

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Důvody pro okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením může zaměstnavatel i zaměstnanec a oba tak mohou učinit pouze z důvodů vymezených v zákoníku práce. Účinky skončení pracovního poměru nastávají již okamžikem doručení písemného vyhotovení okamžitého zrušení druhému účastníkovi pracovního poměru. Z jakých důvodů může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr?

Okamžitě zrušení pracovního poměru obecně

Okamžitě zrušení pracovního poměru je jednostranným právním jednáním zaměstnance nebo zaměstnavatele směřující ke skončení pracovního poměru. Právní úprava je obsažena v ust. § 55 a násl. zákoníku práce. Rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením může zaměstnavatel i zaměstnanec a oba tak mohou učinit pouze z důvodů taxativně vymezených v zákoníku práce. Tímto se okamžitě zrušení liší od výpovědi, u které zaměstnanec může rozvázat pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu.

Okamžitě zrušení pracovního poměru je třeba vždy doručit druhé straně. Okamžikem doručení okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají jeho účinky a pracovní poměr končí. Na rozdíl od výpovědi nastávají účinky skončení pracovního poměru již okamžikem doručení písemného vyhotovení okamžitého zrušení druhému účastníkovi pracovního poměru. Okamžitě zrušení se od výpovědi liší tak rovněž v tom, že okamžitě zrušení nelze po jeho doručení druhé straně již vzít zpět (odvolat jej) vzhledem ke skutečnosti, že jeho doručením pracovní poměr okamžitě končí a mezi stranami tak již dál neexistuje pracovněprávní vztah.

Okamžitě zrušení pracovního poměru je mimořádným způsobem skončení pracovního poměru. K tomuto by mělo být přistupováno pouze v případech, kdy nelze na stranách spravedlivě požadovat, aby nadále setrvaly v pracovním poměru.

Forma okamžitého zrušení pracovního poměru

Z ust. § 60 zákoníku práce vyplývá nutnost písemné formy okamžitého zrušení pracovního poměru. Okamžitě zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Okamžitě zrušení pracovního poměru, k němuž se nepřihlíží, neexistuje, a proto nezpůsobuje žádné právní následky a pracovní poměr nadále trvá. Pokud ovšem zaměstnanec, který má za to, že ústně okamžitě zrušil pracovní poměr, odmítá vykonávat práci pro zaměstnavatele podle pracovní smlouvy, nelze se takovému jednání ze strany zaměstnavatele bránit postupem podle ust. § 69 a násl. zákoníku práce jako při neplatném rozvázání pracovního poměru, protože neexistující právní jednání nemůže být neplatné. V takovém případě je však možné podat žalobu na určení, zda tu právní poměr je či není podle ust. § 80 zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád. Kromě určovací žaloby je také možné podat žalobu na plnění. Zaměstnavatel je oprávněn se žalobou na plnění domáhat, aby zaměstnanec pro něj dále vykonával práci podle pracovní smlouvy a uhradil mu případnou náhradu škody vzniklou tím, že zaměstnanec nevykonával práci.

Obsahové náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru

V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, přičemž uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Pokud by skutečnosti uvedené v okamžitém zrušení pracovního poměru byly nejasné nebo nesrozumitelné a vznikly by pochybnosti o důvodu, z jakého byl pracovní poměr okamžitě zrušen, bude třeba přistoupit k výkladu projevu vůle podle pravidel stanovených občanským zákoníkem a zákoníkem práce v ust. § 18. Dle ust. § 18 zákoníku práce je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější. Zároveň ovšem také dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 04. 03. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1760/2002 v žádném případě nelze nejasnost či nesrozumitelnost překlenout tím, že by se výkladem nahrazovala nebo doplňovala vůle, kterou strana v rozhodné době neměla nebo kterou sice měla, ale kterou neprojevila.

Doručování okamžitého zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je nutné doručit druhé straně. Okamžikem doručení okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají jeho účinky a pracovní poměr končí. Pokud zaměstnanec doručuje zaměstnavateli, řídí se proces doručování pravidly uvedenými v ust. § 337 zákoníku práce.

Odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení se od výpovědi liší v tom, že okamžité zrušení nelze po jeho doručení druhé straně již vzít zpět (odvolat jej) vzhledem ke skutečnosti, že jeho doručením pracovní poměr okamžitě končí a mezi stranami tak již dál neexistuje pracovněprávní vztah. Odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru je možné, je-li doručováno prostřednictvím třetí osoby a dojde-li odvolání straně, se kterou je pracovní poměr okamžitě rušen, nejpozději současně s okamžitým zrušením. Okamžité zrušení pracovního poměru, které je doručované osobně, tedy není možné odvolat.

Lhůty

Zaměstnanec je v dispozici s institutem okamžitého zrušení pracovního poměru zákonem z časového hlediska značně omezen, neboť může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Lhůtu, během níž je zaměstnanec oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr, stanoví zákoník práce v ust. § 59. Zaměstnanec je oprávněn přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru v dvouměsíční subjektivní lhůtě, která začíná běžet ode dne, kdy se zaměstnanec o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl. Objektivní lhůta činí jeden rok ode dne vzniku důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru. Jedná se o prekluzivní lhůty, po jejichž marném uplynutí možnost okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnancem zaniká přesto, že důvod byl dán. Tyto lhůty jsou hmotněprávní, proto je pro platnost okamžitého zrušení pracovního poměru důležité, aby bylo takové právní jednání v těchto lhůtách doručeno druhému účastníkovi pracovního poměru.

Důvody okamžitého zrušení pracovního poměru

Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem jsou upraveny v ust. § 56 zákoníku práce. Okamžité zrušení pracovního poměru pro jiný důvod než v zákoně uvedený, i kdyby se na něm strany předem dohodly, není možné a takové okamžité zrušení pracovního poměru by bylo neplatné. Zaměstnanec je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr ze dvou důvodů

- dle ust. § 56 odst. 1 a) zákoníku práce - ohrožení zdraví zaměstnance
- dle ust. § 56 odst. 1 b) zákoníku práce - nevyplacení odměny za odvedenou práci.

1. Důvod dle ust. § 56/1 a) zákoníku práce - ohrožení zdraví zaměstnance

Důvod okamžitého zrušení zaměstnancem je dle ust. § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce dán, jestliže zaměstnanec „podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce“.

Od předložení lékařského posudku, dle kterého zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví, není zaměstnanec povinen vykonávat dosavadní práci, jelikož se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele dle ust. § 208 zákoníku práce. Zaměstnanec má za tuto dobu nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, a to až do doby převedení na jinou práci nebo do rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel tak nesmí od předložení příslušného lékařského posudku zaměstnance dále zaměstnávat dosavadní prací a naopak je povinen přidělovat mu jinou vhodnou práci s ohledem na jeho zdravotní stav, schopnosti a kvalifikaci.

Předpoklady pro okamžité zrušení dle ust. § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce

Předpoklady pro okamžité zrušení dle ust. § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce jsou

- lékařský posudek
- nepřevedení zaměstnance na jinou vhodnou práci v době 15 dnů od předložení lékařského posudku zaměstnavateli.

Lékařský posudek může být vydán pouze poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo správním orgánem, který lékařský posudek přezkoumává. Lékařský posudek musí vydat právnická nebo fyzická osoba, která má oprávnění k poskytování zdravotních služeb a se kterým zaměstnavatel uzavřel smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb. Zaměstnanec si tudíž poskytovatele vybrat nemůže. Má-li posuzovaná osoba nebo osoba, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti, za to, že lékařský posudek je nesprávný, může do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání podat návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal. Pokud poskytovatel návrhu na přezkoumání lékařského posudku nevyhoví v plném rozsahu, postoupí do 10 pracovních dnů ode dne jeho doručení, spis s návrhem na přezkoumání, včetně podkladů potřebných pro přezkoumání lékařského posudku a svého stanoviska, příslušnému správnímu orgánu. Příslušný správní orgán do 30 pracovních dnů ode dne doručení spisu s návrhem na přezkoumání lékařského posudku tento návrh zamítne a napadený lékařský posudek potvrdí, nebo napadený lékařský posudek zruší a vrátí věc poskytovateli k vydání nového lékařského posudku, nebo napadený lékařský posudek zruší.

Z lékařského posudku musí jednoznačně vyplývat, že zaměstnanec nemůže dosavadní práci dále vykonávat bez vážného ohrožení svého zdraví. Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 09. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004 způsobilým podkladem pro okamžité zrušení ze strany zaměstnance může být pouze lékařský posudek výslovně stanovující, že zaměstnanec nemůže dále vykonávat práci „bez vážného ohrožení svého zdraví“. V daném případě nebylo dostačující uvedení, že „zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost k vykonávání práce v dosavadním měřítku“. Uvedenou problematikou se zabýval také Nejvyšší soud ČR v rámci rozsudku ze dne 06. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011. Soud se zabýval situací, kdy lékařský posudek nedeclaruje, že zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví proto, že lékař použil vzor upravený platnou vyhláškou, který takový závěr neobsahuje. V takovém případě nemůže být takový nedostatek na újmu zaměstnancových práv, a proto pokud lékař postupoval dle vzoru lékařského posudku upraveného podzákonným předpisem, jež v rozporu se zákonem nepočítá s tímto posudkovým závěrem, tedy závěrem deklarujícím, že zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví,

je nutné tuto obsahovou vadu posudku odstranit výkladem. Tudiž je při zjišťování obsahu lékařského posudku třeba přihlížet kromě použitého slovního vyjádření i ke všem okolnostem existujícím v době vydání posudku, za nichž bylo slovní vyjádření učiněno, přičemž celkové zhodnocení těchto okolností musí odpovídat dobrým mravům.

Po předložení lékařského posudku začíná zaměstnavateli běžet lhůta. Musí totiž zaměstnanci do 15 dnů umožnit výkon jiné pro něho vhodné práce. Zaměstnavatel má dle ust. § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce po předložení lékařského posudku povinnost převést zaměstnance na jinou práci, je povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Pokud ho tedy převede na jinou práci, která splňuje tyto podmínky, znemožní zaměstnanci skončit pracovní poměr dle ust. § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Pokud zaměstnavatel nemá pro zaměstnance vhodnou práci nebo ho na ni nepřevéde do 15 dnů, tak může zaměstnanec pracovní poměr skončit okamžitým zrušením.

2. Důvod dle ust. § 56/1 b) zákoníku práce - nevyplacení odměny za odvedenou práci

Předpokladem k okamžitému zrušení pracovního poměru z důvodu dle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je „zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti“. Cílem tohoto ustanovení je zaměstnanci umožnit, aby mohl ihned (tj. bez nutnosti předem upozornit zaměstnavatele na to, že mu nebyla vyplacena splatná mzda, či stanovit mu další dodatečnou lhůtu pro výplatu dlužné mzdy) rozvázat takový pracovní poměr, v němž zaměstnavatel významně porušil svou povinnost vyplácet zaměstnanci za vykonanou práci mzdu a tuto svou povinnost nesplnil ani v dodatečné lhůtě 15 dnů po splatnosti těchto nároků.

Mzdou je v tomto případě myšleno peněžité plnění či plnění peněžité hodnoty, které je zaměstnanci poskytováno za práci, tj. základní mzda, pohyblivá část mzdy, prémie, odměny, příplatky. Platem je peněžité plnění, které je zaměstnanci poskytováno za práci, tj. platový tarif, odměny, příplatky, pokud zaměstnavatel spadá mezi subjekty uvedené v ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce. Naopak za mzdu ani za plat není považováno plnění, jež není poskytováno přímo za práci, tzn. cestovní náhrada, odstupné, odměna za pracovní pohotovost, a proto při nevyplacení takového plnění není možné přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Okamžitě lze pracovní poměr zrušit pro nevyplacení jakékoliv části mzdy či platu nebo jejich náhrady, pokud k jejich vyplacení nedošlo do 15 dnů po uplynutí termínu jejich splatnosti, tedy 16. dnem po uplynutí termínu splatnosti. Bez ohledu na to, z jakého důvodu nedošlo k vyplacení mzdy či platu nebo jejich náhrady či jejich části, nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby dále vykonával pro takového zaměstnavatele práci. Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 01. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010 je výjimkou situace, kdy zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu či plat, náhradu mzdy či platu nebo jakoukoliv jejich část jen v důsledku chyby, omylu či jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo výplatě. V takovém případě by bylo dané okamžité zrušení neplatné kromě případu, kdy by zaměstnavatel zjištěnou nesprávnost neodstranil v přiměřené lhůtě a nezjednal nápravu bez zbytečného odkladu.

Předpoklady pro okamžité zrušení dle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

Předpoklady pro okamžité zrušení dle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce jsou:

- nevyplacení mzdy nebo platu, resp. jejich náhrady či jakékoliv jejich části do uplynutí jejich splatnosti
- marné uplynutí 15 denní lhůty po splatnosti.

Základní podmínkou tedy je skutečnost, že se mzda nebo plat nebo náhrada mzdy nebo platu anebo jakákoli jejich část staly splatnými. Důležité je zde rozlišení pojmů splatnost a výplatní termín, jelikož tyto bývají často zaměňovány, přičemž zákoník práce váže okamžité zrušení na splatnost. Mzda je podle ust. § 141 odst. 1 zákoníku práce splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku. Splátnost mzdy si mohou subjekty pracovního poměru upravit v pracovní smlouvě, není to však její podstatnou náležitostí. Například nejzazším dnem splatnosti mzdy za práci, kterou zaměstnanec vykonal v měsíci září, je 31. říjen, i když termín výplaty může být sjednán či určen například „každého patnáctého dne následujícího měsíce“. Zaměstnanci se často mylně domnívají, že stanovení výplatního termínu znamená současně stanovení termínu splatnosti mzdy. Tak tomu ovšem není. Přestože je výplatní termín sjednán, určen nebo stanoven na den dřívější než poslední den kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu (tj. ve kterém pracoval), termín splatnosti mzdy tímto není dotčen. Jinak by se splatnost mzdy posuzovala, pokud by bylo výslovně uvedeno, že pravidelný termín výplaty znamená i termín, kdy je mzda splatná.

Důvod k okamžitému zrušení dle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je dán, i když zaměstnavatel ještě před doručením takového okamžitého zrušení nárok zaměstnance na mzdu či plat, resp. náhradu mzdy či platu, uspokojil. Vyplatí-li zaměstnavatel zaměstnanci dlužnou částku po 15. dnu po uplynutí období splatnosti, nezaniká zaměstnanci právo okamžitě zrušit pracovní poměr, protože již marným uplynutím 15denní lhůty po uplynutí období splatnosti mzdy, platu, jejich náhrady nebo části byl založen důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. K dodatečnému uspokojení zaměstnancova nároku po uplynutí 15 dnů po jeho splatnosti může být přihlédnuto pouze v rámci posouzení, zda jednání zaměstnance nepředstavovalo zneužití práva v rozporu s dobrými mravy.

Zaměstnanci je umožněno okamžitě skončit pracovní poměr i v případě, že mu nebyla do 15 dnů po uplynutí splatnosti uhrazena i jakákoliv část mzdy. V zákoně není uvedena minimální částka, o jejíž nevyplacení se musí jednat. Lze tedy okamžitě skončit poměr teoreticky i pro nevyplacení 1 Kč. Zde by se ovšem špatně argumentovalo tím, že zaměstnancovo jednání sledovalo účel a smysl zamýšlený právní normou.

Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 08. 03. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004 důvodem k okamžitému zrušení je i okolnost, že zaměstnavatel nepoukáže zaměstnanci v rozporu s jeho žádostí mzdu, plat či jejich část na zaměstnancův účet u banky, pobočky zahraniční banky či spořitelního a úvěrového družstva ani do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2001, sp. zn. 21 Cdo 716/2001 může být důvod k okamžitému zrušení dán v situaci, kdy zaměstnavatel vyplatí mzdu manželé zaměstnance, který k tomu není zmocněn. Pokud totiž zaměstnavatel vyplatí mzdu manželé zaměstnance bez písemného zmocnění, není nárok zaměstnance na mzdu řádně uspokojen, přičemž žádný vliv zde nemá okolnost, zda se vyplacená mzda dostala do zaměstnancovy dispoziční sféry a zda byla fakticky využita pro potřeby zaměstnance a jeho domácnosti.

Odnětí pohyblivé složky mzdy a okamžité zrušení pracovního poměru

Mzda se z důvodu motivace zaměstnanců v praxi často dělí na pevnou a pohyblivou složku. S pohyblivou složkou mzdy nemůže zaměstnavatel pohybovat libovolně. Zaměstnavatel nemůže odkazovat ani na to, že se jedná o nenárokovou část mzdy závislou čistě na jeho rozhodnutí. Danou problematikou se zabýval Nejvyšší soud České republiky (rozsudek ze dne 15. srpna 2018, sp. zn. 21 Cdo 5984/2017). V projednávané věci byla zaměstnanci kromě pevné mzdy sjednané v pracovní smlouvě poskytována pohyblivá složka mzdy závislá na rozhodnutí zaměstnavatele o jejím vyplacení, krácení či nevyplacení na základě posouzení výsledků práce zaměstnance. Protože zaměstnavatel

oznámil zaměstnanci skutečnost, že mu tato část mzdy s účinností od 01. 05. 2014 nadále nebude vyplácena, až dne 30. 05. 2014, kdy mu doručil dopis ze dne 01. 05. 2014 obsahující toto sdělení, je odůvodněn závěr, že zaměstnanec měl právo na pohyblivou složku mzdy i v měsíci květnu 2014. Nebyla-li však tato složka mzdy zaměstnanci vyplácena, zaměstnanec po marném uplynutí 15denní lhůty, počítané od splatnosti mzdy za měsíc květen 2014, která nastala 30. 06. 2014, důvodně přistoupil dne 18. 07. 2014 k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR vyplývá, že rozhodne-li se zaměstnavatel odejmout (odebrat) pohyblivou složku mzdy jako takovou (nikoli ji nepřiznat pouze za určité období vzhledem k neuspokojivým pracovním výsledkům zaměstnance), nemůže tak učinit zpětně, nýbrž jen do budoucna. Rozhodnutí o odebrání pohyblivé složky mzdy musí zaměstnavatel doručit zaměstnanci nejpozději v den, kdy změna má nabýt účinnosti. Odejmutí nenárokové složky mzdy je možné učinit vždy jen do budoucna, nikoli zpětně. Zaměstnanec má být předem informován o podmínkách odměňování. Odnětí nenárokové složky mzdy tak musí být zaměstnanci oznámeno před začátkem výkonu práce, za kterou mu tato část mzdy dosud příslušela. Z výše uvedeného vyplývá, že pokud tedy zaměstnavatel nepostupuje v intencích vyložených pravidel a odebere zaměstnanci pohyblivou složku mzdy v rozporu s nimi a nevyplatí ji, a to ani do 15 dnů po uplynutí období její splatnosti (tedy do 15 dnů po konci kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém ni vzniklo zaměstnanci právo, resp. za který měla náležet), pak je zaměstnanec za podmínek ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr se všemi důsledky z toho vyplývajícími.

Řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru

Domnívá-li se strana, které bylo okamžité zrušení adresováno, že pracovní poměr byl neplatně rozvázán, musí podat žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Okamžité zrušení pracovního poměru je totiž platné, i přestože nesplňuje formální nebo obsahové náležitosti, dokud jeho neplatnost není určena pravomocným soudním rozhodnutím. O neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru je oprávněn rozhodnout pouze soud.

Žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel oprávněn podat u soudu v prekluzivní lhůtě dvou měsíců, která běží ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit okamžitým zrušením. Tato lhůta je hmotněprávní, proto je třeba, aby žaloba byla nejpozději poslední den lhůty soudu doručena.

Pokud zaměstnanec zrušil neplatně pracovní poměr okamžitě a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce. Škoda může zaměstnavateli například vzniknout tím, že byl povinen platit přesčasy zaměstnancům, kteří museli pracovat za zaměstnance, který neplatně okamžitě zrušil pracovní poměr.

Netrvá-li zaměstnavatel na tom, aby u něj zaměstnanec dále pracoval, nemusí mu to oznamovat. Určí-li soud, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, uplatní se právní fikce skončení pracovního poměru dohodou dnem, kdy měl pracovní poměr okamžitým zrušením skončit, a zaměstnavatel není oprávněn po zaměstnanci požadovat náhradu škody.

Náhrada mzdy

Pokud pracovní poměr okamžitým zrušením rozváže zaměstnanec, náleží mu dle ust. § 56 odst. 2 zákoníku práce náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby. Právo na uvedenou náhradu mzdy či platu má zaměstnanec bez ohledu na to, ze

kterého důvodu zaměstnavateli okamžité zrušení dal. Samotná výše náhrady mzdy či platu závisí na délce výpovědní doby a výši průměrného výdělku zaměstnance. Výpovědní doba zpravidla činí 2 měsíce, nemůže být kratší, ale může být prodloužena pracovní či jinou písemnou smlouvou uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.



Jana Strachoňová Drexlerová

e-mail: office@drexlerova.cz

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)