

Téma 6

Skončení pracovního poměru

Zákoník práce § 48 až 73



6.1 Způsoby **rozvázání**, skončení a zánik pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozvázáán:

- a) dohodou** (dvoustranným právním úkonem),
 - b) výpovědí,**
 - c) okamžitým zrušením,**
 - d) zrušením ve zkušební době**
(jednostrannými právními úkony zaměstnance či zaměstnavatele).
-

6.1 Způsoby... **skončení** pracovního poměru

- Pracovní poměr na dobu určitou končí **uplynutím sjednané doby.**
 - Pracovní poměry cizinců (pokud již neskončily rozvázáním) skončí **úředním rozhodnutím** (skončení pobytu, rozsudkem o vyhoštění, uplynutím platnosti povolení k zaměstnání)
-

6.1 ... zánik pracovního poměru

- ❑ Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance.
 - ❑ Pokud zemře zaměstnavatel – fyzická osoba - pracovní poměr (s výjimkou pokračování živnosti) zaniká také. Potřebné doklady zaměstnancům vystaví příslušný úřad práce.
-

6.2 Dohoda o skončení pracovního poměru (§ 49 zákoníku práce)

- (1) *Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr **sjednaným** dnem.*
 - (2) *Dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec **písemně, jinak je neplatná**. V dohodě musí být uvedeny **důvody** rozvázání pracovního poměru, **požaduje-li to zaměstnanec**.*
 - (3) *Jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru vydá zaměstnavatel zaměstnanci.*
-

6.2 Dohoda ...

- Do 31. 12. 2006 mohla být dohoda uzavřena také pouze ústně.



6.3 Jednostranné právní úkony při skončení pracovního poměru

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

6.3.1 Jednostranné úkony ze strany zaměstnavatele

Výpověď – zaměstnavatel je oprávněn dát výpověď **pouze z důvodů** stanovených v **§ 52** zákoníku práce:

- ❑ **Organizační důvody** (rušení nebo přemístění zaměstnavatele, nadbytečnost zaměstnance),
 - ❑ **Zdravotní důvody zaměstnance** (nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce),
 - ❑ důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, závažné porušení povinností nebo opakované méně závažné porušení...
-

6.3.1

Výpovědní **doba** – **nejméně 2 měsíce.**

Hromadné propouštění

10 (20 – 100 zaměstnanců),

10 % (101 – 300 zaměstnanců),

30 (301 – více zaměstnanců),

informovat úřad práce nejpozději 30 dnů předem.

6.3.1

Zákaz výpovědi v **ochranné době**.

- ❑ Ochranná doba je specifikovaná v § 53 ZP, jsou to dny, kdy je pracovník práce neschopný, v lázeňském léčení, zaměstnankyně těhotná, na mateřské dovolené a při čerpání rodičovské dovolené, dále také výkon veřejné funkce a vojenské cvičení.
 - ❑ **Zákaz výpovědi se nevztahuje** na organizační změny a důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru.
-

6.3.1

- Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď ani s ním okamžitě zrušit pracovní poměr **pro porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.**
(účinnost od 1. 1. 2009)
-

6.3.1

Okamžité zrušení pracovního poměru

důvody pro zaměstnavatele jsou **pouze dva**:
odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin (na 1 rok, resp. 6 měsíců) a porušení povinností (pracovní kázně) zvláště hrubým způsobem.

Okamžité zrušení pracovního poměru i výpověď musí zaměstnavatel **předem projednat** s odborovou organizací.

6.3.1

Zrušení pracovního poměru ve

zkušební době - z jakéhokoliv důvodu, bez udání důvodů, doporučeno sdělit 3 dny předem.

Od 1. 1. 2009 – zaměstnavatel nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v průběhu prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti.

6.3.2 Jednostranné úkony ze strany zaměstnance

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

Okamžité zrušení pracovního 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.

6.4 Odstupné



Při skončení pracovního poměru
výpovědí (i dohodou z uvedených
důvodů):

- ❑ organizační důvody – min.
trojnásobek průměrného měsíčního
výdělku (PMV),
 - ❑ zdravotní důvody – min.
dvanáctinásobek PMV.
-

6.5 Výjimky při skončení pracovního poměru

- U pracovního poměru založeného jmenováním = **odvolání, vzdání se funkce** – účinné dnem uvedeným v odvolání, nebo dnem následujícím po doručení, ale **nekončí pracovní poměr!!!!**
 - Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby **u pracovního poměru na dobu určitou** s vědomím zaměstnavatele s vykonáváním práce = změna na dobu neurčitou.
-

6.6 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.
-

Příklad neplatného rozvázání pracovního poměru

- **Přítel pracuje v jedné nejmenované pohřební službě již 3 roky a teď firma krachuje. Mému příteli za posledních 5 měsíců nedali mzdu tak, jak by měli. Dávali ji po částech a teď mu ještě peníze dluží. Jeho zaměstnavatel mu řekl, že mu vystaví smlouvu o zániku pracovního poměru, ale že tam napíše paragraf **53** tedy hrubé porušení kázně. Ale on nic neporušil a končí kvůli tomu, že není práce, ale majitel mu nechce dát odstupné.
Dá se proti tomu nějak bránit?**
-

Návod k řešení

<http://kariera.ihned.cz/c1-47233270-krachujici-firma-a-zpusoby-rozvazani-pracovniho-pomeru>
