Spolufinancováno Evropskou unií

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Střední článek podpory

Název projektu:
Střední článek podpory
Registrační číslo projektu:
CZ.02.02.02/00/22_005/0004237



Skončení pracovního poměru

Metodický materiál vychází z právní úpravy účinné ke dni 1. 6. 2026 a zaměřuje se na jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zejména s ohledem na specifika školského prostředí a nejčastější situace, se kterými se školy a školská zařízení v praxi setkávají.

Aktualizováno k 31. 8. 2026

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Střední článek podpory
stredniclanek@msmt.gov.cz facebook.com/stredniclanek

msmt.gov.cz edu.gov.cz

Obsah

Úvod 2
1. Uplynutí doby (pracovní poměr na dobu určitou) 4
2. Smrt zaměstnance 5
2.1 Peněžitá práva zaměstnance 5
2.2 Peněžitá práva zaměstnavatele 6
3. Dohoda o rozvázání pracovního poměru 6
4. Výpověď 8
4.1 Výpovědní doba 8
4.2 Odstupné 9
4.3 Výpověď ze strany zaměstnavatele 9
4.3.1 Výpověď pro rušení zaměstnavatele nebo jeho části – § 52 písm. a) ZP 10
4.3.2 Výpověď pro přemístění zaměstnavatele nebo jeho části – § 52 písm. b) ZP 11
4.3.3 Výpověď pro nadbytečnost – § 52 písm. c) ZP 11
4.3.4 Výpověď pro zdravotní důvody – § 52 písm. d) ZP 12
4.3.5 Nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy – § 52 písm. f) ZP 13
4.3.6 Výpověď z důvodu nesplnění požadavků zaměstnavatele spočívajících v neuspokojivých výsledcích – § 52 písm. f) ZP 15
4.3.7 Porušení povinností zaměstnance – § 52 písm. g) ZP 16
4.3.8 Porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a ZP – § 52 písm. h) ZP 17
5. Okamžité zrušení pracovního poměru 17
5.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem 18
5.1.1 Okamžité zrušení pro pravomocné odsouzení zaměstnance 18
5.1.2 Okamžité zrušení pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem 19
5.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem 19
5.2.1 Okamžité zrušení pro nemožnost konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví 19
5.2.2 Okamžité zrušení pro nevyplacení mzdy nebo platu (případně jejich náhrady) 20
6. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době 21

Úvod

Materiál je určen především ředitelům škol a školských zařízení, ale i dalším osobám, které se v rámci školy podílejí na pracovněprávní agendě, například personalistům, mzdovým účetním nebo jiným zaměstnancům zajišťujícím personální a pracovněprávní administrativu. Cílem materiálu není podat úplný výklad dané problematiky, ale nabídnout prakticky orientovaný přehled základních pravidel, podmínek a limitů jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru.

Vzhledem k tomu, že zákoník práce řadu otázek neupravuje výslovně a některé závěry jsou dovozovány rozhodovací praxí soudů, zejména Nejvyššího soudu ČR, materiál proto v příslušných pasážích vychází i z relevantní judikatury a na jednotlivá soudní rozhodnutí průběžně odkazuje.

Současně je však třeba zdůraznit, že posouzení platnosti skončení pracovního poměru vždy závisí na konkrétních okolnostech jednotlivého případu. Zejména v otázkách intenzity porušení pracovních

povinností, existence organizačních změn nebo naplnění podmínek jednotlivých výpovědních důvodů soudy vycházejí z individuálního skutkového posouzení, které nelze plně zobecnit. Z tohoto důvodu nelze metodický materiál chápat jako univerzální návod, použitelný na všechny situace.

V případě složitějších případů, zejména pokud zaměstnavatel zvažuje jednostranné rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením, lze jednoznačně doporučit konzultaci s odborníkem na pracovní právo, například advokátem. Takový postup může přispět k minimalizaci rizika případného soudního sporu o platnost skončení pracovního poměru.

Použité zkratky

ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
TZ	zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ZPP	zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
ZSZS	zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
ŠZ	zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů

ZP upravuje několik způsobů skončení pracovního poměru. Jednotlivé způsoby se liší svým charakterem, podmínkami použití i právními důsledky pro zaměstnance a zaměstnavatele. Některé představují dvoustranné právní jednání založené na dohodě obou stran, jiné jsou jednostranným právním jednáním zaměstnance nebo zaměstnavatele, případně dochází ke skončení pracovního poměru přímo na základě jiné právní skutečnosti stanovené zákonem.

Pracovní poměr může skončit těmito způsoby:

1) uplynutím doby,
2) smrtí,
3) dohodou,
4) výpovědí,
5) okamžitým zrušením pracovního poměru,
6) zrušením ve zkušební době.

Metodický materiál se nezabývá právní úpravou skončení pracovního poměru vedoucích zaměstnanců, zejména otázkami odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance a vzdání se tohoto místa. K této problematice lze odkázat na následující materiály MŠMT:

Aktualizovaná metodika ke konkursním řízením na ředitele škol - Edu.cz
Odvolání ředitele školy – konkrétní situace a jejich řešení - Edu.cz
Vznik a skončení pracovního poměru zástupce ředitele školy - Edu.cz

K pravidlům při vzniku pracovního poměru lze využít tento metodický materiál:

Vznik pracovního poměru pedagogického pracovníka - Edu.cz

1. Uplynutí doby (pracovní poměr na dobu určitou)

Základní vymezení: Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby (§ 48 odst. 2 ZP). Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím doby, na kterou byl sjednán, případně skončením sjednaných prací. V tomto ohledu není třeba činit žádná další jednání, pracovní poměr skončí na základě dané právní skutečnosti.

Způsob vymezení doby: Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta nejen přímým časovým údajem nebo dobou trvání určitých prací, ale i na základě jiných, konkrétním datem neohraničených objektivně zjistitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu a které nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.[1]

Příklad: Pracovní poměr na dobu určitou tedy může skončit například v důsledku návratu zastupovaného pedagoga z rodičovské dovolené. V případě asistenta pedagoga může například skončit dnem, kdy vyprší platnost konkrétního doporučení školského poradenského zařízení, nebo dnem, kdy daný žák ukončí docházku ve škole. Jakmile tato konkrétně sjednaná skutečnost nastane, pracovní poměr automaticky končí.

Ačkoliv pracovní poměr zaniká automaticky, z hlediska právní jistoty lze jednoznačně doporučit, aby zaměstnavatel zaměstnance bez zbytečného odkladu písemně informoval o příslušné skutečnosti (například o návratu zastupovaného zaměstnance) ihned poté, co se o ní dozví.

Pracovní poměr na dobu určitou může skončit před uplynutím sjednané doby i jinými způsoby v souladu se ZP, např. dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, pokud byla sjednána, případně i smrtí zaměstnance.

Pracovní poměr na dobu určitou skončí uplynutím doby, na kterou byl sjednán, i v případě, že je zaměstnanec v ochranné době, kdy je zaměstnavatel omezen v právu dát zaměstnanci výpověď (např. dočasná pracovní neschopnost zaměstnance).

Pokračování v práci po uplynutí doby: Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou (§ 65 odst. 2 ZP).[2]

S vědomím zaměstnavatele koná zaměstnanec práci vždy, jestliže zaměstnavatel o pokračování v práci zaměstnancem ví a je s tím srozuměn, tj. zaměstnavatel navenek nijak nedá na vědomí, že s další prací zaměstnance nesouhlasí.

Pokračuje-li zaměstnanec ve výkonu práce, pokud mu to zaměstnavatel zakáže nebo mu sdělí, že s dalším výkonem práce zaměstnancem nesouhlasí, nemůže se pracovní poměr změnit na pracovní poměr na dobu neurčitou.

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. září 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000.
[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. ledna 2011, sp. zn. 21 Cdo 4891/2009.

Pro naplnění podmínky, že zaměstnanec pokračuje v práci s vědomím zaměstnavatele, stačí, je-li práce konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného.[3] Postačí tedy, že je práce konána s vědomím např. zástupce ředitele (jako přímého nadřízeného), aniž by o tom musel být informován sám ředitel školy.

Lze doporučit, aby ředitel školy informoval všechny vedoucí zaměstnance o nutnosti vést v patrnosti termíny skončení pracovního poměru na dobu určitou zaměstnanců a postupovat tak, aby z důvodu opomenutí nebyl osobám, jimž uplynula sjednaná doba pracovního poměru, umožněn další výkon práce nebo vstup na pracoviště.

2. Smrt zaměstnance

Zánik pracovního poměru z důvodu smrti zaměstnance zmiňuje § 48 odst. 4 ZP.

V souvislosti s tímto důvodem skončení pracovního poměru lze upozornit na zvláštní právní úpravu peněžitých práv z pracovněprávních vztahů po smrti zaměstnance.

2.1 Peněžitá práva zaměstnance

Peněžitá práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají. Do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva z pracovního poměru postupně na jeho manžela nebo registrovaného partnera, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti; předmětem dědictví se stávají, pokud takové osoby neexistují (§ 328 odst. 1 ZP).

ZP tedy stanoví zvláštní režim pro mzdová a platová práva do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, která nepodléhají dědickému řízení. Dědici zaměstnance nenabývají jeho mzdová a platová práva až do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

Pokud zaměstnanec žil v době své smrti ve společné domácnosti s určitými rodinnými příslušníky, přecházejí tyto nároky ze zákona přímo na ně v tomto pořadí:

a) manžel nebo registrovaný partner,
b) děti zaměstnance (zletilé i nezletilé),
c) rodiče zaměstnance.
(§ 328 odst. 2 ZP)

Teprve v případě, že tyto osoby nejsou nebo nesdílely se zemřelým zaměstnancem domácnost, stávají se tyto pohledávky předmětem dědictví. Domácností se rozumí společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby (§ 347 odst. 5 ZP).

Mzdová a platová práva do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku lze oprávněné osobě vyplatit kdykoliv po smrti zaměstnance bez ohledu na stav dědického řízení.

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001.

2.2 Peněžitá práva zaměstnavatele

Smrtí zaměstnance jeho dluhy vůči zaměstnavateli zanikají. Nelze je tedy vymáhat po pozůstalých ani přihlásit do dědického řízení. Výjimku představují práva:

a) o kterých bylo před smrtí zaměstnance pravomocně rozhodnuto

Příklad: Existuje rozsudek soudu, kterým bylo přiznáno právo zaměstnavatele vůči zaměstnanci na zaplacení peněžité částky, a tento rozsudek již nabyl právní moci.

b) která byla zaměstnancem před smrtí písemně uznána co do důvodu i výše

Příklad: Zaměstnanec jednostranným právním jednáním adresovaným zaměstnavateli učinil uznání dluhu za podmínek § 2053 OZ.

c) na náhradu škody způsobené zaměstnancem úmyslně

Příklad: Zaměstnavatel má vůči zaměstnanci pohledávku na náhradu škody, kterou zaměstnanec způsobil úmyslným jednáním. Tato pohledávka nezaniká ani tehdy, není-li přiznána pravomocným rozhodnutím soudu.

3. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Základní vymezení: Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná. Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru (§ 49 ZP).

Okamžik skončení pracovního poměru dohodou: Sjednaným dnem skončení pracovního poměru může být den podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru nebo některý ze dnů následujících po uzavření dohody, nikoli ale den předcházející podpisu této dohody. Pokud by se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli na rozvázání pracovního poměru dnem, který předchází uzavření dohody, končí pracovní poměr dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.[4]

Byla-li uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr ve sjednaný den, a to i v případě, že tento den spadá do tzv. ochranné doby (např. dočasná pracovní neschopnost).

Uzavření dohody po podání výpovědi: Dohodu o rozvázání pracovního poměru lze uzavřít např. i tehdy, když již byla dříve dána výpověď (ať již ze strany zaměstnance, nebo zaměstnavatele). Pracovní poměr pak na základě dohody skončí ke sjednanému datu, tedy klidně i před uplynutím výpovědní doby dle dřívější výpovědi.

Uvedení důvodu v dohodě: Pro samotnou platnost dohody není uvedení důvodu jejího uzavření povinné. Jeho zakotvení je však klíčové tehdy, pokud tento důvod zakládá nárok na vyplacení zákonného odstupného dle § 67 ZP, případně jednorázové náhrady podle § 271 ca ZP (viz níže).

[4] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012.

I v případě, že dohoda důvod rozvázání pracovního poměru neobsahuje, má zaměstnanec právo na odstupné, pokud k ukončení došlo fakticky např. pro nadbytečnost. Při případném soudním vymáhání odstupného však bude jeho pozice značně ztížená, protože bude muset tento skutečný důvod prokázat.

Příklad formulace ujednání v dohodě bez uvedení důvodu:
„Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že pracovní poměr založený pracovní smlouvou ze dne 1. 1. 2020 se sjednaným druhem práce „učitel“ končí na základě této dohody ke dni 31. května 2026.“

Příklad formulace ujednání v dohodě s uvedením důvodu:
„Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že pracovní poměr založený pracovní smlouvou ze dne 1. 1. 2020 se sjednaným druhem práce „učitel“ končí na základě této dohody ke dni 31. května 2026. Důvodem rozvázání pracovního poměru jsou organizační změny na straně zaměstnavatele, pro které se zaměstnanec stal nadbytečným ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce. Zaměstnanci náleží zákonné odstupné ve výši trojnásobku jeho průměrného výdělku.“

Výše odstupného při rozvázání pracovního poměru dohodou: Je-li dohodou rozvázán pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,

b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Zaměstnanci, u něhož by došlo k rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodu uvedeného v § 52 písm. e) ZP, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku (v případě školství je však tento způsob skončení pracovního poměru nepravděpodobný).

Jednorázová náhrada: Pokud dojde k rozvázání pracovního poměru zaměstnance dohodou z důvodu pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, přísluší zaměstnanci při skončení pracovního poměru jednorázová náhrada ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku (§ 271 ca ZP).

4. Výpověď

Výpověď je jednostranné právní jednání, kterým dochází k rozvázání pracovního poměru uplynutím výpovědní doby. Výpovědí může pracovní poměr rozvázat zaměstnanec i zaměstnavatel.

Základní pravidla pro výpověď stanovuje § 50 ZP následovně:

Písemná forma: Výpověď z pracovního poměru musí mít vždy písemnou formu. Jinak se k ní nepřihlíží a nemá žádné právní účinky.

Výpověď ze strany zaměstnavatele: Zaměstnavatel smí ukončit pracovní poměr výpovědí pouze z důvodů, které výslovně stanovuje § 52 ZP.

Výpověď ze strany zaměstnance: Zaměstnanec má právo podat výpověď z jakéhokoliv důvodu, případně důvod nemusí uvádět vůbec.

Povinnost přesného popisu: Pokud dává výpověď zaměstnavatel, musí v ní důvod ve výpovědi skutkově vymezit, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným. Jakmile je výpověď dána, tento důvod již nesmí být dodatečně měněn.

Odvolání výpovědi: Výpověď lze vzít zpět (odvolat) pouze tehdy, pokud s tím druhá smluvní strana souhlasí. Jak samotné odvolání výpovědi, tak i souhlas s jejím odvoláním musí mít písemnou formu.

4.1 Výpovědní doba

Základní vymezení: Při rozvázání pracovního poměru výpovědí skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje; není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec výpovědní doby na poslední den měsíce.

Běh výpovědní doby: Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou výpovědi dané (i) zaměstnanci z důvodu uvedeného v § 52 písm. f) až h), kde činí výpovědní doba nejméně 1 měsíc, a (ii) zaměstnavateli podle § 51a (v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů).

Příklady:

Typ výpovědní doby	Situace	Datum doručení výpovědi	Datum skončení pracovního poměru
Standardní 2měsíční	Běžné datum v měsíci	15. března	15. května
Standardní 2měsíční	Konec měsíce bez shodného data	31. prosince	28. února (příp. 29. února)
Zkrácená 1měsíční (§ 52 písm. f až h)	Běžné datum v měsíci	10. října	10. listopadu
Zkrácená 1měsíční (§ 52 písm. f až h)	Konec měsíce bez shodného data	31. srpna	30. září

V některých měsících nelze za standardních okolností zajistit, aby pracovní poměr skončil výpovědí k poslednímu dni kalendářního měsíce (např. při výpovědi doručené dne 30. 6. by pracovní poměr skončil 30. 8.). Pokud zaměstnavatel i zaměstnanec preferují skončení pracovního poměru k poslednímu dni měsíce, lze doporučit uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Současně není vyloučeno, aby byla již předem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem písemně sjednána odlišná úprava výpovědní doby nebo jejího běhu; výpovědní doba i její běh však musí být sjednány stejně pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Ve výpovědi mívají zaměstnanec a zaměstnavatel snahu uvádět datum, kdy pracovní poměr skončí (uplyne výpovědní doba). Podle současné právní úpravy může být v některých situacích (zejména pokud není doručováno osobně) obtížné toto datum předem určit, proto lze spíše doporučit den skončení pracovního poměru ani výpovědní dobu neuvádět.

Pokud však ve výpovědi výpovědní doba není uvedena vůbec nebo je uvedena nesprávně, není výpověď neplatná. Pracovní poměr v takovém případě končí uplynutím zákonné výpovědní doby.[5]

4.2 Odstupné

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Zaměstnanci, u něhož by došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu uvedeného v § 52 písm. e) ZP, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku (v případě školství je však tento způsob skončení pracovního poměru nepravděpodobný).

V případě výpovědi podle § 52 písm. d) ZP pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí přísluší zaměstnanci při skončení pracovního poměru jednorázová náhrada ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku (nenáleží mu odstupné viz kapitola 4.3.4).

Na odstupné má zaměstnanec nárok i tehdy, je-li z výše uvedených důvodů pracovní poměr skončen dohodou (viz kapitola 3).

4.3 Výpověď ze strany zaměstnavatele

Důvody, pro které je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď, jsou podrobně vymezeny v § 52 ZP. Zaměstnavatel nesmí dát výpověď z jiného důvodu.

[5] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000.

Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele: Možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď je v některých případech omezena. ZP v určitých situacích poskytuje zaměstnanci ochranu prostřednictvím zákazu výpovědi v tzv. ochranné době (§ 53 ZP). V této době zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď (například během dočasné pracovní neschopnosti, těhotenství nebo čerpání mateřské či rodičovské dovolené). ZP zároveň v § 54 stanoví výjimky, kdy lze dát zaměstnanci výpověď i v ochranné době.

Při aplikaci těchto ustanovení je nutné vždy posuzovat konkrétní okolnosti případu a respektovat omezení stanovená pro zvlášť chráněné skupiny zaměstnanců (např. těhotné zaměstnankyně či zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené).

Výpověď daná před vznikem ochranné doby: Pokud je zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Příklad 1: Učiteli byla dne 5. 3. 2026 doručena výpověď z pracovního poměru. Výpovědní doba měla skončit dne 5. 5. 2026. Od 2. 5. do 9. 5. 2026 byl učitel uznán dočasně práce neschopným. Protože výpovědní doba měla uplynout během ochranné doby, nezapočítává se do ní období od 2. 5. do 5. 5. 2026, tedy 4 dny. Po skončení pracovní neschopnosti dne 9. 5. 2026 doběhne zbývající část výpovědní doby v délce 4 dnů. Pracovní poměr proto skončí dne 13. 5. 2026.

Příklad 2: Učiteli byla dne 5. 3. 2026 doručena výpověď z pracovního poměru. Výpovědní doba měla skončit dne 5. 5. 2026. Od 10. 4. do 18. 4. 2026 byl učitel uznán dočasně práce neschopným. Protože pracovní neschopnost skončila ještě před uplynutím výpovědní doby, pracovní poměr skončí dne 5. 5. 2026.

Příklad 3: Učiteli byla dne 5. 3. 2026 doručena výpověď z pracovního poměru. Výpovědní doba měla skončit dne 5. 5. 2026. Od 1. 5. do 12. 5. 2026 byl učitel uznán dočasně práce neschopným. Učitel však zaměstnavateli oznámil, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Pracovní poměr proto skončí již dne 5. 5. 2026, přestože pracovní neschopnost nadále trvá.

4.3.1 Výpověď pro rušení zaměstnavatele nebo jeho části – § 52 písm. a) ZP

Základní podmínky: K rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) ZP může zaměstnavatel přistoupit, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla na přejímajícího zaměstnavatele.

Příklad: Při sloučení dvou příspěvkových organizací, kdy jedna zaniká a její činnost od 1. 1. 2027 zcela přebírá druhá (nástupnická) organizace, dochází k přechodu práv a povinností podle § 338 odst. 2 ZP. Zaměstnancům proto nelze dát výpověď podle § 52 písm. a) ZP.

Vymezení pojmu část zaměstnavatele: Částí zaměstnavatele se rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) organizace samotné. Taková složka má vyčleněny určité prostředky (budovy, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti; zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele (např. v organizačním řádu).[6]

[6] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. května 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/1996.

Pro správné rozhodování zaměstnavatele je třeba vždy rozlišovat, zda se má použít výpovědní důvod podle § 52 písm. a) ZP a kdy výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZP (nadbytečnost).

Z důvodu zrušení své části může zaměstnavatel dát výpověď, jestliže nadále nehodlá provozovat činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolů.[7]

Výpovědní důvod	Situace	Příklad
§ 52 písm. a) ZP (Zrušení části)	Činnost dané části je zaměstnavatelem **zcela opuštěna**.	Škola ukončí provoz své školní jídelny s tím, že žáci se budou nově stravovat v jiné, nedaleké jídelně jiného zřizovatele. Tím dochází ke zrušení části zaměstnavatele. Protože zaměstnanci nepřecházejí k jinému subjektu, dá jim výpověď podle § 52 písm. a) ZP.
§ 52 písm. c) ZP (Nadbytečnost)	Činnost se nadále provozuje, ale **s menším počtem zaměstnanců**.	V důsledku poklesu počtu žáků se škola tvořená pouze prvním stupněm rozhodne sloučit třídy a přejít na režim málotřídní školy. Namísto dosavadních pěti tříd mají nově existovat pouze dvě třídy. V takovém případě se nejedná o zrušení části zaměstnavatele; vzniklou situaci lze řešit například výpovědí z důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) ZP.

4.3.2 Výpověď pro přemístění zaměstnavatele nebo jeho části – § 52 písm. b) ZP

Důvodem výpovědi podle § 52 písm. b) ZP je okolnost, kdy zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci ve sjednaném místě z důvodu, že se přemístil (případně se přemístila jeho část) do místa, kde zaměstnanec není povinen práci vykonávat. Tento důvod však nelze použít v případě, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje v rámci místa nebo míst, která má zaměstnanec sjednána jako místo výkonu práce.

Při přemístění jen části zaměstnavatele je možné dát výpověď podle § 52 písm. b) ZP jen tomu zaměstnanci, který pracoval v přemístěné části a kterému proto nelze přidělovat nadále práci v místě sjednaném v pracovní smlouvě.[8]

4.3.3 Výpověď pro nadbytečnost – § 52 písm. c) ZP

Základní vymezení: Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Podmínkou výpovědi z tohoto důvodu je tedy existence organizační změny, nadbytečnosti zaměstnance a také příčinná souvislost mezi těmito skutečnostmi, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí nadbytečným.

[7] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. června 2019, sp. zn. 21 Cdo 864/2019.
[8] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. listopadu 2018, sp. zn. 21 Cdo 3551/2017.

Forma rozhodnutí o organizační změně: Zákon nestanoví, že by rozhodnutí o organizační změně muselo být přijato písemně, a ani nevyžaduje, že by muselo být u zaměstnavatele vyhlášeno nebo jiným způsobem zveřejněno. Zaměstnanec, kterého se organizační změna týká, s ním může být seznámen až ve výpovědi z pracovního poměru.[9]

Načasování výpovědi pro nadbytečnost: Zaměstnanec nemusí být vždy nadbytečným již v době doručení výpovědi. Neznamená to však, že by zaměstnavatel mohl vždy přistoupit k podání výpovědi bezprostředně po přijetí rozhodnutí o organizační změně. Má-li být takové rozhodnutí skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn.[10]

Příklad: Zaměstnavatel rozhodne dne 15. dubna 2026 o organizační změně spočívající ve zrušení určitého pracovního místa s účinností od 1. července 2026. Zaměstnanci, jehož místo má být zrušeno, doručí výpověď pro nadbytečnost dne 30. dubna 2026. Protože dvouměsíční výpovědní doba uplyne dne 30. června 2026, pracovní poměr skončí bezprostředně před nabytím účinnosti organizační změny.

Přijetí jiného zaměstnance na uvolněné místo je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu.[11]

Výběr nadbytečného zaměstnance: O výběru pracovníka, který je nadbytečným, rozhoduje zaměstnavatel sám, soud nemůže v tomto směru rozhodnutí organizace přezkoumávat. Soud však v případném řízení zkoumá, zda jsou splněny ostatní podmínky vymezující tento výpovědní důvod.[12]

Odmítnutí zkráceného úvazku: Snížení stavu zaměstnanců za účelem zefektivnění práce lze realizovat i tím, že bude se zaměstnanci sjednána kratší pracovní doba. Odmítne-li zaměstnanec, který u zaměstnavatele vykonává práci v plném pracovním úvazku a jehož práce není v tomto rozsahu pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, uzavřít se zaměstnavatelem dohodu o změně pracovního poměru spočívající ve sjednání kratší pracovní doby, je ve vztahu k němu dán důvod výpovědi pro nadbytečnost.[13]

Příklad: Střední škola v prvním ročníku neotevře německý jazyk v žádné ze čtyř tříd, a proto již nepotřebuje tři učitele němčiny na plný úvazek. Ředitel všem nabídne poměrné snížení úvazků, aby nemusel nikoho propouštět. Všichni učitelé zkrácení úvazku odmítnou, ředitel proto může rozhodnout, který z nich se stane nadbytečným, a dát mu výpověď.

4.3.4 Výpověď pro zdravotní důvody – § 52 písm. d) ZP

Základní vymezení: Pracovní poměr může zaměstnavatel rozvázat, pokud zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci. Dlouhodobé pozbytí způsobilosti je definováno v § 43 odst. 4 ZSZS.

[9] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. května 2012, sp. zn. 21 Cdo 1138/2011.
[10] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. března 2014, sp. zn. 21 Cdo 790/2013.
[11] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. července 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001.
[12] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. srpna 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97.
[13] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. listopadu 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013.

Lékařský posudek: Aby zaměstnavatel mohl tento výpovědní důvod uplatnit, musí lékařský posudek obsahovat právě tento posudkový závěr. Nestačí tedy, aby posudek obsahoval například pouze závěr, že je zaměstnanec způsobilý s podmínkou. Pokud nejsou u zaměstnance prováděny periodické pracovnělékařské prohlídky, může být posudkový závěr o dlouhodobém pozbytí způsobilosti konat dosavadní práci zjištěn na základě mimořádné pracovnělékařské prohlídky.

Mimořádná prohlídka: Zaměstnavatel má podle § 55 odst. 2 ZSZS právo vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci. Zaměstnanec pak má povinnost se podle § 106 odst. 4 písm. b) ZP této prohlídce podrobit.

Možnost převedení na jinou práci: Pokud zaměstnanec na základě lékařského posudku dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k práci, má zaměstnavatel kromě výpovědi možnost ho převést na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. a) ZP. Zásadní přitom je, že žádná z těchto variant nemá aplikační přednost. Převedení zaměstnance na jinou práci nemá před výpovědí pro zdravotní důvody „přednost“, z čehož vyplývá, že zaměstnavatel může přistoupit přímo k výpovědi i v situaci, kdy by reálně měl možnost zaměstnance na jinou vhodnou práci převést.[14]

Důvody zdravotní nezpůsobilosti: S účinností od 1. 6. 2026 se již pro účely výpovědi nerozlišuje, zda zdravotní nezpůsobilost vznikla jako důsledek pracovního úrazu, nemoci z povolání anebo k ní došlo z jiných důvodů (např. zaměstnanec není zdravotně způsobilý v důsledku úrazu, k němuž došlo v jeho volnu).

Jednorázová náhrada: Pokud dojde k rozvázání pracovního poměru zaměstnance výpovědí podle § 52 písm. d) ZP pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, přísluší při skončení pracovního poměru jednorázová náhrada ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku (§ 271 ca ZP).

4.3.5 Nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy – § 52 písm. f) ZP

V případě pedagogických pracovníků jsou předpoklady pro výkon činnosti stanoveny v § 3 odst. 1 ZPP. To, že pedagogický pracovník přestane během trvání pracovního poměru tyto předpoklady splňovat, nastane zpravidla tehdy, pokud nesplňuje podmínku bezúhonnosti nebo podmínku odborné kvalifikace.

Nesplnění podmínky bezúhonnosti: Za bezúhonnou se pro účely ZPP nepovažuje osoba, která byla pravomocně odsouzena za trestný čin spáchaný úmyslně nebo za trestný čin spáchaný z nedbalosti v souvislosti s výkonem činnosti pedagogického pracovníka, pokud se na ni podle zákona nehledí, jako by nebyla odsouzena (§ 29a odst. 1 ZPP). Základní podmínky lze vyjádřit následovně:

a) Odsouzení musí být pravomocné, tj. existuje rozhodnutí (rozsudek nebo trestní příkaz), u něhož marně uplynula lhůta k podání řádného opravného prostředku (odvolání v případě rozsudku nebo odporu v případě trestního příkazu).

Příklad 1: Pokud byl učitel odsouzen za úmyslný trestný čin, ale proti rozsudku se odvolal a aktuálně probíhá odvolací řízení, nelze mu výpověď platně dát, jelikož odvolání má odkladný účinek a rozsudek tedy není v právní moci.

[14] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016.

Příklad 2: Jestliže již proběhlo řízení u soudu prvního stupně, který rozsudkem učitele odsoudil za úmyslný trestný čin a zároveň i odvolací řízení, v němž soud odvolání učitele zamítl, znamená to, že odsouzení je již pravomocné. Na tom nic nezmění ani skutečnost, že odsouzený podal dovolání a Nejvyšší soud odložil výkon rozhodnutí, proti němuž bylo podáno dovolání. Výpověď daná odsouzenému učiteli bude platná.

b) **Musí být spáchán takový trestný čin, který ztrátu bezúhonnosti zakládá**, tj. jakýkoliv úmyslný trestný čin nebo nedbalostní trestný čin spáchaný v souvislosti s výkonem činnosti pedagogického pracovníka.

K trestní odpovědnosti za trestný čin je třeba úmyslného zavinění, nestanoví-li trestní zákon výslovně, že postačí zavinění z nedbalosti. To znamená, že jestliže u názvu trestného činu dle příslušného ustanovení TZ není uvedeno „z nedbalosti“, jedná se vždy o úmyslný trestný čin. Tímto způsobem zaměstnavatel rozliší, o jakou formu zavinění se jedná.

Příklad 1: Ve výpisu z rejstříku trestů, případně v rozsudku, bude uvedeno, že osoba spáchala trestný čin poškození a ohrožení životního prostředí z nedbalosti podle § 294 TZ. Jedná se o nedbalostní trestný čin nesouvisející s výkonem činnosti pedagogického pracovníka, proto nemůže být rozvázán pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. f) ZP.

Příklad 2: Ve výpisu z rejstříku trestů, případně v rozsudku, bude uvedeno, že osoba spáchala trestný čin těžké ublížení na zdraví z nedbalosti podle § 147 TZ. Jedná se o nedbalostní trestný čin, v tomto případě je však třeba zjistit, zda trestný čin souvisel s výkonem činnosti pedagogického pracovníka. Pokud ne, není možné dát zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. f) ZP.

Příklad 3: Ve výpisu z rejstříku trestů, případně v rozsudku, bude uvedeno, že osoba spáchala trestný čin porušení tajemství dopravovaných zpráv podle § 182 TZ. Jedná se o úmyslný trestný čin, proto ředitel rozváže s pedagogickým pracovníkem pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. f) ZP bez ohledu na to, zda byl trestný čin spáchán v souvislosti s výkonem činnosti pedagogického pracovníka či nikoliv.

Nesplnění podmínky odborné kvalifikace: V praxi škol je tento výpovědní důvod obvykle dán v případě, že pedagogický pracovník nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace, jak jej stanovuje ZPP. Typickou situací během trvání pracovního poměru může být, že pedagogický pracovník již nadále nesplňuje podmínky pro uznání splnění předpokladu odborné kvalifikace učitele druhého stupně základní školy nebo učitele střední školy podle § 9a ZPP.

Příklad: Učiteli, který získal vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu v oblasti pedagogických věd a je současně studentem navazujícího magisterského studijního programu zaměřeného na přípravu učitelů druhého stupně základní školy, ředitel školy písemně uznal předpoklad odborné kvalifikace učitele druhého stupně základní školy za splněný po dobu studia tohoto akreditovaného magisterského studijního programu. **Učitel studium po třech semestrech sám ukončil, případná výpověď podle § 52 písm. f) ZP bude platná.**

Další typickou situací je, že pedagogický pracovník již při nástupu do zaměstnání příslušnou odbornou kvalifikaci neměl a ředitel ho zaměstnal na základě výjimky podle § 22 odst. 11 ZPP.

Zde je nutné upozornit, že výpověď podle § 52 písm. f) ZP má v tomto případě určité limity a nelze ji dát za všech okolností.

Zaměstnat pedagogického pracovníka na výjimku podle § 22 odst. 11 ZPP by škola měla na dobu určitou a na dobu neurčitou jen výjimečně a za určitých okolností (např. s povinností doplnit si do stanovené doby příslušnou odbornou kvalifikaci).
Není však možné rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. f) ZP, pokud byl zaměstnanec do pracovního poměru přijat s vědomím absence odborné kvalifikace od samého prvopočátku a zaměstnavatel mu tento nedostatek prominul (např. nestanovil mu závazně dobu, do kdy si musí kvalifikaci doplnit, a doplnění kvalifikace po něm nepožadoval).[15]

Příklad: Ředitel zaměstnal učitele bez odborné kvalifikace a sjednal s ním pracovní poměr na dobu neurčitou. Nestanovil mu lhůtu k doplnění odborné kvalifikace ani po něm nevyžadoval zahájení studia. Po 6 měsících zjistil, že s ním není spokojený, a rozhodl se výpověď opřít právě o § 52 písm. f) ZP. Výpovědní důvod mu přišel jednodušší než prokazovat neuspokojivé pracovní výsledky. Výpověď v takovém případě nebude platná.

4.3.6 Výpověď z důvodu nesplnění požadavků zaměstnavatele spočívajících v neuspokojivých výsledcích – § 52 písm. f) ZP

Základní vymezení: Při tomto výpovědním důvodu se nevyžaduje zaviněné porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance. Vychází se z objektivní skutečnosti, že zaměstnanec má bez zavinění zaměstnavatele takové pracovní výsledky, které zaměstnavatel oprávněně hodnotí jako neuspokojivé, aniž by bylo významné, proč takový stav nastal (zda je to důsledkem zaměstnancovy neschopnosti či neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností nebo z jiného důvodu).

Přiměřená lhůta k nápravě: Pouhá skutečnost, že zaměstnanec má neuspokojivé pracovní výsledky, nestačí. Zákon stanoví podmínku, aby zaměstnavatel v době posledních 12 měsíců zaměstnance písemně vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a poskytnul k tomu přiměřenou lhůtu. Pokud zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky v dané lhůtě neodstraní, může dojít k ukončení pracovního poměru výpovědí.

Délka lhůty: Lhůta poskytnutá zaměstnavatelem musí být přiměřená vytýkaným nedostatkům v práci zaměstnance; je-li lhůta pro odstranění vytýkaných nedostatků nepřiměřená nebo není-li stanovena vůbec, je výpověď z pracovního poměru z tohoto důvodu neplatná.[16]

[15] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. srpna 2011, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011.
[16] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. září 2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017.

4.3.7 Porušení povinností zaměstnance – § 52 písm. g) ZP

Základní vymezení: Výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. g) ZP je dán, pokud dojde k porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ze strany zaměstnance, které je zaviněné (ve formě úmyslu i nedbalosti). Výpovědní důvod lze rozdělit na následující situace:

a) pracovní poměr lze také okamžitě zrušit ze strany zaměstnavatele (§ 55 ZP),
b) soustavné méně závažné porušení povinností,
c) závažné porušení povinností.

Důvody pro okamžité zrušení jsou stanoveny v § 55 ZP a týkají se zvláště hrubého porušení pracovních povinností anebo pravomocného odsouzení za trestný čin. V tomto případě může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr jak okamžitým zrušením dle § 55 ZP (viz kapitola 5.1), tak výpovědí podle § 52 písm. g) ZP (např. z důvodu nedostatku zaměstnanců a potřeby, aby daný zaměstnanec pracoval do doby, než bude moci být přijat nový pracovník apod.).

Tři úrovně intenzity porušení povinnosti: Existují tři úrovně intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a to

a) méně závažné,
b) závažné,
c) zvlášť hrubé.

Jak může k porušení povinnosti dojít: Může se tak stát přímo porušením povinnosti zaměstnance dle ZP, případně jiných právních předpisů (v případě pedagogických pracovníků např. povinnosti podle § 22b ŠZ), vnitřních předpisů zaměstnavatele nebo pokynů vedoucích zaměstnanců.

Posouzení intenzity porušení: Intenzita porušení povinností není stanovena obecně a nelze ji ani předem definovat ve vnitřních předpisech zaměstnavatele nebo pracovních smlouvách. Vždy závisí na specifických okolnostech daného případu, jako je například vzniklá škoda nebo způsob porušení povinností, dosavadní chování daného zaměstnance apod. Posouzení může být v praxi složité, ZP dává značný prostor pro úvahu soudu.

V metodickém materiálu nelze jednotlivé situace zobecňovat, jelikož každý případ je individuální. Z toho důvodu nelze předem stanovit přesné hranice mezi jednotlivými stupni provinění. V případě pochybností proto ředitelům doporučujeme konzultovat situaci s advokátem.

Výpověď pro soustavné méně závažné porušení: K výpovědi v případě méně závažného porušení povinností může dojít pouze tehdy, pokud zaměstnanec své povinnosti porušuje soustavně, tj. dopustil se nejméně tří porušení, která nedosahují intenzity zvlášť hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností a je mezi nimi přiměřená časová souvislost.[17]

Písemné upozornění před výpovědí pro soustavné méně závažné porušení: V tomto případě je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti

[17] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000.

vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi. Zaměstnavatel musí písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení, které předcházelo méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď.[18]

Časové omezení výpovědi: Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 3 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl. Pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině platí lhůta do 3 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 15 měsíců ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl (§ 58 odst. 1 ZP). Výjimka z této lhůty je možná za podmínek § 58 odst. 2 ZP.

4.3.8 Porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a ZP – § 52 písm. h) ZP

Základní vymezení: V tomto případě může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a ZP. Podle něj jsou zaměstnanci v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.

Po dobu prvních 14 kalendářních dnů je zaměstnavatel oprávněn provádět kontrolu dodržování výše uvedených povinností. Pokud zjistí zvlášť hrubé porušení (například vykonávání nelegální práce v době pracovní neschopnosti), může zaměstnanci dát výpověď i v době trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Časové omezení výpovědi: Zaměstnavatel může dát v tomto případě zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl. Stane-li se v průběhu tohoto 1 měsíce jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření (§ 57 ZP).

5. Okamžité zrušení pracovního poměru

Základní vymezení: Jedná se o jednostranný způsob rozvázání pracovního poměru upravený v § 55 a § 56 ZP. Okamžitě rozvázat pracovní poměr může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Okamžitým zrušením lze rozvázat pracovní poměr bez ohledu na to, zda již bylo učiněno jiné právní jednání směřující k jeho rozvázání (dohoda, výpověď z pracovního poměru).

Okamžik skončení pracovního poměru: Pracovní poměr končí v důsledku jeho okamžitého zrušení dnem, kdy bylo toto jednostranné právní jednání doručeno druhému účastníku. Na tom nemůže nic změnit ani případný jiný údaj uvedený v okamžitém zrušení pracovního poměru.

[18] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. listopadu 2003, sp. zn. 21 Cdo 742/2003.

Náležitosti okamžitého zrušení: V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží (§ 60 ZP).

5.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může okamžitě ukončit pracovní poměr zaměstnance pouze výjimečně. Musí vždy postupovat podle § 55 ZP, který obsahuje následující důvody:

a) Zaměstnanec byl pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok.
b) Zaměstnanec byl pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v délce trvání nejméně 6 měsíců.
c) Zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Zákaz okamžitého zrušení ze strany zaměstnavatele: Pokud se jedná o okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podle § 55 ZP, platí, že zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem na otcovské dovolené či zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

5.1.1 Okamžité zrušení pro pravomocné odsouzení zaměstnance

K pojmům pravomocného odsouzení a úmyslného trestného činu lze odkázat na kapitolu 4.3.5.

V obou případech musí být splněna podmínka, že zaměstnanec byl odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody.

Příklad 1: Učitel mimo plnění pracovních úkolů úmyslně těžce ublíží na zdraví sousedovi. Soud mu uloží trest 15 měsíců nepodmíněně. Splňuje bod a) (trest je delší než 1 rok), je možné okamžitě zrušit jeho pracovní poměr.

Příklad 2: Učitel úmyslně zpronevěří peníze, které ve třídě vybral od žáků na lyžařský výcvik. Soud mu uloží trest 8 měsíců nepodmíněně. Splňuje bod b) (čin přímo souvisí s plněním pracovních úkolů a trest je delší než 6 měsíců), je možné okamžitě zrušit jeho pracovní poměr.

Příklad 3: Učitel ve svém volném čase úmyslně poškodí cizí majetek. Soud mu uloží trest 10 měsíců nepodmíněně. Nesplňuje bod a) ani bod b), jeho pracovní poměr nelze okamžitě zrušit.

5.1.2 Okamžité zrušení pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem

Porušení povinností zvlášť hrubým způsobem je takové porušení, pro které po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával, byť jen do uplynutí výpovědní doby, typicky se jedná o útok na majetek zaměstnavatele (a to i např. nepravdivým vykazováním vykonávání práce, tj. pobytu na pracovišti).

Pro určení intenzity porušení platí obdobně to, co je uvedeno v kapitole 4.3.7. ZP definici neobsahuje, a je tedy dán značný prostor pro úvahu soudu. Vždy je nutné zhodnotit konkrétní okolnosti případu.

Časové omezení okamžitého zrušení pracovního poměru: Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem lze okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 3 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl. Pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině platí lhůta do 3 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 15 měsíců ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl (§ 58 odst. 1 ZP). Výjimka z této lhůty je možná za podmínek § 58 odst. 2 ZP.

5.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec může podle § 56 ZP pracovní poměr okamžitě zrušit ze dvou důvodů:

a) nemožnost konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví,
b) nevyplacení mzdy nebo platu (případně jejich náhrady).

5.2.1 Okamžité zrušení pro nemožnost konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví

Základní vymezení: V tomto případě může zaměstnanec pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné, pro něho vhodné práce.

Nemožnost okamžitě zrušit pracovní poměr: Pokud zaměstnavatel zaměstnanci nabídne jinou vhodnou práci, přičemž nemusí jít o práci odpovídající dosavadnímu druhu práce (tedy nabídne uzavření dohody o změně obsahu pracovního poměru, respektive změně druhu práce podle § 40 odst. 1 ZP), a zaměstnanec tuto nabídku odmítne, nemůže následně pracovní poměr okamžitě zrušit podle § 56 odst. 1 písm. a) ZP.

Náhrada mzdy nebo platu: Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

5.2.2 Okamžité zrušení pro nevyplacení mzdy nebo platu (případně jejich náhrady)

Základní vymezení: Na základě tohoto důvodu může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.

V tomto případě není podstatné, jaká je výše dluhu, který má zaměstnavatel vůči zaměstnanci. Právo na okamžité zrušení pracovního poměru zakládá i situace, kdy celková dlužná částka nedosahuje výše měsíčního platu nebo mzdy.

(Ne)možnost okamžitého zrušení v případě sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem: Okamžité zrušení pracovního poměru podle § 56 písm. b) ZP nelze využívat jako prostředek k řešení sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o existenci či výši platu.

Je-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sporné, zda zaměstnanci určitá část platu náleží, nemůže zaměstnanec za této situace okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy; takový postup odporuje účelu právní úpravy a vede k neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem by však bylo oprávněné, pokud by zaměstnavatel spor o nárok na plat vyvolal např. účelově, ačkoliv je zřejmé, že zaměstnanci právo náleží.[19]

Okamžik, od kdy je možné okamžitě pracovní poměr zrušit: Pro vznik práva zaměstnance na okamžité zrušení pracovního poměru podle § 56 písm. b) ZP není rozhodné, k jakému dni zaměstnavatel určil pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu. Rozhodující je pouze splatnost ve smyslu § 141 odst. 1 ZP. Patnáctidenní lhůta podle § 56 písm. b) ZP proto začíná běžet dnem následujícím po posledním dni kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo její část.[20]

Příklad: Zaměstnanci vzniklo právo na mzdu za leden 2026. Zaměstnavatel má stanoven pravidelný výplatní termín na 15. února 2026, mzdu však zaměstnanci k tomuto dni nevyplatil. Tato skutečnost sama o sobě ještě nezakládá právo zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 56 písm. b) ZP. Mzda za leden 2026 je podle § 141 odst. 1 ZP splatná nejpozději dne 28. února 2026. Patnáctidenní lhůta podle § 56 písm. b) ZP proto začíná běžet dne 1. března 2026 a uplyne dne 15. března 2026. Nevyplatí-li zaměstnavatel mzdu ani do tohoto dne, vzniká zaměstnanci právo okamžitě zrušit pracovní poměr dne 16. března 2026.

[19] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. prosince 2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010.
[20] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. října 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009.

6. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Základní vymezení: Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

Základním předpokladem pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době je platné sjednání této zkušební doby. Pokud nebyla zkušební doba řádně sjednána (tj. v písemné formě nejpozději v den vzniku pracovního poměru), nelze pracovní poměr ve zkušební době zrušit. Pak by bylo třeba jej zrušit z jiných důvodů (např. dohodou, výpovědí nebo okamžitým zrušením).

Pro účely zrušení pracovního poměru je také namístě upozornit, že zkušební doba se prodlužuje o pracovní dny zaměstnance, v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce.

Důvody pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době: Pracovní poměr může zaměstnavatel i zaměstnanec tímto způsobem rozvázat z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu.

Omezení zaměstnavatele: V případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele se neuplatní ochrana zaměstnance, jako je tomu v případě výpovědi. Je možné proto takto skončit pracovní poměr např. s těhotnou zaměstnankyní. Jedinou výjimkou je omezení zaměstnavatele spočívající v zákazu zrušit pracovní poměr ve zkušební době v době prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti zaměstnance či nařízené karantény.

Skončení pracovního poměru
© 2026 by MŠMT is licensed under CC BY 4.0