

Ukončení pracovního poměru - 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 situacích týkajících se ukončení pracovního poměru zachovat. Jaká specifika se v oblasti pracovněprávních vztahů objevují a na co má zaměstnanec v případě ukončení pracovního poměru nárok?

Obecně je potřeba si dát pozor na situaci, 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.

Odstupné

Zákonné důvody pro výpověď danou zaměstnavatelem se řídí dle § 52 zákoníku práce. Zaměstnanci 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. 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“.

Jaké jsou podmínky podpory v nezaměstnanosti?

Prvním krokem k získání podpory je registrace na Úřadu práce v místě trvalého bydliště, a to do 3 pracovních dnů od skončení vašeho posledního zaměstnání. Současně s žádostí o zprostředkování zaměstnání si můžete rovněž zažádat o podporu v nezaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti je měsíční sociální dávka, kterou krátkodobě poskytuje Úřad práce uchazeči o zaměstnání, jenž se nachází v jeho evidenci. Dále je nezbytné, aby uchazeč za poslední 2 roky před zařazením do evidence získal alespoň 12 měsíců účasti na důchodovém pojištění a zároveň nepobíral starobní

důchod.

Výše podpory v nezaměstnanosti

Výše podpory v nezaměstnanosti se počítá z průměrného čistého měsíčního výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosahoval ve své poslední práci. V případě uchazeče, který byl osobou samostatně výdělečně činnou (podnikatelem), se vychází z posledního vyměřovacího základu přepočteného za jeden kalendářní měsíc. Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí:

- 5 měsíců u osob mladších 50 let,
- 9 měsíců u osob mezi 50 až 55 lety,
- 12 měsíců u osob nad 55 let věku.

Důležité je vědět, že jednotná částka se nevyplácí po celou dobu pobírání dávky. První 2 měsíce činí podpora v nezaměstnanosti 65 % průměrného měsíčního výdělku (nebo vyměřovacího základu), další 2 měsíce 50 % a po zbývající podpůrní dobu pouze 45 % průměrného měsíčního výdělku (nebo vyměřovacího základu).

Je také nutné zdůraznit, že uchazeči o zaměstnání bude vyplacena podpora pouze do zákonem stanovené maximální výše. Ta činí 0,58 násobek průměrné mzdy za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku před podáním žádosti.

Výpověď bez vážného důvodu

V této souvislosti je rovněž nutné zmínit, že pokud k ukončení zaměstnání došlo ze strany uchazeče či uzavřením dohody o ukončení pracovního poměru, a to bez vážného důvodu, je podpora v nezaměstnanosti od 1. měsíce zkrácena na 45 % průměrného čistého výdělku (nebo vyměřovacího základu). **Za vážný důvod lze dle zákona považovat:**

- nezbytnou osobní péči o dítě do 4 let,
- péči o osobu závislou ve II., III., IV. stupni,
- zdravotní důvody, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání,
- důvody, které se týkají docházky dítěte do předškolního zařízení či povinné školní docházky dítěte,
- důvody týkající se výkonu nebo povahy zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
- jiné vážné osobní důvody (etické, mravní, náboženské), nebo důvody hodné zvláštního zřetele.

Aby podpora v nezaměstnanosti nebyla krácena, je potřeba vážný důvod prokázat.

Výjimky, kdy na podporu nárok nevzniká

Přestože uchazeč o zaměstnání splňuje obecné podmínky pro její přiznání, nemusí mu nárok na její vyplacení vůbec vzniknout. Jedná se o případy, kdy:

- uchazeč v posledních 6 měsících před zařazením do evidence dostal výpověď, protože hrubě porušil povinnosti zaměstnance nebo hrubě porušil režim dočasně práce neschopného pojištěnce,
- uchazeč dostává dávky nemocenského pojištění,
- uchazeč pobírá podporu v mateřství či rodičovský příspěvek,
- uchazeč je ve výkonu trestu odnětí svobody, ve vazbě či v zabezpečovací detenci,
- uchazeč je v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s) zákona o

zaměstnanosti (například se jedná o společníka či jednatele společnosti s ručením omezeným, člena představenstva nebo správní rady akciové společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah, člena dozorčí rady obchodní společnosti apod.)

Vliv odbytného, odchodného či odstupného

V případě, že uchazeč o zaměstnání získal v posledním ukončeném zaměstnání odstupné, odbytné nebo odchodné, pak je výplata podpory v nezaměstnanosti po tuto dobu oddálena.

Zákon však pamatuje i na situaci, kdy uchazeč od zaměstnavatele odstupné, odbytné nebo odchodné nedostane, přestože mu ze zákona náleží. Uchazeči o zaměstnání tak Úřad práce poskytne kompenzaci po dobu, kdy mělo být poskytnuto. Je nutné, aby uchazeč o zaměstnání Úřad práce informoval, že mu nebyla částka vyplacena. Výše kompenzace se v takovém případě stanovuje na 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku za dobu, po kterou by uchazeči náleželo zákonné odstupné. Podpora v nezaměstnanosti se poskytne po uplynutí doby, za kterou byla poskytnuta kompenzace.

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. 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.

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

Další články:

- [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](#)

- [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](#)