

26. 1. 2016

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

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

V každém pracovním prostředí se objevují konflikty, problémy a neshody, často ve vztahu mezi zaměstnanci a jejich zaměstnavateli. V tomto článku se zaměřujeme na ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to formou mimořádného institutu okamžitého zrušení pracovního poměru. Mnohdy zaměstnanci neplní své pracovní povinnosti tak, jak by měli, přičemž v závažných případech nezbyvá, než ukončit s takovým zaměstnancem pracovní poměr.



Ustanovení § 48 odst. 1 písm. a) zákona č. [262/2006](#) Sb. zákoník práce (dále jen „**zákoník práce**“) uvádí několik způsobů, jak ke skončení pracovního poměru může dojít, a to dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době. Dohoda je často nejlepším řešením, neboť předpokládá vstřícnost a kompromis na obou stranách, což u problémových zaměstnanců vede k tomu, že zaměstnavatel je nemusí nadále zaměstnávat a výhodám plynoucích pro zaměstnance, zejména s ohledem na hledání dalšího zaměstnání. Přínos dohody spočívá zejména v tom, že lze pracovní poměr ukončit prakticky z jakéhokoli důvodu. Oproti tomu výpověď má zákonem výslovně stanovené důvody, pro které ji z pozice zaměstnavatele lze dát. Tyto důvody musí být ve výpovědi výslovně uvedeny a dostatečně specifikovány a nesmí být zaměstnavatelem dodatečně měněny. S výpovědí se pojí i výpovědní doba, která je ze zákona minimálně 2 měsíce, nicméně ji lze pracovní smlouvou prodloužit. Uplynutím výpovědní doby pracovní poměr končí.

Absence výpovědní doby je jedním z aspektů okamžitého zrušení pracovního poměru a zásadním rozdílem ukončení pracovního poměru oproti výpovědi. Ostatně již samotný název tohoto institutu značí naléhavost řešení problémů se zaměstnancem právě okamžitým zrušením pracovního poměru.

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele - jeho podmínky a aspekty

Okamžité zrušení je výjimečným způsobem ukončení pracovního poměru, který spočívá zejména v tom, že porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance je tak závažné, že po zaměstnavateli nelze požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

Předně je nutno říci, že okamžitě lze zrušit každý pracovní poměr, a to bez ohledu na to, jakým způsobem byl založen, tedy i poměr založen jmenováním, přičemž nemusí tomuto zrušení předcházet odvolání z funkce, dokonce lze takto zrušit pracovní poměr i v průběhu zkušební doby.

Účinky okamžitého zrušení nastávají dnem jeho písemného doručení zaměstnanci. Pokud bude

uveden jiný den skončení, nepřihlíží se k němu. Z hlediska lhůt je třeba dbát zejména na dodržení podmínek uvedených v ustanovení § 58 zákoníku práce. Je tedy třeba dodržet zákonem stanovenou lhůtu, tzn., že zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se dozvěděl o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru a v případě porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po návratu zaměstnance z ciziny. Tato lhůta je tzv. subjektivní, neboť je vázána k vědomí zaměstnavatele o důvodu, který vedl k okamžitému zrušení pracovního poměru. Zákon však předpokládá i lhůtu objektivní, která končí nejpozději do 1 roku ode dne, kdy důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.

Zaměstnavatelem, který může se zaměstnancem zrušit okamžitě pracovní poměr, může být pouze statutární orgán zaměstnavatele, který je právnickou osobou, případně fyzická osoba, pokud je zaměstnavatel touto fyzickou osobou. Ve výjimečných případech však k těmto úkonům může být oprávněn i jiný zaměstnanec, pokud je takto stanoveno v interních předpisech, případně je to obvyklé vzhledem k pracovnímu zařazení zaměstnance (např. personální pracovník, vedoucí zaměstnanec apod.).

K jednomu z důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, patří porušení povinnosti(i) vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a to zvláště hrubým způsobem. Dalším důvodem je pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin. Tyto důvody jsou jediné, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, ačkoliv pod oba tyto důvody spadají různé skutečnosti a situace opravňující zvolit tuto výjimečnou formu ukončení.

Co se týče trestných činů, předpokládá zákon okamžité zrušení pracovního poměru jen na základě pravomocného rozsudku, kterým byl zaměstnanec odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, a to za úmyslný trestný čin. Doba, na kterou byl zaměstnanec pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, musí pro platnost okamžitého zrušení činit u úmyslných trestných činů spáchaných během plnění pracovních úkolů nejméně 6 měsíců a u jakýchkoliv úmyslných trestných činů musí být zaměstnanec pravomocně odsouzen na dobu delší než 1 rok.

Dalším důvodem okamžitého zrušení je, jak už bylo několikrát zmíněno, porušení povinnosti(i). Porušení povinnosti nesmí být jakéhokoliv charakteru, ale musí vyplývat z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a toto porušení musí být zvláště hrubé intenzity. Povinnosti, které zaměstnanec může porušit a za jejichž porušení má zaměstnavatel právo okamžitě zrušit pracovní poměr, mohou vyplývat ze zákona, z pracovní smlouvy, pracovního řádu, případně pokynu nadřízeného. Zákonnými povinnostmi jsou především ty, které vyplývají ze zákoníku práce, jelikož jde o základní předpis, který v obecné šíři stanovuje práva a povinnosti zaměstnanců, zejména v ustanovení § 38 odst. 1 písm. b), tedy „povinnost zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru“ a dále v ustanovení § 301, které říká, že zaměstnanci jsou povinni: „**a**) *pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, b*) *využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, c*) *dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni, d*) *řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.*“

V neposlední řadě uvádí zákoník práce v ustanovení § 304 povinnosti zaměstnance v souvislosti s výkonem výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele a v ustanovení § 302 povinnosti vedoucích zaměstnanců, konkrétně „**a**) *řídít a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky, b*) *co nejlépe organizovat práci, c*) *vytvářet*

příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, d) zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona, e) vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců, f) zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů, g) zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.“.

Pro zaměstnance ve veřejném sektoru, tedy ve správních úřadech, na soudech a státních zastupitelstvích a další zaměstnanci uvedení v ustanovení § 303 odst. 1 písm. b) písm. d) až g) platí další speciální povinnosti, zejména s ohledem na zachování důvěry v činnost zaměstnavatelů, stanovené v ustanovení § 303 odst. 2 až 6.

Oproti tomu povinnosti stanovené v ustanovení § 301a vztahující se k povinnostem v rámci pracovní neschopnosti, nejsou povinnostmi, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, nýbrž jsou pouze důvodem k výpovědi. Co se týče dalších právních předpisů, které upravují povinnosti zaměstnanců, musí se tyto vztahovat k zaměstnancem vykonávané práci. Jedná se tedy o konkrétní povinnosti v rámci specifických případů a tedy o různé právní předpisy, např. v rámci pohostinství, životního prostředí, řízení motorových vozidel apod.

Při porušení jakýchkoliv povinností, tzn. nejen těch zákonných, ale i smluvních, vyplývajících z pracovního řádu, případně pokynů nadřízených, je třeba vysoké intenzity, resp. zvláště hrubého způsobu, aby takové porušení bylo důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru. I z tohoto důvodu musí být v každém jednotlivém případě přihlíženo mj. k osobě zaměstnance, tomu, jak doposud plnil své pracovní povinnosti, míře zavinění, způsobům a intenzitě porušení daných povinností a dále důsledkům takového porušení pro zaměstnavatele.

Zakázáno je ukončit pracovní poměr formou okamžitého zrušení s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a se zaměstnancem či zaměstnankyní na rodičovské dovolené. Pozor je třeba si dát v této souvislosti na to, že těhotenství zaměstnankyně ji chrání, i když o těhotenství zaměstnavatel, případně ani ona sama, nevěděli.

Závěr

Pokud je třeba přikročit k tak závažnému zásahu do práv zaměstnance tím, že s ním bude okamžitě zrušen pracovní poměr v souladu s ustanovením § 55 odst. 1 zákoníku práce, je třeba splnit všechny, zákonem předpokládané podmínky a pamatovat na to, že zaměstnanec se v případě neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru, může bránit, a to v souladu s ustanovení § 69 zákoníku práce a následně se případně bránit soudní cestou.

Základem platného ukončení pracovního poměru jeho okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele tedy je:

- Jeho písemná forma
- Pro jeho oznámení lhůta 2 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru a nejdéle lhůta 1 roku ode dne vzniku tohoto důvodu
- Zvláště hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, smluvních vztahů, pracovních řádů a interních předpisů, či pokynů nadřízených, vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci
- Výslovné uvedení důvodu, pro který je pracovní poměr rušen v jeho písemné formě
- Okamžité zrušení pracovního poměru k tomu oprávněným zaměstnavatelem zaměstnanci, u kterého to zákon umožňuje, resp. výslovně nezakazuje
- Doručení písemné formy okamžitého zrušení pracovního poměru do sféry dispozice

zaměstnance.

Mgr. Lucie Mokrenová

[Advokátní kancelář JELÍNEK & Partneři s.r.o.](#)

Pardubice - Dražkovice 181
533 33 Pardubice - Dražkovice

Velké náměstí 1
500 03 Hradec Králové

Tel.: +420 466 310 691
Fax: +420 466 310 691
gsm: +420 724 794 986

e-mail: advokati@advokatijelinek.cz

© 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 - 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](#)