

Znáte svá práva z pozice zaměstnance?

Současný stav nabízí zaměstnancům možnost práce z domova, pokud to jejich pozice umožňuje. V určitých oborech ale dochází ke zhoršení ekonomické situace, která může mít za následek ukončení pracovního poměru. Jaká specifika se v této oblasti objevují, a na co má vlastně zaměstnanec právo?

Odstupné

Pokud zaměstnanec dostane výpověď, má za dále daných podmínek nárok na finanční kompenzaci v podobě odstupného. Zákoník práce stanovuje minimální výši odstupného, ale zároveň umožňuje smluvně částku zvýšit, případně stanovit odstupné i z jiného než zákonného důvodu. Zaměstnanec musí pro uplatnění odstupného dostat výpověď z důvodů (§ 52 písm. a) až d) zákoníku práce), mezi které patří například:

- zaměstnavatel nebo jeho část se ruší/ přemísťuje,
- zaměstnanec se stane nadbytečným (tzn. organizační důvody).

Výše odstupného je rozčleněna podle délky trvání pracovního poměru (§ 67 zákoníku práce). Pokud pracovní poměr trval méně než jeden rok, náleží zaměstnanci jednonásobek průměrného výdělku. U pracovního poměru, který trval jeden až dva roky, náleží zaměstnanci dvojnásobek průměrného výdělku, a teprve až v případě pracovního poměru o délce minimálně dva roky náleží zaměstnanci trojnásobek průměrného výdělku. Dojde-li ke skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů zaměstnance (§ 52 písm. d) zákoníku práce), náleží zaměstnanci odstupné ve výši dvanásobku jeho průměrného výdělku, a to bez ohledu na délku jeho pracovního poměru.

Pozor: Odstupné náleží zaměstnanci i při skončení pracovního poměru dohodou z výš uvedených důvodů. Zaměstnanec by si měl uvedení nároku na odstupné ohlídat v písemné dohodě o rozvázání pracovního poměru. Pokud ale zaměstnanec pracuje na základě pracovních dohod, nemá na odstupné nárok.

Dlužná mzda

Může se stát, že zaměstnavatel nemá dost peněz na to, aby mzdu vyplatil. *“Stát je schopný do určité míry finančně kompenzovat nesplacené nároky zaměstnance v případě, že má se zaměstnavatelem uzavřenou platnou pracovní smlouvu, či dohodu. Pro účely uplatnění nároku na vyplacení dlužné mzdy vůči státu pak postačuje, že je na zaměstnavatele podán insolvenční návrh,”* říká Tomáš Smolík z D.A.S. pojišťovny právní ochrany. O tom, že je zaměstnavatel v platební neschopnosti, se dozvíte na internetových stránkách Úřadu práce, kde najdete také volně dostupný formulář žádosti, ke které je potřeba připojit potřebné dokumenty (např. pracovní smlouva, výkaz práce atd.). Celková výše mzdových nároků vyplacených 1 zaměstnanci ale nesmí překročit za 1 měsíc 1,5 násobek tzv. rozhodné částky.

Pozor: Výše uvedeným způsobem může zaměstnanec uplatnit mzdové nároky nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce. Ostatní nároky vůči zaměstnavateli můžete přihlásit do probíhajícího insolvenčního řízení přihláškou.

Nucená dovolená

Pokud na určování doby čerpání dovolené nejste se zaměstnavatelem dohodnutí, musí vám písemně oznámit určenou dobu čerpání dovolené alespoň 14 dní předem. Doba čerpání dovolené vám však dle zákoníku práce nesmí určit například na dny, kdy jste v pracovní neschopnosti, či na rodičovské dovolené. Současně při rozvrhování dovolené by měl zaměstnavatel mimo své provozní důvody zohlednit také vaše oprávněné zájmy. Ze zákona máte nárok na čerpání dovolené tak, aby alespoň jedna její část byla čerpána dohromady v délce nejméně dvou týdnů.

Pozor: Pokud vám bude nařízena karanténa, máte v době prvních 14 kalendářních nárok na náhradu mzdy/platu od zaměstnavatele ve výši 60 % průměrného výdělku.

Výpověď nebo ukončení pracovního poměru dohodou?

Způsob ukončení pracovního poměru dohodou patří mezi nejjednodušší a zároveň i nejběžnější způsoby skončení pracovního poměru. Narozdíl od výpovědi, se můžete na termínu odchodu dohnout, a nemusíte čekat celé dva měsíce. *“Je-li pracovní poměr končen z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele či z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, doporučujeme trvat na uvedení tohoto důvodu do dohody za účelem získání plné podpory v nezaměstnanosti,”* říká Tomáš Smolík. Pokud v dohodě nebude uveden vážný důvod má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti ve „snížené sazbě“. Výpověď může být oproti tomu dána zaměstnavatelem pouze z důvodů vyjmenovaných v § 52 zákoníku práce, a nemůže rozvázat pracovní poměr v tzv. „ochranné době“. Pokud se tak stane, jedná se o tzv. neplatné rozvázání pracovního poměru.

Pozor: Než samotnou dohodu podepíšete, důkladně si jí prostudujte, a ověřte si, že není zkrácen nárok na odstupné či odměnu, přestože by vám podle zákona náleželo odstupné v plné výši.

Neplatné rozvázání pracovního poměru

Zákon zakazuje zaměstnavateli dát výpověď ve stanovených případech zaměstnancům, kteří jsou v okamžiku výpovědi v tzv. ochranné době (§ 53 odst. 1 ZP). Jedná se například o případy dočasné pracovní neschopnosti, těhotenství, či pokud zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči. Pokud máte podezření, že zaměstnavatel ukončil pracovní poměr neplatně, doručte oznámení zaměstnavateli osobně, je-li to možné, v opačném případě doporučujeme její zaslání tzv. na dodejku. Pokud se obáváte, že by vám zaměstnavatel mohl při přebírání písemnosti dělat problémy, přizvěte k předávání nezávislého svědka. Dále je nutné neplatnost rozvázání pracovního poměru napadnout u soudu žalobou, a to nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit.

Pozor: A pokud 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. Pokud ale zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr neplatně a vy mu neoznámíte, že trváte na tom, aby vás nadále zaměstnával, platí, že váš pracovní poměr skončil dohodou.

Více informací na: <https://www.das.cz/>.

Další články:

- [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](#)
- [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](#)