

## Skončení pracovního poměru

### **1. Zaměstnavatel mi dal výpověď (skončil se mnou pracovní poměr okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době). Může mi ochránce nějak pomoci?**

Nikoliv. Veřejný ochránce práv se může zabývat pouze nezákonným či jinak nesprávným postupem úřadů (např. úřadů práce či inspektorátů práce) vůči občanům. Není však oprávněn zasahovat do soukromoprávních vztahů či sporů, tj. do sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a to ani tehdy, je-li zaměstnavatelem úřad. Spory z pracovněprávních vztahů může řešit a rozhodovat pouze soud.

### **2. Jak je tedy možné se proti výpovědi, okamžitému zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době bránit?**

Existuje pouze jediná účinná možnost obrany, a to podání žaloby k soudu. Vzhledem ke složitosti právní problematiky je vhodné podání žaloby konzultovat s odborníkem z řad advokacie,<sup>1</sup> nejlépe se specializací na pracovní právo, případně s pracovníky bezplatné občanské poradny.<sup>2</sup> Další možností je požádat o konzultaci pracovníky místně příslušného oblastního inspektorátu práce.<sup>3</sup> Neplatnost rozvázání pracovního poměru lze uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr touto výpovědí skončit.

### **3. Zaměstnavatel mi vyhrožuje, že mi dá výpověď nebo okamžité zrušení (a to mi uvede v potvrzení o zaměstnání); když nepřistoupím na dohodu, co mám dělat?**

I když zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď či s ním okamžitě zrušit pracovní poměr jen z důvodů výslovně stanovených v zákoníku práce, dochází v praxi bohužel k případům, kdy zaměstnavatel vyvíjí tlak na zaměstnance, aby se s ním na skončení pracovního poměru dohodl, popř. dal výpověď sám. Pokud ovšem zaměstnanec na dohodu přistoupí či dá výpověď, může mít jeho jednání vliv na odstupné nebo v sociální oblasti na přiznání podpory v nezaměstnanosti (viz otázka č. 5).

### **4. Z jakého důvodu může zaměstnanec dostat výpověď?**

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů uvedených v ustanovení § 52 zákoníku práce:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí,
- pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci,
- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; nesplňování těchto požadavků může spočívat i v neuspokojivých pracovních výsledcích,
- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.
- Od 1. 1. 2012 zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď i za hrubé porušení léčebného režimu práce neschopného zaměstnance v době prvních 21 kalendářních dnů pracovní neschopnosti.

<sup>1</sup> Více informací najdete v informačním letáku „[Právní pomoc](#)“.

<sup>2</sup> Kontakty naleznete v informačním letáku „[Občanské poradny](#)“.

<sup>3</sup> Kontakty naleznete v informačním letáku „[Pracovněprávní vztahy](#)“.

## 5. Kdy může dát výpověď zaměstnanec?

Kdykoli. Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Pracovní poměr ale končí (stejně jako u výpovědi dané zaměstnavatelem) až uplynutím výpovědní lhůty. Pozor, důvod skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance může mít vliv na výši podpory v nezaměstnanosti. Pokud totiž uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, je podpora nižší (činí 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku).

## 6. Jaké náležitosti musí mít výpověď?

Jakákoli výpověď musí být dána písemně, jinak se k ní nepřihlíží. Jedná se o jednostranný právní úkon, proto není třeba souhlasu druhé strany, ale ta se o výpovědi musí dovědět, proto se vyžaduje doručení, které bude mít nejčastěji formu fyzického předání přímo na pracovišti a podpisem se stvrdí přijetí (nikoli tedy souhlas či platnost). Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí jasně vymezit výpovědní důvod, tak aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Nestačí pouze odkaz na příslušné ustanovení zákona, je třeba důvod konkretizovat stručným vylíčením skutečností, jež k výpovědi vedly. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn. Doručená výpověď může být odvolána pouze s jeho souhlasem; a to obojí písemně.

## 7. Co je okamžité zrušení pracovního poměru?

Okamžité zrušení pracovního poměru je považováno za výjimečný způsob skončení pracovního poměru jak zaměstnavatelem, tak zaměstnancem. K tomuto způsobu skončení pracovního poměru může dojít jen v zákonem stanovených případech. Pracovní poměr končí ihned:

- a) Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin<sup>4</sup> nebo porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.
- b) Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže podle lékařského posudku nemůže dále konat práci, zaměstnavatel mu neumožnil do 15 dnů výkon jiné vhodné práce, nebo zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.
- c) Od 1. 1. 2014 platí, že zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit pracovní poměr tohoto nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví zaměstnance. K platnosti tohoto okamžitého zrušení se však vyžaduje přivolení soudu.

## 8. Kdy je porušení povinnosti důvodem k okamžitému zrušení a kdy k výpovědi?

Je velmi těžké najít nějaké obecné pravidlo ke zhodnocení, nakolik závažné je porušení povinnosti zaměstnancem. Dle ustálené rozhodovací činnosti soudů je možné spatřovat důvod k výpovědi z pracovního poměru například v situacích, kdy se zaměstnanec odmítne podrobit dechové zkoušce na alkohol, provádí soukromé věci v pracovní době, neomluveně zmešká práci, popř. nedostatečně chrání majetek zaměstnavatele. Soudy shledaly jako důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru pro porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem případy, kdy došlo k používání internetového připojení u zaměstnavatele k soukromým účelům po značnou část pracovní doby zaměstnance, k výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele, ovšem bez jeho předchozího písemného souhlasu, k odcizení majetku zaměstnavatele, k podávání důvěrných informací třetí osobě přes výslovný zákaz zaměstnavatele apod.

## 9. Kdy mám nárok na odstupné?

Nárok na odstupné závisí na způsobu skončení pracovního poměru. Zákonný nárok na odstupné přitom vznikne jen zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou

---

<sup>4</sup> A to pouze, pokud šlo o nepodmíněný trest odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo byl-li 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.

zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c)<sup>5</sup> nebo dohodou z týchž důvodů. Výše odstupného závisí na délce trvání pracovního poměru u zaměstnavatele.<sup>6</sup> Pokud dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d)<sup>7</sup> nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem pro neplacení mzdy mu přísluší náhrada mzdy<sup>8</sup> nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby (obecně 2 měsíce).

## 10. Co dělat, když mi zaměstnavatel odstupné nevyplatil?

Od 1. 1. 2012 platí, že uchazečům o zaměstnání, kterým vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale nebylo jim zaměstnavatelem vyplaceno odstupné,<sup>9</sup> ačkoli na ně měli ze zákona nárok, poskytne úřad práce kompenzaci za dobu od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání po dobu, po kterou mělo být odstupné vypláceno. Zaměstnanci, kterým nebylo zaměstnavatelem vyplaceno odstupné, by měli po skončení pracovního poměru požádat o zařazení do evidence úřadu práce, o přiznání podpory a informovat se o možnostech poskytnutí kompenzace dle ustanovení § 44b zákona o zaměstnanosti. V této souvislosti je ovšem nutné zdůraznit, že kompenzace se vztahuje výlučně na odstupné, nikoli na náhradu mzdy či platu v případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance pro neplacení mzdy (viz výše).<sup>10</sup> Podrobnější informace se dočtete v informačním letáku „[Nevyplacení mzdy, platební neschopnost a dlužné odstupné](#)“.

## 11. Jaké další povinnosti má zaměstnavatel při skončení pracovního poměru?

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci:

- potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list) a uvést v něm údaje požadované zákonem (tedy informaci, zda se jednalo o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti, o době jejich trvání, druh konaných prací, dosaženou kvalifikaci, zda došlo ke skončení z důvodu porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem, odpracovanou dobu, zda jsou prováděny srážky ze mzdy, údaje o započitatelné době zaměstnání pro účely důchodového pojištění),
- na žádost zaměstnance oddělené potvrzení o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti,
- na žádost zaměstnance pracovní posudek, což je hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se domáhat do 3 měsíců u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně je upravit.

## 12. Zaměstnavatel mi odmítá vydat potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list), co mohu dělat?

Obraťte se oblastní inspektorát práce,<sup>11</sup> který ze zákona kontroluje dodržování pracovněprávních předpisů včetně povinnosti zaměstnavatele vystavit zápočtový list. Oblastní inspektorát práce může za porušení pracovněprávních předpisů ukládat pokuty, nemůže však rozhodnout o individuálních nárocích jednotlivých zaměstnanců. Jinak řečeno - pokud zaměstnavatel

<sup>5</sup> Jedná se o případy, kdy se ruší nebo přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část a když se zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách (tzv. „organizační důvody“).

<sup>6</sup> Ve výši jedenásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok, dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky, trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky, součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup blíže popsany v § 86 odst. 4 zákoníku práce.

<sup>7</sup> Nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

<sup>8</sup> Ke změně právní úpravy v zákoníku práce, podle které se v tomto případě neposkytuje odstupné, ale náhrada mzdy či platu, došlo od 1. 1. 2012.

<sup>9</sup> V této souvislosti je třeba výslovně uvést, že kompenzace nedopadá na případy náhrady mzdy při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem pro nevyplacení mzdy.

<sup>10</sup> Ke změně právní úpravy v zákoníku práce, podle které se v tomto případě neposkytuje odstupné, ale náhrada mzdy či platu, došlo od 1. 1. 2012.

<sup>11</sup> Kontakty naleznete v informačním letáku „[Pracovněprávní vztahy](#)“.

i přes hrozbu uložení pokuty inspektorátem práce nevydá zápočtový list, nelze se domáhat Vašeho práva jiným způsobem než žalobou k soudu. Pokud se ovšem budete domnívat, že v činnosti inspektorátu práce došlo k pochybení nebo je nečinný, můžete se na ochránce obrátit s podnětem, ke kterému přiložíte veškeré relevantní podklady.

### **13. Jak je to s podporou v nezaměstnanosti?**

V případě ztráty zaměstnání je vhodné požádat o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce příslušného dle trvalého bydliště a podat žádost o přiznání podpory v nezaměstnanosti. Obecně platí, že nárok na podporu má, zjednodušeně řečeno, uchazeč o zaměstnání, který byl v pracovním poměru<sup>12</sup> alespoň 12 měsíců za poslední 2 roky, požádal o poskytnutí podpory a nepobírá starobní důchod. Na druhou stranu nárok na podporu nemá uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních 6 měsíců skončen pracovní právní vztah z důvodu porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem, a uchazeč, se kterým byl v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovní právní vztah z důvodu porušení léčebného režimu práce neschopného zaměstnance v době prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti. Uchazečům o zaměstnání, kterým bylo vyplaceno odstupné, se podpora vyplácí až po uplynutí doby, za kterou odstupné náleží. V případě poskytnutí náhrady mzdy při okamžitém zrušení pracovního poměru pro neplacení mzdy se výplata podpory neodsouvá.

### **14. Jak dlouho se podpora v nezaměstnanosti poskytuje?**

Základní doba poskytování podpory v nezaměstnanosti je 5 měsíců. Pro uchazeče ve věku od 50 do 55 let věku je doba prodloužená na 8 měsíců a pro uchazeče nad 55 let věku na dobu 11 měsíců.

### **15. Mám pocit, že se mi prostřednictvím úřadu práce nepodaří najít nové zaměstnání, mám i přesto zůstat v evidenci?**

Samozřejmě je jen na Vašem uvážení, zda v evidenci nadále zůstanete, ale tato skutečnost má přesah i do jiných právních odvětví. Jednak z důvodu hledání vhodného zaměstnání, ale také je stát za uchazeče o zaměstnání plátcem zdravotního pojištění prostřednictvím státního rozpočtu. V opačném případě jste dle zákona osobou bez zdanitelných příjmů a musíte si zdravotní pojištění hradit. Navíc je doba, po kterou jste zařazen(a) do evidence uchazečů o zaměstnání, považována za náhradní dobu pojištění pro účely důchodového pojištění, ale započítává se v rozsahu jednoho roku a po dosažení věku 55 let v rozsahu 3 let. Rovněž je vedení v evidenci nutnou podmínkou pro přiznání dávek pomoci v hmotné nouzi.

Pokud by se zaměstnanec či uchazeč o zaměstnání domníval, že oblastní inspektorát či úřad práce v dané věci pochybil nebo byl nečinný, může se obrátit na veřejného ochránce práv. Pro podání podnětu je možné využít online formuláře na webových stránkách ochránce.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Přesněji uchazeč, který zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dosáhl doby důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců.

<sup>13</sup> <https://www.ochrance.cz/podejte-stiznost/>