

d) Dá vám výpověď. Od té chvíle běží dvouměsíční výpovědní doba, kdy pobíráte minimálně náhradu mzdy ve výši vašeho průměrného výdělku za měsíc. Po skončení pracovního poměru vám musí zaměstnavatel vyplatit odstupné ve výši nejméně 12násobku vašeho průměrného měsíčního výdělku.

e) Domluví se s vámi na ukončení pracovního poměru dohodou. Pracovní poměr končí ke dni, na kterém se domluvíte. Po skončení pracovního poměru máte nárok na odstupné ve výši nejméně 12násobku vašeho průměrného měsíčního výdělku.

**Vždy však platí**, že vám zaměstnavatel **nesmí dát výpověď** v době, kdy jste v dočasné **pracovní neschopnosti** (máte neschopenku od lékaře).

Pokud po skončení pracovní neschopnosti dostanete výpověď, finanční povinnosti zaměstnavatele vůči vám **nekončí**. Zaměstnavatel má povinnost vám hradit (podle okolností) náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením.

**Pozor!** Na odstupné a další finanční náhrady nemáte nárok, pokud váš pracovní úraz vznikl v opilosti, pod vlivem návykových látek nebo velmi lehkavým způsobem.

**Příklad:** Zaměstnanec utrpí pracovní úraz po skončení zkušební doby. Podle lékařského posudku dále nesmí vykonávat stejnou práci. Zaměstnavatel zaměstnanci sdělí, že z toho důvodu jeho pracovní poměr skončil – nepřizná mu odstupné ani náhradu mzdy. Zaměstnanec nesouhlasí a dál trvá na svých právech a požaduje, aby zaměstnavatel reagoval jedním ze způsobů uvedených v 5.1 pod písmeny b) – e). Váš pracovní poměr v žádném případě neskončil, dále máte nárok na přidělování práce a na mzdu. Pokud vám zaměstnavatel práci nepřiděluje, máte nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Toto právo můžete vymáhat soudně.

## 5.2 Jiný úraz nebo nemoc, která s výkonem zaměstnání nesouvisí

Pokud utrpíte úraz nebo onemocníte tak, že podle **posudku „závodního“ lékaře** nebudete dlouhodobě (aspoň 1 rok) schopni vykonávat práci podle pracovní smlouvy, může vám dát zaměstnavatel z toho důvodu výpověď.

Zaměstnavatel má opět na výběr z několika variant:

a) Převéde vás na jinou práci, a to na takovou práci, která je pro vás vzhledem k vašemu zdravotnímu stavu vhodná. Pokud takovou práci má a vy si vyděláte méně, než jste si vydělali na původní pracovní pozici, **nemáte** nárok na doplatek do průměrného výdělku, který jste měli před převedením. Pokud takovou práci nemá, musí vás nechat doma (nemůže vás nechat dál dělat práci, kterou z důvodu zdravotního stavu dělat nesmíte). V tom případě **nemáte** nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku každý měsíc.

b) Když zaměstnavatel pro vás takovou práci nemá, a nechá vás proto doma, může vám dát výpověď. V takovém případě poběží 2měsíční výpovědní doba (**bez náhrady mzdy**) a nemáte ani nárok na odstupné.

c) Když zaměstnavatel pro vás takovou práci nemá, může se s vámi chtít dohodnout, že vám nedá výpověď, ale ukončí pracovní poměr dohodou, a to co nejdříve. Takový postup je možný, a ani v tomto případě nemáte nárok na odstupné.

**Příklad:** Zaměstnanec předloží zaměstnavateli lékařský posudek – nesmí dále vykonávat stejnou práci ze zdravotních důvodů. Zaměstnavatel nechá zaměstnance dále dělat stejnou práci. Zaměstnanec 16. den od data předložení lékařského posudku zaměstnavateli okamžitě zruší pracovní poměr. Po zaměstnavateli dle zákona vyžaduje zaplatit náhradu mzdy v délce výpovědní doby (obvykle dva měsíce). Pokud na to zaměstnavatel nepřistoupí, zaměstnanec má možnost se bránit soudně.

## 06 NÁROK NA NÁHRADU MZDY PŘI OKAMŽITÉM ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Jako zaměstnanec můžete okamžitě zrušit pracovní poměr proto, že

1. vám zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo nějakou její část nejpozději do 15 dnů po datu splatnosti (mzda je splatná v měsíci, který následuje po měsíci, ve kterém jste vykonali práci. Pokud vám zaměstnavatel nezaplatí mzdu nebo nějakou její část do posledního dne měsíce následujícího po vykonané práci, připočítejte 15 dnů. 16. den můžete okamžitě zrušit pracovní poměr), nebo
2. máte posudek od závodního lékaře, že nesmíte dál bez ohrožení svého zdraví vykonávat práci, kterou děláte, tento posudek předáte zaměstnavateli a on vás do 15 dnů nepřevéde na jinou práci, která je pro vás ze zdravotního hlediska vhodná

máte v obou případech ze zákona nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby (obecně 2 měsíce).

Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné a nechte si potvrdit jeho doručení zaměstnavatelem. Pokud vám zaměstnavatel doručení potvrdit nechce, můžete využít (nejlépe aspoň dvou) svědků nebo poslat okamžité zrušení poštou s doručenkou.

## 07 POKUD VÁM ZAMĚSTNAVATEL NEVYPLATIL MZDU

Je možné, že se váš zaměstnavatel dostal do platební neschopnosti. To, jestli je zaměstnavatel v insolvenčním řízení – jestli byl podán insolvenční návrh –, zjistíte na <http://insolvencni-rejstrik.cz>. Pokud tam svého zaměstnavatele najdete, obraťte se na Úřad práce, který vám poradí, jak dále postupovat.

Jestliže vám zaměstnavatel dluží mzdu a není v insolvenční, můžete **podat k soudu žalobu na vyplacení dlužné mzdy**. Nejdříve musíte zaměstnavatele písemně (dopis poštou s doručenkou nebo vám musí zaměstnavatel podepsat převzetí písemnosti) vyzvat k úhradě dlužné částky a dát mu k tomu účelu přiměřený termín. Teprve pokud zaměstnavatel na vaši výzvu nebude reagovat, můžete podat žalobu k soudu. Žaloba se podává k okresnímu (v Praze k obvodnímu) soudu, v jehož obvodu má žalovaný zaměstnavatel sídlo. Můžete žádat nejen nevyplacenou mzdu, ale také nevyplacené příplatky, bonusy, na které máte nárok, a úroky z prodlení. K žalobě musíte doložit důkazy pro vše, co žádáte a tvrdíte.

Můžete se samozřejmě obrátit na **Inspektorát práce** se stížností, ovšem to, že inspektor skutečně zjistí pochybení zaměstnavatele a uloží mu pokutu, vám dlužnou mzdu neuhradí. Inspektorát nemá možnost zaměstnavateli nařídit, aby vám mzdu doplatil, může ho pouze sankcionovat za pochybení.



**Praha & EU:**  
Investujeme do vaší budoucnosti  
Evropský sociální fond

Tento leták vznikl v rámci projektu UPGRADE – zvýš svůj potenciál  
Pro více informací kontaktujte:

**Centrum pro integraci cizinců, o. p. s.**, Kubelíkova 55, Praha 3,  
tel.: 222 360 452, 702 150 630, email: [info@cicpraha.org](mailto:info@cicpraha.org),  
[www.cicpraha.org](http://www.cicpraha.org)

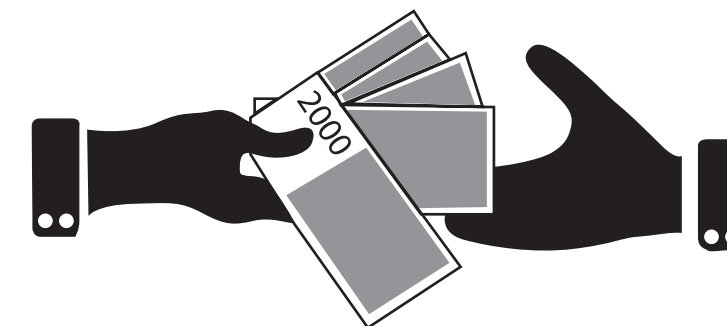
Užitečné odkazy:  
<http://www.pracovniporadna.cz> [www.suip.cz](http://www.suip.cz)

**UPGRADE**  
zvýš svůj potenciál

**cic**  
centrum  
pro integraci  
cizinců

**CZ**

# FINANČNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE A FINANČNÍ NÁROKY ZAMĚSTNANCE PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU



## 01 JAKÝMI ZPŮSOBY MŮŽE PRACOVNÍ POMĚR SKONČIT?

**a) zrušením ve zkušební době** – pokud dojde ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době, nemáte nárok na žádnou finanční kompenzaci ze strany zaměstnavatele. Výjimkou je situace, kdy dojde ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele proto, že nemůžete z důvodu **pracovního úrazu** nebo nemoci **z povolání** dále vykonávat dohodnutou práci;

**b) uplynutím sjednané doby** – pokud byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou, nemáte po uplynutí této doby nárok na žádnou finanční kompenzaci ze strany zaměstnavatele;

**c) dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem** – pokud dojde k dohodě o ukončení pracovního poměru bez uvedení důvodu, nemáte nárok na žádnou finanční kompenzaci. Pokud je tím důvodem rušení zaměstnavatele, jeho přestěhování z adresy, kterou máte v pracovní smlouvě uvedenou jako místo výkonu práce, organizační důvody (tzn. vaše nadbytečnost)

nebo nemůžete dál vykonávat dohodnutou práci z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, máte i v případě dohody o rozvázání pracovního poměru nárok na odstupné. O jeho výši se zmiňujeme dále;

**d) výpovědi ze strany zaměstnance** – není nárok na žádnou finanční kompenzaci;

**e) výpovědi ze strany zaměstnavatele** – pokud dostanete výpověď z důvodu rušení zaměstnavatele, jeho přestěhování z adresy, kterou máte v pracovní smlouvě uvedenou jako místo výkonu práce, organizační důvody (tzn. vaše nadbytečnost), nebo nemůžete dál vykonávat dohodnutou práci z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, máte i v případě dohody o rozvázání pracovního poměru nárok na odstupné. O jeho výši se zmiňujeme dále;

**f) okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem** – pokud okamžitě zrušíte pracovní poměr proto, že

1. vám zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo nějakou její část nejpozději do 15 dnů po datu splatnosti (mzda je splatná v měsíci, který následuje po měsíci, ve kterém jste vykonali práci. Pokud vám zaměstnavatel nezaplatí mzdu nebo nějakou její část do posledního dne měsíce následujícího po vykonané práci, připočítejte 15 dnů. 16. den můžete okamžitě zrušit pracovní poměr) nebo
2. máte posudek od závodního lékaře, že nesmíte dál bez ohrožení svého zdraví vykonávat práci, kterou děláte, tento posudek předáte zaměstnavateli a on vás do 15 dnů nepřevéde na jinou práci, která je pro vás ze zdravotního hlediska vhodná,

máte ze zákona nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby (obecně 2 měsíce);

**g) okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem** – z důvodu vašeho zvlášť hrubého porušení pracovní kázně, nemáte nárok na žádnou finanční kompenzaci.

## 02 KDY MÁ ZAMĚŠTNANEC NÁROK NA Odstupné?

Odstupným se rozumí peníze, které musí zaměstnavatel zaměstnanci vyplatit proto, že s ním končí pracovní poměr **výpovědí**. Tohle platí ale pouze ve 4 případech:

1. zaměstnavatel se ruší,
2. zaměstnavatel se přemísťuje z místa, které máte v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce,
3. organizační důvody (tzn. vaše nadbytečnost),
4. z důvodu **pracovního** úrazu nebo nemoci z **povolání** nemůžete dál vykonávat práci, kterou jste u zaměstnavatele dělali.

Na odstupné máte ze zákona nárok, i když z **výše uvedených důvodů** rozvázete pracovní poměr **dohodou**.

**i** **Příklad:** Zaměstnavatel zruší vaše pracovní místo k 31. 1. 2016. Může vám dát z toho důvodu výpověď. Výpovědní doba je 2 měsíční, tyto 2 měsíce ještě chodíte do práce a za tuto práci bere mzdu. Pokud se se zaměstnavatelem domluvíte, že ukončíte pracovní poměr dohodou dříve, než by uplynula výpovědní doba, je to možné. V dohodě o rozvázání pracovního poměru napište, že k dohodě dochází z důvodu nadbytečnosti. V tomto případě pak máte nárok na odstupné i přesto, že jste výpověď nedostali, ale se zaměstnavatelem jste se na ukončení pracovního poměru dohodli.

V žádném jiném případě nárok na odstupné nemáte.

## 03 JAK TO PROBÍHÁ? Výpověď z důvodu rušení zaměstnavatele, přemístění zaměstnavatele nebo z organizačních důvodů – nadbytečnosti

Pokud se u zaměstnavatele vyskytne jeden z uvedených důvodů, může vám dát výpověď. Ve výpovědi musí být přesně specifikovaný výpovědní důvod. Výpovědní doba je 2 měsíční a začíná běžet prvním dnem měsíce, který následuje poté, co vám byla výpověď doručena.

**i** **Příklad:** Zaměstnavatel rozhodl o vaší nadbytečnosti. 16. 10. vám předal písemnou výpověď. Výpovědní doba začne běžet od 1. 11. a skončí 31. 12. Během této doby musíte ještě chodit do práce a zaměstnavatel vám musí platit mzdu. Pokud vám řekne, že už pro vás práci nemá, může vás nechat doma, ale musí vám do 31. 12. platit náhradu mzdy.

**i** **Příklad:** Zaměstnavatel rozhodl o vaší nadbytečnosti. Výpověď vám předal 1. 11. Výpovědní doba začíná běžet až od 1. 12. a končí 31. 1. Jinak platí vše, co je uvedené v příkladu výše.

Po skončení pracovního poměru, tedy po skončení výpovědní doby, vám přijde ve výplatním termínu nejen výplata za poslední měsíc, ale i odstupné.

**Výše odstupného** – ze zákona máte nárok na odstupné ve výši nejméně

- 1násobku vašeho průměrného měsíčního výdělku, pokud váš pracovní poměr u tohoto zaměstnavatele trval méně než 1 rok;
- 2násobku vašeho průměrného měsíčního výdělku, pokud váš pracovní poměr u tohoto zaměstnavatele trval aspoň 1 rok, ale méně než 2 roky;
- 3násobku vašeho průměrného měsíčního výdělku, pokud váš pracovní poměr u tohoto zaměstnavatele trval aspoň 2 roky;
- 12násobku vašeho průměrného měsíčního výdělku, pokud dostáváte výpověď proto, že nemůžete dál dělat práci, kterou jste dělali, pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

Odstupné náleží i v případě, že máte pracovní poměr na kratší pracovní úvazek.

Podporu v nezaměstnanosti vám Úřad práce začne vyplácet po uplynutí tolika měsíců, kolik „měsíců odstupného“ jste dostali.

**i** **Příklad:** Zaměstnanec má nárok na odstupné ve výši 2násobku průměrného měsíčního výdělku. To mu zaměstnavatel vyplatí. Úřad práce začne uchazeči o zaměstnání vyplácet podporu v nezaměstnanosti až po uplynutí 2 měsíců. Podpora se bude vyplácet po celou podpůrčí dobu (pokud si uchazeč nenajde zaměstnání), jen se její výplata „odloží“.

**i** **Příklad:** Zaměstnanec má nárok na odstupné ve výši 2násobku průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnavatel mu ale odstupné nevyplatí. Úřad práce bude podporu v nezaměstnanosti poskytovat uchazeči od začátku jeho registrace jako uchazeče o zaměstnání.

Nároku na odstupné se nemůžete vzdát, zákoník práce to zakazuje. Znamená to, že zaměstnavatel vám tyto peníze musí vyplatit vždy, i kdybyste se písemně domluvili, že odstupné nechcete.

## 04 JAK TO PROBÍHÁ? Dohoda o rozvázání pracovního poměru z důvodu rušení zaměstnavatele, přemístění zaměstnavatele nebo z organizačních důvodů – nadbytečnosti

Pokud se u zaměstnavatele vyskytne jeden z uvedených důvodů, můžete se spolu domluvit/dohodnout na ukončení pracovního poměru dohodou. Pracovní poměr vám potom skončí dnem, na kterém jste se domluvili. K podpisu dohody vás nemůže nikdo nutit, záleží jen na vás, jestli ji podepíšete, nebo ne.

**Je velmi důležité,** abyste v dohodě o rozvázání pracovního poměru **měli uvedeno, že k dohodě dochází z jednoho z výše uvedených důvodů.** Snadněji potom prokážete svůj nárok na odstupné, kdyby bylo potřeba se svých nároků domáhat soudní cestou.

**!** **Pozor!** Pokud skončíte pracovní poměr „bez vážného důvodu“, dostanete od Úřadu práce pouze sníženou podporu v nezaměstnanosti. Když ale v dohodě bude uvedeno jako důvod rušení nebo přemístění zaměstnavatele, organizační důvody nebo pracovní úraz/nemoc z povolání, dostanete podporu v nezaměstnanosti nezkrácenou.

**i** **Příklad:** Zaměstnavatel zaměstnanci sdělí, že se z důvodu organizačních změn stal nadbytečným, a chce se dohodnout na ukončení pracovního poměru k 15. 11. Zaměstnanec na to přistoupí. V dohodě se uvede, že k ukončení pracovního poměru došlo z důvodu organizačních změn a nadbytečnosti zaměstnance. Zaměstnanec pracoval ve firmě dva roky, proto má nárok na odstupné ve výši dvou průměrných měsíčních výdělků. Úřad práce bude uchazeči o zaměstnání vyplácet plnou podporu v nezaměstnanosti až po uplynutí dvou měsíců od začátku registrace.

**i** **Příklad:** Zaměstnavatel zaměstnanci sdělí, že se z důvodu organizačních změn stal nadbytečným, a chce se dohodnout na ukončení pracovního poměru k 15. 11. Zaměstnanec na to přistoupí. Dohoda obsahuje jen datum, ke kterému pracovní poměr končí, a podpisy obou stran. Zaměstnanec nárok na odstupné podle odpracovaných let má, ale zaměstnavatel mu odstupné nechce vyplatit. V dohodě nebyl uveden důvod ukončení pracovního poměru. ÚP bude uchazeči o zaměstnání vyplácet pouze sníženou podporu v nezaměstnanosti – ukončení pracovního poměru bylo bez vážného důvodu.

## 05 UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE ZDRAVOTNÍCH DŮVODŮ

V tomto případě je velmi důležité rozlišit dvě věci, a to jestli došlo k ukončení pracovního poměru z důvodu

- a) **pracovního** úrazu nebo nemoci z **povolání**, nebo
- b) **jiného** úrazu nebo nemoci, která s výkonem práce **nesouvisí**.

### 5.1 Pracovní úraz nebo nemoc z povolání

Pokud utrpíte v práci, při práci nebo v souvislosti s prací úraz, nebo pokud onemocníte a tato nemoc může souviset s vámi vykonávanou prací, máte nárok na finanční náhrady ze strany zaměstnavatele.

V případě, že „závodní lékař“ zaměstnavatele vydá **posudek**, že nesmíte dál konat práci, kterou jste dělali, pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, má zaměstnavatel na výběr z několika variant:

- a) Pokud se vám stane úraz nebo onemocníte ve zkušební době, může vám zaměstnavatel zrušit pracovní poměr až od 15. dne vaší nemoci (dočasné pracovní neschopnosti), a to i když jde o úraz **pracovní** nebo o nemoc z **povolání**. Prvních 14 dní vaší nemoci je zaměstnavatel povinen vám platit náhradu mzdy.
- b) Převéde vás na takovou práci, která je pro vás vzhledem k vašemu zdravotnímu stavu vhodná. Pokud si vyděláte v takové práci méně, máte nárok na doplatek do výše vaší původní průměrné mzdy.
- c) Nechá vás doma – nemá pro vás jinou vhodnou práci vzhledem k vašemu zdravotnímu stavu. I když jste doma, máte nárok na náhradu mzdy ve výši vašeho průměrného měsíčního výdělku.