

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 zvlášt 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 zvlášt hrubým způsobem. K tomu je třeba uvést, že samo porušení kázně nestačí, nutné je právě ono porušení „zvlášt hrubým způsobem“. Co se však rozumí zvlášt 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 zvlášt hrubým způsobem, vycházet z konkrétních okolností konkrétního porušení pracovní kázně.

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)