

1. 12. 2011

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

Okamžitě zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance - změny od 1. 1. 2012

Dosavadní znění ust. § 56 zákoníku práce upravujícího okamžitě zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance bude s účinností od 1. 1. 2012 rozděleno do 2 odstavců.[1] V prvním z nich zůstávají upraveny dosavadní 2 důvody, pro které může zaměstnanec zrušit pracovní poměr okamžitě.

Úprava prvního důvodu pod písm. a) se významně nemění, dochází pouze ke změně terminologie. Zaměstnanec může (podle ust. § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012) pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče 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.

V úpravě druhého důvodu pod písm. b) dochází ke zpřesnění textu, a tím odstranění výkladových problémů, a to tak, že zaměstnanec může pro nevyplacení mzdy nebo platu nebo jejich náhrady okamžitě zrušit pracovní poměr až uplynutím 15 dnů po uplynutí „období“ jejich splatnosti, nikoliv „termínu“ splatnosti.

Zatímco splatnost mzdy (platu) nastává - jak vyplývá z ust. § 141 odst. 1 zákoníku práce, na které ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce výslovně odkazuje - nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat (tedy poslední den takového měsíce), termín výplaty, jak vyplývá z ust. § 141 odst. 3 zákoníku práce, určí zaměstnavatel v mezích daných ust. § 141 odst. 1 zákoníku práce (nebyl-li pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu sjednán v kolektivní smlouvě nebo nově i v individuální smlouvě s jednotlivým zaměstnancem).

Příklad: Pokud zaměstnavatel, který určil jako termín výplaty 15. den následujícího měsíce, nezplatí zaměstnanci za práci vykonanou v lednu 2012 mzdu (část mzdy) ve výplatním termínu 15. února 2012, ani (v maximální lhůtě splatnosti, tedy) nejpozději do konce února 2012 (do 29. 2. 2012), ani do 15. března 2012, zaměstnanec může zrušit pracovní poměr okamžitě nejdříve 16. března 2012.

To koresponduje s aktuální judikaturou Nejvyššího soudu ČR. Nejvyšší soud ČR svým rozsudkem ze dne 12. 10. 2010 spis. zn. 21 Cdo 2242/2009 určil - od kdy počítat příslušnou patnáctidenní lhůtu pro možnost okamžitého zrušení pracovního poměru.[2] Počátek běhu patnáctidenní lhůty se vždy odvíjí až ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat (jejich část).

Zaměstnanec tedy může (podle dle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012) pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1 zákoníku práce).

Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nezaplacení mzdy (platu) nebo náhrady mzdy (platu) je dán, i kdyby zaměstnavatel ještě před doručením okamžitého zrušení uspokojil mzdový nárok zaměstnance, jestliže byla dlužná mzda nebo náhrada mzdy zaplacená až po uplynutí 15 dnů po její splatnosti. (Tento názor zaujal NS ČR ve svém rozsudku ze dne 26. 4. 2002 spis. zn. 21 Cdo 1151/2001.). [3]

Zatímco podle dosavadní právní úpravy účinné do 31. 12. 2011 přísluší zaměstnanci při okamžitém zrušení pracovního poměru z jeho strany od zaměstnavatele odstupné (ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku),[4] od 1. 1. 2012 mu v těchto případech náleží podle ust. § 56 nového odst. 2 zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby (tedy za 2 měsíce).

Richard W. Fetter

[1] Příspěvek popisuje změny, jež přináší (vládní) návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk č. 411 v aktuálním volebním období Poslanecké sněmovny), jenž byl schválen Poslaneckou sněmovnou 9. 9. 2011, posléze zamítnut Senátem. Opětovné schválení příslušné novely, a to i přes případné veto prezidenta republiky, které se nepředpokládá, je s ohledem na rozložení sil – spolehlivou většinu vládní koalice v Poslanecké sněmovně – natolik pravděpodobné, že limitně hraničí s jistotou.

K průběhu legislativního procesu viz >>> [zde](#) .

Nezabývá se však novým zněním ust. § 60 zákoníku práce v souvislosti s novou koncepcí a úpravou neplatnosti pracovně-právních úkonů (viz ust. 18, 19, 20, 21 zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012). V tomto ohledu se odkazuje na výklad jiného autora v jiném příspěvku: Mojžíš, M.: Co nového přinese novela zákoníku práce (1/3), [epravo.cz](#), 14. 10. 2011; >>> [zde](#), jakož i případné budoucí podrobnější výklady této problematiky v obecné rovině.

[2] Srovnej Maulwurf, A.: č. 74193. Okamžité zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy nebo její části, [epravo.cz](#), 23. 6. 2011; >>> [zde](#) .

[3] Judikát byl uveřejněn pod č. 109 v časopise Soudní judikatura, ročník 2002. Viz [www.nsoud.cz](#).

[4] Viz ust. § 67 odst. 1 věty (souvětí) prvního zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011.

© 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](#)