

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

Okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Okamžitě zrušení pracovního poměru je i za účinnosti nového zákoníku práce (tj. zákona č. [262/2006](#) Sb.) jedním ze způsobů, jak může zaměstnavatel (ale i zaměstnanec) skončit pracovní poměr. Zaměstnavatel se nemůže uchýlit k okamžitému zrušení pracovního poměru kdykoliv, kdy tak uzná za vhodné. Okamžitě zrušit pracovní poměr lze totiž pouze výjimečně a jen z důvodů, které jsou v zákoně výslovně uvedeny.

Důvody, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, jsou zakotveny v ustanovení § 55 zákoníku práce. Jak z jeho obsahu plyne, zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve dvou, resp. ve třech případech.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr předně tehdy, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok. Na rozdíl od důvodu pro okamžitě zrušení pracovního poměru, který bude následovat, nemusí zaměstnanec příslušný trestný čin spáchat při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr dále tehdy, byl-li zaměstnanec 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. Oproti výše uvedenému důvodu pro okamžitě zrušení pracovního poměru tak musí být splněna podmínka, že ke spáchání trestného činu došlo v souvislosti s výkonem práce pro zaměstnavatele.

Pro oba dva výše uvedené důvody je společné to, že nestačí, je-li proti zaměstnanci „pouze“ vzneseno obvinění, případně je-li vzat do vazby. Zaměstnavatel nemůže z uvedených důvodů okamžitě zrušit pracovní poměr ani v případě, je-li zaměstnanec odsouzen k podmíněnému trestu odnětí svobody, popřípadě byl-li mu samostatně uložen jiný trest než je odnětí svobody, např. trest peněžitý. Bude-li však zaměstnanci uložen trestním soudem zákaz činnosti, jejíž výkon je nezbytný k výkonu práce dle pracovní smlouvy, nabízí se zaměstnavateli vedle nuceného převedení zaměstnance na jinou práci možnost dát zaměstnanci výpověď dle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce.

Zaměstnavatel může konečně okamžitě zrušit pracovní poměr i za předpokladu, že zaměstnanec porušil zvlášt hrubým způsobem povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (pro zjednodušení dále jen „pracovní povinnost“).

Zákoník práce nikde blíže nestanoví, co se takovýmto „zvlášt hrubým“ porušením pracovní povinnosti zaměstnance přesně rozumí. Bez dalšího nepostačuje, má-li zaměstnavatel kupř. v pracovním řádu přesně specifikováno, jaké jednání je třeba za porušení pracovní povinnosti zvlášt hrubým způsobem považovat. Bude naopak nezbytné vyjít z konkrétních okolností případu a stupně intenzity porušení pracovní povinnosti. Důležité je i to, zda se závadného jednání dopustil zaměstnanec poprvé či opakovaně.

Zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr se všemi zaměstnanci, které zaměstnává. Dle

zákoníku práce nesmí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Od 1. ledna 2008 nebude dále moci zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, který poruší povinnosti stanovené v § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění, pokud jde o režim dočasně práce neschopného pojištěnce (tj. zaměstnance). Zvláštní podmínky se také vztahují na okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem, který je členem orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele.

Zaměstnavatel je taktéž omezen, jde-li o dobu, po kterou může se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě zrušit. Jak plyne z ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce, zaměstnavatel je oprávněn se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu 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 může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr do 1 roku ode dne, kdy důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.

Stane-li se v průběhu výše uvedených 2 měsíců jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení pracovních povinností, předmětem šetření jiného orgánu (typicky je tímto orgánem policie), je možné se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Zaměstnavatel si musí dát pozor také na to, aby okamžité zrušení pracovního poměru mělo náležitou formu a svým obsahem vyhovovalo literě zákona, jinak bude neplatné. Dle ustanovení § 60 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen provést okamžité zrušení pracovního poměru písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené době (viz výše) doručit zaměstnanci. Důvod v listině uvedený není zaměstnavatel oprávněn dodatečně měnit.

Závěrem je vhodné upozornit na skutečnost, že zrušovaný pracovní poměr končí automaticky dnem, kdy je zaměstnanci písemné oznámení dle předchozího odstavce doručeno (popř. dnem, který se za doručení považuje dle ustanovení § 334 až 336 zákoníku práce). Nelze proto zrušit pracovní poměr ani zpětně (např. ke dni, kdy došlo k zvlášť hrubému porušení pracovní povinnosti ze strany zaměstnance), ani do budoucna (např. desátým dnem po doručení oznámení zaměstnanci).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

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 - judikатурní 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](#)