

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

K okamžitému zrušení pracovního poměru

Za určitých okolností a z přísných, v právním předpise taxativně vyjmenovaných důvodů lze pracovní poměr jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance zrušit ihned, tedy aby ke skončení pracovního poměru skutečně došlo, není třeba vyčkávat na uplynutí časového úseku. Zákonné důvody, za kterých je možné k okamžitému zrušení pracovního poměru přistoupit, jsou vymezeny velmi striktně a jedná se tedy o právní institut, kterého lze využít jen ojediněle a výjimečně, resp. jedná se dle našeho názoru o prostředek ultima ratio.

V následujících řádcích jsou za využití judikatury představeny jednotlivé důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru s akcentem na okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, poruší-li zaměstnanec povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem a ze strany zaměstnance v případě, že mu zaměstnavatel nevyplatí mzdu či plat.

Okamžité zrušení pracovního poměru

Obě strany pracovního poměru, zaměstnavatel i zaměstnanec, disponují možností okamžitě zrušit pracovní poměr, avšak každá strana ze zcela odlišných a na sobě nezávislých důvodů uvedených v ustanovení § 55 a násl. zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Zákoník práce tak dává možnost okamžitě zrušit pracovní poměr v krajních situacích, kdy již nelze (není žádoucí) po jedné ze stran vyžadovat, aby nadále setrvala v pracovním poměru.

Okamžité zrušení pracovního poměru se řadí mezi jednostranná právní jednání, tedy k jeho vzniku není třeba součinnosti druhé strany pracovního poměru, nicméně v okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel (příp. zaměstnanec) skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, přičemž uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. K okamžitému zrušení pracovního poměru učiněnému v jiné než písemné formě se nepřihlíží, nedodržení této formy by mělo za následek zdánlivost tohoto právní jednání (jako by v právní realitě nenastalo). Je bez významu ve zrušovací projev (písemném projevu o okamžitém zrušení pracovního poměru) uvádět jakýkoli jiný časový údaj stran skončení pracovního poměru, neboť nemá vliv na zákonné účinky skončení pracovního poměru a s ohledem na účinky okamžitého zrušení (pracovní poměr končí již samotným *doručením* [\[2\]](#) písemného zrušovacího projevu druhému účastníku) nepřipadá do úvahy ani možnost jeho zpětvzetí, pokud zrušovací projev byl již doručen. [\[3\]](#) Pracovní poměr lze zrušit okamžitě i v případě, že bylo již učiněno jiné rozvazovací právní jednání, pokud pracovní poměr dosud trvá, tedy např. je-li dána jednou ze stran výpověď z pracovního poměru a stále běží výpovědní doba. Pokud však pracovní poměr již skončil, nelze okamžité zrušení pracovního poměru jako způsob rozvázání pracovního poměru využít, i kdyby byly splněny předpoklady stanovené zákonem a tento způsob skončení pracovního poměru by byl pro zaměstnavatele nebo zaměstnance výhodnější. [\[4\]](#)

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Prvním ze dvou důvodů, pro které může zaměstnavatel se zaměstnancem zrušit okamžitě pracovní poměr, spočívá především v *pravomocném* odsouzení zaměstnance pro *úmyslný* trestný čin, což znamená, že musí jít o takový důsledek úmyslného trestného činu, který zaměstnance podle

(pravomocného) rozhodnutí vyřazuje na dobu více než jednoho roku, popř. nejméně šesti měsíců, byli úmyslný trestný čin spáchán při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, z pracovního procesu. Ve chvíli, kdy soudní rozhodnutí nabude právní moci, tj. nelze proti němu podat řádný opravný prostředek (odvolání), přičemž trestný čin byl zaměstnancem spáchán úmyslně, *nikoli z nedbalosti*, a zaměstnanec je odsouzen k *nepodmíněnému trestu odnětí svobody*, je okamžité zrušení pracovního poměru považováno za právně relevantní.

Druhým důvodem, pro který může (zaměstnavatel) okamžitě zrušit pracovní poměr, je porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním zvláště hrubým způsobem[5]. Jako příklad porušení povinnosti zaměstnance v takové intenzitě, resp. porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem lze uvést zaviněnou dlouhodobou neomluvenou absenci, hrubé slovní či fyzické napadení zaměstnavatele, jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, krádež majetku zaměstnavatele atd., protože důvod tohoto opatření musí zaměstnavatel skutečně před okamžitým zrušením pracovního poměru mít, resp. nestačí jen podezření, že je takový důvod dán.[6] Dalším z příkladů porušení povinnosti takové intenzity lze pro představu zmínit mj. vyhrožování zaměstnavateli ze strany zaměstnance[7], přičemž příkladů porušení povinnosti v nejvyšší intenzitě je bezpochyby celá řada a vždy posouzení konkrétního případu záleží na uvážení soudu s tím, že je důležité přihlídnout ke všem okolnostem daného případu. Je třeba zohlednit zejména osobu zaměstnance, funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinnosti, k míře jeho zavinění, ke způsobu a intenzitě konkrétních porušení povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele či např. k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec zaměstnavateli způsobil škodu.[8]

Jako vhodné se jeví rovněž zmínit (aktuální) rozsudek Nejvyššího soudu[9], v němž byla mj. řešena otázka významu rozhodnutí ošetřujícího lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance pro posouzení porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (zvláště hrubým způsobem), ke kterému došlo ve stejný den, avšak před tím, než bylo o pracovní neschopnosti zaměstnance rozhodnuto, se závěrem, že pro rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti je významný výsledek aktuálního vyšetření zdravotního stavu zaměstnance a pakliže ošetřující lékař nerozhodl o zpětném počátku pracovní neschopnosti zaměstnance, nevypovídá rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti nic o zdravotním stavu zaměstnance před jeho vydáním. Pakliže se v takovém případě žalobce v brzkých ranních hodinách podle pokynu zaměstnavatele dostavil do místa výkonu práce (na provozovnu žalované) a měl být připraven provést rozcůvu masa, avšak s výkonem práce nezapočal a neuposlechl příkaz zaměstnavatele k provedení konkrétní jízdy z důvodu „nespokojenosti s přidělenou rozvozovou trasou“, přičemž v provedení jízdy mu nebránily zdravotní důvody, z pracoviště odešel a teprve poté (okolo jedenácté hodiny dopolední téhož dne) navštívil ošetřujícího lékaře, který mu vystavil doklad o pracovní neschopnosti, Nejvyšší soud uvedl, že odvolací soud o projednávané věci rozhodl v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu a při posuzování intenzity porušení povinnosti (zvláště hrubým způsobem) vyplývající z právních předpisů vztahující se k žalobcem vykonávané práci správně přihlédl k tomu, že žalobce odmítl rozvézt zboží podléhající rychlé zkáze (masné výrobky), přičemž zboží bylo v automobilu naloženo, nebyl k dispozici jiný řidič, který by mohl jet místo žalobce, o čemž žalobce věděl, přesto pracoviště „zcela svévolně“ opustil, ačkoliv si musel být vědom skutečnosti, že žalované může vzniknout škoda, a to jak na zboží, tak na její pověsti v obchodních kruzích i u veřejnosti, a tím (žalobce) porušil své povinnosti zvláště hrubým způsobem.

Na první pohled by se z dikce předmětného ustanovení mohlo jevit, že současná právní úprava omezuje posouzení porušení povinností zaměstnancem toliko na povinnosti vyplývající z právních předpisů. Ve skutečnosti však, v souladu se smyslem a účelem daného ustanovení a judikaturou[10], je možné rozeznávat několik druhů pracovních povinností, jež lze podřadit pod zákonem užívaný

termín „povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, resp. vedle povinností stanovených zákonem nebo jiným obecně závazným předpisem, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance mezi ně náleží též povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy (dohody) uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž jejich jednotícím kritériem je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu a jejich dodržování proto patří k základním povinnostem zaměstnance. Intenzitu porušení pracovní povinnosti zaměstnancem tak nesnižuje (a ani nezvyšuje) okolnost, že zaměstnanec porušil povinnost ze smlouvou převzatých závazků. Lze podotknout, že někteří autoři[11] uvádí, že se může jednat o porušení povinnosti vyplývající nejen např. ze zákoníku práce, bezpečnostních předpisů, interních předpisů zaměstnavatele, ale mimo jiné také z písemných i ústních pokynů vedoucího zaměstnance.

Zákoník práce chrání zaměstnance v určitých životních situacích, během kterých pro zaměstnavatele práci většinou nevykonávají (s výjimkou těhotné zaměstnankyně) a nemohou tak vztahy na pracovišti narušovat, resp. vzhledem k okamžitým negativním dopadům spočívajícím ve ztrátě zaměstnání (příjmu) v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zakazuje zákoník práce „uplatnit“ tento „prostředek“ skončení pracovního poměru vůči stanoveným kategoriím zaměstnanců. Jedná se o zaměstnankyni na mateřské dovolené, zaměstnance nebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou a těhotnou zaměstnankyni, resp. s tímto okruhem osob nelze okamžitě ze strany zaměstnavatele zrušit pracovní poměr.

Dle ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu okamžitého zrušení dozvěděl, nejpozději však v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl, tudíž, aby se jednalo o platné právní jednání, Nejvyšší soud[12] v souvislosti s tím konstatuje, že dvouměsíční lhůta, během které musí zaměstnavatel přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru, začíná plynout ode dne, kdy se (zaměstnavatel) o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru prokazatelně (skutečně) dozvěděl. Nato Nejvyšší soud[13] uvádí, že stane-li se v průběhu dvouměsíční lhůty jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, prodlužuje se tato lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru tak, že skončí teprve uplynutím dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o výsledku tohoto šetření dověděl a že během této dvouměsíční lhůty musí být okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci dáno a také způsobem uvedeným v ustanovení § 334 zákoníku práce zaměstnanci *doručeno*. Je nutné poznamenat, že nebylo-li ve stanovené lhůtě právo vykonáno, dle ustanovení § 330 zákoníku práce právo na okamžité zrušení pracovního poměru prekluduje, tzn. právo na okamžité zrušení pracovního poměru zaniká.

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je třeba, aby okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem bylo vždy předem s odborovou organizací projednáno, přičemž není možné okamžité zrušení pracovního poměru prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo[14]. Pakliže by se jednalo o zaměstnance – člena orgánu odborové organizace v době jeho funkčního období a jeden rok po jeho skončení, musí si pak zaměstnavatel vyžádat souhlas odborové organizace s okamžitým zrušením jeho pracovního poměru. Jestliže by odborová organizace odmítla udělit souhlas, bylo by okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné[15]. Uvedené pravidlo by se mohlo někdy zdát jako poněkud tvrdé, a to zejména v situaci, kdy zaměstnanec – člen orgánu odborové organizace poruší svoje povinnosti takovým způsobem, že nelze akceptovat jeho zvýšenou ochranu, které požívá. Zákoník práce tedy v ustanovení § 61 odst. 4 stanoví pravidlo, podle kterého bude okamžité zrušení pracovního poměru takového zaměstnance platné, pokud budou ostatní podmínky okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle ustanovení § 72 zákoníku práce shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr rovněž ze dvou taxativně stanovených důvodů, resp. v případě, že zaměstnanec *dle lékařského posudku 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 (zaměstnance) vhodné práce, příp. jestli zaměstnanci *zaměstnavatel nevyplatil mzdu* nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.

Není-li zaměstnanec dále schopen konat práci podle pracovní smlouvy bez vážného ohrožení svého zdraví, je nutné, aby lékař zaměstnanci po vyšetření jeho zdravotního stavu vystavil lékařský posudek. Obecně lékařský posudek vydává poskytovatel pracovnělékařských služeb, s nímž zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb, přičemž možnost volby poskytovatele pracovnělékařských služeb se pacientovi (zaměstnanci) neposkytuje. Kromě existence lékařského posudku, dle něhož zaměstnanec nemůže dále konat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví, je vyžadována další skutečnost, tedy, že zaměstnanec musí lékařský posudek předložit zaměstnavateli.[\[16\]](#) Neumožnil-li zaměstnavatel zaměstnanci v patnáctidenní lhůtě (v době 15 dnů od předložení lékařského posudku) výkon jiné pro něho vhodné práce, přičemž lékařský posudek musí být v tomto případě formulován jako „zákaz“ konkrétní práce a není legislativně uznatelné pouhé doporučení lékaře nevykonávat určitý druh práce[\[17\]](#), je okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance právně relevantní.

V případě, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu, příp. jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti, je důležité upozornit, že výplatní termín není pro možnost okamžitého zrušení pracovního poměru rozhodný[\[18\]](#), resp. na příkladu uvedeno - nevyplatil-li zaměstnavatel zaměstnanci mzdu za např. měsíc březen s tím, že výplatní termín je mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ujednaný na 15. den následujícího kalendářního měsíce, má zaměstnanec právo ukončit se zaměstnavatelem okamžitě pracovní poměr nejdříve 16. května. Jako podstatné lze zmínit, že dle Nejvyššího soudu[\[19\]](#) je takový důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance dán, i kdyby zaměstnavatel ještě před doručením okamžitého zrušení uspokojil nárok zaměstnance na mzdu nebo náhradu mzdy, jestliže zaměstnanci vyplatil dlužnou mzdu nebo náhradu mzdy až po uplynutí 15 dnů po její splatnosti s tím, že k dodatečnému uspokojení zaměstnancova nároku na mzdu nebo náhradu mzdy po uplynutí 15 dnů po jeho splatnosti může být přihlédnuto pouze v rámci posouzení, zda jednání zaměstnance nepředstavovalo zneužití práva. Dle ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce se obdobím splatnosti mzdy nebo platu myslí doba do konce měsíce následujícího po měsíci, v němž byla vykonána práce, přičemž odchylnou úpravu spočívající ve sjednání delší splatnosti vylučuje kogentní charakter daného ustanovení (ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce - nelze se od této právní normy odchýlit), resp. kratší než měsíční období splatnosti je možné sjednat, stanovit nebo určit pouze při odměňování mzdou, jelikož plat (jeho pravidelně poskytované složky) je stanoven formou paušálních měsíčních částek a proto i jeho splatnost nastává až po uplynutí kalendářního měsíce, v němž zaměstnanec práci vykonal.[\[20\]](#) Stojí za zmínku uvést, že pod tento důvod okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance nelze podřadit např. situaci, kdy je zaměstnanci omylem vyplacena mzda nižší, než na kterou má nárok či v důsledku chyby nebo omylu mzdové účetní[\[21\]](#), nýbrž musí jít o vědomé porušení povinnosti zaměstnavatele zaplatit zaměstnanci za vykonanou práci odpovídající plnění. Konečně stran tohoto důvodu ke skončení pracovního poměru Nejvyšší soud[\[22\]](#) uvádí, že zaměstnanec má právo okamžitě zrušit pracovní poměr nejen tehdy, jestliže zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část přímo jemu, ale vždy také v případě, že zaměstnavatel nepoukázal mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část ani do 15 dnů po uplynutí termínu jejich splatnosti na žádost zaměstnance nebo podle dohody se zaměstnancem na účet banky nebo spořitelního či úvěrového družstva, že je na základě písemné plné moci nevyplatil zmocněnci zaměstnance nebo že je v zákonem (právním předpise) stanoveném případě nevyplatil jiné osobě než zaměstnanci.

Zaměstnanec může v souladu s ustanovením § 59 zákoníku práce okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. V rámci těchto prekluzivních lhůt[23] musí zaměstnanec okamžitě zrušení pracovního poměru druhé straně (zaměstnavateli) rovněž doručit, jinak jeho právo využít toto právní jednání zaniká. Konečně se sluší alespoň letmo zmínit, že dle ustanovení § 56 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby, přičemž pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije ustanovení § 67 odst. 3 zákoníku práce[24].

Závěr

Dospěje-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec k rozhodnutí okamžitě zrušit s druhou stranou pracovní poměr, je nutné pečlivě zvážit všechny okolnosti, jelikož kvůli striktním zákonným podmínkám a velmi úzkému okruhu důvodů lze přikročit k tak razantnímu skončení pracovního poměru zcela výjimečně. Existují ovšem (nejen) na poli pracovního prostředí bezpochyby situace, za kterých nelze na zaměstnavateli či zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby druhá strana pracovního vztahu nadále v pracovním poměru setrvala, resp. po uvážení soudu a přihlédnutí ke všem okolnostem projednávaného případu se jeví jako důležité a spravedlivé v pracovním poměru nepokračovat.

Mgr. Jiří Svoboda

JUDr. Michal Smejkal, Ph.D.[1]

[1] Mgr. Jiří Svoboda je právník a JUDr. Michal Smejkal, Ph.D., je odborný asistent na katedře pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně.

[2] Doručování se řídí pravidly uvedenými v ustanovení § 334 a násl. zákoníku práce.

[3] Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. Zákoník práce. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 126.

[4] Bělina, M., Drápal L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 343.

[5] Lze podotknout, že zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušováním pracovních povinností, závažným porušením pracovních povinností a porušením pracovních povinností zvláště hrubým způsobem, přičemž porušení pracovních povinností nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru (nebo k výpovědi z pracovního poměru).

[6] Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. Zákoník práce. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 127.

[7] V posuzovaném případě zaměstnanec zaměstnavateli hrozil, že pokud ho (zaměstnavatel)

nezaměstná na jím určené pozici, znemožní mu získání dotace na jeho činnost, čímž se (zaměstnanec) v důsledku naprosté nelояality vůči zaměstnavateli znamenající úplnou ztrátu důvěry nepochybně dopustil porušení povinnosti stanovené zákoníkem práce nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Blíže viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018.

[8] Bělina, M., Drápal L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 350.

[9] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 4. 2021, sp. zn. 21 Cdo 90/2021.

[10] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1631/2018.

[11] Srov. např. Hůrka, P. a kol. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 157.

[12] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3557/2015.

[13] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 7. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1338/2017.

[14] Srov. ustanovení § 19 odst. 2 zákoníku práce.

[15] Srov. ustanovení § 19 odst. 1 a § 61 odst. 4 zákoníku práce.

[16] Bělina, M., Drápal L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 374-375.

[17] Jouza, L. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů. Bulletin advokacie. 2014, č. 9, s.46.

[18] Hůrka, P., Morávek, J., Schmied, Z., Trylč, L., Eliáš, K., Bezouška, P. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku. 3. aktualizované a rozšířené vydání. ANAG, 2014, s. 210.

[19] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001.

[20] Pichrt, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 435-436.

[21] Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. Zákoník práce. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 130.

[22] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 298/2013.

[23] Srov. ustanovení § 330 zákoníku práce.

[24] Dle ustanovení § 67 odst. 3 zákoníku práce se pro účely odstupného průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)