

Nezranitelnější situace I

CORE111Práce, právo a moderní společnost

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

7. 11. 2024

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)

s tzv. „flexibilní novelou ZP“ má dojít ke zvýšení na 4 (8) 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

i zde mají být změny

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)

Vdne

.....
Zaměstnavatel

.....
Zaměstnanec

Zdroj: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/sablony/zamestnanec-zamestnavatel/dohoda-o-roz vazani-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

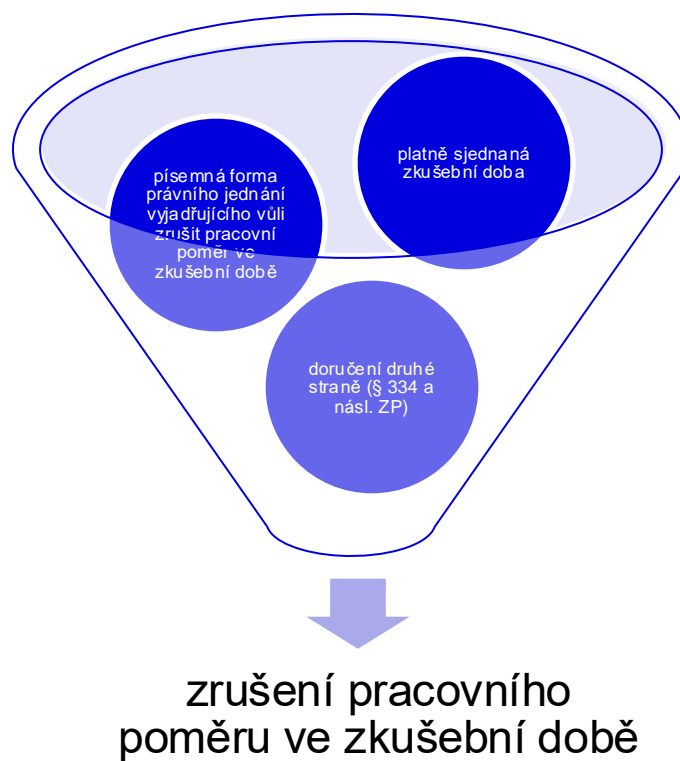
Zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřel dne 15. 9. 2024 dohodu o rozvázání pracovního poměru. K rozvázání pracovního poměru má (mělo) dojít dne 11. 9. 2024.

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

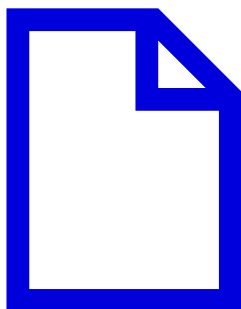
NS 21 Cdo 2039/2012:

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. 2024** u Vaší společnosti od **1. 9. 2024** pracuji jako poradce.

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

Sdělují Vám, že svůj pracovní poměr v souladu s § 66 zákoníku práce ruším ve zkušební době ke dni **28. 11. 2024**.

V Brně dne 7. 11. 2024

Výpověď

zaměstnanec může dát z jakéhokoliv důvodu



zaměstnavatel jen z důvodu, který je uveden v zákoníku práce (§ 52), tento důvod musí ve výpovědi **skutkově** vymežit



výpovědní důvody lze dělit:

organizační

zdravotní

na straně zaměstnance



výpověď (stejně jako zrušení ve zkušební době a okamžité zrušení) je třeba doručit zaměstnanci do vlastních rukou

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. 2024 výpověď, výpovědní doba začne běžet 1. 12. 2024 a skončí 31. 1. 2024, kdy skončí i jeho pracovní poměr.

chystají se změny

Chce-li dát zaměstnanec výpověď...

Vážení,

na základě pracovního poměru vzniklého na základě smlouvy ze dne 18. 6. 2022 pracuji u vaší společnosti jako zaměstnanec na pracovní pozici marketingový specialista.

Oznamuji vám, že tímto dávám výpověď z výše uvedeného pracovního poměru podle § 50 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

S pozdravem

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!