

# Na co má zaměstnanec právo?

V posledních měsících dochází v určitých oborech ke zhoršení ekonomické situace, která může mít za následek rušení pracovních míst. Zároveň ještě stále mnozí zaměstnanci nevědí, jak se v některých situacích zachovat. Jaká specifika se v oblasti pracovněprávních vztahů objevují a na co má vlastně zaměstnanec nárok?

## Náhrada mzdy během karantény

Pandemie ovlivnila široké spektrum zavedených principů, a to včetně těch pracovněprávních. Jedním z nich je například diskutovaná náhrada mzdy v době karantény, kdy je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost svého zaměstnance po dobu karantény nařízené krajskou hygienickou stanicí nebo lékařem (§ 191 zákoníku práce). V tomto období má zaměstnanec právo na náhradu mzdy, a to ve výši 60 % redukovaného průměrného výdělku. Pokud ale karanténa trvá déle než dva týdny, má následně právo pouze na dávku nemocenského pojištění za jednotlivé kalendářní dny, kterou poskytuje okresní správa sociálního zabezpečení. Výjimkou může být situace, kdy se obě strany dohodnou, že zaměstnanec v karanténě bude vykonávat práci z domova, v tom případě mu náleží jeho plná mzda.

Zaměstnavatel tedy pracovníka v karanténě musí jedním ze způsobů vyplácet, a to i v případě, že je pracoviště v důsledku usnesení vlády uzavřeno. Nemá totiž právo mu na období karantény nařídít čerpání dovolené – a už vůbec ne ze dne na den, jak karanténa nařízena zpravidla bývá. To může nastat jedině za předpokladu, že o ni zaměstnanec sám požádá.

## Propuštění a odstupné

Jedním z neblahých důsledků pandemie a jejich dopadů na společnost je propouštění zaměstnanců. Ti mají ovšem ze zákona nárok na finanční kompenzaci, jejíž minimální částku zákoník práce stanoví podle typu ukončení pracovního poměru, a která se odvozuje od průměrného měsíčního výdělku. Skutečná výše odstupného ale **závisí na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem**, a konečná částka tak může být vyšší, než stanovuje zákon. Aby měl zaměstnanec nárok na odstupné, musí dostat výpověď (§ 52 zákoníku práce) nebo ukončit pracovní poměr dohodou z těchto důvodů: 1. zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, 2. přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, 3. nadbytečnosti zaměstnance z organizačních důvodů, nebo 4. zdravotních překážek způsobených výkonem práce. V prvních třech případech má zaměstnanec právo na odstupné ve výši jednonásobku, dvojnásobku až trojnásobku průměrného výdělku podle délky pracovního poměru (§ 67 zákoníku práce). V případě ukončení poměru kvůli pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání má zaměstnanec právo na dvanáctinásobek svého průměrného výdělku bez ohledu na délku pracovního poměru.

*„Odstupné se ovšem týká pouze pracovníků na základě pracovních smluv, nikoliv na základě pracovních dohod. A to striktně na základě čtyř zmiňovaných důvodů – pokud tedy zaměstnanec z jiných důvodů podá vlastní výpověď, nárok na odstupné nevzniká,“* doplňuje Tomáš Smolík ze společnosti D.A.S. Rechtsschutz AG, pojišťovny právní ochrany. Proto by si měl zaměstnanec uvedení nároku na odstupné ohlídat v písemné dohodě o rozvázání pracovního poměru a předejít tím případným dohadům se zaměstnavatelem. Pokud totiž v dohodě nebude uveden vážný důvod, má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti ve „snížené sazbě“.

## Ochranná doba

Existují však situace, kdy jsou splněny výpovědní důvody, ale výpověď zaměstnanci nesmí být dána (§ 53 odst. 1 zákoníku práce). Jedná se o tzv. ochrannou dobu, pod kterou spadají například případy dočasné pracovní neschopnosti, čerpání rodičovské dovolené, poskytování dlouhodobé péče či těhotenství, kdy je výpověď neplatná i tehdy, bude-li teprve dodatečně zjištěno, že zaměstnankyně byla v době doručení výpovědi těhotná.

Jestliže máte podezření, že zaměstnavatel ukončil pracovní poměr neplatně, doručte oznámení zaměstnavateli osobně – pokud by zaměstnavatel mohl při předávání dělat problémy, přizvěte si svědka, či oznámení zašlete tzv. na dodejku. V případě neplatného rozvázání pracovního poměru je možné se bránit také žalobou, a to nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. *„Jestliže soud uzná, že došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, pracovní poměr bude nadále trvat a tím pádem vám bude náležet náhrada mzdy za několik měsíců či let,“* doplňuje Tomáš Smolík.

Zákoník práce nicméně dává zaměstnavateli možnost dát zaměstnanci výpověď i přesto, že se v ochranné době nachází, a to v těchto případech:

- zaměstnavatel nebo jeho část se ruší nebo přemísťuje mimo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,
- z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr,
- porušování pracovních povinností nebo režimu práce neschopného pojištěnce (například pokud zaměstnanec nebude dodržovat rozsah povolených vycházek v pracovní neschopnosti).

## Státem vyplacená mzda

Může se stát, že se zaměstnavatel dostane do platební neschopnosti a nemá prostředky, aby zaměstnanci mzdu vyplatil. *“V případě, že má zaměstnanec uzavřenou platnou pracovní smlouvu, či dohodu, je stát schopen do určité míry finančně kompenzovat nesplacené nároky ze strany zaměstnavatele. Pro účely uplatnění nároku na vyplacení dlužné mzdy vůči státu pak postačuje, že je na zaměstnavatele podán insolvenční návrh,“* říká Tomáš Smolík. To, že je zaměstnavatel v platební neschopnosti, je uvedeno na internetových stránkách Úřadu práce, kde se nachází také volně dostupný formulář žádosti, ke kterému je potřeba připojit potřebné dokumenty (např. pracovní smlouva, výkaz práce atd.).

Celková výše mzdových nároků vyplacených zaměstnanci ale nesmí překročit za měsíc 1,5 násobek tzv. rozhodné částky. Zaměstnanec navíc může uplatnit mzdové nároky nejvýše v rozsahu odpovídajícímu splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce. Ostatní nároky vůči zaměstnavateli může přihlásit do probíhajícího insolvenčního řízení.

## Okamžité zrušení pracovního poměru

Dle zákoníku práce platí, že zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen v případě, že mu zaměstnavatel vědomě nevyplatil mzdu, plat, popřípadě náhradu mzdy, platu či jeho část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Zaměstnanci pak přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy, nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby, tj. zpravidla 2 měsíce, tedy pokud si zaměstnanec se zaměstnavatelem nesjednal delší výpovědní dobu – například 3 měsíce. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr jen do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl, a to pouze písemně. *„Uhradí-li zaměstnavatel mzdu (plat) či její náhradu těsně před doručením okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany*

*zaměstnanec, zaměstnanec má právo i v tomto případě ukončit pracovní poměr. Navíc může po zaměstnavateli požadovat také úroky z prodlení,” dodává Tomáš Smolík.*

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5\\* službami](#)
- [Festival jako prestižní teambuilding](#)
- [Spojení Generali České a Právní ochrany D.A.S. přináší první výhodu: navýšení pojistného limitu na 5 milionů](#)
- [Kultura jako prestižní benefit: Proč by právní firmy měly sázet na „inteligentní zážitky“? Rozhovor s JUDr. Martinou Jankovskou](#)
- [Wolters Kluwer uvádí na český trh AI právní pracovní prostor Libra s integrovaným obsahem ASPI](#)
- [Jak ušetřit na energiích, aniž byste porušili zákon](#)
- [SLUTO DAŇOVÁ & ÚČETNÍ firma roku 2025: Kdo se letos zařadil mezi špičky oboru?](#)
- [Novela stavebního zákona, transparentní odměňování a AI v právní praxi: zveme na odborné konference Wolters Kluwer](#)
- [Zásady a principy soukromého práva jako základ moderní právní praxe. Proč má studium LLM smysl nejen pro právníky](#)
- [Kmenové listy v s.r.o. - právní rámec, převod a praktické dopady](#)
- [Executive LLM: Prestižní milník pro právní profesionály. Business Institut otevírá jarní cyklus již 1. března](#)