

# Nezranitelnější situace I

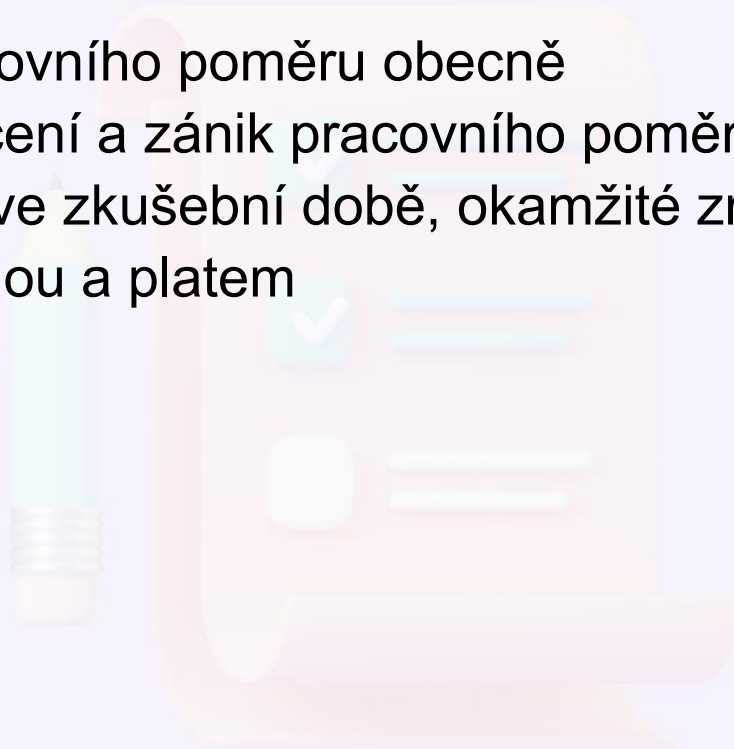
CORE111Práce, právo a moderní společnost

JUDr. **Michal Smejkal**, Ph.D.

9. 11. 2023

# Program setkání

- Zkušební doba
- Ke skončení pracovního poměru obecně
- Rozvázání, skončení a zánik pracovního poměr
- Dohoda, zrušení ve zkušební době, okamžité zrušení, výpověď
- Odměňování mzdou a platem




# Zkušební doba

max. 3 měsíce (u vedoucích zaměstnanců max. 6 měsíců)



písemně sjednána nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce



nesmí být dodatečně prodlužována, ale ze zákona se prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby (např. nemoc,...), a o dobu celodenní dovolené

# Skončení pracovního poměru



## Právní jednání

Dohoda o rozvázání pracovního poměru  
Zrušení pracovního poměru ve zkušební době  
Okamžité zrušení pracovního poměru  
Výpověď



## Uplynutím sjednané doby



## Rozhodnutí



## Smrtí zaměstnance, příp. zaměstnavatele

# Jaké jsou podstatné náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru?

**Dohoda o rozvázání pracovního poměru**  
(§ 49 zákoníku práce)

Zaměstnavatel .....  
se sídlem .....  
IČ .....  
Jednající.....  
(dále jen zaměstnavatel)

Pan/paní.....  
Bytem.....  
r.č. ....  
(dále jen zaměstnanec)

V .....dne .....

.....  
Zaměstnavatel

.....  
Zaměstnanec

Zdroj: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/sablony/zamestnanec-zamestnavatel/dohoda-o-rozvazani-pracovniho-pomeru/>

**vyjádření vůle stran  
rozvázat pracovní poměr  
dohodu**

**den, kdy pracovní poměr  
končí**

uzavírají podle § 49 zákoníku práce tuto  
**dohodu o rozvázání pracovního poměru**

**I.**  
Zaměstnanec a zaměstnavatel se tímto dohodli na rozvázání pracovního poměru,  
který byl založen na základě pracovní smlouvy ze dne .....  
Pracovní poměr skončí ke dni .....

**II.**  
K dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu ..... (např.  
organizačních změn u zaměstnavatele).

**III.**  
Tato dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž každá ze smluvních stran  
obdrží po jednom.

# Dohoda

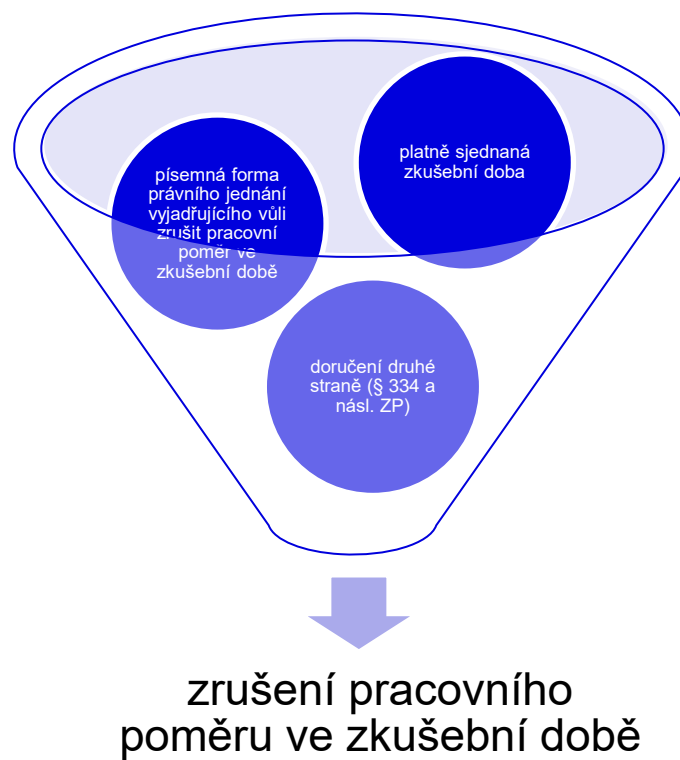
Zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřel dne 15. 9. 2023 dohodu o rozvázání pracovního poměru. K rozvázání pracovního poměru má (mělo) dojít dne 11. 9. 2023.

1. Může dojít k rozvázání pracovního poměru dohodou i zpětně?
2. Kdy na základě tohoto právního jednání skončí pracovní poměr (skončí-li vůbec)?

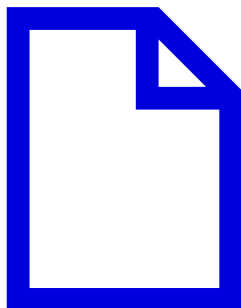
## NS 21 Cdo 2039/2012:

Ve vztahu k dohodě o rozvázání pracovního poměru to znamená, že **je vyloučeno, aby dohodou byl ukončen pracovní poměr s účinností dřívější, než vůbec k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru došlo**. Sjednají-li přesto účastníci rozvázání pracovního poměru dnem, který předchází uzavření dohody, nemohou právní účinky takového ujednání zpětně nastat. Pracovní poměr v takovém případě **zaniká dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru**. Je tomu tak proto, že shoda vůlí účastníků rozvázat pracovní poměr je zde nepochybná a jejich omyl ohledně toho, kdy nastávají právní účinky sjednané dohody, nemůže nic na uvedené shodě vůlí změnit. Pracovní poměr proto bude skutečně rozváznán, ale nikoli zpětně, nýbrž okamžikem, kdy se na rozvázání pracovního poměru účastníci (zaměstnanec a zaměstnavatel) shodli.

## Zrušení pracovního poměru ve zkušební době



# Zrušení pracovního poměru ve zkušební době



Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.



# ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ ZAMĚSTNANCEM

## *Zrušení pracovního poměru ve zkušební době*

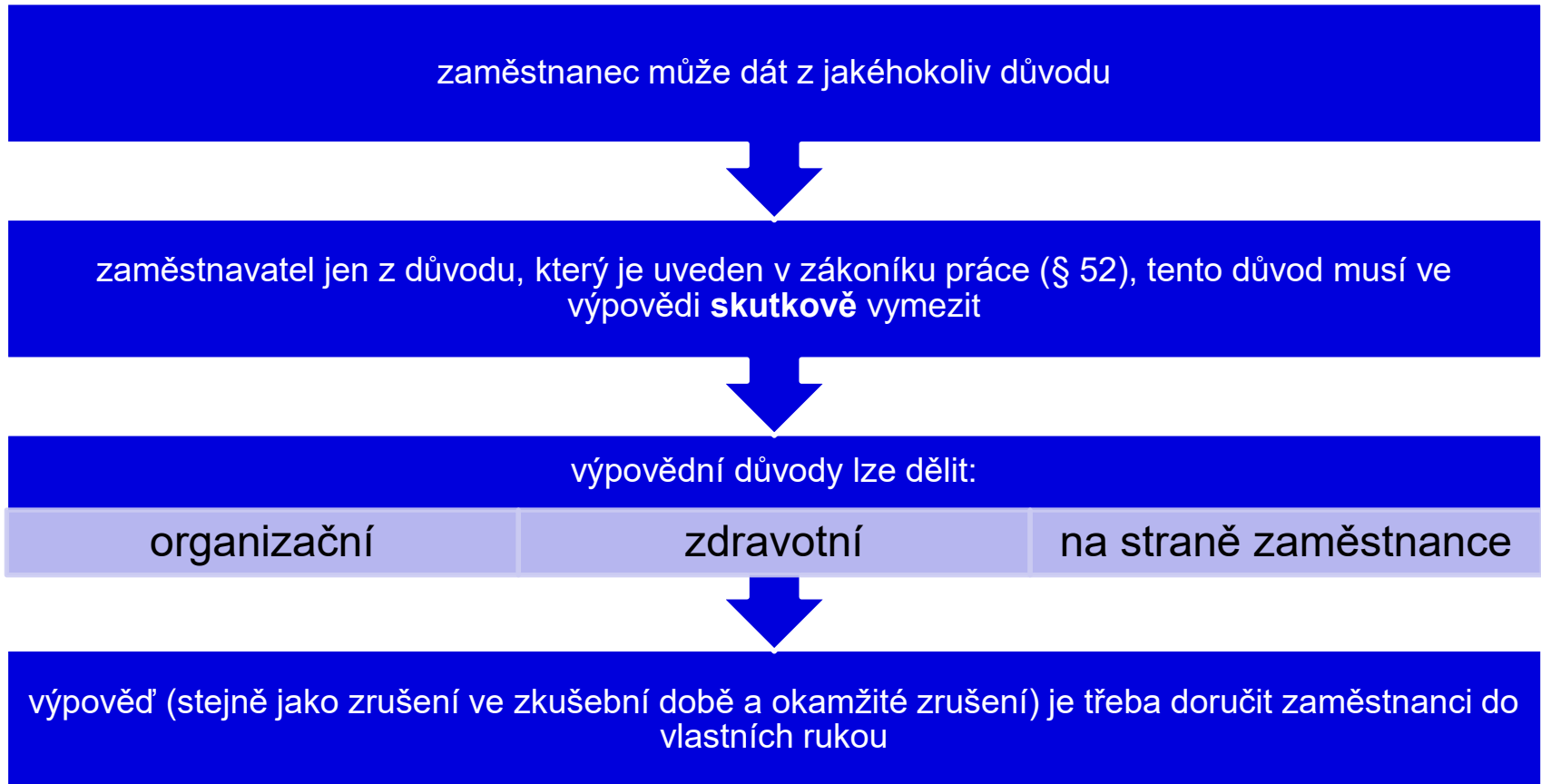
Na základě pracovní smlouvy uzavřené **16. 8. 2023** u Vaší společnosti od **1. 9. 2023** pracuji jako poradce.

V pracovní smlouvě byla v souladu s § 35 zákoníku práce písemně sjednána zkušební doba v trvání 3 měsíců.

Sděluji Vám, že svůj pracovní poměr v souladu s § 66 zákoníku práce ruším ve zkušební době ke dni **28. 11. 2023**.

V Brně dne 9. 11. 2023

# Výpověď



# Výpovědní doba

výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi

je nejméně dvouměsíční

pracovní poměr skončí až uplynutím výpovědní doby

př.: Dál-li zaměstnanec 9. 11. 2023 výpověď, výpovědní doba začne běžet 1. 12. 2023 a skončí 31. 1. 2024, kdy skončí i jeho pracovní poměr.

# Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru – ZAMĚSTNAVATEL

– § 55 ZP, výjimečně



§ 55  
odst. 1  
písm.  
a)

zaměstnanec je **pravomocně** odsouzen

- pro **úmyslný** trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu **delší než 1 rok**,
- 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**

§ 55  
odst. 1  
písm.  
b)

porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci **zvláště hrubým způsobem**

# Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru – ZAMĚSTNANEC

– § 56 ZP, výjimečně



§ 56  
odst. 1  
písm.  
a)

Zaměstnanec 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,**

§ 56  
odst. 1  
písm.  
b)

zaměstnavatel zaměstnanci **nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti**


# Odměňování

- mzda
  - v soukromém sektoru
  - sjednaná v pracovní nebo jiné smlouvě, příp. kolektivní smlouvě, stanovená vnitřním předpisem, určená mzdovým výměrem
  - minimální mzda
- plat
  - v rozpočtovém sektoru
  - určen zaměstnavatelem platovým výměrem



# Splatnost a výplata

mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku



v zákonných penězích



na základě dohody se zaměstnancem -> jeden platební účet určený zaměstnancem

# Otázky? 😊





**MUNI**  
**LAW**

**Děkuji za pozornost!**