

Téma 7

Skončení pracovního poměru

- Zákoník práce § 42 - § 60

7.1 Způsoby skončení pracovního poměru

- a) Dvoustranným právním úkonem (dohodou),
- b) jednostranným právním úkonem zaměstnance či zaměstnavatele,
- c) právní událostí,
- d) úředním rozhodnutím.

7.2 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Jediný dvoustranný právní úkon v této oblasti
= dohoda o rozvázání pracovního poměru:

- pracovní poměr skončí dohodnutým dnem, dohoda má mít písemnou formu (pokud ji však nemá, není automaticky neplatná),
- důvody skončení pracovního poměru se nemusí uvádět, pokud jejich uvedení zaměstnanec výslovně nepožaduje.

7.3 Jednostranné právní úkony při skončení pracovního poměru

- Výpověď- *musí být dána písemně a doručena druhému účastníkovi, výpovědní lhůta 2 měsíce,*
- okamžité zrušení pracovního poměru - *písemně, vymezení důvodu, doručení,*
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

7.3.1 Jednostranné úkony ze strany zaměstnavatele

Výpověď – zaměstnavatel je oprávněn dát výpověď pouze z důvodů stanovených v zákoníku práce (zejména § 46 odst. 1):

- tzv. organizační důvody – (*3 měsíce výpovědní lhůta, min. 2 měsíční odstupné*),
- zdravotní důvody zaměstnance,
- nesplňování stanovených předpokladů,
- porušování pracovní kázně.

7.3.1

Povinnost zaměstnavatele účinně pomáhat, příp. i zajistit nové vhodné zaměstnání.

Někdy se vyžadoval i předchozí souhlas orgánu státní správy (např. ZPS).

Hromadné propouštění – informovat úřad práce nejpozději 30 dnů předem.

Zákaz výpovědi v **ochranné době**.

7.3.1

Okamžité zrušení pracovního poměru –
důvody pro zaměstnavatele jsou odsouzení
pro úmyslný trestný čin a porušení pracovní
kázně zvláště hrubým způsobem.

**Zrušení pracovního poměru ve zkušební
době** - z jakéhokoliv důvodu, bez udání
důvodů, doporučená písemná formy, 3 dny
předem.

7.3.2 Jednostranné úkony ze strany zaměstnance

Výpověď – zaměstnanec je oprávněn dát výpověď z jakéhokoliv důvodu, bez udání důvodu, a to kdykoliv.

Okamžité zrušení prac. poměru – podle lékařského posudku nemůže konat dosavadní práci nebo pokud do 15 dnů po dni splatnosti neobdržel mzdu.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době – stejně jako zaměstnavatel.

7.4 Skončení pracovního poměru právní událostí a úředním rozhodnutím

- uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán (i v ochranné lhůtě, pozor na případné pokračování v práci),
- smrt zaměstnance,
- dosažení určité věkové hranice,
- u cizinců odnětí povolení k pobytu,
- vyhoštění z území ČR.

7.5 Výjimky při skončení pracovního poměru

- Skončení pracovního poměru založeného volbou nebo jmenováním = odvolání, vzdání se funkce, uplynutí volebního období.
- Skončení vedlejšího prac. poměru = výpovědní lhůta 15 dní, neplatí omezení, zákazy výpovědi ani nabídkové povinnosti.

7.6 Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

- Vystavení **potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtového listu)**, příp. i pracovního posudku – na žádost zaměstnance,
- odhlášení z evidence zdravotní pojišťovny,
- odhlášení ze systému sociálního zabezpečení a vystavení ELDZ,
- vystavení potvrzení o zdanitelných příjmech.