

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

Jak se zbavit zaměstnance co nejrychleji

Ukončení pracovního poměru upravuje zákoník práce a je možné dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době.

V případě dohody je možné pracovní poměr ukončit okamžitě, nebo v jakékoliv lhůtě, na které se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou. V případě výpovědi výpovědní doba činí dva měsíce a počíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena. V určitých případech pak výpovědní doba činí měsíce tři – např. výpověď z organizačních důvodů, kde má zaměstnanec dále ještě právo na odstupné. Fakticky „okamžitě ukončení“ pracovního poměru pak přichází v úvahu jen u zrušení ve zkušební době a u okamžitého zrušení. U zrušení ve zkušební době je nutnou podmínkou existence zkušební doby, oznámení o ukončení pracovního poměru by mělo být podle zákoníku práce doručeno druhé straně „zpravidla“ tři dny předem. Lhůta tří dnů však není závazná, pouze pořádková, a zákoník práce bez dalšího s jejím nedodržením nespojuje další důsledky (případně faktické okamžité ukončení práce, v důsledku kterého by zaměstnavateli vznikla případně škoda by bylo nutno posuzovat vždy individuálně s ohledem na konkrétní okolnosti). Poslední způsob ukončení pracovního poměru – okamžité zrušení je upraven v § 53 zákoníku práce, kde se uvádí:

§ 53

(1) Zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr okamžitě jen výjimečně, a to pouze tehdy,

a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden 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 šesti měsíců,

b) porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem.

(2) Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. O počátku a běhu měsíční lhůty platí obdobně ustanovení § 46 odst. 3 a 4.

(3) Zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní ani se zaměstnankyní nebo zaměstnancem, pokud trvale pečují o dítě mladší než tři roky; může však s nimi, s výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené (§ 157 odst. 1) nebo zaměstnance v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, z důvodů uvedených v odstavci 1 rozvázat pracovní poměr výpovědí.

Prakticky je tedy možné, pomineme-li ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) okamžitě zrušit pracovní poměr jen v případě porušení kázně zaměstnancem zvláště hrubým způsobem. K tomu je třeba uvést, že samo porušení kázně nestačí, nutné je právě ono porušení „zvláště hrubým způsobem“. Co se však rozumí zvláště hrubým způsobem zákon neuvádí a výklad nechává na soudu (stejně tak, jak již bylo uvedeno výše je třeba vždy při posuzování, zda byla kázeň porušena zvláště hrubým způsobem, vycházet z konkrétních okolností konkrétního porušení pracovní kázně.

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](#)