

9. 3. 2020

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

Povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci při skončení pracovního poměru

V minulém článku s názvem Listiny při skončení pracovního poměru, jsme se podívali na to, jaké listiny musíte obdržet od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, a to pro následné daňové či důchodové nároky (př. zápočtový list, výplatnice, potvrzení o zdanitelných příjmech). Zároveň jsme také rozebírali, o jaké listiny máte právo požádat při skončení pracovního poměru, neboť by se Vám taktéž mohly v budoucnu hodit (př. pracovní posudek), ale zaměstnavatel nemá stanovenou povinnost Vám tyto listiny bez Vaší aktivity vystavit. Všichni víme, že, co nemusíme, to navíc neděláme.

V tomto článku se zaměříme na **další povinnosti zaměstnavatele plynoucí ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, v platném znění (dále jen "zákoník práce), které má v případě skončení pracovního poměru, ať už dojde k ukončení výpovědi ze strany zaměstnavatele, dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem z týchž důvodů, co lze dát výpověď zaměstnanci či okamžitým zrušením ze strany zaměstnance.



Mezi tyto povinnosti spadá:

1. Proplacení nevyčerpaní dovolené
2. Poskytnutí volna pro hledání nového zaměstnání
3. Odstupné

1. Proplacení nevyčerpané dovolené

V případě skončení pracovního poměru přísluší zaměstnanci dle ust. § 222 odst. 2 zákoníku práce **náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou**. Tato náhrada mu přísluší **ve výši průměrného výdělků**.^[1] Náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné pracovníkovi poskytnout vůbec, protože tato dovolená musí být vždy vyčerpana přednostně.

Pouze při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen i oprávněn poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za 4 týdny nevyčerpané dovolené. Jedná se o výjimku, kdy dochází k proplacení nevyčerpané dovolené v této výši, neboť při trvání pracovního poměru za tuto část dovolené náhradu mzdy nebo platu poskytnout nelze nikdy.

Pokud zaměstnanec **v průběhu téhož kalendářního roku** změní zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou nebo část dovolené, na kterou mu vzniklo právo u dosavadního

zaměstnavatele. Zaměstnanec však musí o to požádat nejpozději při skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a tento dosavadní zaměstnavatel se následně s novým zaměstnavatelem dohodnou na výši **úhrady náhrady mzdy nebo platu** za dovolenou nebo její část, na kterou zaměstnanec u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou či její část právo nevzniklo.

Změnou zaměstnání se rozumí skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a **bezprostředně navazující vznik pracovního poměru** u nového zaměstnavatele.

Co však, když se zaměstnavatelé mezi sebou nedohodnou nebo odmítnou spolu komunikovat? V takovém případě nelze dovolenou k novému zaměstnavateli převést a za nevyčerpanou dovolenou je povinen dosavadní zaměstnavatel zaměstnanci při skončení pracovního poměru poskytnout náhradu mzdy nebo platu. [2]

2. Poskytnutí volna pro vyhledání nového zaměstnání

Podle nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, bod 11.: "***náleží zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru na vyhledání nového místa. Náleží mu nejvýše 1 půlden v týdnu, a to po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů.***

3. Odstupné

Poslední povinností, které bychom se měli i více věnovat, neboť všechny zajímá nejvíce je otázka odstupného, s nímž souvisí pro zaměstnance nejvyšší jednorázový finanční "benefit" při skončení pracovního poměru, jehož vyplácení se však často zaměstnavatelé snaží nejrůznějšími způsoby vyhnout, a proto nejednou bylo u soudu nevyplacené odstupné či vůbec nárok na něj řešeno.

Předně je třeba uvést, že pro vznik práva na odstupné není samo o sobě významné, zda zaměstnanec ve skončeném pracovním poměru pracoval na stanovenou tzv. plnou nebo jen po kratší pracovní dobu.

Odstupné náleží zaměstnanci v těchto případech:

- a. *při skončení pracovního poměru **výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v zákoníku práce v ust. § 52 písm. a) - d)***
 - zaměstnavatel nebo jeho část se ruší
 - zaměstnavatel nebo jeho část se přemísťuje
 - zaměstnanec se stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách (tzv. výpověď z organizačních důvodů)
 - zaměstnanec nemůže podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

Ve výpovědi z pracovního poměru, kterou zaměstnavatel dá zaměstnanci, musí být důvod výpovědi nepochybně označen a skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem. Je

tedy evidentní, že výpověď musí být pouze písemná, srozumitelná a určitá, tedy musí splňovat předpoklady platného právního jednání. Za platnou se považuje každá výpověď z pracovního poměru, která nebyla prohlášena za neplatnou pravomocným rozhodnutím soudu, vydaným v občanském soudním řízení o určovací žalobě. Při posuzování práva na odstupné je tedy rozhodný obsah výpovědi, kdy jeho dodatečné doplňování nebo upřesňování použitého výpovědního důvodu je zcela zásadně nepřípustné.

Je třeba si dát pozor při specifikaci výpovědního důvodu dle písm. d) pro zdravotní stav zaměstnance, neboť dostane-li zaměstnanec výpověď pro svůj nepříznivý zdravotní stav, je třeba důsledně rozlišovat, zda jde o následek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, popř. ohrožení nemocí z povolání, nebo zda jeho příčinou byly jiné, „obecné“, nemoci, neboť s výpovědí podanou pro „obecné“ onemocnění se právo na odstupné nespojuje.

b) při skončení pracovního poměru **dohodou** mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) - d) zákoníku práce.

Dohoda stejně jako výpověď musí být uzavřena v písemné formě a musí představovat platné právní jednání, kde bude vymezen některý výpovědní důvod pod písmeny a) - d). Neplatnosti dohody se lze domáhat určovací žalobou stejně jak bylo uvedeno výše u výpovědi.

c) při **okamžitém zrušení** pracovního poměru zaměstnancem, a to z obou důvodů uvedených v zákoníku práce v ust. § 56, tedy, když na základě lékařského posudku zaměstnanec 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, nebo zaměstnavatel zaměstnanci nevplatil mzdu nebo plat nebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.

Termín splatnosti je stanoven zákoníkem práce kogentně (nelze sjednat delší lhůtu splatnosti) tak, že mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. Kratší období splatnosti (např. denní či týdenní) je možné ujednat dob nebo určit pouze při odměňování mzdou nikoliv platem.

Další odstupné

Další odstupné, je takové, které může stanovit zvláštní právní předpis, které poté náleží zaměstnanci vedle „klasického“ odstupného dle ust. § 67 zákoníku práce typicky u úředníků územních samosprávných celků (dle zákona č. [312/2002](#) Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů) nebo u členů posádky lodě (dle zákona č. [61/2000](#) Sb., o námořní plavbě, ve znění pozdějších předpisů).

Kdy nárok na odstupné naopak není

Z logiky věci nenáleží odstupné zaměstnanci, pokud mu byla dána výpověď zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. e) - g) zákoníku práce, či byla uzavřena z těchto důvodů dohoda o rozvázání pracovního poměru.

Odstupné obecně nenáleží při skončení pracovních vztahů, založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohodu o provedení práce či dohodou o provedení pracovní činnosti, ledaže by bylo platně sjednáno, jak umožňuje zákoník práce v ust. 77 odst 1 písm. a).

Právo na odstupné dále nemají zaměstnanci, jejichž pracovní poměr zanikl smrtí zaměstnavatele, kterým byla fyzická osoba a rovněž zaměstnanci, jejichž pracovní poměr skončil fikcí dohody.

Fikce skončení pracovního poměru dohodou nastává pokud, rozvázal zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, ale zaměstnanec je pasivní, když tedy písemně neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Poté platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne opět písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou.

Stejně tak fikce skončení pracovního poměru dohodou nastává i v opačném případě, když rozváže zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel je aktivní a sdělí zaměstnanci, že netrvá na tom, aby u něho dále pracoval. Poté tedy platí, pokud se se zaměstnancem nedohodne samozřejmě nejlépe písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou.



Mgr. Adéla Lacinová Hubinková,
advokátka

[JUDr. David Pytela, MBA, LL.M. advokátní kancelář](#)

Litovelská 1349/2b
779 00 Olomouc

Tel.: +420 607 600 442
e-mail: pytela@akpytela.cz

[1] Ust. § 352 a násl. zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, v platném znění zní: „Průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak.

[§ 353](#)

(1) Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období.

(2) Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat.

(3) Dojde-li ke zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas (§ 114 odst. 2 a § 127 odst. 2) v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána, zahrnou se do odpracované doby podle odstavce 2 také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta.

[Díl 2 Rozhodné období](#)

[§ 354](#)

(1) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí.

(2) Průměrný výdělek se zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.

(3) Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.“

[2] BĚLINA, M. A KOL. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 598.

[3] Ust. § 52 písm. a) - d) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, v platném znění zní: „Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,

d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,“

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

Další články:

- [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](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)