

# Téma 6

## Skončení pracovního poměru

---

Zákoník práce § 48 až 73



# Příklad rozvázání pracovního poměru

---

- Známý pracuje v jedné nejmenované pohřební službě již 3 roky a teď **firma zřejmě krachuje**. Mému známému 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?
-

# 6.1 Způsoby **rozvázání**, skončení a zániku pracovního poměru

---

Pracovní poměr může být rozváán:

- a) Dohodou,**
  - b) výpovědí,**
  - c) okamžitým zrušením,**
  - d) zrušením ve zkušební době** ( b až d = 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 ...

---

- Dříve (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),
  - ❑ Pokud jsou **důvody** pro okamžité zrušení prac. 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),

**Povinnost 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

---

### **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 nebo bez uvedení důvodu,
  - zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 (21) kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény),
  - musí být provedeno písemně, pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, doporučeno sdělit 3 dny předem.
-

## 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 (1-2-3)násobek 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.
-

# Návod k řešení

---

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

---