

2. 4. 2001

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

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem pro hrubé porušení pracovní kázně

Zákoník práce v §53 odst. 1. písm b) upravuje okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu hrubého porušení pracovní kázně. Okamžité zrušení se sice v praxi velmi často aplikuje, ale podmínky pro jeho použití v konkrétním případě jsou velmi přísné. V této souvislosti je účelné si připomenout jakým způsobem uvedené ustanovení aplikují soudy.

Zákoník práce v §53 odst. 1. písm b) upravuje okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu hrubého porušení pracovní kázně. Okamžité zrušení se sice v praxi velmi často aplikuje, ale podmínky pro jeho použití v konkrétním případě jsou velmi přísné. V této souvislosti je účelné si připomenout jakým způsobem uvedené ustanovení aplikují soudy.

Povinnost dodržovat pracovní kázeň patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru. Porušení pracovní kázně spočívá v neplnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem zaměstnavatele, popřípadě jeho vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení pracovní kázně právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušováním pracovní kázně, závažným porušením pracovní kázně a porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Ustanovení §53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce patří k právním ustanovením s relativně neurčitou hypotézou, tj. k takovým právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Pro posouzení zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovně právních předpisech nejsou pojmy intenzity porušení pracovní kázně definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě pracovníka, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění pracovníka, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností pracovníka, k důsledkům porušení pracovní kázně pro organizaci, k tomu, zda svým jednáním pracovník způsobil organizaci škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po organizaci lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr pracovníka u ní nadále pokračoval.

Z uvedeného zejména plyne, že soud není vázán tím, jak zaměstnavatel v pracovní smlouvě, pracovním řádu nebo jiném předpise vymezil hrubé porušení pracovní kázně. K uvedenému se lze uvést následující příklad: bezproblémový zaměstnanec si po celou dobu trvání pracovního poměru řádně plní svoje pracovní povinnosti. Učiní však jednání ve kterém zaměstnavatel souladu se svým interním předpisem spatřuje hrubé porušení pracovní kázně. Zaměstnavatel tedy učiní úkon směřující k okamžitému rozvázání pracovního poměru a rozváže se zaměstnancem pracovní poměr. Zaměstnanec se bude domáhat u soudu určení, že pracovní poměr trvá a soud při posuzování jeho jednání není vázán tím, že zaměstnavatel v jeho chování spatřuje hrubé porušení pracovní kázně, ale soud může toto porušení vyložit odlišně a aplikaci ustanovení okamžitého zrušení pracovního poměru nebude považovat za platnou.

Z výše uvedeného plyne, že značný význam má i skutečnost, zda jde o zaměstnance, který již dříve porušoval pracovní kázeň, jaké má zaměstnanec pracovní zařazení, nebo zda jde o situaci, která je mimořádným vybočením z normálního chodu činnosti zaměstnavatele. V případě, že se zaměstnavatel rozhodne ukončit pracovní poměr zaměstnance formou okamžitého zrušení, lze jen doporučit, aby takovém projevu vůle zaměstnavatele byly uvedeny veškeré předchozí porušení pracovní kázně a dále uvést, že zaměstnanec byl na takováto porušení zaměstnavatelem upozorněn. Pouze v takových případech má zaměstnavatel možnost uspět v případné soudní při. Okamžité zrušení pracovního poměru by mělo být provedeno v co nejkratší době poté, co se zaměstnavatel dověděl o jeho důvodu. Zákoník práce stanoví, že okamžitě lze skončit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce poté, kdy se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl. Objektivní lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru činí jeden rok a běží ode dne, kdy tento důvod vznikl .

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 nebo zaměstnance v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, z důvodů uvedených v §53 odst. 1 zákoníku práce rozvázat pracovní poměr výpovědí.

Závěrem lze jen doporučit, aby okamžité zrušení pracovního poměru bylo jen výjimečným způsobem ukončení pracovního poměru a každý zaměstnavatel by měl předem důkladně zvážit, zda jsou dány podmínky pro takovýto postup.

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

Další články:

- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [Úročení jistoty \(kauce\), kterou skládá podnájemce nájemci - II. díl](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Když obecní pozemky již nemusí být obecní - institut mimořádného vydržení v obecním právu](#)
- [Jak se vyhnout zákazu a postihu dohod o určování cen pro další prodej?](#)
- [Střet zájmů členů volených orgánů obchodních korporací: pravidla, proces a následky](#)
- [Dvě kiwi denně: EU schválila první zdravotní tvrzení pro čerstvé ovoce](#)
- [10 otázek pro ... Roberta Matase](#)
- [Souhrn významných událostí ze světa práva](#)

- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)