

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 není nutné
- 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 nepřevodl 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
- ¹⁸ 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.
- 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?