala na čelní přičky žebříčku oblíbených benefitů. Zároveň jde o benefit, u něhož zájem zaměstnanců vysoce převyšuje nabídku českých firem. Vyplývá to z průzkumu personální agentury Grafton Recruitment.

*„Ze zákona mají čeští zaměstnanci nárok na 20 dní dovolené ročně, což ve srovnání se zbytkem Evropy není mnoho. Například ve Velké Británii mohou zaměstnanci čerpat 28 dní, v Rakousku, Skandinávii či Lucembursku 25 dní a lepší situace vládné dokonce i na Slovensku, kde mají zaměstnanci po dovršení 33 let rovněž nárok na 25 dní placeného volna,“* uvádí Jitka Součková, marketingová manažerka Grafton Recruitment s tím, že je tedy zájem Čechů o delší dovolenou celkem logický a souvisí i s čím dál větší snahou zaměstnanců o dosažení dobře vyváženého profesního a soukromého života.

I když rostoucí počet zaměstnavatelů nabízí dovolenou nad rámec zákona, zájem je mnohem vyšší. Z průzkumu Grafton Recruitment vyplynulo, že 25 dní dovolené může čerpat jen 50 % zaměstnanců, v případě dělnických profesí pak 59 %. *„Pomalou se objevují i firmy, které jdou v nabídce ještě dál a nabízejí dokonce více než 25 dní. Takovou výhodu však zatím mají pouhá 4 % českých zaměstnanců,“* říká Jitka Součková a dodává: *„Benefity jsou v dnešní době velmi důležitým nástrojem jak pro motivaci lidí, tak i pro nábor nových zaměstnanců. Firmy by tedy měly při tvorbě balíčku poskytovaných podmínek a výhod preference Čechů zohledňovat. Dovolená nad rámec zákona by v každém případě neměla být opomíjena, protože je v žebříčku zaměstnaneckých preferencí na druhém místě, hned po 13./14. platu.“*

Do průzkumu, který byl zrealizován od ledna do července 2018, se zapojilo 1 485 respondentů.

