

5. 3. 2003

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

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele jako výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je institut upravený zákoníkem práce, který je výjimečným způsobem okamžitého rozvázání pracovního poměru a může jím za stanovených podmínek ukončit pracovní poměr jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Úkolem tohoto článku je upozornit zejména zaměstnavatele na možná úskalí užití institutu okamžitého zrušení pracovního poměru a poskytnout radu či návod, jak se jim vyvarovat.

Okamžité zrušení pracovního poměru je institut upravený zákoníkem práce, který je výjimečným způsobem okamžitého rozvázání pracovního poměru a může jím za stanovených podmínek ukončit pracovní poměr jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Úkolem tohoto článku je upozornit zejména zaměstnavatele na možná úskalí užití institutu okamžitého zrušení pracovního poměru a poskytnout radu či návod, jak se jim vyvarovat.

Důvody okamžitého zrušení

Ustanovení § 53 zákoníku práce (dále jen ZP) upravuje důvody a způsob, jakým může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem.

Způsobitelným důvodem, pro který může zaměstnavatel zrušit okamžitě pracovní poměr je pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo jestliže zaměstnanec byl 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. Dalším způsobitelným důvodem je porušení pracovní kázně ze strany zaměstnavatele zvláště hrubým způsobem.

Co se týká důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru pro pravomocné odsouzení zaměstnance k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, je tento důvod jasný a prokazatelný rozhodnutím soudu. U druhého důvodu, a to porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, mohou nastat potíže, neboť zákoník práce nikde nedefinuje, jaké porušení pracovní kázně splňuje kritérium zvláště hrubého způsobu porušení pracovní kázně. Je proto potřeba, aby zaměstnavatel s přihlédnutím ke všem okolnostem dokázal co nejobektivněji zhodnotit intenzitu porušení pracovní kázně, což může být značně problematické.

Dle § 35 odst. 1 písm.b) ZP jsou zaměstnanci povinni dodržovat pracovní kázeň, dle ustanovení § 73 a násl. ZP jsou povinni plnit pracovní povinnosti v souladu s pokyny nadřízeného vedoucího pracovníka, v souladu s pracovní smlouvou, pracovním řádem, dodržovat právní předpisy. Aby bylo možné zrušit ze strany zaměstnavatele pracovní poměr okamžitým zrušením musí být porušení pracovní kázně takové intenzity, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby jej dále zaměstnával až do doby uplynutí výpovědní lhůty.

Z výše uvedeného plyne, že je rozhodná intenzita porušení pracovní kázně. Pro posouzení, zda konkrétní porušení pracovní kázně již je zvláště hrubým porušením pracovní kázně, nebude proto zcela rozhodná skutečnost, že zaměstnavatel ve svých pracovněprávních dokumentech nadefinuje konkrétní jednání, která napříště bude považovat za zvláště hrubé porušení pracovní kázně a která bude sankcionovat okamžitým zrušením pracovního poměru, jestliže sama takto nadefinovaná jednání nebudou dosahovat příslušně vysoké intenzity porušení pracovní kázně. Je proto nezbytně nutné, aby každý zaměstnavatel při vymezení povinností jejichž porušení bude považovat za zvláště hrubé porušení pracovní kázně s důsledky z toho pro zaměstnance vyplývající, tyto náležitě zvážil z hlediska intenzity, jinak při použití sankce okamžitého zrušení se může dostat do situace, že zaměstnanec, který podá žalobu na neplatnost okamžitého zrušení z důvodu neexistence důvodu, bude v soudní při úspěšný.

Způsob okamžitého zrušení pracovního poměru

Co se týká způsobu okamžitého zrušení, je nutné, aby jej zaměstnavatel učinil písemně a ve stanovené lhůtě. Ustanovení § 53 odst. 2 ZP stanoví, že zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Uplynutí lhůty má za následek zánik práva zaměstnavatele okamžitě zrušit se zaměstnancem pracovní poměr. Účel ustanovení je jednoznačně daný tím, aby sankce následovala bezprostředně po porušení povinnosti.

V písemném okamžitém zrušení pracovního poměru musí být výslovně uveden důvod, z jakého je okamžitě rušen pracovní poměr, přičemž není nutné uvádět právní kvalifikaci, ale je nutné jej v okamžitém zrušení vymežit tak, aby bylo zřejmé, z kterého důvodu jmenovaném v § 53 odst. 1 ZP je pracovní poměr okamžitě rušen, a současně musí být jasně, určitě a srozumitelně vymezeno konkrétní jednání, ve kterém je porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem spatřováno.

Právě jasné, určité, srozumitelné a proto přezkoumatelné vymezení konkrétního jednání, ve kterém zaměstnavatel spatřuje porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, činí v praxi zaměstnavatelům největší potíže. Konkrétní jednání, ve kterém je spatřováno zvláště závažné porušení pracovní kázně je nutné v okamžitém zrušení vymežit skutkově, časově a místně.

Okamžité zrušení pracovního poměru, aby bylo účinné musí být doručeno zaměstnanci.

Uplatnění neplatnosti u soudu

Zaměstnanec je vždy oprávněn se bránit okamžitému zrušení pracovního poměru žalobou o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, přičemž taková žaloba musí být podána nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. V případě podání žaloby zaměstnancem o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru leží důkazní břemeno prokázání porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem na straně žalované, čili zaměstnavateli. Soud v řízení přezkoumává důvod okamžitého zrušení, a to právě dle vymezení konkrétního jednání tak, jak je specifikováno v okamžitém zrušení. Jestliže je jednání zaměstnance specifikováno v okamžitém zrušení vágně, potom je nepřezkoumatelné a soud žalobě na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru vyhoví. Pro případný soudní spor a jeho úspěšné vedení musí mít zaměstnavatel před tím, než se zaměstnancem okamžitě zruší pracovní poměr k dispozici takové důkazy, které jednoznačně prokazují existenci jednání specifikovaného v okamžitém zrušení, jinak se vystavuje nebezpečí, že zaměstnanec bránící se rozvázání pracovního poměru soudní cestou, bude v soudní při úspěšný, čímž vzniknou zaměstnavateli další povinnosti s tím související, tj. zaměstnance dále zaměstnávat v souladu s pracovní smlouvou, neboť pravomocným rozhodnutím soudu o tom, že okamžité zrušení je neplatné je deklarováno trvání pracovního poměru a zaměstnavatel je povinen dle § 61 ZP poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy, a to ode dne, kdy zaměstnanec sdělil zaměstnavateli, že na dalším zaměstnávání trvá do doby, než zaměstnavatel takovému zaměstnanci umožní pracovat, nebo s ním platně skončí pracovní poměr. Výše náhrady mzdy se odvíjí od průměrného výdělku zaměstnance.

Na úplný závěr je potřeba upozornit na případy, kdy vůbec nelze se zaměstnancem zrušit pracovní poměr okamžitě. Z důvodů sociálních a též zdravotních nesmí zaměstnavatel ve smyslu § 53 odst. 3 ZP zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní ani se zaměstnankyní nebo zaměstnancem, pokud trvale pečují o dítě mladší než tři roky. S těmito osobami s výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené, nebo zaměstnance na rodičovské dovolené, může zaměstnavatel z důvodů dle § 53 odst. 1 ZP rozvázat pracovní poměr výpovědí.

[Šárka Kincelová](#)

[Advokátka Praha](#)

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](#)