

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance ze zdravotních důvodů nebo pro nezaplacení mzdy, platu, náhrady mzdy nebo platu nebo její části dle §56 zákoníku práce

DŮVODY - § 56

Zaměstnanec může podle ust. § 56 zákoníku práce přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru ze dvou důvodů:

1) zdravotní důvody viz §56, odst. 1, písm. a)

2) pro nevyplacení mzdy, platu nebo náhrad (a to i pro nevyplacení jejich části) do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. viz §56, odst. 1, písm. b)

§ 56 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

(1) Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže,

a) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb 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, nebo

b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1).

(2) Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 3.

LHŮTA - § 59

§ 59

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

SPLATNOST MZDY a PLATU - §141

Období splatnosti upravuje § 141, odst. 1. Pozor - obdobím splatnosti tedy není výplatní termín, neboť mzda je podle zákoníku práce splatná do konce následujícího měsíce, tedy např. za září 2013 až do 31. 10. 2013. Podmínka pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je tedy splněna, trvá-li ono nevyplacení ještě k 15. 11. 2013. K okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, může zaměstnanec přistoupit dne 16. 11. 2013

§ 141

(1) 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.

(2) Mzda, plat a jejich jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce, přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda nebo plat poskytuje.

(3) Pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období uvedeného v odstavci 1.

(4) Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu nebo plat splatný během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiném dnu výplaty. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, je povinen vyplatit mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy nebo platu je povinen mu vyplatit nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu následujícím po dovolené.

(5) Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci na jeho žádost mzdu nebo plat za měsíční období, na které mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, je zaměstnavatel povinen mu vyplatit mzdu nebo plat nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu následujícím po dni skončení pracovního poměru.

Počítání lhůt je v souladu s rozsudkem Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010 spis. zn. 21 Cdo 2242/2009, když zde NS určil, že pro případy okamžitého zrušení pracovního poměru se počátek běhu patnáctidenní lhůty počítá, až ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém vzniklo právo na mzdu, plat nebo náhradu mzdy či platu nebo jejich část.

ZAMĚSTNAVATEL DOPLATIL DLUH ještě před doručením okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance?

Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2002 spis. zn. 21 Cdo 1151/2001 je okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance (pro nezaplacení mzdy, platu nebo náhrady mzdy či platu) platné i v případě, že zaměstnavatel dluh na mzdovém nároku zaměstnance uspokojil ještě před doručením okamžitého zrušení, pokud byl tento dluh zaplacen až po uplynutí 15 dnů po splatnosti.

NÁHRADY PŘI OKAMŽITÉM ZRUŠENÍ - §56 a § 67

Pro případy okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance novela zákoníku práce 1. 1. 2012 nahrazuje nárok na odstupné za nárok na náhrady.

Náhrady jsou poskytovány za období, které odpovídá délce výpovědní doby – tedy za 2 měsíce.

§ 56 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

(2) Zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 3.

Proti tomu se, podle současné úpravy zákoníku práce, výše odstupného odvíjí od délky trvání pracovního poměru.

1 rok = odstupné ve výši jednonásobku průměrného výdělku
1-2 roky = odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku
2 roky a více = odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku

§ 67

(3) Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

Rozdíl mezi odstupným a náhradou mzdy nebo platu je 1) ve výši za 2) ve zdanění za 3) ve splatnosti

- 1) **Náhrada při okamžitém zrušení pracovního poměru ve výši** = dle délky výpovědní doby, tj. 2 měsíce
- 2) **Odvozy z náhrad při okamžitém zrušení pracovního poměru** = zatímco odstupné nepodléhá odvodům sociálního a zdravotního pojištění - náhrady při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance ano. Dopad je tedy i na zdanění neboť u odstupného se neuplatňuje princip zdanění superhrubé mzdy.
(To jest situace, kdy je základem pro daň hrubá mzda plus ta část zdravotního a sociálního pojištění, kterou za zaměstnance odvádí zaměstnavatel. Jelikož se z odstupného žádné pojištění neodvádí, není co k základu daně přičítat).
- 3) **Splatnost náhrad při okamžitém zrušení pracovního poměru** - samostatně zákoník práce neupravuje. Tzn., že taková náhrada mzdy nebo platu je splatná stejně jako náhrady mzdy či platu v jiných situacích, až v řádných výplatních termínech.

Zjednodušeně k § 56, odst. 2 a §67, odst. 3

§ 56, odst. 2 říká, že v této situaci přísluší zaměstnanci náhrady mzdy nebo platu, a že náhrada odpovídá délce výpovědní doby a dále odkazuje na § 67 odst. 3, s tím, že se pro účely náhrady mzdy nebo platu toto ustanovení použije. Tam (v § 67, odst. 3) je už řečeno pouze to, že pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

	Odstupné při výpovědi dané zaměstnavatelem	Náhrada mzdy nebo platu při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem
Termín vyplacení	Při skončení pracovního poměru nebo v nejbližším výplatním termínu	Postupně v jednotlivých měsících, jakoby zaměstnanec stále ještě chodil do práce
Zdravotní a sociální pojištění	NE	ANO
Zdanění	Pouze z odstupného	Ze superhrubé mzdy (tedy náhrady plus zdr. + soc. odváděné za zaměstnance povinně zaměstnavatelem)

Superhrubá mzda je hrubá mzda zaměstnance navýšená o sociální pojištění (26 % z hrubé mzdy) a zdravotní pojištění (9 % z hrubé mzdy), které je povinen za zaměstnance odvádět zaměstnavatel.

POZOR NA TO - CO PŘESNĚ VÁM ZAMĚSTNAVATEL NEVYPLATIL

U nevyplacené mzdy nebo platu je situace jasná.

U náhrad je třeba rozlišovat zda jde o náhradu, která je opravdu náhradou mzdy či platu.

Náhradou mzdy je

například náhrada za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti (případně 21 dnů karantény) – zkrátka náhrada za nemoc, kterou vyplácí zaměstnavatel (při delší nemoci nastupuje na jeho místo stát a „nemocenskou“ Vám vyplácí nadále OSSZ). Je třeba respektovat pravidla pro předkládání potřebných dokladů zaměstnavateli (neschopenka nebo pozdější doklad o trvání pracovní neschopnosti - tzv. lístek na peníze). Je samozřejmé, že pokud zaměstnanec nepředložil doklady k nároku včas, není zaměstnavatel v prodlení.

Naopak náhradou mzdy není

(a pro její nevyplacení není možné přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru), např. cestovní náhrada za skutečněnou služební cestu nebo různé příspěvky zaměstnavatele.

FORMÁLNÍ NÁLEŽITOSTI

§ 60

V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné.

- 1) Skutkově vymezit důvod okamžitého zrušení pracovního poměru tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Je třeba tedy důvod konkrétně popsat, tak aby nemohla vzniknout o důvodu žádná pozdější pochybnost a aby bylo zajištěno, že tento důvod nelze později měnit.
- 2) Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné.
- 3) Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.
- 4) Musí platit podmínka, že zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy či platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti – tzn., že např. u mzdového nároku za září musí dluh trvat ještě k 15.10.
- 5) Pozor u náhrad - ne všechny nároky jsou opravdu náhradou mzdy či platu.
- 6) Při okamžitém zrušení pracovního poměru ze zdravotních důvodů musí platit podmínka, že podle závazného lékařského posudku, nemůže zaměstnanec dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zároveň mu zaměstnavatel neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce.
- 7) K okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance nelze přistoupit ze žádných jiných důvodů, než které stanovuje zákoník práce (ve výše citovaném § 56).
- 8) Pracovní poměr skončí pracovním dnem, kdy bude písemný projev o okamžitém zrušení pracovního poměru doručen zaměstnavateli.
Účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nelze nijak časově posunout žádným směrem (tedy ani ke dni, ke kterému nastala skutečnost, která dává možnost k okamžitému zrušení a ani naopak dopředu).