

MUNI
PED

Pracovní poměr - skončení

Ing. Nikola Straková

Úprava skončení pracovního poměru

– Potřeby zaměstnanců:

- Stabilita zam-nání v případě svědomitého plnění pracovních povinností
- Změna/ukončení PP z jakýchkoli důvodů

– Potřeby zaměstnavatelů

- Ukončit PP se zam-ci, pro které nemají uplatnění
- Porušení kázně
- Zaostávání v práci

Společenský význam skončení PP

- Společensky žádoucí mobilita pracovních sil
- Eliminace negativních následků pro zam-ce
 - Ztráta odměny
 - Snížení úrovně hmotného zabezpečení rodiny
 - Snížení společenského postavení
 - Nepříznivé psychologické dopady na osobnost zam-ce

Skončení pracovního poměru

1. Dohodou
2. Výpovědí
3. Okamžitým zrušením
4. Zrušením ve zkušební době
5. Uplynutím sjednané určité doby
6. Smrti zaměstnance, zaměstnavatele
7. Rozhodnutím státní orgánu

Dohoda

- **oboustranný** shodný projev vůle účastníků se skončením pracovního poměru k určitému dni
- Podstatnou náležitostí je den skončení pracovního poměru
- uvedení důvodu není nutné, ani když to požaduje zaměstnanec
- písemná forma pod sankcí neplatnosti
- Běžnou praxí je určitá platba zam-tele, aby zam-nec na dohodu přistoupil

Výpověď

- Výpověď **jednostranný projev** vůle, může dát zaměstnanec i zaměstnavatel.
- Pro její platnost je nutné splnit 2 podmínky:
 - Písemná forma pod sankci zdánlivosti (nicotnosti)
 - Doručení druhému účastníkovi.
 - Skutkové vymezení výpovědního důvodu u výpovědi dané zam-telem
- Účinky výpovědi nastávají jejím doručením.

Doručení výpovědi

– Doručování zaměstnavatelem

- Výpověď musí doručena do vlastních rukou zaměstnance
- Doručuje se přímo na pracovišti, v bytě nebo kdekoli bude zastižen, není-li to možné, potom držitelem poštovní licence. Účinky nastanou i tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

– Doručování zaměstnancem

- Zpravidla osobním předáním
- Doručení písemnosti je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal

Výpovědní doba

- sjednaná stejně pro zam-ce i zam-tele
- min. 2 měsíce
- Začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce
- prodloužení výpovědní doby smí být jenom písemnou smlouvou mezi zam-cem a zam-telem

Př.: Zaměstnanci je 18. září doručena výpověď z důvodu nadbytečnosti v organizaci.

Kdy skončí jeho pracovní poměr?

Výpověď daná zaměstnancem

- z jakéhokoli důvodu
- nebo bez uvedení důvodu.

Výpověď daná zaměstnavatelem

- Zam-tel může dát zam-ci výpověď pouze z důvodů taxativně uvedených v ZP §52
- Důvod musí být ve výpovědi skutkově vymezen tak, aby byl nezaměnitelný s jiným důvodem.
- Důvod výpovědi také nelze dodatečně měnit, jinak je výpověď neplatná

Výpovědní důvody

- a) Rušení či přemístění zam-tele nebo jeho části (bez právního nástupce)
- b) Nadbytečnost zaměstnance vyvolaná organizačními změnami
- c) Dlouhodobé zdravotní důvody na straně zam-ce (nezpůsobilost konat dosavadní práci)
- d) Nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zam-ce
 - specifickou podobou nesplňování požadavků jsou neuspokojivé pracovní výsledky. Zde může být výpověď dána jen jestliže:
 - Zam-tel tento stav nezavinil
 - Zam-nec byl k odstranění nedostatků v posledních 12ti měsících písemně vyzván, ale tyto nedostatky v přiměřené stanovené mu lhůtě neodstranil.
- e) Důvody, které má zaměstnavatel pro okamžité zrušení pracovního poměru
- f) Závažné porušení pracovní kázně
 - soustavné méně závažné porušování pracovní kázně, jestliže zam-nec byl v posledních 6ti měsících v souvislosti s porušením kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

- a) V době, kdy je uznán zam-nec dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz.
- b) Při povolání ke službě v ozbrojených složkách (platí pro civilní službu).
- c) V době dlouhodobého uvolnění pro výkon veřejné funkce.
- d) V době kdy je zam-kyně těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou.
- e) V době dočasné nezpůsobilosti pro noční práci u zam-ce pracujícího v noci.

Omezení zákazu výpovědi

- Zákaz výpovědi je omezen ve spojení se stanovenými výpovědními důvody:
 - a) ruší se zam-tel nebo jeho část, lze dát výpověď ve všech případech ochranné doby,
 - b) přemísťuje-li se zam-tel neplatí pro těhotné zam-kyně nebo zam-kyně nebo zam-ce který čerpá mateřskou dovolenou ,
 - c) z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru, pokud nejde o zam-kyni na mateřské dovolené,
 - d) pro jiné porušení pracovní kázně, nejde-li o těhotnou zaměstnankyni nebo zaměstnance, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Př.: Zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z důvodu nadbytečnosti, tato výpověď byla doručena zaměstnanci dne 15.4.2014. Kdy skončí pracovní poměr zaměstnance, pokud byl od 27.6.2014 do 1.7.2014 v pracovní neschopnosti?

Okamžité zrušení pracovního poměru

- Výjimečný způsob ukončení pracovního poměru
- Zam-nec nemůže ze závažných důvodů pokračovat v pracovním poměru
- Pracovní poměr končí dnem doručení okamžitého zrušení pracovního poměru
- Musí:
 - mít písemnou formu,
 - být skutkově vymezen zákonným důvodem §55,
 - být prokazatelně doručen ve lhůtě.

Okamžité zrušení pracovního poměru zam-tele

- pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok (na dobu nejméně 6 měsíců, spáchá-li trestný čin při plnění pracovních úkolů)
- porušení pracovních povinností (pracovní kázně) zvláště hrubým způsobem

Okamžité zrušení pracovního poměru zam-cem

- Zam-nec nemůže podle lékařského posudku dále konat práce bez vážného ohrožení na zdraví a zam-tel jej nepřevvedl v době 15 dnů ode dne předložení posudku na jinou vhodnou práci
- Nevyplacení mzdy nebo náhrady mzdy zam-telem do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (zam-nec má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu)

Př.: Zaměstnavatel nevyplatil mzdu za měsíc leden. Kdy může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr?

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

- Může zam-tel i zam-nec
 - Z jakéhokoliv důvodu nebo
 - Bez uvedení důvodu
 - Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být učiněno písemně, jinak je nicotné (zdánlivé)
 - Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější
 - Pracovní poměr lze takto zrušit i v ochranné době neplatí zde
- ²⁰ zákaz výpovědi (mimo prvních 14 dnů pracovní neschopnosti)

Př.: Zkušební doba trvá od 1.9. do 30.11. Zam-tel se dne 29.11 rozhodl, že se zam-cem zruší pracovní poměr ve zkušební době ke dni 30.11. Dne 29.11. napíše písemné zrušení ve zkušební době a odešle jej zam-ci, kterému to zároveň ústně oznámí 30.11. Zrušení ve zkušební době neobsahuje den skončení pracovního poměru a je doručeno zam-ci 1.12.

Skončení pracovního poměru na dobu určitou

- Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou skončí uplynutím této doby (většinou se uvádí konkrétní den).
- Pokračuje-li zam-nec po uplynutí sjednané doby, s vědomím zam-tele dále v konání prací (zam-tel mu dále přiděluje práci nebo ji výslovně nezakáže), platí, že pracovní poměr se změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou.
- Před uplynutím sjednané doby lze pracovní poměr skončit i ostatními způsoby

Příklad

- Pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou a to na 4 roky.
Zaměstnanec namítá, že po uplynutí 3 let (maximální možná doba, na kterou lze sjednat pracovní poměr na dobu určitou) došlo k přeměně pracovního poměru na dobu neurčitou.
Dojde po 4 letech ke skončení pracovního poměru?

Smrt zam-ce

- Smrt zam-ce má za následek skončení pracovního poměru dnem jeho smrti.
- Nároky na nevyplacenou odměnu zam-ce do výše 3násobku průměrného měsíčního výdělku se nestávají součástí dědictví, ale automaticky přecházejí postupně na jeho manžela/ku, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti.
- Peněžité nároky zam-tele smrtí zam-ce zanikají s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zam-cem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodu a výše

Smrt zam-tele

- Smrtí FO, která je zam-telem, základní pracovněprávní vztah zaniká, to neplatí při pokračování v živnosti.
- Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zam-tele.

Krajská pobočka Úřadu práce vystaví zam-ci, jehož pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti zanikly, na jeho žádost potvrzení o zaměstnání

Př.: Zaměstnanec zemřel, ke dni smrti existoval jeho dluh vůči zaměstnavateli za nedbalostní způsobenou škodu ve výši 10.000,- Kč. Zaměstnavatel mu naopak dosud nevyplatil mzdu ve výši 50.000,-Kč a cestovní náhrady ve výši 10.000,-Kč. Mzda zaměstnance činí 12.000,-Kč.

Povinnosti zam-tele v souvislosti se skončením pracovního poměru

- Za účelem nejen ochrany zam-ce, ale i zam-tele
- Nový zam-tel, který chce přijmout zam-ce do pracovního poměru
 - By měl mít představu o pracovních a odborných znalostech zam-ce
 - Musí mít potvrzeno předcházející zaměstnání zam-ce
- Pracovní posudek
- Zápočtový list/potvrzení o zaměstnání

Pracovní posudek

- Obsahem pracovního posudku je:
 - hodnocení práce zam-ce,
 - jeho kvalifikace,
 - schopností
 - a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.
- Pracovní posudek je zam-tel povinen vydat zam-ci do 15ti dnů ode dne, kdy si o něj zam-nec požádá, není povinen dříve než 2 měsíce před skončením pracovního poměru.

Zápočtový list, potvrzení o zaměstnání

– Zam-tel je povinen vydat zam-ci po skončení zaměstnání a uvést

v něm:

- a) Údaje o zaměstnání
- b) Druh konaných prací
- c) Dosaženou kvalifikaci
- d) Zda byl pracovní poměr zrušen pro porušení právních povinností
- e) Odpracovanou dobu
- f) Zda jsou ze mzdy zam-ce prováděné srážky ze mzdy

Odstupné

- **Zákonné** vyplývá z ustanovení zákoníku práce
 - Výpověď nebo dohoda z důvodu organizačních změn (§52 písm. A) až c) ZP)
= Rušení , přemístění zam-tele nebo jeho části, nadbytečnost zam-ce
- **Smluvní** na základě ujednání
 - Může být vyšší než zákonné
 - Zákon jeho výši neomezuje
 - V kolektivní smlouvě/vnitřním předpisu

Zákonné odstupné

Doba trvání pracovního poměru	Výše odstupného (nejméně)
< 1 rok	1 x průměrný výdělek
1 rok a < 2 roky	2x průměrný výdělek
>= 2 roky	3x průměrný výdělek

- Zam-ci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zam-telem z důvodů, že nemůže vykonávat dosavadní práci **pro pracovní úraz, onemocnění z povolání** nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zam-tele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.
- Bude-li zam-nec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zam-tele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zam-teli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.

Nároky z neplatně rozvázaného poměru

- Možnosti účastníka pracovního poměru podat u soudu žalobu o určení neplatnosti skončení pracovního poměru, a to nejpozději v prekluzivní lhůtě 2 měsíce ode dne skončení výpovědní doby.
- Například když:
 - Výpovědní důvod je nezákonný
 - Výpověď nemá písemnou formu
 - Výpověď je dána v ochranné době

Rozváže-li zam-tel neplatně pracovní poměr

- Zam-nec prokazatelně oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání
 - pracovní poměr trvá i nadále a zam-nec má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, kdy mu nebylo umožněno konat práci
- Zam-nec netrvá na dalším zaměstnávání
 - pracovní poměr skončí dohodou posledním dnem výpovědní doby

Rozváže-li zam-nec neplatně pracovní poměr

- Zam-tel oznámil zam-ci, že trvá na tom, aby dále konal práci
 - pracovní poměr trvá i nadále a jestliže zam-nec odmítne dále pracovat, může na něm zam-tel požadovat náhradu škody, která mu tímto vznikla
- Zam-tel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval
 - pracovní poměr skončí dohodou

Př.: Zam-tel osobně doručil dne 15.12.2013 zam-nci výpověď z důvodu nadbytečnosti. Zam-nec se domnívá, že výpovědní důvod není skutkově naplněn. Upozorní zam-tele, že výpověď je dle jeho názoru neplatná a že trvá na dalším zaměstnávání. Zam-tel však na svém postupu trvá.

Kdy skončí pracovní poměr ?

Př.: Zaměstnavatel zrušil dne 15.1.2014 se zaměstnancem
pracovní poměr ústně ve zkušební době.

Kdy skončí pracovní poměr?