

Skončení pracovního poměru

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

Osnova přednášky

- 1. Způsoby skončení pracovního poměru
- 2. Rozvázání pracovního poměru dohodou
- 3. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době
- 4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí
- 5. Rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením

1. Způsoby skončení pracovního poměru

- Pracovní poměr může skončit na základě:
 - právního jednání,
 - právní události,
 - úředního rozhodnutí.
- Mezi právní události, které způsobují skončení pracovního poměru, patří:
 - smrt zaměstnance,
 - smrt zaměstnavatele,
 - uplynutí času.
- V případě smrti zaměstnance končí pracovní poměr vždy.
- V případě smrti zaměstnavatele pracovní poměr končí, pokud nedojde k pokračování v živnosti.

1. Způsoby skončení pracovního poměru

- Mezi právní jednání, jimiž lze rozvázat pracovní poměr, patří:
 - dohoda,
 - zrušení ve zkušební době,
 - výpověď,
 - okamžité zrušení.
- Pouze dohoda je dvoustranným jednáním. Ostatní jsou jednostranná.

2. Rozvázání pracovního poměru dohodou

- Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranné jednání. Nelze zaměňovat s jednostrannými jednáními (neexistuje „výpověď dohodou“).
- Dohoda je uzavřena ve chvíli, kdy jedna smluvní strana přijme návrh podaný druhou stranou. Přijetí návrhu nelze odvolat, ledaže by bylo odvolání přijetí doručeno druhé straně nejpozději společně s přijetím.
- Nutným obsahem dohody je:
 - vyjádření souhlasu se skončením pracovního poměru,
 - uvedení dne, kdy má pracovní poměr skončit.
- Dohodu nelze uzavřít zpětně, ani bez uvedení data.
- Dohoda musí být uzavřena písemně.

3. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

- Pokud byla v souvislosti se vznikem pracovního poměru sjednána zkušební doba, lze pracovní poměr zrušit ve zkušební době kdykoli v jejím průběhu.
- Ke zrušení ve zkušební době může kterákoli ze smluvních stran přistoupit z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu.
- Zrušení ve zkušební době musí být učiněno písemně.
- Pracovní poměr skončí v den doručení zrušovacího jednání, ledaže by tam byl uveden pozdější den.
- Zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době v prvních 14 dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.

4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

- Výpověď je jednostranné právní jednání.
- Pracovní poměr skončí v důsledku výpovědi po uplynutí výpovědní doby.
- Pokud nebyla sjednána delší, trvá výpovědní doba 2 měsíce.
- Výjimku představuje výpověď daná zaměstnancem před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů (pracovní poměr skončí den předcházející účinnosti přechodu).
- Výpovědní doba začne běžet v první den měsíce, který následuje po měsíci, v němž byla výpověď doručena.

4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

- Výpověď musí být učiněna písemně.
- Výpověď musí být druhé straně doručena do vlastních rukou.
- Doručená výpověď může být odvolána. Odvolání výpovědi je ovšem účinné až tehdy, když druhá strana odvolání přijme. Odvolání i jeho přijetí musí být písemné.

4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

- Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu.
- Zaměstnavatel může dát výpověď jen na základě některého z výpovědních důvodů uvedených v zákoně.
- Není vyloučeno, aby zaměstnavatel současně uplatnil i několik výpovědních důvodů.

4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

- Zaměstnavatel musí ve výpovědi důvod skutkově vymežit.
- Zaměstnavatel se nemusí soustředit na právní kvalifikaci, nýbrž spíše na vylíčení okolností, v nichž shledává důvod pro výpověď.
- Soud bude v případném sporu přihlížet jen k tomu, co zaměstnavatel vylíčil. Toto vylíčení pak sám (případně) podřadí pod některý výpovědní důvod.
- Skutkové vylíčení nelze později měnit nebo doplňovat.

4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

- Výpovědní důvod podle § 52 písm. a) je dán tehdy, pokud se zaměstnavatel nebo jeho část ruší.
- Podmínky platnosti výpovědi:
 - ke zrušení dochází bez právního nástupce,
 - zrušení nastává proto, že zaměstnavatel již nebude dále provozovat relativně samostatnou činnost,
 - zaměstnanci nemůže být dále přidělována práce (zrušení zaměstnavatele nebo jeho části se jej přímo týká).

4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

- Výpovědní důvod podle § 52 písm. b) je dán tehdy, pokud se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje.
- Podmínky platnosti výpovědi:
 - zaměstnavatel se přemísťuje, případně přemísťuje svou část do jiného místa,
 - v důsledku přemístění zaměstnanci nemůže být dále přidělována práce v místě, které bylo sjednáno v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce,
 - výpovědní důvod v souvislosti s přemístěním nebude dán v případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na změně (nebo rozšíření) místa výkonu práce.

4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

- Výpovědí podle § 52 písm. c) může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr v případě, kdy se stal zaměstnanec nadbytečný v důsledku organizační změny.
- Podmínky platnosti výpovědi:
 - učiněná organizační změna,
 - nadbytečnost zaměstnance,
 - příčinná souvislost mezi nadbytečností a organizační změnou.
- V případném sporu musí zaměstnavatel všechny tyto podmínky prokázat.
- Splnění podmínek platnosti výpovědi se posuzuje ve vztahu k okamžiku doručení výpovědi.

4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

- Při rozvázání pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů, nebo dohodou uzavřenou z týchž důvodů, vzniká zaměstnanci právo na odstupné.
- Odstupné nepřísluší v případě, že výpovědní důvod ve skutečnosti neexistuje (např. je jen předstírán).
- Minimální výše odstupného je odstupňována v závislosti na době předchozího trvání pracovního poměru:
 - méně než 1 rok – jeden průměrný měsíční výdělek výdělků,
 - alespoň 1 rok, ale méně než 2 roky - nejméně dvojnásobek průměrného výdělků,
 - alespoň 2 roky - nejméně trojnásobek průměrného výdělků.

4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

- Výpovědní důvody podle § 52 písm. d) a e) jsou založeny na ztrátě zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce.
- V případě výpovědi podle písm. d) byl příčinou ztráty způsobilosti k výkonu práce:
 - pracovní úraz,
 - nemoc z povolání,
 - ohrožení nemocí z povolání, nebo
 - dosažení nejvyšší přípustné expozice.
- Při výpovědi podle písm. d) přísluší zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.
- V případě výpovědi podle písm. e) spočívá příčina ztráty způsobilosti k výkonu práce v jiné chorobě nebo úrazu zaměstnance.
- Při výpovědi podle písm. e) zaměstnanci odstupné nepřísluší.

4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

- Podle § 52 písm. f) může dát zaměstnavatel výpověď z důvodu:
 - nesplňování předpokladů stanovených zákonem,
 - nesplňování požadavků stanovených zaměstnavatelem,
 - neuspokojivých pracovních výsledků.
- Předpoklady se týkají jen zaměstnanců, kteří vykonávají práci, pro kterou určitý právní předpis nastavuje předpoklad, jako je například:
 - trestněprávní bezúhonnost,
 - řidičské oprávnění,
 - nutné vzdělání či kvalifikace.

4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

- Požadavky pro řádný výkon práce stanoví zaměstnavatel.
- Požadavky se mohou týkat:
 - jazykových nebo jiných dovedností,
 - naplňování normy práce,
 - morálních a osobnostních předpokladů.
- Požadavky musí být stanoveny rozumně vzhledem k vykonávané práci a tak, aby byly objektivně splnitelné.
- Požadavky mohou být zaměstnavatelem i měněny a doplňovány.
- Výpovědní důvod je dán jen tehdy, pokud zaměstnanec nevyhovuje požadavkům bez zavinění zaměstnavatele.

4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

- Mezi obvyklé požadavky patří i požadavek na uspokojivé pracovní výsledky.
- Neuspokojivé výsledky mohou spočívat v :
 - častých chybách zaměstnance,
 - špatné výkonnosti,
 - nestíhání pracovního tempa,
 - neschopnosti zaměstnance.
- Podmínkou platnosti výpovědi pro nesplňování požadavků, včetně neuspokojivých výsledků, není zavinění zaměstnance.
- Zaměstnanec musí být se všemi požadavky, včetně požadavků týkajících se pracovních výsledků, seznámen.

4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

- Podmínkou platnosti výpovědi pro neuspokojivé pracovní výsledky je, že byl zaměstnanec písemně vyzván k jejich odstranění.
- Výzva musí obsahovat:
 - popis neuspokojivých pracovních výsledků,
 - stanovení přiměřené doby k odstranění neuspokojivých výsledků,
 - výzvu k odstranění neuspokojivých výsledků,
 - upozornění na možnost výpovědi (doporučená náležitost).
- Výpověď může být dána, pokud i po uplynutí přiměřené doby neuspokojivé výsledky trvají (nebo se objeví znovu), a to až do 12 měsíců ode dne doručení výzvy.
- Podmínkou výpovědi je jen jediná výzva. Zaměstnavatel nemusí zaměstnance vyzývat opakovaně.

4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

- Podle § 52 písm. g) může dát zaměstnavatel výpověď z důvodu:
 - pro který může okamžitě zrušit pracovní poměr,
 - závažného porušení povinnosti vyplývajících z pracovního poměru,
 - soustavného méně závažného porušování povinnosti vyplývajících z pracovního poměru.
- Má-li zaměstnavatel důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, může na jeho základě rozvázat pracovní poměr i výpovědí.

4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

- Povinností vyplývající z pracovního poměru je povinnost:
 - která patří mezi vzájemná práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance v pracovním poměru,
 - která je stanovena zákonem, jiným právním předpisem, vnitřním předpisem, pracovním řádem nebo smlouvou.
- Zákoník práce upravuje řadu povinností zaměstnance. jde o povinnosti týkající se výkonu práce, využívání (dodržování) pracovní doby, ochrany majetku zaměstnavatele, spolupráce s dalšími zaměstnanci apod.
- Některé povinnosti musí zaměstnanec dodržovat nejen v pracovní době, nýbrž neustále.

4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

- Pokud se zaměstnanec dopustil porušení povinnosti, musí zaměstnavatel posoudit, o jak intenzivní porušení povinnosti šlo.
- Zákoník práce totiž rozlišuje tři stupně porušení povinnosti:
 - méně závažné,
 - závažné a
 - zvlášť hrubé.
- Při určování intenzity porušení povinnosti totiž musí být v každém konkrétním případě zváženy a pečlivě vyhodnoceny všechny jednotlivé okolnosti, jako například:
 - vznik škody a její výše, případně hrozba vzniku škody,
 - další důsledky, které porušení povinností pro zaměstnavatele znamená (např. ohrožení dobrého jména, narušení činnosti a plnění jeho úkolů),
 - ohrožení zdraví či života osob,
 - míra a forma zavinění zaměstnance,
 - doba a situace, v níž došlo k porušení povinnosti,
 - osoba zaměstnance, odpovědnost spojená s jeho prací a případně i jeho dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů.

4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

- O méně závažné porušení povinnosti jde v případech, kdy v důsledku porušení povinnosti zaměstnance nedošlo k narušení nebo ohrožení žádného významného zájmu, nevznikla vysoká škoda či jiná vážná újma.
- Žádnou nižší intenzitu než méně závažné porušení již zákon nerozeznává.
- Závažné porušení je takové porušení, kdy například došlo k závažnému narušení fungování zaměstnavatele, ke vzniku škody či ohrožení důležitého zájmu, nicméně s ohledem na okolnosti nelze dovodit, že by zaměstnavatel s tímto zaměstnancem nemohl ještě po výpovědní dobu spolupracovat a přidělovat mu práci.
- Zvláště hrubým je takové porušení povinnosti, v jehož důsledku nelze po zaměstnavateli rozumně a spravedlivě požadovat, aby se zaměstnancem dále jakkoli spolupracoval.

4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

- Závěr o tom, jak intenzivního porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru se zaměstnanec dopustil, činí zaměstnavatel.
- Tímto posouzením zaměstnavatele ovšem není vázán soud.
- Soud nebude při naznačeném rozhodování vázán ani tím, pokud zaměstnavatel ve svém pracovním řádu či vnitřním předpisu uvedl, jak bude hodnotit určitá porušení povinností zaměstnanců.
- Takové vnitřní předpisy zaměstnavatele mají tedy jen výchovný, preventivní či odstrašující povahu (a potud může být jejich vydání odůvodněné).

4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

- Na základě zvlášť hrubého porušení povinnosti může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr.
- Na základě závažného porušení povinnosti může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí.
- Pro méně závažné porušení povinnosti může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí, pokud:
 - se ze strany zaměstnance jednalo o soustavné porušování povinnosti a
 - zaměstnanec byl v posledních 6 měsících v souvislosti s porušováním povinnosti písemně upozorněn na možnost výpovědi.
- O soustavné porušování povinnosti jde v případě, kdy došlo nejméně ke třem skutkům porušení povinnosti.
- Mezi jednotlivými skutky musí být přiměřená časová souvislost.

4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

- Písemné upozornění na možnost výpovědi musí obsahovat:
 - skutkové vylíčení případu porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru, nebo několika případů porušení takových povinností, kterých se zaměstnanec dopustil,
 - výslovné uvedení, že pokud se bude zaměstnanec dále dopouštět porušování svých povinností, může zaměstnavatel na základě tohoto upozornění přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí.
- Upozornění na možnost výpovědi stačí jediné. Zaměstnavatel nemusí zaměstnance upozorňovat opakovaně.
- Ze zákona nelze dovodit, že by všechna (nejméně) tři porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru musela spočívat v porušení téže právní povinnosti.

4. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

- Podle § 52 písm. h) může dát zaměstnavatel výpověď zaměstnanci, který se dopustil zvlášť hrubého porušení povinnosti stanovené v § 301a.
- Jde o povinnost dočasně práce neschopného pojištěnce zdržovat se v době v době prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.
- O zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce by mohlo jít například tehdy, pokud by se zaměstnanec v místě pobytu nezdržoval dlouhodobě.
- K výpovědi musí zaměstnavatel přistoupit nejdéle do:
 - 1 měsíce, kdy se o důvodu k výpovědi dozvěděl,
 - 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.

5. Rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením

- V důsledku okamžitého zrušení končí pracovní poměr v den, kdy bylo toto jednání doručeno druhé straně.
- Jde o výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru.
- Okamžité zrušení musí být učiněno písemně. Druhé straně musí být doručeno do vlastních rukou.
- Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou okamžitě zrušit pracovní poměr jen na základě důvodů uvedených v zákoně.
- Důvod musí být v okamžitém zrušení skutkově vylíčen (stejně jako v případě výpovědi).
- Okamžité zrušení nelze odvolat ani jinak vzít zpět.

5. Rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením

- Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud:
 - 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
 - mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.
- Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

5. Rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením

- Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodu, že
 - zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
 - zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z pracovního poměru zvláště hrubým způsobem.
- Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s:
 - těhotnou zaměstnankyní,
 - zaměstnankyní na mateřské dovolené,
 - zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

5. Rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením

- Podmínky platnosti okamžitého zrušení ze strany zaměstnavatele pro zvlášť hrubé porušení povinnosti:
 - obdobné základní podmínky jako při výpovědi pro porušení povinnosti,
 - stejná pravidla hodnocení intenzity porušení povinnosti,
 - o zvlášť hrubé porušení povinnosti jde tehdy, pokud byla v jeho důsledku nevratně narušena vzájemná důvěra mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci dále přiděloval práci (byť jen po případnou výpovědní dobu).

Děkuji za pozornost