1. 2. 2007

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

Okamžité zrušení pracovního poměru

V případě, že Vám zaměstnavatel dluží na mzdě, můžete s ním dle nového zákoníku práce okamžitě skončit pracovní poměr?

Odpověď na uvedený dotaz poskytuje ustanovení § 56 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Toto ustanovení upravuje, kdy a za jakých podmínek může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr.

Z komentovaného ustanovení vyplývá, že zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve dvou případech. Jedním z nich je právě ta skutečnost, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo její náhradu nebo jakoukoliv její část do patnácti dnů po uplynutí termínu splatnosti.

Termín splatnosti mzdy je zpravidla sjednán v pracovní smlouvě, případně je obsažen ve mzdovém výměru. Působí-li u zaměstnavatele odbory, bývá termín splatnosti mzdy součástí kolektivní smlouvy. Není-li termín splatnosti vůbec u zaměstnavatele stanoven, je mzda splatná až po marném uplynutí posledního dne následujícího měsíce, za který zaměstnanci náleží.

Z výše uvedeného proto plyne následující závěr. Pokud zaměstnavatel dluží zaměstnanci na mzdě či její části (případně na náhradě mzdy) po více jak patnáct dnů po termínu její splatnosti, vzniká skutečně zaměstnanci právo pracovní poměr okamžitě zrušit. Jak přitom v této souvislosti vyplývá z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru je dán i tehdy, pokud by zaměstnavatel ještě předtím, než mu zaměstnanec doručí okamžité zrušení pracovního poměru, dlužnou částku vyplatil, jestliže k výplatě dojde až po uplynutí 15 dnů po termínu splatnosti.

Za důležité považuji upozornit i na to, že zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se dozvěděl o tom, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy (její část), třebaže od jejich splatnosti již uplynulo 15 dnů. V této dvouměsíční lhůtě musí zaměstnanec okamžité zrušení pracovního poměru stihnout zaměstnavateli doručit.

Jde-li o samotnou formu okamžitého zrušení pracovního poměru, zákoník práce stanoví, že musí být provedeno písemně. To však není jediný požadavek, který je na okamžité zrušení pracovního poměru po formální stránce kladen. V okamžitém skončení pracovního poměru musí být dostatečně určitě a srozumitelně vymezen jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Nesplňuje-li okamžité zrušení pracovního poměru tyto podmínky, je neplatné a nemá na trvání pracovního poměru žádné účinky.

Závěrem je vhodné podotknout, že pokud zaměstnanec okamžitě zruší pracovní poměr z důvodu výše popsaného, neztrácí samozřejmě právo na zaplacení dlužné mzdy nebo její náhrady (její části). Toto právo mu přísluší i nadále a zaměstnanec se může dožadovat vyplacení dlužné částky i soudní cestou. Navíc ale zaměstnanci náleží i právo na odstupné.

Stanovit konkrétní výše odstupného je ovšem v tuto chvíli poněkud obtížné, a to z důvodu legislativní nedůslednosti zákonodárce. Výše odstupného v případě okamžitého zrušení pracovního poměru totiž není v novém zákoníku práce jednoznačně určena. Zákoník práce obsahuje dvojí úpravu výše odstupného, a to buď ve výši (nejméně) trojnásobku nebo dvanáctinásobku průměrného výdělku. Z ničeho však bohužel neplyne, který z těchto dvou násobků průměrného výdělku zaměstnanci jako odstupné v případě okamžitého zrušení pracovního poměru skutečně náleží. I s ohledem na právní

úpravu obsaženou v dnes již neplatném zákoníku práce z roku 1965 (tj. v zákoně č. 65/1965 Sb.), který ve stejné situaci přiznával zaměstnanci nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu, domnívám se, že dle platné právní úpravy by měl zaměstnanci jako odstupné příslušet spíše nižší z násobků průměrného výdělku, tedy trojnásobek. Nic však nebrání tomu, aby zaměstnavatel tomuto výkladovému problému předešel tak, že kupř. ve vnitřním předpisu konkrétní výši odstupného stanoví.

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

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu