Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2026, sp. zn. 21 Cdo 946/2025, ECLI:CZ:NS:2026:21.CDO.946.2025.1

Číslo: 55/2026

Právní věta:

Je-li v průběhu lhůty 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru se zaměstnancem (§ 58 odst. 1 zák. práce ve znění účinném do 31. 5. 2025), jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, může s ním zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se dověděl o výsledku tohoto šetření. Skutečnost, zda šetření jiného orgánu začalo před tím, než se zaměstnavatel dověděl o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru, nebo až poté, co se o tomto důvodu dověděl (nezačalo-li šetření jiného orgánu až po uplynutí dvouměsíční lhůty stanovené v § 58 odst. 1 zák. práce), není významná.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 21.01.2026

Spisová značka: 21 Cdo 946/2025

Číslo rozhodnutí: 55

Číslo sešitu: 8

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Lhůta prekluzivní [Lhůty], Okamžité zrušení pracovního poměru, Výklad právních předpisů (výklad právních norem)

Předpisy: § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb. ve znění do 30. 6. 2023
§ 58 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. ve znění do 30. 6. 2023
§ 58 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. ve znění do 30. 6. 2023

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Nejvyšší soud odmítl dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 26. 11. 2024, sp. zn. 13 Co 761/2024, v části výroku I, ve které byl potvrzen rozsudek Okresního soudu v Klatovech ze dne 23. 5. 2024, sp. zn. 7 C 92/2023, ve výroku o náhradě nákladů řízení, a ve výroku II o náhradě nákladů odvolacího řízení; v dalším dovolání zamítl.

I.
Dosavadní průběh řízení

1. Dopisem ze dne 21. 2. 2023 žalovaný sdělil žalobci, že po nálezu odposlouchávacího zařízení v kanceláři sociální pracovnice dne 21. 11. 2022 byl žalobce dne 13. 12. 2022 „předveden OOK Klatovy k podání vysvětlení celé záležitosti“, že po ukončení vyšetřování Policií České republiky a uzavření případu dne 14. 2. 2023 byla žalovanému podána závěrečná zpráva dne 20. 2. 2023, že dle zjištěného skutkového stavu vyplynulo, že toto odposlouchávací zařízení nalezl „v DD“ právě žalobce a že rovněž nalezl klíče od kanceláře sociální pracovnice, že tyto nálezy měl bezodkladně ohlásit ředitelce dětského domova a „bezprodleně“ odevzdat a že tímto žalobce jednal v rozporu s bodem 7. pracovní smlouvy a nejednal ve prospěch dětského domova. Dále došlo k porušení pracovní povinnosti nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem) žalobcovým následným záměrným jednáním, kdy za svými soukromými účely opustil místo výkonu práce (tedy 3. rodinnou skupinu) a neoprávněně vnikl do kanceláře sociální pracovnice za účelem umístění odposlouchávacího zařízení a ke sběru dat z tohoto zařízení, čímž žalobce porušil § 301 písm. a) a b) zákoníku práce. Toto jednání žalobce je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

2. Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Klatovech dne 21. 4. 2023 domáhal určení, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu zdůvodnil tím, že pro okamžité zrušení pracovního poměru nebyly dány důvody podle „§ 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce“ a že je považuje za neplatné. Uvedl, že záznamové zařízení bylo zřejmě dne 21. 11. 2022 nalezeno v kanceláři sociální pracovnice, kam ho během víkendu 19. – 20. 11. 2022 umístil, že tedy žádné záznamy ze zařízení nezískal, resp. Pokud bylo vůbec něco zaznamenáno, neměl nikdy možnost se s tím seznámit, že i v případě, že by je získal, neměl v úmyslu záznamy jakkoliv použít, šířit či zneužít, že chtěl pouze pro svou potřebu zjistit, kdo na pracovišti šíří pomluvy o něm a jeho rodině, přičemž měl podezření, že toto se děje především právě v kanceláři sociální pracovnice, a že rozhodně neměl v úmyslu poškodit svého zaměstnavatele ani nikoho ze svých kolegyň či kolegů. Žalobce si je vědom toho, že pochybil a nejednal správně, když vešel do kanceláře jiného zaměstnance žalovaného. Má však za to, že jeho jednání nebylo takové intenzity, aby byl dán důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru. Dále uvedl, že není pravdou, že opustil místo výkonu své práce, neboť sjednaným místem výkonu práce žalobce byl Dětský domov v Kašperských Horách, kde se nachází i kancelář sociální pracovnice, a je „běžnou praxí“, že vychovatelé se při výkonu své práce pohybují z různých důvodů po celém dětském domově a nesetrvávají pouze u „své“ dětské skupiny, kterou mají na starosti. Pokud jde o jednání spočívající v tom, že žalobce vešel do kanceláře jiných zaměstnanců žalovaného, nedošlo k němu při plnění pracovních povinností žalobce ani v souvislosti s ním. Nelze odhlédnout ani od motivu žalobce, pro který se rozhodl k uvedenému činu, který byl ryze osobní, a nikoliv ekonomický, resp. Zištný či z pomstychtivosti. Žalobce svým jednáním nepoškodil ani neohrozil svého zaměstnavatele či jeho zájmy a neohrozil ani výkon svých pracovních povinností spočívajících v první řadě v péči o jemu svěřené děti a své povinnosti vykonával vždy řádně a svědomitě. Jednalo se tedy o ojedinělý exces, který byl vyvrcholením dlouhodobého pomlouvání žalobce a členů jeho rodiny na pracovišti ze strany některých zaměstnanců žalovaného.

3. Žalovaný (zejména) namítal, že podstatou věci je umístění odposlouchávacího zařízení v uzamčených prostorách v sídle žalovaného, že žalobce navozuje dojem, že se jednalo o zkratkovité jednání, avšak že umístění odposlouchávacího zařízení do hračky v odposlouchávané kanceláři vyžadovalo přípravu, rozmysl a jisté časové hledisko, že nahrávání muselo probíhat v delším časovém horizontu, než který uvádí žalobce, a že pracovníci žalovaného měli již minimálně od letních měsíců podezření, neboť informace, které zazněly pouze v kanceláři sociální pracovnice, byly žalobcem v různých situacích komentovány a naznačovány. Žalobce do uzavřené kanceláře opakovaně vstupoval během své pracovní doby, kdy měl vykonávat dohled nad skupinou. Pohyboval se přitom v kanceláři, která obsahuje citlivé informace – spisy dětí, jsou zde prováděny prověrky ze strany okresního státního zastupitelství, probíhají zde jednání ze strany orgánů sociálně právní ochrany dětí, kontroly ze strany Plzeňského kraje, úkony trestního řízení apod. Žalobce tak měl k dispozici informace, ke kterým neměl mít ze své pracovní pozice přístup, a vystavil zaměstnavatele nebezpečí porušení

příslušných ustanovení [např. § 46 odst. 3 písm. c) zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů], zároveň ohrozil pověst žalovaného, kde je činnost založena na diskrétnosti, absolutní důvěře a pocitu bezpečí pro děti i zaměstnance, a navodil dlouhodobou atmosféru nedůvěry a strachu. K vytýkanému opuštění místa výkonu práce – 3. rodinné skupiny, kde měl žalobce provádět dohled, žalovaný uvedl, že žalobce vykonával pracovní náplň jako vychovatel, jehož povinností je dohled nad dětmi z rodinné skupiny, že jde o děti nezletilé a děti rovněž i mladšího školního věku, kde tento dohled je prováděn neustále, a že v okamžiku, kdy žalobce opustil rodinnou skupinu, vyšel na veřejné prostranství před domem jeden z chlapců z 3. rodinné skupiny. Žalobce svým jednáním porušil své povinnosti dohledu nad výchovnou skupinou, nezajistil ani náhradní dohled.

4. Žalobce pak ve své replice k vyjádření žalovaného (mimo jiné) namítl opožděnost okamžitého zrušení pracovního poměru, neboť má za to, že není zřejmé, zda byla žalovaným dodržena subjektivní lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 58 odst. 1 zákoníku práce v délce 2 měsíce od okamžiku, kdy se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl. Výjimka uvedená v § 58 odst. 2 zákoníku práce pro případ, stane-li se v průběhu subjektivní dvouměsíční lhůty podle § 58 odst. 1 zákoníku práce jednání zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu, se podle názoru žalobce neuplatní v případě, kdy šetření příslušného orgánu započalo ještě před tím, než se zaměstnavatel o existenci důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru dověděl, a než mu tedy začala běžet subjektivní dvouměsíční lhůta podle § 58 odst. 1 zákoníku práce.

5. Okresní soud v Klatovech rozsudkem ze dne 23. 5. 2024, č. j. 7 C 92/2023-229, žalobu zamítl (výrok I) a uložil žalobci povinnost zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 28 416 Kč k rukám advokáta JUDr. Rostislava Netrvala, Ph.D. (výrok II). Vycházel ze zjištění, že žalovaný v okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 21. 2. 2023 vymezil dva skutky. Prvým z nich mělo být opuštění místa výkonu práce, tedy prostor, v nichž je umístěna 3. rodinná skupina, za soukromým účelem spočívajícím ve vniknutí do kanceláře sociální pracovnice a umístění zde nahrávacího zařízení za účelem pořízení nahrávky o obsahu hovorů zde vedených, druhým pak samotné neoprávněné vniknutí do kanceláře sociální pracovnice, tedy do prostor, k nimž žalobci nesvědčilo žádné právo. Soud prvního stupně „neshledal, že by prvý z vytýkaných skutků sám o sobě naplňoval znaky porušení povinností vztahujících se k žalobcově práci zvlášť závažným způsobem“, neboť v jednání spočívajícím v tom, že žalobce svěřené děti ze 3. rodinné skupiny na krátkou dobu opustil za účelem vyřízení svých soukromých záležitostí, nelze spatřit tak závažné pochybení, které by samo dosahovalo takové intenzity, že by došlo k naplnění skutkové podstaty vymezené v § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Rovněž tak nelze přisvědčit žalovanému, že žalobce opustil místo výkonu práce, neboť místem výkonu práce je podle pracovní smlouvy celý Dětský domov v Kašperských Horách, nikoliv samostatné prostory, kde je ubytována 3. rodinná skupina. „Mnohem závažnější provinění“ však soud prvního stupně shledal ve druhém skutku a uzavřel, že žalobce porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, neboť porušil vnitřní směrnici ředitelky žalovaného týkající se nakládání s osobními údaji dětí tím, že v pracovní době opustil svěřenou dětskou skupinu, nikoli z důvodu plnění pracovních povinností, ale za účelem řešení svých soukromých záležitostí, a následně nezákonným způsobem vnikl do chráněných prostor dětského domova za účelem umístění nahrávacího zařízení tak, aby zaznamenal soukromé hovory ostatních kolegů z pracoviště, a to v rozporu s § 86 občanského zákoníku, tedy bez jejich vědomí (resp. Souhlasu), čímž získal nebo mohl získat nezákonný přístup k informacím, které jsou osobními, popř. citlivými údaji a jsou zvláště chráněny nejen zákonem, ale i vnitřní směrnicí zaměstnavatele. Svým jednáním rovněž vystavil žalovaného hrozbě sankce za porušení předpisů o nakládání s osobními údaji „dle příslušné směrnice GDPR“, neboť popsané jednání žalobce způsobilo tzv. bezpečnostní incident týkající se zpracování osobních údajů, tedy porušení zabezpečení osobních údajů ze strany zaměstnavatele. Nenahlásil nález nahrávacího zařízení v soukromých prostorách, které ke svému životu užívají jím svěřené děti, a toto později využil pro své soukromé účely, rovněž nenahlásil nález klíče od kanceláře sociální pracovnice, ačkoliv věděl, že se v ní nacházejí osobní

spisy dětí. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že jednal-li žalobce v rozporu se zákonem i s předpisy vydanými zaměstnavatelem, nelze po žalovaném spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnával, přestože se žalobcem nebyly dosud žádné problémy, a že nelze přehlédnout ani zcela zjevnou ztrátu důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

6. K argumentaci žalobce týkající se nedodržení lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 58 odst. 1 zákoníku práce soud prvního stupně uvedl, že žalovaný správně vyčkal do skončení šetření Policií České republiky, a tedy jednal tak, jak předpokládá ustanovení § 58 odst. 2 zákoníku práce, neboť jednání žalobce se skutečně stalo předmětem šetření jiného orgánu. Pracovněprávní důsledky žalobcova pochybení byly skutečně tak závažné, že bylo namístě vyčkat do skončení šetření Policie České republiky, když žalovaný neměl objektivně jinou možnost, jak zjistit veškeré okolnosti umístění nahrávacího zařízení do uzamčené kanceláře, a ačkoliv mohly pověřené osoby zaměstnavatele mít z prosincového telefonátu s příslušným policistou podezření o tom, že nahrávací zařízení umístil do kanceláře sociální pracovnice žalobce, bylo namístě zjistit, za jakých okolností k incidentu došlo, zda se na něm nepodílely další osoby, jakým způsobem žalobce vnikal do uzamčené kanceláře a co zde vlastně umístil a případně další relevantní informace. Soud prvního stupně má za to, že to jsou všechno právně významné informace, které zaměstnavatel „ve smyslu příslušných ustanovení zákoníku práce“ musí mít k dispozici nejen ve svém zájmu, ale i v zájmu ochrany zaměstnance, aby mohl následně vyvodit náležité pracovněprávní důsledky ve vztahu k dalšímu zaměstnávání zaměstnance, aniž by riskoval případné prohlášení jeho kroků za nezákonné, že tato obezřetnost nemůže jít k tíži zaměstnavatele, ale naopak svědčí o jeho zodpovědném a opatrném přístupu, a že byl-li žalovaný seznámen s výsledky šetření v únoru 2023, pak lze uzavřít, že lhůta vymezená ustanovením § 58 odst. 2 zákoníku práce byla „okamžitým ukončením“ ke dni 21. 2. 2023 zachována.

7. K odvolání žalobce Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 26. 11. 2024, č. j. 13 Co 761/2024-269, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně (výrok I) a uložil žalobci povinnost zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 8 124 Kč k rukám advokáta JUDr. Rostislava Netrvala, Ph.D. (výrok II). Ztotožnil se se závěrem soudu prvního stupně, že formální náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru byly žalovaným splněny a že také dvouměsíční lhůtu k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením podle § 58 odst. 2 zákoníku práce žalovaný dodržel, neboť stane-li se jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení pracovních povinností, předmětem šetření jiného orgánu, je třeba v zájmu objektivního zjištění skutkového stavu vyčkat na výsledek šetření tohoto orgánu (policie), přičemž žalovaný takto postupoval, vyčkal na výsledek šetření policie, s nímž se seznámil dne 20. 2. 2023, a pracovní poměr se žalobcem rozvázal okamžitým zrušením bezprostředně následující den, tj. 21. 2. 2023. Shodně se soudem prvního stupně dovodil, že první vytýkaný skutek sám o sobě nepředstavuje porušení „pracovní kázně“ zvlášť hrubým způsobem, neboť „i v přirozeném prostředí rodiny patří k procesu osamostatňování dětí, aniž by v tom bylo spatřováno zanedbání povinné péče, že rodiče děti od určitého věku na určitý čas ponechají o samotě“. Ve vztahu k druhému skutku spočívajícímu v umístění odposlouchávacího zařízení žalobcem do kanceláře sociální pracovnice pak odvolací soud uvedl, že je namístě akcentovat, že se ho žalobce dopustil jako vychovatel v dětském domově, přičemž vychovatelé se podílejí na utváření hodnot chovanců a jejich úkolem je vytváření nejen stimulujícího, ale především bezpečného, čitelného a předvídatelného prostředí v ústavním zařízení, které chovancům nahrazuje biologickou rodinu, že na tyto své povinnosti žalobce rezignoval, snížil-li se k jednání, kdy protiprávně na půdě dětského domova instaloval nahrávací zařízení s cílem pořizovat bez souhlasu kolegů zvukové záznamy o jejich komunikaci, že se tím dopustil jednání hrubě kolidujícího s § 86 občanského zákoníku, podle něhož lze pořizovat zvukové a obrazové záznamy jen se souhlasem dotčené osoby, že si navíc byl vědom toho, že zařízení instaluje v kanceláři, kde jsou projednávány citlivé záležitosti týkající se chovanců dětského domova, na něž se vztahuje nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR), a že argumentace žalobce, že tak učinil proto, aby zjistil, kdo z kolegů ho pomlouvá, je

irelevantní. Odvolací soud uzavřel, že je zcela nežádoucí, aby vychovatel v dětském domově, který má chovancům ústavu jít příkladem, nahrával protiprávně své kolegy bez jejich souhlasu a vědomí, že žalobce takovým jednáním devalvoval hodnoty, na nichž spočívá vlastní koncept dětského domova, že žalovaný přiléhavě popsal, jakým způsobem odhalení nahrávacího zařízení narušilo v prostředí dětského domova pocit soukromí a vzájemné důvěry, že za daného stavu není možné po žalovaném spravedlivě požadovat, aby žalobce dále zaměstnával, a že soud prvního stupně postupoval správně, pokud žalobu zamítl.

II.
Dovolání a vyjádření k němu

8. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání, jímž „napadá všechny výroky napadeného rozsudku, tj. napadá rozsudek v celém jeho rozsahu“. Dovolatel má za to, že napadený rozsudek závisí na vyřešení otázky hmotného práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, a že odvolací soud nesprávně posoudil právní otázky, zda okamžité zrušení splňovalo všechny formální náležitosti, které jsou na něj kladeny jednak právními předpisy, a jednak soudní judikaturou (dále též jen „první otázka“), zda byla v tomto případě žalovaným dodržena prekluzivní dvouměsíční lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem podle § 58 zákoníku práce (dále též jen „druhá otázka“) a zda se žalobce jednáním popsaným v okamžitém zrušení dopustil zvlášť hrubého porušení právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, tedy zda jednání žalobce dosáhlo takové intenzity, aby jím bylo možno odůvodnit okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (dále též jen „třetí otázka“). Ve vztahu k první otázce dovolatel namítá, že důvod ukončení pracovního poměru nebyl žalovaným v okamžitém zrušení vymezen dostatečně určitě, že v něm nebyla označena konkrétní pracovní povinnost, kterou měl svým jednáním porušit, ale pouze obecný odkaz na § 301 písm. a) a b) zákoníku práce, a že v něm nebyl uveden ani konkrétní den, kdy mělo k porušení jeho pracovních povinností dojít.

9. K druhé otázce pak dovolatel uvedl, že při nálezu záznamového zařízení dne 21. 11. 2022 ještě žalovaný neměl informaci o tom, kdo jej do kanceláře sociální pracovnice umístil, že to zjistila následně policie dne 28. 11. 2022, kdy žalobce podruhé vstoupil do kanceláře sociální pracovnice, aby si vyzvedl záznamové zařízení, a při tom byl zachycen na fotopasti, kterou tam umístili policisté, a že tuto informaci se bezprostředně poté dověděla i ředitelka dětského domova od vyšetřujících policistů. Vedení dětského domova bylo policií průběžně informováno o průběhu vyšetřování, a muselo tedy zcela nepochybně ještě před dnem 13. 12. 2022, kdy žalobce podal na policii vysvětlení a doznal se k umístění záznamového zařízení do kanceláře sociální pracovnice, vědět, že žalobce byl zachycen na snímku z fotopasti dne 28. 11. 2022. Subjektivní dvouměsíční lhůta podle § 58 odst. 1 zákoníku práce tak začala žalovanému běžet až poté, kdy bylo zahájeno šetření jiným orgánem ve smyslu § 58 odst. 2 zákoníku práce. Současně tato lhůta začala žalovanému běžet ještě přede dnem 13. 12. 2022, kdy nejpozději již žalovaný musel mít informaci, že se skutku, kterým bylo následně odůvodněno okamžité zrušení, dopustil právě žalobce. Dvouměsíční lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru tedy žalovanému nepochybně uběhla ještě před doručením okamžitého zrušení pracovního poměru žalobci dne 21. 2. 2023. Žalobce poukazuje na formulaci „v průběhu“ dvouměsíční lhůty obsaženou v § 58 odst. 2 zákoníku práce a je přesvědčen, že výjimka, že zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se dozví o výsledcích šetření jiného orgánu, se neuplatní v případě, kdy šetření příslušného orgánu započalo ještě před tím, než se zaměstnavatel o existenci důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru dověděl, a než tedy začala tato lhůta běžet. Jestliže se tedy v tomto případě jednání žalobce nejprve stalo předmětem šetření policie, a teprve poté se žalovaný o důvodech, které následně uvedl v okamžitém zrušení, dověděl (od policie), nemohla se tato výjimka uplatnit.

10. Ve vztahu k třetí otázce pak dovolatel namítá, že v případě kanceláře sociální pracovnice se

jednalo o zcela běžnou kancelář, která nebyla zabezpečena žádným zvláštním způsobem, že žádné porušení nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679 (tzv. nařízení GDPR) nebylo prokázáno a s žalovaným nebylo v této věci příslušným správním orgánem ani zahájeno žádné správní řízení. S poukazem na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 971/2000, dále uvádí, že nelze argumentovat tím, že žalovaný zaměstnavatel mohl teoreticky dostat pokutu od úřadu, pokud by mu bylo prokázáno spáchání přestupku na úseku ochrany osobních údajů, když navíc tato možnost byla vzhledem ke zjištěným skutečnostem čistě hypotetická. Žalobce opětovně poukázal na „ryze osobní" motivaci k tomuto jednání a dodal, že nebylo prokázáno, že by získal jakékoliv zvukové záznamy ze záznamového zařízení. Připouští, že svým jednáním pochybil a mohl tím porušit interní předpis zaměstnavatele (tzv. GDPR směrnici), má však za to, že je třeba přihlédnout k tomu, že toto jednání nemělo pro žalovaného žádné negativní důsledky a nezpůsobilo žádnou škodu a že jednorázové porušení GDPR směrnice „čistě formálního charakteru" nepochybně nebylo takové intenzity, aby jím mohl žalovaný odůvodnit okamžité zrušení pracovního poměru. S poukazem na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000, pak dovolatel odvolacímu soudu vytýká, že měl při zkoumání intenzity porušení pracovní povinnosti pečlivěji posoudit všechny okolnosti i dopady, které má okamžité zrušení na život žalobce, včetně jeho dosavadního působení u žalovaného, pohnutek pro jednání, kterého se dopustil, a toho, co mu předcházelo. Žalobce dále namítá, že ho soud prvního stupně nesprávně vyzval k tomu, aby navrhl důkazy k prokázání tvrzení, že nebyly naplněny důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, přestože řízení bylo již „zkoncentrováno", žalobce neměl k tomuto tvrzení důkazní břemeno a předmětem dokazování měly být negativní skutečnosti, které se zásadně neprokazují; navíc mu k tomu byla soudem poskytnuta lhůta v délce pouze 15 minut. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu a rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

11. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobce odmítl, neboť „je zcela neoprávněné" a „neobsahuje žádné důvody odůvodňující jeho přípustnost", popřípadě aby je zamítl. Má za to, že ustálená soudní praxe dává za pravdu zvolenému postupu jak odvolacího soudu, tak soudu prvního stupně, a že je v tomto směru zcela konzistentní. Dodává, že není pravdou, že žalovaný měl průběžně informace o průběhu vyšetřování prováděného Policií České republiky a že závěry o tom, že se žalobce svého protiprávního jednání dopustil v době, kdy měl vykonávat přímou pedagogickou práci s dětmi, byly známy až 20. 2. 2023, když byl žalovanému Policií České republiky předán spisový materiál s vyhodnocením zjištění a dosavadních úkonů. Žalovaný tedy „zachoval lhůtu", což podrobně vyhodnotil již soud prvního stupně.

III.
Přípustnost dovolání

12. Nejvyšší soud jako soud dovolací [§ 10a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.")] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

13. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

14. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

15. Nejvyšší soud dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu v části výroku I, ve které byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o náhradě nákladů řízení, a ve výroku II o náhradě nákladů odvolacího řízení podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl, neboť dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení [§ 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.].

16. Judikatura dovolacího soudu je ustálena v závěru, že ke splnění hmotněprávní podmínky platného okamžitého zrušení pracovního poměru je třeba, aby důvod okamžitého zrušení pracovního poměru byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu, tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se pracovní poměr okamžitě zrušuje. Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru proto musí být uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů uvedených v ustanovení § 55 odst. 1 zákoníku 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. K dosažení účelu sledovaného ustanovením § 60 zákoníku práce 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, anebo zda byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru předmětem šetření jiného orgánu, neboť i bez těchto údajů může být nepochybné, proč byl se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 1996, sp. zn. 2 Cdon 198/96, uveřejněný pod č. 35/1998 v časopise Soudní judikatura, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2374/2000, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4030/2010, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4883/2010, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2521/2013).

17. V posuzované věci je z okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 21. 2. 2023 zřejmé, který z důvodů uvedených v ustanovení § 55 odst. 1 zákoníku práce byl uplatněn a v jakém konkrétním jednání zaměstnance je spatřován (srov. zejména odst. 7 a odst. 28 až 30 odůvodnění rozsudku soudu prvního stupně). Uzavřel-li tedy odvolací soud (shodně se soudem prvního stupně), že formální náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru byly žalovaným splněny, je tento jeho závěr v souladu s výše uvedenou ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu. První otázka předestřená dovolatelem v dovolání (zda okamžité zrušení splňovalo všechny formální náležitosti, které jsou na něj kladeny jednak právními předpisy, a jednak soudní judikaturou) proto není způsobilá založit v projednávané věci přípustnost dovolání.

18. Ve vztahu k otázce hodnocení stupně intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále též jen „pracovní povinnost“) a hledisek pro vymezení relativně neurčité hypotézy ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce Nejvyšší soud ve své judikatuře již dříve dovodil, že pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, „závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ a „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení takové povinnosti. Vymezení hypotézy

právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlédnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci 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 povinnosti, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení uvedených povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu (újmu), 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 [srov. při obdobné právní úpravě v předchozím zákoníku práce např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, uveřejněný pod č. 21/2001 Sb. rozh. obč., nebo dovolatelem v dovolání citované rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 971/2000, a ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000, anebo – přímo ve vztahu k ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce – např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, který byl publikován pod č. 25/2013 Sb. rozh. obč.].

19. Patří-li ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce k právním normám s relativně neurčitou hypotézou, může dovolací soud úvahu odvolacího soudu o tom, zda zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, přezkoumat pouze v případě její zjevné nepřiměřenosti (k aplikaci právních norem s relativně neurčitou hypotézou srov. například rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2009, sp. zn. 22 Cdo 1618/2007, ze dne 21. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4059/2007, a ze dne 8. 4. 2021, sp. zn. 21 Cdo 90/2021, nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. 7. 2011, sen. zn. 29 NSČR 14/2009, uveřejněné pod č. 14/2012 Sb. rozh. obč.).

20. S dovolatelem lze tedy souhlasit v tom, že při posuzování intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci soudy mohou přihlédnout (mimo jiné) i k osobě zaměstnance, k jím zastávané funkci, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinnosti, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení uvedených povinností pro zaměstnavatele a k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu. Dovolatel však přehlíží, že judikatura dovolacího soudu je ustálena též v závěru, že výsledné posouzení intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek. K některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012). Jsou-li některá hlediska pro posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti v konkrétní věci významnější (závažnější, důležitější), soud jim logicky přikládá také větší význam (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012). Zároveň je třeba mít na zřeteli, že ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je nezbytná vzájemná důvěra, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost ve smyslu ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce, jež zároveň ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsoboval zaměstnavateli škodu (újmu), ať už majetkovou, nebo morální (srov. například již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011).

21. V projednávané věci soudy z výše uvedené judikatury – jak je patrné z odůvodnění jejich rozsudků – při svých úvahách vycházely. Akcentovaly přitom zejména skutečnost, že žalobce se druhého skutku uvedeného v okamžitém zrušení pracovního poměru dopustil jako vychovatel v dětském domově, který se podílí na utváření hodnot chovanců a jehož úkolem je vytváření stimulujícího, bezpečného, čitelného a předvídatelného prostředí v ústavním zařízení, jakož i to, že

žalobce svým jednáním ve svém důsledku devalvoval hodnoty, na nichž spočívá vlastní koncept dětského domova, a že odhalení nahrávacího zařízení narušilo v prostředí dětského domova pocit soukromí a vzájemné důvěry. Není pravdou, že by se soudy v projednávané věci vůbec nezabývaly dosavadním postojem žalobce k plnění pracovních úkolů a pohnutkami žalobce pro jednání, kterého se dopustil (srov. zejména odst. 35 odůvodnění rozsudku soudu prvního stupně, kde soud prvního stupně zohlednil též okolnost, že se žalobcem nebyly dosud žádné problémy a že u žalovaného byl zaměstnán po značnou dobu, a pohnutky žalobce, a odst. 17 odůvodnění rozsudku odvolacího soudu). Při svých úvahách soudy přihlédly rovněž k těmto dovolatelem akcentovaným hlediskům, avšak na rozdíl od dovolatele považovaly za významnější (závažnější, důležitější) jiná (výše uvedená) zvažovaná hlediska, kterým přikládaly větší význam. Dovolací soud přitom neshledal úvahy odvolacího soudu týkající se intenzity porušení pracovních povinností žalobce (zjevně) nepřiměřenými.

22. Namítá-li pak žalobce, že jeho jednání „nemělo pro žalovaného žádné negativní důsledky a nezpůsobilo žádnou škodu“ a že „nelze argumentovat tím, že žalovaný zaměstnavatel mohl teoreticky dostat pokutu od úřadu“, pak jednak přehlíží odvolacím soudem zmíněné negativní důsledky jeho jednání pro žalovaného (zejména narušení pocitu soukromí a vzájemné důvěry u žalovaného), a jednak nebere náležitě v úvahu, že rovněž skutečnost, že zaměstnanec svým jednáním vystavil zaměstnavatele hrozbě sankce (tedy samotná „ohrožující“ povaha porušení jeho pracovní povinnosti), může být jedním z hledisek, k nimž soud přihlíží při hodnocení intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnance. To ostatně nevylučují ani závěry uvedené v dovolatelem citovaném rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 971/2000. Odvolací soud navíc (byť dovolatel tvrdí v dovolání opak) na rozdíl od soudu prvního stupně skutečností, že „žalovaný zaměstnavatel mohl teoreticky dostat pokutu“, resp. Že žalobce svým jednáním vystavil žalovaného hrozbě sankce, v odůvodnění svého rozsudku neargumentoval a hrozbu sankce pro žalovaného nezdůraznil ani z hlediska hodnocení intenzity porušení pracovní povinnosti žalobce jako okolnost, která by intenzitu porušení jeho pracovní povinnosti (významně) zvyšovala.

23. Ani třetí otázka vymezená dovolatelem v dovolání (zda se žalobce jednáním popsaným v okamžitém zrušení dopustil zvlášť hrubého porušení právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, tedy zda jednání žalobce dosáhlo takové intenzity, aby jím bylo možno odůvodnit okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem) tedy nezakládá přípustnost dovolání žalobce podle § 237 o. s. ř.

24. V projednávané věci však závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení druhé otázky formulované dovolatelem v dovolání, resp. Na vyřešení otázky hmotného práva, za jakých podmínek se prodlužuje lhůta, v níž může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, stanovená v § 58 odst. 1 zákoníku práce, způsobem uvedeným v ustanovení § 58 odst. 2 zákoníku práce. Protože tato právní otázka v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla ve všech souvislostech vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

IV.
Důvodnost dovolání

25. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalobce není opodstatněné.

26. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které mu bylo doručeno dne 21. 2. 2023 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do 30.

6. 2023 (dále jen „zák. práce“), a subsidiárně též (srov. § 4 zák. práce) podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 31. 12. 2023 (dále též jen „o. z.“).

27. Podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

28. Podle ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce pro porušení povinnosti vyplývající 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 povinnosti vyplývající 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.

29. Podle ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce stane-li se v průběhu 2 měsíců podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající 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.

30. Marným uplynutím lhůty uvedené v ustanovení § 58 zák. práce dochází k zániku práva (srov. § 330 zák. práce).

31. Z citovaného ustanovení § 58 zák. práce vyplývá, 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 vyplývající z právních 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. Marným uplynutím této prekluzívní (propadné) lhůty zaměstnavateli zaniká možnost rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením, i kdyby jinak byly všechny zákonné předpoklady splněny (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3346/2017, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4837/2010).

32. Nejpozději však (a to i v případě, že jednání zaměstnance bylo předmětem šetření jiného orgánu) může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr do jednoho roku ode dne, kdy důvod k okamžitému zrušení vznikl [kdy došlo – jde-li o důvod uvedený v § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce – k porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem]; to platí nejen tehdy, jestliže se během této lhůty zaměstnavatel o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se vykonávané práci nedověděl, ale i v případě, že šetření jiného orgánu o jednání zaměstnance v této lhůtě ještě neskončilo, popřípadě se zaměstnavatel o jeho výsledku v této lhůtě nedověděl, a i kdyby tímto šetřením nevyšly najevo žádné jiné skutečnosti, než které byly zaměstnavateli dosud známy (srov. například odůvodnění již zmíněného rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4837/2010, anebo – ve vztahu k obdobné právní úpravě v předchozím zákoníku práce – např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1153/2003, uveřejněný pod č. 196/2003 v časopise Soudní judikatura).

33. „Jiným orgánem“ ve smyslu ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce se rozumí orgán, který není součástí zaměstnavatele (jeho organizační struktury) a do jehož zákonem založené pravomoci patří posuzování jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních

předpisů vztahujících se k vykonávané práci; mezi takové orgány se řadí zejména orgány činné v trestním řízení, které jsou oprávněny posuzovat jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, z toho hlediska, zda tímto jednáním došlo ke spáchání trestného činu. Při tomto posuzování jsou pro zaměstnavatele významné nejen poznatky, které – po zahájení trestního stíhání zaměstnance – vyplynuly z rozhodnutí těchto orgánů, popřípadě z jimi provedených vyšetřovacích úkonů, ale i výsledky prověrky na základě oznámení skutečností nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin. Zjištění v tomto směru totiž zaměstnavateli umožňují, aby lépe a nezávisle na vlastních poznatcích posoudil, zda zaměstnanec skutečně zaviněně porušil pracovní povinnosti a jaký stupeň intenzity toto porušení dosáhlo, a aby dovodil, jaké opatření vůči zaměstnanci přijme; je proto odůvodněné, aby zaměstnavatel mohl po přiměřenou dobu se svým závěrem vyčkat výsledků činnosti těchto orgánů (srov. například odůvodnění již zmíněných rozsudků Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3346/2017, ze dne 6. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4837/2010, a ze dne 5. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1153/2003, nebo rozsudek bývalého Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. 10. 1992, sp. zn. 6 Cdo 52/92, uveřejněný pod č. 42/1993 Sb. rozh. obč., anebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 1999, sp. zn. 21 Cdo 819/99, uveřejněný v časopise Soudní rozhledy č. 1, ročník 2000, str. 14).

34. Je-li jiným orgánem ve smyslu ustanovení § 58 odst. 2 zák. 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 od okamžiku sepsání záznamu o zahájení úkonů trestního řízení k objasnění a prověření skutečností důvodně nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin [§ 158 odst. 3 zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů] (srov. například odůvodnění již zmíněného rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3346/2017).

35. Dovolatel v projednávané věci namítá, že „lze prakticky s jistotou uzavřít“, že subjektivní dvouměsíční lhůta podle § 58 odst. 1 zákoníku práce začala žalovanému běžet až poté, kdy bylo zahájeno šetření jiným orgánem ve smyslu § 58 odst. 2 zákoníku práce, a současně ještě přede dnem 13. 12. 2022, kdy nejpozději žalovaný musel mít informaci, že se skutku, kterým bylo následně odůvodněno okamžité zrušení pracovního poměru, dopustil právě žalobce, a že proto dvouměsíční lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru žalovanému nepochybně uběhla ještě před doručením okamžitého zrušení pracovního poměru žalobci dne 21. 2. 2023.

36. Poukazuje přitom na znění ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce (zejména na dikci „v průběhu“ 2 měsíců podle odstavce 1), z něhož dovozuje, že výjimka stanovená v § 58 odst. 2 zák. práce (že zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se dozví o výsledcích šetření jiného orgánu) „se neuplatní v případě, kdy šetření příslušného orgánu započalo ještě před tím, než se zaměstnavatel o existenci důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru dozvěděl, a než tedy začala tato lhůta běžet“. Dovolatel uvádí, že se v tom shoduje i odborná literatura (srov. BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce, Komentář. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 364–369) a že „především je to pak ale zřejmé i z gramatického výkladu ustanovení § 58 zákoníku práce“. Z uvedeného dovolatel dovozuje, že v posuzovaném případě se tato výjimka nemohla uplatnit, neboť nejprve se jednání žalobce stalo předmětem šetření policie a teprve poté se žalovaný o důvodech, které následně uvedl v okamžitém zrušení, dověděl (od policie).

37. Dovolateli je třeba dát za pravdu, že v odborné literatuře se objevují názory, že jestliže šetření jiného orgánu započalo dříve, než začala zaměstnavateli běžet subjektivní lhůta (než se zaměstnavatel o porušení povinnosti zaměstnance dověděl), režim stanovený v § 58 odst. 2 zák. práce se neuplatní a zaměstnavateli běží (bez přerušení) subjektivní dvouměsíční lhůta od okamžiku, kdy se o porušení povinnosti zaměstnancem dověděl; resp. Že „k odložení počátku lhůty pro rozvázání pracovního poměru“ dojde jen tehdy, pokud se porušení povinnosti zaměstnance stane předmětem šetření jiného orgánu až poté, kdy již začala běžet dvouměsíční subjektivní lhůta podle §

58 odst. 1 zák. práce, tedy poté, kdy se již sám zaměstnavatel dověděl o porušení povinnosti zaměstnance (srov. Například PUTNA, M. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář, 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 410, STRÁNSKÝ, J. In: STRÁNSKÝ, J. a kol. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost. Praha: Sondy, 2021, s. 271, anebo JANŠOVÁ, M. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 240–241). Autoři těchto komentářů však tyto své závěry nijak blíže neodůvodňují. Lze se proto jen domnívat, že (shodně jako dovolatel) vycházejí z jazykového (gramatického) výkladu § 58 odst. 2 zák. práce, zejména z formulace „stane-li se v průběhu 2 měsíců podle odstavce 1“ jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, „předmětem šetření jiného orgánu“.

38. Ve vztahu k otázce výkladu právní normy Nejvyšší soud již dříve dospěl k závěru, že právní teorie v zásadě rozlišuje (podle metod a způsobů výkladů) jazykový výklad (provádí se na základě zjištění smyslu slov a vět podle gramatických, morfologických a syntaktických pravidel), logický výklad (spočívá v tom, že smysl normy se zjišťuje pomocí pravidel formální logiky), systematický výklad (smysl normy se zjišťuje srovnáním s jinými právními normami, v souvislosti s širším celkem, s celým zákonem), historický výklad (smysl normy vysvětluje z okolností, za nichž vznikla, a v souvislosti s cílem, který sledovala) a teleologický výklad (smysl a funkci právní normy vysvětluje v souvislosti se společenskými a sociálními podmínkami a potřebami, v nichž se má norma realizovat). Přitom platí, že žádnou z těchto metod výkladu nelze používat výlučně nebo izolovaně, poněvadž všechny metody jako celek tvoří součást myšlenkového postupu směřujícího k zjištění pravého smyslu právní normy. Každé ustanovení soukromého práva lze vykládat jenom ve shodě s Listinou základních práv a svobod a ústavním pořádkem vůbec, se zásadami, na nichž spočívá občanský zákoník, jakož i s trvalým zřetelem k hodnotám, které se tím chrání. Rozejde-li se výklad jednotlivého ustanovení pouze podle jeho slov s tímto příkazem, musí mu ustoupit (§ 2 odst. 1 o. z.). Zákonnému ustanovení nelze přikládat jiný význam, než jaký plyne z vlastního smyslu slov v jejich vzájemné souvislosti a z jasného úmyslu zákonodárce; nikdo se však nesmí dovolávat slov právního předpisu proti jeho smyslu (§ 2 odst. 2 o. z.). Výklad a použití právního předpisu nesmí být v rozporu s dobrými mravy a nesmí vést ke krutosti nebo bezohlednosti urážející obyčejné lidské cítění (§ 2 odst. 3 o. z.) [srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 8. 4. 2021, sp. zn. 21 Cdo 504/2021, rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2724/2020, rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 5. 2019, sp. zn. 21 Cdo 995/2019, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3822/2018].

39. Nejvyšší soud ve své rozhodovací praxi nezpochybňuje důležitost gramatické (jazykové) metody výkladu právního předpisu jako jedné ze základních metod. Opakovaně však připomíná, že nelze vystačit pouze s tímto výkladem, a to zejména tam, kde panují důvodné pochybnosti o obsahu konkrétní právní normy (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 7. 2004, sp. zn. 33 Odo 70/2004, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 2011, sp. zn. 33 Cdo 2751/2010, anebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 2025, sp. zn. 30 Cdo 735/2025); jakkoli je třeba vyhnout se rozhodovací libovůli, k níž výklad odchylný od textu zákona (*contra verba legis*) může svádět, soud není absolutně vázán doslovným zněním zákona, nýbrž se od něj smí a musí odchýlit, pokud to vyžaduje zejména účel zákona, ale také historie jeho vzniku, systematika či některý z ústavních principů (srov. například rozsudek velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 10. 6. 2020, sp. zn. 31 Cdo 1050/2020, uveřejněný pod č. 3/2022 Sb. rozh. obč., usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. 2. 2017, sp. zn. 29 Cdo 4197/2015, uveřejněné pod číslem 45/2018 Sb. rozh. obč., rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2018, sp. zn. 22 Cdo 1424/2018, anebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2018, sp. zn. 22 Cdo 5305/2017).

40. V této souvislosti Nejvyšší soud konstantně odkazuje i na nálezovou judikaturu Ústavního soudu,

v níž se připomíná, že jazykový výklad představuje pouze prvotní přiblížení se k aplikované právní normě, a je tedy pouhým východiskem pro objasnění a ujasnění si jejího smyslu a účelu, k čemuž slouží i řada dalších postupů, jako logický a systematický výklad, výklad *e ratione legis* atd. (srov. například nález pléna Ústavního soudu ze dne 17. 12. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 33/97, uveřejněný pod č. 30/1998 Sb., nález pléna Ústavního soudu ze dne 28. 3. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/03, uveřejněný pod č. 280/2006 Sb., nebo nález pléna Ústavního soudu ze dne 12. 9. 2007, sp. zn. Pl. ÚS 87/06). Je třeba mít na zřeteli, že nelze ztotožňovat text právního předpisu a právní normu, která je významem tohoto textu, a že právní norma se ne vždy musí krýt s tím, jak je vyjádřena v textu zákona, a to ani v takovém případě, kdy se text může jevit jako jednoznačný a určitý (srov. například nález Ústavního soudu ze dne 10. 8. 2006, sp. zn. I. ÚS 138/06, uveřejněný pod č. 152/2006 Sbírky nálezů a usnesení Ústavního soudu, nebo odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2023, sp. zn. 23 Cdo 2330/2022).

41. Smysl a účel zákona lze dovodit především z autentických dokumentů vypovídajících o vůli a záměrech zákonodárce, mezi něž patří důvodová zpráva k návrhu zákona osvětlující záměr tvůrce, a dále z argumentace přednesené v rozpravě při přijímání návrhu zákona (srov. například stanovisko pléna Ústavního soudu ze dne 21. 5. 1996, sp. zn. Pl. ÚS-st. 1/96, uveřejněné pod č. 9/1997 Sbírky nálezů a usnesení Ústavního soudu, rozsudek velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2011, sp. zn. 31 Cdo 4545/2008, uveřejněný pod č. 84/2011 Sb. rozh. obč., usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 29 Cdo 2437/2013, uveřejněné pod č. 42/2014 Sb. rozh. obč., usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 11. 2015, sp. zn. 32 Cdo 1714/2015, uveřejněné pod č. 75/2016 Sb. rozh. obč., nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 5. 2020, sp. zn. 23 Cdo 2593/2018, uveřejněný pod č. 8/2021 Sb. rozh. obč.).

42. Nejvyšší soud ve své judikatuře rovněž zdůrazňuje, že nepřijatelným je takový způsob interpretace a aplikace práva, jenž by vedl k absurdním důsledkům či jiným důsledkům neslučitelným s účelem zákona (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12. 3. 2024, sp. zn. 23 Cdo 2700/2023, uveřejněného pod č. 2/2025 Sb. rozh. obč., rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 31. 3. 2025, sp. zn. 23 Cdo 966/2024, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 2025, sp. zn. 21 Cdo 293/2025).

43. Striktním jazykovým (gramatickým) výkladem ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce by sice bylo možné – jak činí dovolatel v projednávané věci – dospět k závěru, že dikce „stane-li se v průběhu 2 měsíců podle odstavce 1 jednání zaměstnance (…) předmětem šetření jiného orgánu“ naznačuje, že pravidlo o prodloužení lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru uvedené v tomto ustanovení se aplikuje pouze tehdy, jestliže šetření jiného orgánu „započalo“ až „v průběhu“ lhůty 2 měsíců uvedené v § 58 odst. 1 zák. práce (tedy až poté, co se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl a co mu začala běžet dvouměsíční subjektivní prekluzivní lhůta uvedená v § 58 odst. 1 zák. práce, a zároveň před tím, než zaměstnavateli tato lhůta uplynula), neboť výraz „stane-li se“ vyjadřuje změnu stavu, resp. započetí s něčím (v posuzované věci s šetřením jiného orgánu v průběhu 2 měsíců podle § 58 odst. 1 zák. práce).

44. Jak ovšem vyplývá ze shora citované judikatury, jazykový výklad představuje pouze prvotní přiblížení se k aplikované právní normě. Vedle výše nastíněné interpretace striktně vycházející z jazykové (gramatické) metody výkladu se nabízí též výklad, že se pravidlo o prodloužení lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru stanovené v § 58 odst. 2 zák. práce neuplatní pouze tehdy, stane-li se jednání zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu až po uplynutí dvouměsíční lhůty stanovené v § 58 odst. 1 zák. práce [jinými slovy, že se toto pravidlo uplatní vždy, je-li jednání zaměstnance v průběhu 2 měsíců podle § 58 odst. 1 zák. práce předmětem šetření jiného orgánu, bez ohledu na to, zda šetření jiného orgánu „započalo“ před tím, než se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, nebo až poté, co se o tomto důvodu dověděl a co mu začala běžet dvouměsíční lhůta stanovená v § 58 odst. 1 zák. práce; rozhodující je, že šetření

jiného orgánu „v průběhu“ této dvouměsíční lhůty (již) probíhá (že tedy nezačalo až po jejím uplynutí)]. Pro odstranění pochybností o obsahu ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce je proto dále nutno vyjít z historických souvislostí jeho vzniku, zjistit jeho smysl a účel (využít tedy rovněž výkladu historického a teleologického), popř. je podrobit též výkladu logickému.

45. Ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce (s drobnými formulačními úpravami) navázalo na právní úpravu obsaženou v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinném do 31. 12. 2006. Z důvodové zprávy k zákonu č. 262/2006 Sb. lze k ustanovení § 58 a 59 dovodit pouze to, že se v nich „navrhuje stanovit lhůty, v nichž zaměstnavatel nebo zaměstnanec mohou poté, co zjistili konkrétní důvod, či tento důvod vznikl, učinit právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru“. Ohlédnutím se do historie pak lze zjistit, že původní znění zákona č. 65/1965 Sb. obdobu ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce týkající se modifikace lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru v návaznosti na to, že se jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení pracovní povinnosti (porušení pracovní kázně), stane předmětem šetření jiného orgánu, neobsahovalo. Tato modifikace se v § 46 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb. (na který co do počátku a běhu lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru odkazovalo ustanovení § 53 odst. 2 tohoto zákona) objevila až po novele provedené zákonem č. 153/1969 Sb., tedy ve znění účinném od 1. 1. 1970. Formulována však byla poněkud odlišně; první věta tohoto ustanovení zněla: „Je-li jednání pracovníka, v němž lze spatřovat porušení pracovní kázně, předmětem šetření jiného orgánu, počíná jednoměsíční lhůta uvedená v předchozím odstavci dnem, kdy se organizace o výsledku tohoto šetření dověděla“. Z důvodové zprávy k zákonu č. 153/1969 Sb. se přitom k tomuto ustanovení podává pouze to, že „možnost rozvázat pracovní poměr výpovědí, popřípadě okamžitým zrušením pro porušení pracovní kázně, má usnadnit také prodloužení lhůt při šetření prováděném jinými orgány“ (viz https://www.psp.cz/eknih/1969fs/tisky/t0016_03.htm). Žádné bližší vysvětlení záměru tvůrce tohoto zákona pak nepřináší ani argumentace přednesená v rozpravě při přijímání návrhu zákona č. 153/1969 Sb. (https://www.psp.cz/eknih/1969fs/sn/stenprot/006schuz/s006009.htm a https://www.psp.cz/eknih/1969fs/sl/stenprot/007schuz/s007014.htm).

46. Novelou provedenou zákonem č. 188/1988 Sb. pak došlo s účinností od 1. 1. 1989 (mimo jiné) též ke změně formulace první věty ustanovení § 46 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., která nadále zněla: „Stane-li se v průběhu lhůty dvou měsíců uvedené v předchozím odstavci jednání pracovníka, v němž lze spatřovat porušení pracovní kázně, předmětem šetření jiného orgánu, lze dát výpověď ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se organizace dověděla o výsledku tohoto šetření“. Konkrétní důvody této formulační změny se však nepodávají ani z důvodové zprávy k zákonu č. 188/1988 Sb. (viz https://www.psp.cz/eknih/1986fs/tisky/t0100_08.htm), ani z rozpravy vedené při přijímání návrhu tohoto zákona (viz https://www.psp.cz/eknih/1986fs/slsn/stenprot/012schuz/s012012.htm). V dobové odborné literatuře se pak k této formulační změně objevuje např. komentář: „V § 46 odst. 4 je zpřesněná formulace, aby již v budoucnu nedocházelo k pochybnostem, zda běží pro organizaci nová subjektivní lhůta, i když se organizace o důvodu k výpovědi dověděla a nevyužila subjektivní lhůty, po jejímž uplynutí teprve započal jiný orgán šetření v téže věci. Nevyužije-li organizace dvouměsíční subjektivní lhůtu, přestože jiný orgán v jejím průběhu nezahájil šetření, organizace již nemůže dát pracovníkovi pro příslušné porušení pracovní kázně výpověď. Jestliže se však jednání pracovníka stane předmětem šetření jiného orgánu v průběhu této lhůty, subjektivní lhůta se prodlužuje, a to tak, že organizace může dát pracovníkovi výpověď ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se dověděla o výsledku tohoto šetření“ (srov. JAKUBKA, J., KOTTNAUER, A., ŠUSTA, V.: Zákoník práce. 1. vyd., Praha: Práce, vydavatelství a nakladatelství ROH, 1989, s. 65).

47. Následné novely zákona č. 65/1965 Sb. pak již nepřinesly žádné významné změny v této části ustanovení § 46 odst. 4 (došlo již pouze k nahrazení termínu „organizace“ termínem „zaměstnavatel“ a termínu „pracovník“ termínem „zaměstnanec“).

48. Dvouměsíční lhůta podle ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce, během které musí být okamžité

zrušení pracovního poměru zaměstnanci dáno (a také způsobem uvedeným v ustanovení § 334 zák. práce doručeno), slouží (mimo jiné) k tomu, aby zaměstnavatel mohl provést potřebné šetření, zda zaměstnanec skutečně porušil pracovní povinnost a zda šlo o porušení pracovní povinnosti nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem), a aby se podle jeho výsledku rozhodl, zda přistoupí k okamžitému zrušení pracovního poměru (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17. 1. 2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007, rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 344/2010, anebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1475/2001).

49. Pokud jde o smysl a účel právní úpravy obsažené v § 58 odst. 2 zák. práce (dříve srov. § 46 odst. 4 a § 53 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.), Nejvyšší soud se k němu opakovaně vyjádřil ve své (již výše citované) ustálené rozhodovací praxi, z níž plyne, že zjištění „jiného orgánu“, předmětem jehož šetření se stalo jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, zaměstnavateli umožňují, aby lépe a nezávisle na vlastních poznatcích posoudil, zda zaměstnanec skutečně porušil pracovní povinnosti, zda porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance bylo zaviněno, jaká byla forma jeho zavinění a jakého stupně intenzity toto porušení pracovních povinností dosáhlo, a aby dovodil, jaké opatření vůči zaměstnanci přijme, a že je proto odůvodněné, aby zaměstnavatel mohl po přiměřenou dobu se svým závěrem vyčkat výsledků činnosti tohoto „jiného orgánu“. Účelem prodloužení lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zakotveného v tomto ustanovení tedy je umožnit zaměstnavateli v zájmu objektivního zjištění skutkového stavu po určitou dobu (nejdéle však do uplynutí objektivní prekluzivní lhůty podle § 58 odst. 1 zák. práce v trvání jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl) vyčkat se svou reakcí na jednání zaměstnance, v němž lze shledat porušení jeho pracovní povinnosti, na výsledek šetření jiného orgánu. Zaměstnavateli je tak poskytnuta možnost, aby při svém rozhodnutí zohlednil též výsledek šetření tohoto jiného orgánu, který se jednáním zaměstnance (nezávisle na dosavadních poznatcích zaměstnavatele) zabýval.

50. Nejvyšší soud je toho názoru, že uvedenému smyslu a účelu § 58 odst. 2 zák. práce lépe odpovídá druhý (výše nastíněný) výklad tohoto ustanovení, podle něhož se pravidlo o prodloužení lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru stanovené v § 58 odst. 2 zák. práce neuplatní pouze tehdy, stane-li se jednání zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu až po uplynutí dvouměsíční prekluzivní lhůty stanovené v § 58 odst. 1 zák. práce, jinými slovy, že se toto pravidlo uplatní vždy, je-li jednání zaměstnance v průběhu 2 měsíců podle § 58 odst. 1 zák. práce předmětem šetření jiného orgánu, bez ohledu na to, zda šetření jiného orgánu „započalo“ před tím, než se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, nebo až poté, co se o tomto důvodu dověděl a co mu začala běžet dvouměsíční lhůta stanovená v § 58 odst. 1 zák. práce; rozhodující je, že šetření jiného orgánu „v průběhu“ této dvouměsíční lhůty (již) probíhá (že tedy nezačalo až po jejím uplynutí).

51. Tomuto výkladu korespondují též výše uvedené závěry, které se týkají důvodu formulační změny ustanovení § 46 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb. provedené s účinností od 1. 1. 1989 zákonem č. 188/1988 Sb. a které se objevují v dobové komentářové literatuře. Nejvyšší soud je shodně s autory tohoto komentáře přesvědčen, že důvodem této formulační změny bylo právě odstranění pochybností, zda zaměstnavateli začne běžet nová subjektivní lhůta k dání výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru i v případě, že se zaměstnavatel o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru již dověděl, avšak nevyužil subjektivní prekluzivní lhůty k rozvázání pracovního poměru, a že teprve po uplynutí této subjektivní prekluzivní lhůty začalo šetření jiného orgánu vztahující se k jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení jeho pracovní povinnosti (pracovní kázně). Tedy upřesnění § 46 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb. tak, aby bylo zřejmé, že se zde uvedené pravidlo o prodloužení lhůty k dání výpovědi nebo k okamžitému

zrušení pracovního poměru v případě, stane-li se jednání zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu, uplatní jen tehdy, je-li jednání zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu v průběhu subjektivní prekluzivní lhůty k dání výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru uvedené v § 46 odst. 3 a v § 53 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., a nikoli tehdy, stane-li se toto jednání zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu (tj. započal-li jiný orgán toto šetření) až po jejím uplynutí.

52. Argumentovat ve prospěch dovolatelem prosazovaného výkladu ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce s úspěchem nelze ani narušením (potlačením) principu právní jistoty zaměstnance, který je v případě takového prodloužení lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru nucen být po určitou dobu v nejistotě, jak bude zaměstnavatel na jeho jednání, které je předmětem šetření jiného orgánu, reagovat a zda bude jeho pracovní poměr nadále trvat, nebo bude zaměstnavatelem rozvázán. Princip zachování co nevyšší míry právní jistoty a stability v pracovněprávních vztazích je zohledněn právě existencí objektivní prekluzivní lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru v trvání jednoho roku ode dne, kdy důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl, stanovené v § 58 odst. 1 zák. práce, která se – jak již bylo zmíněno výše – uplatní i v případě, stane-li se jednání zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu, a to bez ohledu na to, zda se zaměstnavatel v době uplynutí této objektivní prekluzivní lhůty již dověděl o výsledku šetření jiného orgánu, nebo ne.

53. Oporu pro dovolatelem preferovaný výklad pak dovolací soud nenalezl ani v základních zásadách pracovněprávních vztahů, a to ani v zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance zakotvené v § 1a odst. 1 písm. a) zák. práce, neboť nelze s jistotou tvrdit, že by takový výklad zapovídající prodloužení prekluzivní lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem v případě, že se jednání zaměstnance stalo předmětem šetření jiného orgánu (šetření jiného orgánu započalo) již před tím, než se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a než mu tak začala běžet subjektivní prekluzivní lhůta stanovená v § 58 odst. 1 zák. práce, a v průběhu trvání této lhůty stále probíhalo, byl vždy ve prospěch zaměstnance.

54. Nejvyšší soud má naopak za to, že dovolatelem předestřený výklad ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce by (v rozporu s jeho smyslem a účelem) vedl k absurdním důsledkům, kdy by zaměstnavatel v případě, že se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl (byť třeba jen o 1 den) dříve, než se jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení pracovní povinnosti, stane předmětem šetření jiného orgánu (tedy v situaci, kdy šetření jiného orgánu započalo v době, kdy zaměstnavateli již začala běžet dvouměsíční subjektivní prekluzivní lhůta stanovená v § 58 odst. 1 zák. práce, avšak dříve, než mu tato lhůta uplynula), měl možnost vyčkat na výsledek tohoto šetření a okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnance ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se dověděl o výsledku tohoto šetření, zatímco v situaci, kdyby se o tomto důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl až poté, co již šetření jiným orgánem započalo (byť by šlo např. pouze o jediný den poté), by mu možnost vyčkat výsledků tohoto šetření byla upřena, přestože šetření jiného orgánu v průběhu dvouměsíční subjektivní prekluzivní lhůty stanovené v § 58 odst. 1 zák. práce stále probíhá a zaměstnavatel v době, kdy mu tato subjektivní prekluzivní lhůta uplyne, rovněž nezná výsledek tohoto šetření.

55. Nejvyšší soud neshledal rozumný důvod, proč by se měly s ohledem na výše předestřený smysl a účel ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce tyto dvě situace odlišovat a proč by zaměstnavatel, který se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl až poté, co bylo zahájeno šetření jiného orgánu, a kterému tak v době zahájení tohoto šetření ještě nezačala běžet dvouměsíční subjektivní prekluzivní lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 58 odst. 1 zák. práce, nemohl poté, co se o tomto důvodu dověděl (ať už na základě vlastních poznatků, nebo od orgánu, předmětem jehož šetření se jednání zaměstnance stalo, anebo jakýmkoliv jiným způsobem), a co mu tak začala běžet dvouměsíční lhůta podle § 58 odst. 1 zák. práce, se svým závěrem po přiměřenou dobu vyčkat výsledků šetření tohoto jiného orgánu, má-li takovou možnost zaměstnavatel, který se o

důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl (byť třeba jen o jeden den) dříve, než započalo šetření jiného orgánu.

56. Nejvyšší soud je přesvědčen, že účelem ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce není znevýhodnit zaměstnavatele, který se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl až po zahájení šetření jiným orgánem, oproti zaměstnavateli, který se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl již před tím, než se jednání zaměstnance stalo předmětem šetření jiného orgánu, ale poskytnout zaměstnavateli, který se dověděl o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru, a kterému tak začala běžet dvouměsíční prekluzivní lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 58 odst. 1 zák. práce, možnost se svým rozhodnutím po přiměřenou dobu vyčkat výsledku šetření jiného orgánu, „je-li" jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení pracovní povinnosti, „v průběhu" dvouměsíční prekluzivní lhůty stanovené v § 58 odst. 1 zák. práce předmětem šetření jiného orgánu, a to bez ohledu na to, jestli šetření jiného orgánu začalo před počátkem běhu této subjektivní prekluzivní lhůty, nebo až poté, co zaměstnavateli tato lhůta již začala běžet; podstatné je, že jednání zaměstnance je předmětem šetření jiného orgánu „v průběhu" této subjektivní prekluzivní lhůty (tedy že se nestalo předmětem jeho šetření až po jejím uplynutí).

57. Ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce je proto třeba (ve vztahu k možnosti zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem) interpretovat tak, že „je-li" v průběhu 2 měsíců podle § 58 odst. 1 zák. práce jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření. Skutečnost, zda šetření jiného orgánu začalo před tím, než se zaměstnavatel dověděl o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru (tj. před tím, než mu začala běžet dvouměsíční lhůta stanovená v § 58 odst. 1 zák. práce), nebo až poté, co se o tomto důvodu dověděl (a co mu tak začala běžet dvouměsíční lhůta stanovená v § 58 odst. 1 zák. práce), přitom není významná; rozhodující je, že šetření jiného orgánu „v průběhu" 2 měsíců podle § 58 odst. 1 zák. práce (již) probíhá (že se tedy jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, nestalo předmětem šetření jiného orgánu až po jejím uplynutí).

58. Z uvedeného pro projednávanou věc plyne, že je správný závěr odvolacího soudu, že dvouměsíční lhůtu k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením podle ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce žalovaný dodržel, neboť stane-li se jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení pracovních povinností, předmětem šetření jiného orgánu, je třeba v zájmu objektivního zjištění skutkového stavu vyčkat na výsledek šetření tohoto orgánu (policie), a že takto žalovaný postupoval, vyčkal-li na výsledek šetření policie, s nímž se seznámil dne 20. 2. 2023, a pracovní poměr se žalobcem rozvázal okamžitým zrušením bezprostředně následující den, tj. 21. 2. 2023. Není přitom významné, zda šetření policie začalo před tím, než se žalovaný dověděl o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru, nebo až poté, co se o tomto důvodu dověděl; rozhodující je, že – jak vyplývá ze skutkových zjištění soudů – dvouměsíční lhůta stanovená v § 58 odst. 1 zák. práce před zahájením šetření policie ještě neuplynula (nemohla uplynout).

59. Opodstatněnými dovolací soud neshledal ani námitky žalobce, že ho soud prvního stupně nesprávně vyzval k tomu, aby navrhl důkazy k prokázání tvrzení, že nebyly naplněny důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, přestože řízení bylo již „zkoncentrováno", žalobce neměl k tomuto tvrzení důkazní břemeno a předmětem dokazování měly být negativní skutečnosti, které se zásadně neprokazují, a navíc mu k tomu byla soudem poskytnuta lhůta v délce pouze 15 minut. Tyto namítané vady řízení (i kdyby byly vskutku dány) totiž nemohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci (srov. § 242 odst. 3 o. s. ř.), neboť rozsudek odvolacího soudu je založen na zjištěném skutkovém stavu, a nikoliv na neunesení důkazního břemene žalobcem.

60. Protože rozsudek odvolacího soudu je – jak vyplývá z výše uvedeného – z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný a protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu v části, v níž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o věci samé, podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.