

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

Skončení pracovního poměru II. - související otázky

V předcházejícím příspěvku jsme si představili jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru uzavřeného podle českého pracovního práva. Vedle specifík jednotlivých způsobů ukončování pracovních poměrů a jejich důsledků pro obě zainteresované strany, je neméně důležité zmínit alespoň stručnou charakteristiku povinností zaměstnavatele vztahujících se k problematice skončení pracovního poměru a dalších souvisejících otázek.

V předcházejícím příspěvku jsme si představili jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru uzavřeného podle českého pracovního práva. Vedle specifík jednotlivých způsobů ukončování pracovních poměrů a jejich důsledků pro obě zainteresované strany, je neméně důležité zmínit alespoň stručnou charakteristiku povinností zaměstnavatele vztahujících se k problematice skončení pracovního poměru a dalších souvisejících otázek.

1. Pracovní volno k hledání nového zaměstnání

Před skončením pracovního poměru má zaměstnanec nárok po dobu výpovědní lhůty na pracovní volno nepřesahujícím polovinu pracovního dne za týden, a to za účelem hledání nového zaměstnání. Končí-li pracovní poměr na základě výpovědi dané zaměstnavatelem nebo dohody uzavřené pro organizační důvody, poskytuje se za poskytnutí takového volna náhrada mzdy. Pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy se poskytuje zaměstnanci, u kterého byl pracovní poměr skončen z ostatních důvodů.

2. Povinnosti zaměstnavatele po skončení pracovního poměru

I po skončení pracovního poměru má zaměstnavatel vůči bývalému zaměstnanci mnoho povinností. Tyto povinnosti nevyplývají pouze z pracovně právních předpisů, ale také z předpisů daňových a předpisů sociálního zabezpečení.

2.1 Potvrzení o zaměstnání

Podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů („zákoník práce“) je jednou ze základních povinností zaměstnavatele po skončení pracovního poměru povinnost na základě žádosti vydat zaměstnanci nebo jeho novému zaměstnavateli potvrzení o zaměstnání. Mimo základní údaje o skončeném pracovněprávním poměru by toto potvrzení mělo obsahovat následující informace: druh vykonávané práce a dosaženou kvalifikaci, dobu trvání zaměstnání, skutečnosti rozhodné pro posouzení nároků na dávky nemocenského pojištění, informace o poskytnuté dovolené; a ostatní údaje specifikované v prováděcích předpisech.

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku, může se návrhem domáhat u soudu, aby zaměstnavatel potvrzení přiměřeně upravil. Takovýto návrh musí být podán do tří měsíců ode dne, kdy se zaměstnanec dozvěděl o obsahu potvrzení o zaměstnání.

2.2 Pracovní posudek

Zaměstnavatel je dále povinen vydat zaměstnanci do 15 dnů ode dne, kdy o to zaměstnanec požádá, pracovní posudek. Zaměstnavatel však není povinen vydat zaměstnanci posudek dříve než dva měsíce před skončením pracovního poměru.

Pracovní posudek by měl zahrnovat veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.

Stejně jako v případě potvrzení o zaměstnání se může zaměstnanec domáhat úpravy nesprávného pracovního posudku u soudu.

2.3 Ostatní informace o zaměstnanci

Není-li zákonem ve specifických případech stanoveno jinak, není zaměstnavatel oprávněn poskytovat bez souhlasu zaměstnance jiné informace, než ty, které byly zmíněny výše.

3. Odstupné

Zaměstnanec má v případech, kdy dochází ke skončení pracovního poměru dohodou z organizačních důvodů nebo kdy došlo k výpovědi danou zaměstnavatelem ze stejných důvodů (podrobnosti viz Skončení pracovního poměru I. část 3.4 i)-iii) nebo § 46 odst. 1 písm. a)-c) zákoníku práce), nárok na odstupné. Odstupné se poskytuje ve výši dvojnásobku hrubého měsíčního příjmu. Odstupné se neposkytuje v případech:

a) kdy dochází v důsledku organizačních změn k převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele; nebo

b) kdy zaměstnatel koná u zaměstnavatele práci ve vedlejším pracovním poměru.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na dni výplaty odstupného. Nedojde-li však mezi nimi k jiné dohodě, výplata odstupného se má uskutečnit v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy.

V případech, kdy byl pracovní poměr založen volbou nebo jmenováním, se při odvolání z funkce, vzdání se funkce ani při uplynutí funkčního období odstupné nevyplácí. V takových případech má zaměstnanec nárok na odstupné pouze v situaci, kdy jeho pracovní místo nebo funkce byla zrušena jako výsledek organizačních změn a zaměstnanec byl následně propuštěn z těchto důvodů. Strany se však mohou dohodnout na nároku zaměstnance na odchodné, pokud jeho funkce skončí před vypršením doby, pro kterou byl zvolen nebo jmenován (§ 29 odst. 3 zákoníku práce).

4. Účast odborových orgánů při ukončování pracovního poměru

Zákoník práce poskytuje odborovým orgánům významnou roli „ochránce zájmů zaměstnanců“ v případech, kdy chce zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením. Podle platné právní úpravy je zaměstnavatel povinen předem projednat jednotlivé případy takového rozvázání s příslušným odborovým orgánem. V ostatních případech skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen o něm informovat příslušný odborový orgán v dohodnuté lhůtě. S nedostatkem projednání výpovědi či okamžitého zrušení s odborovým orgánem ani se zápornou reakcí odborů však zákoník práce nespojuje neplatnost skončení pracovního poměru tímto způsobem.

Zákoník práce rovněž upravuje situaci, kdy zaměstnavatel hodlá rozvázat pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením se zaměstnancem, který je členem odborového orgánu, a tento odborový orgán je oprávněn o věci ukončování pracovních poměrů se zaměstnanci spolurozhodovat. V tomto případě si musí zaměstnavatel vyžádat předchozí souhlas odborového orgánu a tento souhlas smí použít ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení. Nebyl-li souhlas odborovým orgánem udělen, je rozvázání pracovního poměru neplatné. Výjimkou je případ, kdy jsou všechny ostatní podmínky pro učinění výpovědi nebo okamžité zrušení splněny, a soud rozhodne, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával. V tomto případě bude výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

5. Zvláštní ustanovení o ochraně žen a mladistvých

Zákoník práce věnuje značnou pozornost regulaci ochrany žen a mladistvých zaměstnanců v pracovním poměru, a to jednak prostřednictvím obecných ustanovení o skončení pracovního poměru, ale i ustanoveními o zvláštních pracovních podmínkách zaměstnanců spadajících do těchto kategorií. Ustanovení týkající se ochrany zejména těhotných žen a žen pečujících o malé dítě jsme zmínili v předcházejícím příspěvku o jednotlivých způsobech skončení pracovního poměru.

Kromě ustanovení chránících tyto kategorie zaměstnanců v případě ukončování pracovního poměru, obsahuje zákoník práce zvláštní ustanovení vyžadující spolupráci zaměstnavatele se zákonným zástupcem mladistvého zaměstnance. Výpověď z pracovního poměru nebo okamžité zrušení pracovního poměru uzavřeného s mladistvým zaměstnancem musí být doručena také jeho zákonnému zástupci. Pokud má být pracovní poměr s mladistvým zaměstnancem ukončen dohodou, je zaměstnavatel povinen vyžádat si stanovisko zákonného zástupce takového zaměstnance.

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](#)