

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

VÝPOVĚĎ (§ 50)

VÝPOVĚĎ (§ 50)

- **jednostranné** právní jednání, kterým lze ukončit pracovní poměr, aniž by bylo třeba souhlasu druhé strany
- musí být **písemná**, jinak se k ní nepřihlíží
- **zaměstnavatel** může dát zaměstnanci výpověď **jen z důvodů** taxativně stanovených **v § 52**
- **zaměstnanec** může dát zaměstnavateli výpověď **z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu**
- zaměstnavatel musí **důvod** ve výpovědi **skutkově vymezit** tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.
- výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.

VÝPOVĚDNÍ DOBA

- musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele
- činí **nejméně dva měsíce**, prodloužit lze pouze písemně po vzájemném souhlasu zaměstnance a zaměstnavatele
- **počíná** běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi
- **končí** uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.
 - Př. Byla-li tedy doručena výpověď 7. srpna, počíná lhůta běžet od 1. září. Výpovědní doba (dva měsíce) končí 31.října.

VÝPOVĚDNÍ DOBA - § 51A ZP

- byla-li dána **výpověď** ze strany zaměstnance **v souvislosti s přechodem práv a povinností** z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů => pracovní poměr skončí **nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu** práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

● § 51a ZP + § 338 n. ZP

VÝPOVĚDNÍ DŮVODY

- taxativně vymezeny v § 52 ZP
- s ohledem na skutečnost, ke které se důvody výpovědi podané zaměstnavatelem vztahují, lze rozlišovat



- **organizační důvody** (§ 52 písm. a) až c) ZP)
- důvody vztahující se ke **zdravotní způsobilosti** (schopnosti) zaměstnance konat práci a plnit ostatní závazky plynoucí z pracovního poměru (§ 52 písm. d) a e) ZP)
- důvody vztahující se **k osobě zaměstnance** – k jeho chování a schopnostem (§ 52 písm. f) až h) ZP)

VÝPOVĚĎ – DŮVOD (ZAMĚSTNAVATEL) - §52 ZP

- a) **ruší-li** se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) **přemísťuje-li** se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se **zaměstnanec nadbytečným** vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro **pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání** nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší příslušné expozice,

VÝPOVĚĎ – DŮVOD (ZAMĚSTNAVATEL) - §52 ZP

e) **pozbyl-li zaměstnanec** vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, **dlouhodobě zdravotní způsobilost**,

f) **nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy** pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele **požadavky** pro řádný výkon této práce X spočívá-li nesplňování těchto požadavků v **neuspokojivých pracovních výsledcích**, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,

VÝPOVĚĎ – DŮVOD (ZAMĚSTNAVATEL) - §52 ZP

g) **jsou-li** u zaměstnance **dány důvody**:

a) pro které by s ním zaměstnavatel mohl **okamžitě zrušit pracovní poměr**

b) nebo pro **závažné porušení povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

c) pro **soustavné méně závažné porušování** povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,

h) poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a – **režim dočasně práce neschopného**

- viz. § 192 odst. 6 ZP

ZÁKAZ VÝPOVĚDI DANÉ ZAMĚSTNAVATELEM

ZÁKAZ VÝPOVĚDI (§ 53)

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v tzv. **ochranné době** (§53 odst. 1 ZP):

- a) v době, kdy je zaměstnanec uznán **dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek**, a v době **od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení**; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,
- b) při výkonu **vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení** ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro **výkon veřejné funkce**,
- d) v době, kdy je **zaměstnankyně těhotná** nebo kdy zaměstnankyně čerpá **mateřskou dovolenou** nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají **rodičovskou dovolenou**,
- e) v době, kdy je **zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci**.

ZÁKAZ VÝPOVĚDI (§ 53)

- souběh výpovědní doby a ochranné doby => § 53 odst. 2 ZP
- § 53 odst. 2 ZP: Byla-li **dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby** tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

ZÁKAZ VÝPOVĚDI (§ 54)

Zákaz výpovědi podle § 53 **se nevztahuje** na výpověď danou zaměstnanci

a) **pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b)**; to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,

b) **pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b)**; to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,

c) **z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr**, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),

d) **pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem [§ 52 písm. h)]**; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

ZÁKAZ VÝPOVĚDI

KS v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66.

- Rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou v dobe, kedy je pracovníčka tehotná, je právne neúčinné, a to bez ohľadu na to, či podnik o tehotenstve pracovníčky vedel.

ZÁKAZ VÝPOVĚDI

Výpovědní důvod	Věcný důvod	Chránění zaměstnanci
§ 52 písm. a)	Rušení Z nebo jeho části	—
§ 52 písm. b)	Přemístění Z nebo jeho části	Těhotná, zam. čerpající MD, zam. čerpající MD po dobu, po níž je žena opr. čerpat MD
§ 52 písm. c)	Nadbytečnost zaměstnance	Všichni zaměstnanci uvedení v § 53
§ 52 písm. d)	Zdr. nezp. -> prac. úraz, nemoc z povolání	Všichni zaměstnanci uvedení v § 53
§ 52 písm. e)	Zdr. nezp. -> ostatní	Všichni zaměstnanci uvedení v § 53
§ 52 písm. f)	Nesplňování předpokladů, požadavků, špatné pracovní výsledky	Všichni zaměstnanci uvedení v § 53

ZÁKAZ VÝPOVĚDI

Výpovědní důvod	Věcný důvod	Chránění zaměstnanci
§ 52 písm. g)	Důvod pro okamžité zrušení PP	Zam. čerpající MD, zam. čerpající MD po dobu, po níž je žena opr. čerpat MD
§ 52 písm. g)	Soustavné méně závažné nebo závažné porušení povinnosti	Těhotná, zam. čerpající MD, zam. nebo zaměstnanec čerpající RD
§ 52 písm. h)	Porušování povinností dle § 301a zvláště hrubým způsobem	Těhotná, zam. čerpající MD, zam. nebo zaměstnanec čerpající RD

ZÁKAZ VÝPOVĚDI

- zvláštní pravidla pro souběh výpovědní doby a ochranné doby podle § 54 písm. c) ZP
-  byla-li zaměstnanci nebo zaměstnankyni dána výpověď z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit PP, před nástupem MD (RD) tak, že by VD uplynula v době této MD (RD), skončí VD současně s MD (RD)

ODSTUPNÉ

ODSTUPNÉ

Zaměstnanci, u něhož dochází:

- a) k **rozvázání pracovního poměru výpovědí**
- b) danou **zaměstnavatelem**
- c) **z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů,**

přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně:

- a) **jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,**
- b) **dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,**
- c) **trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,**
- d) **součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.**

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož

ODSTUPNÉ

Zaměstnanci, u něhož dochází k **rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem** z důvodů uvedených v **§ 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů**, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně **dvanáctinásobku průměrného výdělku**. Byl-li se zaměstnancem rozváznán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své povinnosti podle § 270 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřísluší.

Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

ODSTUPNÉ

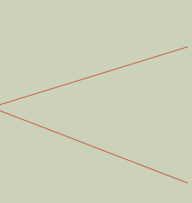
Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.

Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby podle odstavce 1.

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PP (§ 55 A NÁSL.)

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PP

- způsob jednostranného skončení PP
- PP zaniká okamžitě => není nutné čekat na uplynutí výpovědní doby

ROZLIŠUJEME  okamžité zrušení PP **zaměstnavatelem**
okamžité zrušení PP **zaměstnancem**

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PP ZAMĚSTNAVATELEM (§ 55)

ZAMĚSTNAVATEL může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy:

- a) byl-li **zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin** k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen 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,
- b) **porušil-li zaměstnanec povinnost** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PP ZAMĚSTNANCEM (§ 56)

ZAMĚSTNANEC může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže:

a) **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, nebo

b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1).

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele **náhrada mzdy nebo platu** ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O ROZVÁZÁNÍ PP

- Pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, **může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď** nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr **pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl**, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O ROZVÁZÁNÍ PP

- Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.
- V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec **skutkově vymezit jeho důvod** tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným.
- Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn.
- Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží.

**SKONČENÍ PRACOVNÍHO
POMĚRU NA DOBU
URČITOU
(§ 65)**

SKONČENÍ PP NA DOBU URČITOU

- Pracovní poměr na dobu určitou může skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3 a 4. Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.
- Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby **s vědomím zaměstnavatele** dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

**ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO
POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ
DOBĚ
(§ 66)**

SKONČENÍ PP NA DOBU URČITOU

- Pracovní poměr na dobu určitou může skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3 a 4. Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.
- Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby **s vědomím zaměstnavatele** dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

DĚKUJI ZA POZORNOST

