

Skončení pracovního poměru

Základy pracovního práva BZ405Zk

Skončení pracovního poměru

- Zánik základního pracovněprávního vztahu
 - Pozor na odvozené pracovněprávní vztahy
- Skončení vs. rozvázání
- Objektivní vs. subjektivní právní skutečnosti

Skončení pracovního poměru – objektivní

- Smrt
 - Zaměstnanec
- Uplynutí času
 - Pracovní poměr na dobu určitou
- Vypršení povolení k zaměstnání
- Rozhodnutí orgánu
 - vyhoštění

Uplynutí času - pracovní poměr na dobu určitou

- K sjednanému dni
- Možno rozvázat běžným způsobem
- POZOR!
- Výkon prací i po termínu skončení s vědomím zaměstnavatele = trvání pracovního poměru na dobu neurčitou – vyvratitelná právní domněnka
 - *21 Cdo 4891/2009 - pokud nedal zaměstnavatel nijak navenek na vědomí, že s další prací, kterou provádí zaměstnanec, nesouhlasí, pak zaměstnanec pracuje se souhlasem zaměstnavatele*

Skončení pracovního poměru - subjektivní

- Rozvázání pracovního poměru
 - Subjektivní právní skutečnost (projev vůle)
- Jednostranné vs. dvoustranné
 - Odlišný následek vad
- Předpoklady
 - Formální vs. obsahové

Rozvázání pracovního poměru - forma

- Výpověď
 - Písemně, jinak se k ní nepřihlíží
- Okamžité zrušení
 - Písemně, jinak se k němu nepřihlíží
- Zrušení ve zkušební době
 - Písemně, jinak se k němu nepřihlíží
- Dohoda
 - Písemně – relativně neplatné

Skončení pracovního poměru - dohoda

- Ust. § 49 zákoníku práce
- Písemnost
- Den skočení
- Důvod?
- Důsledky?

Skončení pracovního poměru – zrušení ve zkušební době

- Ust. § 66 zákoníku práce
- Písemné, jinak se nepřihlíží
- S i bez důvodu
- Pozor na diskriminační povahu

Skončení pracovního poměru - výpověď

- Jednostranné adresované právní jednání
 - Doručení
- Písemnost, jinak se k ní nepřihlíží
- Výpovědní dobou terminované skončení
- Zaměstnavatel musí uvést důvod

Skončení pracovního poměru – výpověď – z-l - důvody

- Organizační důvody
 - Ust. § 52 písm. a) až c)
- Zdravotní stav
 - Ust. § 52 písm. d) a e)
- Nesplňování požadavků/předpokladů a porušení povinností
 - Ust. § 52 písm. f), g), h)

Skončení pracovního poměru – výpověď – z-1 – důvody – organizační důvody

- Zrušení zaměstnavatele
- Přesunutí zaměstnavatele
- Nadbytečnost
 - Rozhodnutí o organizačních změnách a kauzální nexus
 - Výpověď i před nadbytečností?

Skončení pracovního poměru – výpověď – z-1 – důvody – zdravotní stav

- Nepříznivý zdravotní stav v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání
 - Lékařský posudek
 - Odstupné
- Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti z jiných důvod (příčina nesouvisí s výkonem práce)
 - Bez odstupného

Skončení pracovního poměru – výpověď – z-l – důvody – požadavky a povinnosti

- Nesplňování předpokladů či požadavků
- Nesplňování požadavků = nekvalitní práce
 - Vytýkací dopis
- Porušení povinnosti
 - Méně závažné
 - Závažné
 - Zvlášt' hrubé

Skončení pracovního poměru – výpověď – z-1 – důvody – požadavky a povinnosti

- Soustavné méně závažné porušení
 - Min. třikrát
 - Jakákoliv povinnost

- Závažné vs. zvlášť hrubé

- Intenzitu poměřuje soud
 - Sjednání kategorie zvlášť hrubého porušení v pracovní smlouvě?

Skončení pracovního poměru – výpověď z- lem

- Možno více výpovědí, více výpovědních důvodů
- Konkretizace důvodu, skutkové vymezení odpovídající právnímu důvodu
- Skutkové vymezení (popsat skutečnosti)

Skončení pracovního poměru – výpovědní doba

- Stejná pro obě strany, min. 2 měsíce
- Není třeba uvádět ani sjednat
- Vadně určená nečiní výpověď neplatnou, použije se zákonná výměra
- Dohoda o delší výpovědní době možná jen před začátkem běhu VD

Skončení pracovního poměru – okamžité zrušení pracovního poměru

- Prostředek ultima ratio
- Primárně hodnotí zaměstnavatel, závazně soud
- Důvod uplatnit do 2 měsíců (mas. 1 rok)

Skončení pracovního poměru – okamžité zrušení pracovního poměru

- Atak majetkové podstaty zaměstnavatele (jakákoliv hodnota)
 - 21 Cdo 59/2005
- Účinky okamžitě, případné datum je irelevantní
 - 21 Cdo 2815/2005
- Náležitá míra loajality
 - 21 Cdo 3478/2010

Skončení pracovního poměru – porušení povinnosti – do kdy uplatnit

- Třeba uplatnit v rámci subjektivní i objektivní lhůty (Odlišené pro jednotlivé typy)
- Výpověď dle ust. § 52h
 - Subjektivní do 1 měsíce
 - Objektivní do 1 roku
- Výpověď dle ust. § 52g
 - Subjektivní 2 měsíce
 - Objektivní 1 rok

Skončení pracovního poměru – porušení povinnosti – do kdy uplatnit

- Okamžité zrušení prac. poměru z-lem (dle ust. § 55 odst. 1 písm. b))
 - subjektivní 2 měsíce
 - objektivní 1 rok
- Okamžité zruš. prac. poměru z-cem (dle ust. § 56 odst. 1)
 - subjektivní 2 měsíce
 - objektivní 1 rok
- 21 Cdo 1673/2015
 - při opakujícím porušování běží objektivní lhůta od posledního porušení

Skončení pracovního poměru - Odvolání/vzdání se funkce

- pracovní poměr založený jmenováním může být rozvázaný jinak, nežli jen odvoláním/vzdáním se
- Vedoucí zaměstnanec
- Písemně
 - Konec následující den (výkon funkce)
 - Nabídková povinnost
 - Výpověď pro nadbytečnost
 - Odstupné (jen pokud zrušení místa)
- Vedoucí úředník/vedoucí úřadu
 - Ust. § 12 zákona o úřednících

Odvolání/vzdání se funkce

- Vedoucí úředník/vedoucí úřadu
 - Ust. § 12 zákona o úřednících
 - Písemně
 - PP nekončí (vyjma prac. poměru na dobu určitou)
 - Konec následující po doručení
 - Závažné porušení povinností/2 méně závažná porušení během 6 měsíců
 - Nedokončené vzdělávání
 - Ztráta bezúhonnosti
 - Výpověď pro nadbytečnost
 - Bez odstupného
 - Do vlastních rukou

Související povinnosti

- Odstupné
 - Ust. § 67 zákoníku práce
 - Ust. § 13 zákona o úřednících – další odstupné
- Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek
 - Obligatorně – Potvrzení, ihned při skončení
 - Fakultativně – pracovní posudek
 - 21 Cdo 1893/2002 – i po skončení pracovního poměru

Doručování

- Ust. § 334 a násl. zákoníku práce
- Písemnost
- Do vlastních rukou
- Postup:
 - Osobně
 - Elektronicky (datová schránka, zaručený podpis)
 - Poskytovatel poštovních služeb

Neplatné rozvázání pracovního poměru

- Ust. §§ 69 až 72 zákoníku práce
- 2 měsíce prekluzivní lhůta
- Trvání na dalším zaměstnávání
- Žaloba na určení

Konkurenční doložka – ust. § 310 zák. práce

- Zákaz konkurenčního jednání i v průběhu trvání pracovního poměru – ust. § 304 zákoníku práce
- Omezení Listinou garantovaného práva na práci po skončení pracovního poměru
- Podmínka sjednání
 - Lze spravedlivě požadovat
 - Ne na pedagogické zaměstnance (ust. § 311)

Konkurenční doložka – ust. § 310 zák. práce

- Součástí dohody
 - Závazek zaměstnance nevykonávat konkurenční činnost
 - Závazek zaměstnavatele hradit zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání
- Délka trvání konkurenční doložky, max. 1 rok
- Smluvní pokuta
 - fakultativně

Konkurenční doložka

- Skončení rozvázáním
 - Výpověď zaměstnancem při nesplnění podmínek zaměstnavatelem
 - Dohodou
- Skončení odstoupením zaměstnavatelem za trvání pracovního poměru

Atypické pracovněprávní vztahy

- Společným rysem – pracovní podmínky odlišné od standardního pracovního poměru na dobu neurčitou s plnou stanovenou týdenní pracovní dobou
- Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr
-
- Kratší pracovní doba (úvazek)
- Práce z domova
- Agenturní zaměstnávání

Atypické pracovněprávní vztahy - dohody

- Pracovněprávní vztahy založené
 - Dohodou o provedení práce
 - Dohodou o pracovní činnosti
- Přiměřená úprava pracovnímu poměru dle ust. 77 odst. 2 zákoníku práce, vyjma např.
 - Skončení pracovního poměru
 - Rozvrh pracovní doby
 - Dovolená
- Agenturní zaměstnávání

Skončení – atypické pracovněprávní vztahy

- Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
 - Sjednaný způsob
 - Výpověď
 - Bez uvedení důvodu
 - Výpovědní doba 15 dní od doručení
 - Bez odstupného
 - Bez ochranné doby

... kde něco končí,
něco jiné začíná ...