

Soudní spory v zaměstnání patří v Česku mezi druhé nejčastější. Jak se mohou zaměstnanci bránit?

V posledních měsících dochází v určitých oborech ke zhoršení ekonomické situace, která může mít za následek rušení pracovních míst. Zároveň však mnozí zaměstnanci nevědí, jak se v některých situacích zachovat. Podle letošního průzkumu agentury IPSOS a D.A.S. pojišťovny právní ochrany jsou však právní spory v oblasti zaměstnání druhé nejčastější (14 %). Jaké situace mohou nastat a jak je řešit?

Výše odstupného může být i dvanáctinásobek platu

Zákonné důvody pro výpověď danou zaměstnavatelem se řídí dle § 52 zákoníku práce. Zaměstnanci mají podle zákona v případě výpovědi nárok na finanční kompenzaci, jejíž minimální částku zákoník práce stanoví podle typu ukončení pracovního poměru, a která se odvozuje od hrubého 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,
4. zdravotních překážek způsobených výkonem práce.

V prvních třech případech má zaměstnanec právo na odstupné ve výši jednonásobku, dvojnásobku až trojnásobku hrubého 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 hrubého průměrného výdělku bez ohledu na délku pracovního poměru.

„Odstupné se striktně vztahuje na výše čtyři výše zmíněné důvody. Pokud zaměstnanec z jiných důvodů podá výpověď, nemá na tuto finanční kompenzaci ze zákona nárok. Zároveň se nárok na odstupné týká pouze pracovníků na základě pracovních smluv, a nikoliv pracovních dohod (dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti),“ doplňuje Tomáš Smolík ze společnosti D.A.S. pojišťovny právní ochrany. V případě dohody o ukončení pracovního poměru by si měl zaměstnanec uvedení nároku na odstupné v této dohodě ohlídat a předejít tím případným dohadům se zaměstnavatelem.

Snížená sazba podpory v nezaměstnanosti

Právě písemná dohoda o rozvázání pracovního poměru je důležitá také pro nárok na podporu v nezaměstnanosti. „Pokud v dohodě nebude uveden vážný důvod, má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti pouze ve snížené sazbě ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Jedná se o případy, kdy zaměstnanec ukončil pracovní poměr bez vážného důvodu,“ upozorňuje Tomáš Smolík. Vážné důvody pro ukončení zaměstnání jsou zaznamenány v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Je to zejména nezbytná osobní péče o dítě ve věku do 4 let, nezbytná osobní péče o zdravotně postiženou osobu za zákonem stanovených podmínek. Úřady práce také uznávají za vážný důvod rozvázání pracovního poměru dohodou i jeho ukončení zdravotních důvodů.

Pozor na ukončení pracovního poměru dohodou

V některých případech se zaměstnavatelé snaží o ukončení pracovního poměru dohodou proto, že nemusí vyplácet odstupné, na jaké má zaměstnanec nárok. „Je tak třeba pečlivě zvážit, z jakého důvodu má zaměstnavatel zájem o váš odchod ze zaměstnání. V případě, že se nejedná o hrubé porušení kázně, často se vyplatí přijmout výpověď a dostat tak odstupné a podporu státu v plné výši,“ říká Tomáš Smolík z D.A.S. pojišťovny právní ochrany.

Ukončení pracovního poměru dohodou se tak vyplatí právě především v případech hrubého porušení kázně. Díky dohodě se zaměstnavatelem nebude tento prohřešek oficiálně uveden a úřad práce uvidí pouze dohodu o rozvázání pracovního poměru. Je však třeba počítat se sníženou sazbou podpory a to ve výši 45 %. Nedostanete se však do situace, že nebudete mít na podporu v nezaměstnanosti vůbec nárok.

Ochranná doba

Existují 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.

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;** to neplatí v případě, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,
- **zaměstnavatel nebo jeho část se o přemísťuje;** to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- z důvodu, pro který může **zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr**, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),
- **pro jiné porušení povinnosti vyplývající** z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem [§ 52 písm. h)]; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají

rodičovskou dovolenou.

Jak může zaměstnancům pomoci pojištění právní ochrany?

Problematika pracovněprávních vztahů je pro mnohé zaměstnance stále neprobádaným územím. Někteří zaměstnavatelé, ať už z nevědomosti nebo účelově, pak mohou své zaměstnance dostat do situace, kdy nedostanou, na co mají ze zákona nárok. Často se jedná právě o záležitost odstupného, které zaměstnavatel odmítá vyplatit, neoprávněné vymáhání škody, nebo návrat z mateřské dovolené. D.A.S. pojišťovna právní ochrany však nabízí již od 175 korun měsíčně právní pomoc pro zaměstnance, kde je v případě sporu se zaměstnavatelem zastupuje aniž by pojištěný musel platit další finanční náklady navíc. A v jakých oblastech D.A.S. pojišťovna právní ochrany například pomůže?

- Když bude zaměstnavatel žádat uhrazení škody, za kterou zaměstnanec nemůže
- Když dostane zaměstnanec neoprávněnou výpověď
- Když bude zaměstnavatel dlužit mzdu
- Když kvůli pochybení v práci začnou zaměstnance trestně stíhat
- Když pojišťovna zaměstnanci nevyplatí nebo sníží plnění

Zaměstnavatel má navíc možnost poskytnout pojištění právní ochrany jako benefit pro zaměstnance.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Růst cen v rakouských lyžařských regionech: proč se Alpy neřídí logikou běžného rezidenčního trhu](#)
- [Význam specializovaného vzdělávání v oblasti obchodního práva v době rostoucí regulatorní náročnosti podnikání](#)
- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5* službami](#)
- [ESG Simple jako praktická opora pro ESG reporting malých a středních podniků](#)
- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [V lednu přišel šok. Ze seznamu zmizely tisíce soudních překladatelů](#)
- [Koupě nemovitosti v Rakousku: vedlejší náklady v praxi](#)
- [Legal Innovation Day 2026: Praktické využití umělé inteligence v právní praxi](#)
- [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](#)