

Když se řekne : okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Nejprve je třeba uvést, že tzv. okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (dále též OZPPZ) je a má být zcela mimořádným způsobem skončení pracovního poměru a rozhodně jím tedy nemožno „řešit“ běžné situace (resp. za jeho pomoci nemožno reagovat na menší pochybení zaměstnance). S OZPPZ nutno nakládat jako se šafránem.

Český zákoník práce opravňuje zaměstnavatele, aby citovaným postupem ukončil pracovní poměr pouze v zcela ojedinělých situacích, kdy by bylo neúnosné jeho další trvání až do uplynutí výpovědní doby.

Pracovní poměr končí v těchto případech totiž ihned.

Účinky zrušovacího projevu totiž ze zákona nastávají dnem, kdy písemný projev o okamžitém zrušení pracovního poměru je doručen druhému účastníku. Proto je naprosto zbytečné uvádět ve zrušovacím aktu jakýkoliv jiný časový údaj. Jelikož nemá vliv na zákonné účinky skončení pracovního poměru.

V praxi se setkáváme často s dotazem, zda je možné zpětvzetí OZPPZ? Známe to, horké hlavy vychladnou... Pozor, zpětvzetí OZPPZ naše pracovní právo neumožňuje.

Plyne to z jeho povahy, resp. z jeho okamžitých účinků.

Zopakujme si, u OZPPZ nemožno učinit jeho zpětvzetí, pokud již bylo doručeno „zlobivému“ zaměstnanci.

Pro neprávnický připomeňme, že okamžité zrušení pracovního poměru musí být vždy písemné!

V opačném případě se k němu z právního hlediska nepřihlíží, tedy nevyvolává žádné relevantní právní účinky.

Z jakých důvodů možno OZPPZ použít ?

Jsou striktně dány: Zaměstnavatel může výjimečně (!) pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

byl-li jeho zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Zde nutno zdůraznit, že se musí jednat o pravomocné (nikoliv nepravomocné) rozhodnutí soudu.

Dalším legálním důvodem pro OZPPZ je skutečnost, že zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Musí se jednat

opravdu o zvlášť hrubý způsob porušení, ne běžný či dokonce bagatelní.

Zákoník práce samozřejmě jako obecný právní předpis nevyjmenovává, ani vyjmenovávat nemůže ze své normativní povahy a prapodstaty, co se tímto zvlášť hrubým porušením konkrétně rozumí.

Z praxe uveďme, např.: alkohol či drogy na pracovišti, neomluvená absence na pracovišti, fyzické napadení (či dokonce opakované napadání zaměstnavatele či spolupracovníků anebo zákazníků) hrubé (vulgární) napadání zaměstnavatele, anebo z jiného soudku: provozování výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele, včetně „přetahování“ zákazníků zaměstnavatele.

Zde nutno dodat oblíbené (avšak o to více pravdivé) právnické – vždy záleží na konkrétní situaci a také přirozeně na pracovní pozici, kterou zaměstnanec zastává.

I laikovi je jasné, že jinak bude soud posuzovat kontext zmíněného „zvlášť hrubého porušení“ u vedoucího bankovního úředníka a jinak kupř. u uklízečky.

Jak jsme již naznačili v úvodu textu - S OZPPZ nutno nakládat jako se vzácnou pracovně-právní bylinou, ne jako s každodenním kořením.

Pozor, zaměstnavatel dle zákoníku práce nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a dále pak se zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.



JUDr. Petr Kolman, Ph.D.,
právník a VŠ pedagog , člen RK ÚOHS

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Recenze publikace: Chalupa, R. Zákon směnečný a šekový – komentář směnečné části. Zákon o mezinárodním právu soukromém – komentář směnečné části. Praha: Leges, 2021, 646 s.](#)
- [Recenzia](#)
- [Budoucnost je v technologiích i udržitelnosti](#)
- [Anotační recenze: Vyvlastnění a vyvlastňovací řízení](#)
- [Věznice jsou přeplněné a věznění příliš drahé. Knihou Tresty budoucnosti chce INFO.CZ otevřít diskuzi o změnách](#)
- [Recenze na knihu: Zdeňková, V., Seidlová, M., Čornejová, H., Peterová H.: Jak správně vytvářet a využívat FKSP: Jak postupovat při poskytování příspěvku na stravování.](#)
- [Recenze na knihu: Zuzana Strnadová: Co by měl vědět příjemce dotace. 1.vyd. Praha: GRADA](#)

[Publishing, a.s., 2019, ISBN: 978-80-247-3076-9](#)

- [Ondřej Chmela: Zrušení poplatku za podnět k ÚOHS lze považovat za správné](#)
- [Anotační recenze: Koudelka, Z., Průcha, P., Zwyrtek Hamplová, J.: Zákon o obcích \(obecní zřízení\) – Komentář. Praha: Leges, 2019, 480s](#)
- [Pražské finále osmého ročníku konferencí Soukromé právo](#)
- [Recenze: Jakub Tomšej a kolektiv – Zaměstnávání cizinců v České republice](#)