

## §§§ - Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele



Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

27.10.2020, Zdroj: Verlag Dashöfer

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

- Text
- Související

Je to výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru, proto zákoník práce určuje přísné podmínky, kdy se k němu může zaměstnavatel uchýlit.

Jde především o **následující skutečnosti**:

- musí být dán zákonem předpokládaný důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru (neexistence tohoto důvodu představuje pro zaměstnavatele riziko prohraného soudního sporu),
- je třeba dodržet příslušné lhůty a v nich okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci doručit.

Okamžité zrušení pracovního poměru musí být **písemné** (nedodržení této předepsané formy vede k jeho zdánlivosti, tzn. k takovému právnímu jednání se vůbec nepřihlíží a na jeho základě nemůže pracovní poměr skončit).

Podmínkou platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru je též **skutkové vymezení důvodu**, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru musí být v písemném vyhotovení uveden zaměstnavatelem tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které ho vedou k tomu, že rozvazuje pracovní poměr a nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěla smluvní strana pracovního poměru projevit, tj. který zákonný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru uplatňuje, a bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. Skutečnosti, které byly důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, není přitom potřebné rozvádět do všech podrobností, postačí, lze-li výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr ze strany zaměstnavatele okamžitě zrušen.

Účinky zrušovacího projevu zaměstnavatele nastávají ze zákona **tím dnem, kdy bylo okamžité zrušení pracovního poměru řádně doručeno** zaměstnanci. Tímto dnem končí pracovní poměr.

**Prvním z důvodů**, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, je případ, kdy byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo 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 6 měsíců.

**Druhý důvod** k okamžitému zrušení pracovního poměru spočívá v porušení "pracovní kázně" zaměstnancem zvláště hrubým způsobem. Porušení "pracovní kázně" zvláště hrubým způsobem znamená, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby dotčeného zaměstnance nadále zaměstnával, a nepřichází v úvahu ani možnost rozvázání pracovního poměru „pouze" výpovědí dle ustanovení § 52 písm. g) ZP.

Podle dosavadní soudní praxe se za porušení „pracovní kázně" zvláště hrubým způsobem považuje např. přímý, nebo nepřímý útok na majetek zaměstnavatele, déletrvající neomluvená nepřítomnost zaměstnance v práci, fyzické napadání, požívání alkoholických nápojů apod. Z jednotlivých rozhodnutí Nejvyššího soudu lze pak vysledovat, jakými případy se v této souvislosti zabýval a v čem by bylo možno takové porušení spatřovat:

- hrubý a vulgární slovní útok zaměstnance vůči zákazníkovi zaměstnavatele,
- zneužití poskytnuté zaměstnanecké výhody, tj. nad rámec jejího účelu a v rozporu se zájmy zaměstnavatele,
- používání internetového připojení u zaměstnavatele k soukromým účelům, a to po značnou část pracovní doby zaměstnance,
- nedovolená manipulace s majetkem zaměstnavatele, jeho odcizení,
- podávání důvěrných informací spadajících pod pojem „obchodní tajemství" třetí osobě, a to přes výslovný zákaz zaměstnavatele,
- nedodržování pracovní doby, svévolné překračování rozsahu pracovních cest služebním automobilem a nezajištění řízení společnosti z pozice vedoucího zaměstnance,
- ohrožení (porušení) obchodního tajemství zaměstnavatele kopírováním dat,
- odmítnutí podrobit se lékařské preventivní prohlídce po uznání invalidity a následná neomluvená absence,
- déletrvající neomluvená absence zaměstnance,
- šikana a vynucování si kázně žáků ve škole nepřiměřeným způsobem,
- zneužití internetu a přístupu k datům a účtům zákazníků,
- neoprávněné užívání výpočetní techniky zaměstnavatele (jeho internetového připojení) k soukromým účelům.