

**MUNI  
PED**

# **Pracovní poměr - skončení**

Ing. Nikola Straková

# 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.
- uvedení důvodu je nutné, jen požaduje-li to zaměstnanec
- písemná forma pod sankcí neplatnosti

# 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
- 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,
  - 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
- <sup>18</sup> 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

# Smrt zam-ce

- Smrt zam-ce má za následek skončení pracovního poměru dnem jeho smrti.
- Peněžité nároky zam-ce s výjimkou nároku na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění nezanikají a zásadně přecházejí na dědice.
- 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?