

10 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Cílem této kapitoly je vysvětlení základních pojmů z oblasti skončení pracovněprávních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, především pracovního poměru. Po prostudování potřebné literatury, zodpovězení položených otázek a zpracování níže uvedených úkolů budete mít přehled o tom, jak v této velice citlivé a komplikované oblasti správně postupovat. Kapitola je zaměřena hlavně na povinnosti zaměstnavatele, pro praxi však bude zřejmě užitečné znát také práva a povinnosti zaměstnance, vědět jak přistupovat k návrhu na dohodu na rozvázání pracovního poměru apod.

10.1 Základní pojmy z oblasti skončení pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Jediný oboustranný úkon v oblasti ukončení pracovně právních vztahů, je upravena v § 49 zákoníku práce.

Okamžité zrušení pracovního poměru

Může být ze strany zaměstnance i zaměstnavatele, pouze výjimečně ze dvou důvodů přesně určených § 55 a 56 zákoníku práce.

Výpověď

Způsob ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele, musí být dána písemně a doručena druhému účastníku.

Výpověď daná zaměstnavatelem

Právní úkon zaměstnavatele vedoucí ke skončení pracovněprávního vztahu, důvody jsou přesně vymezen v § 52 zákoníku práce.

Zákaz výpovědi

Zaměstnavatel nesmí (až na výjimky stanovené také zákoníkem práce) dát výpověď zaměstnanci, který je v ochranné době. Ochranná doba je specifikovaná v § 53, jsou to doby, kdy je pracovník práce neschopný, v lázeňském léčení, zaměstnankyně těhotná, na mateřské dovolené a při čerpání rodičovské dovolené. Dalšími obvyklými důvody je výkon veřejné funkce a vojenské cvičení.

10.2 Kde hledat doplňující informace?

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (hlavně § 48 až § 73)

Kolektiv autorů: *Abeceda mzdové účetní 2011*. 21. vyd., Olomouc, Nakladatelství ANAG, 2011.

Zde si doplňte nejméně tři další vhodné zdroje dle vlastního výběru.

.....
.....
.....

10.3 Prostor pro zpracování úkolů

Vraťte se do druhé kapitoly, na stránku, kde máte informace o založení nové firmy (nebo rozšiřování existující). S jejími zaměstnanci budeme potřebovat ukončit pracovněprávní vztahy:

Do tabulky uveďte názvy pracovních míst, počty, do poznámky upřesňující informace (například zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou apod. Vyberte pro jednotlivá pracovní místa vhodnou formu ukončení vztahu a doplňte do tabulky, svoje rozhodnutí stručně odůvodněte.

<i>Název pracovní pozice</i>	<i>Počet zaměstnanců</i>	<i>Forma pracovněprávního vztahu</i>	<i>Poznámky</i>	<i>Navrhovaná forma ukončení</i>

10.3.1 Základní podmínky pro rozvázání pracovního vztahu

Způsoby skončení pracovního poměru upravuje nový zákoník práce v § 48. Pracovní poměr může být rozvázán pouze:

- a) dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době.

Pokud je skončení pracovního poměru spojeno s vůlí jedné nebo obou stran, jde o právní úkon a používá se termín **rozvázání pracovního poměru**.

Pokud došlo k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením, je zaměstnavatel povinen dle ustanovení § 48 odst. 5 ZP tuto skutečnost písemně oznámit místně příslušnému úřadu práce, lhůta k oznámení v zákoníku práce chybí.

Rozvázání pracovního poměru je nutno zásadně provádět písemnou formou. U dohody, výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru je to zásadní podmínka platnosti tohoto úkonu, obecně lze říct, že tak lze předejít následným sporům.

Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

V souvislosti se skončením pracovního poměru má zaměstnavatel vymezeny určité povinnosti, zejména o následující vyjmenované:

zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru (a také při skončení dohody o pracovní činnosti) potvrzení o zaměstnání,

pokud zaměstnanci má zaměstnanec právo na dovolenou a tuto do skončení pracovního poměru nevyčerpá, je zaměstnavatel povinen mu ji proplatit náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku,

pokud to umožňuje zaměstnavateli technika výpočtu mezd, vyplatí zaměstnanci na jeho žádost splatnou mzdu v den skončení pracovního poměru.

Na žádost zaměstnance se vydává případně též pracovní posudek. Pracovním posudkem je podle zákoníku práce soubor písemností týkajících se hodnocení práce a kvalifikace zaměstnance, jeho schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.

Zákoník práce v některých případech (uvedených v § 67) ukládá zaměstnavateli povinnost vyplatit zaměstnanci při skončení pracovního poměru odstupné coby jednorázové peněžité plnění. Od 1. 1. 2007 přísluší právo na odstupné ze zákona rovněž zaměstnanci, s nímž byl pracovní poměr rozvázán výpovědí nebo dohodou a důvodem byla skutečnost uvedená v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce. Zde činí minimální výše odstupného dvanáctinásobek průměrného výdělku.

Novinkou od 1. ledna 2007 je také zákonné právo na odstupné toho zaměstnance, který okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy, náhrady mzdy nebo jakékoliv jejich části do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.

V souvislosti se skončením pracovního poměru je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání. Dle nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci se pracovní volno bez náhrady mzdy poskytne zaměstnanci na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu, ale již s náhradou mzdy, se pracovní volno poskytne zaměstnanci před skončením pracovního

poměru výpovědi danou zaměstnavatelem nebo dohodou z tzv. organizačních důvodů. Pracovní volno lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

Nedodržení povinností vyplývajících pro jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru z právních předpisů může vést k nepříjemnému soudnímu sporu, popřípadě k postihu ze strany inspekce práce.

Doručování písemností také upravuje zákoník práce, je to v ustanoveních § 334 a následujících. Písemnosti zaměstnavatele týkající se mimo jiné skončení pracovního poměru musejí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Písemnosti doručuje zaměstnavatel zaměstnanci na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (v tomto případě se předpokládá písemný souhlas zaměstnance s touto formou doručování a existence elektronického podpisu založeného na kvalifikovaném certifikátu). Není-li to možné, lze písemnost doručit též prostřednictvím pošty.

V posledně uvedeném případě zákoník práce vychází z toho, že písemnost se zasílá na poslední adresu zaměstnance, která je zaměstnavateli známa. Písemnost může být ovšem doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance. Při osobním doručení je třeba si nechat od zaměstnance potvrdit převzetí písemnosti, resp. zajistit svědky pro případ, že zaměstnanec dotčenou písemnost převzít odmítne. I tímto okamžikem totiž nastávají účinky doručení.

10.3.2 Výpověď daná zaměstnavatelem a okamžité zrušení pracovního poměru

O výpovědi dané zaměstnavatelem a hromadném propouštění získáte další informace z prezentovaných seminárních prací. Po prezentaci odpovězte na tyto otázky:

Musí zaměstnavatel uvést důvody výpovědi nebo záleží na dohodě se zaměstnancem (zda je tam požaduje)?

.....
.....

Vyjmenujte základní důvody pro výpověď danou zaměstnavatelem:

.....
.....
.....

.....
.....
.....

Jak je vymezena povinnost zaměstnávat určitý počet osob se zdravotním postižením?

.....
.....
.....

Jsou nějaké formy daňového zvýhodnění pro zaměstnavatele při zaměstnávání osob zdravotně postižených?

10.3.3 Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem je dalším z témat prezentovaných seminárních prací. Po prezentaci odpovězte na tyto otázky:

Jaké důvody musí uvést zaměstnanec, aby mohl dát výpověď svému zaměstnavateli?

.....
.....
.....

Je výpovědní lhůta v případě, že výpověď podá zaměstnanec, kratší nebo delší oproti výpovědi dané zaměstnavatelem?

.....
.....
.....

Může být výpovědní lhůta „nulová“?

.....
.....
.....

Jsou nějaké formy zvýhodnění pro zdravotně postižené zaměstnance v případě, že chtějí sami dát výpověď?

.....
.....
.....

10.3.4 Dohoda o skončení pracovního poměru

Dohoda o skončení pracovního poměru podle

§ 49 zákoníku práce

(1) Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.

(2) Dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec.

(3) Jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru vydá zaměstnavatel zaměstnanci.

Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr dnem, který byl v dohodě sjednán. Termín skončení pracovního poměru nemusí být určen jen stanovením konkrétního data, ale i jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti

Zákon dále stanoví, že pokud to požaduje zaměstnanec, musí být důvody rozvázání pracovního poměru v dohodě výslovně uvedeny.

Podle § 21 odst. 2 ZP nemusí být projevy účastníků právního úkonu – smlouvy - na téže listině, dohoda o rozvázání pracovního poměru může mít také podobu návrhu na jedné listině a jeho přijetí na jiné listině.

Zaměstnanec, který rozvazuje pracovní poměr dohodou, má (podle přílohy nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah důležitých osobních překážek v práci) nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy k vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru, a to na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době. V případech, kdy je rozvázání pracovního poměru odůvodněno organizačními změnami, vzniká nárok na placené volno. Pracovní volna lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

Neplatnost dohody může být způsobena zejména tím, že nebyla uzavřena svobodně. Neplatnost takové dohody o rozvázání pracovního poměru může zaměstnanec i zaměstnavatel uplatnit u soudu ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním pracovního poměru.

Rozdíly ve srovnání s úpravou platnou do 31. prosince 2006: zákon v tomto ustanovení stanoví písemnou formu dohody o skončení pracovního poměru pod sankcí neplatnosti a předpokládá, že dohodu sepíše zaměstnavatel a jedno vyhotovení této smlouvy vydá zaměstnanci. Povinnou písemnou formou dohody o rozvázání pracovního poměru se zaměstnavatelům značně komplikuje situace, například u některých profesí k tomu dochází poměrně často, že zaměstnanec oznámí či vzkáže zaměstnavateli, že již do práce nepříjde a končí. V obdobných situacích - pokud zaměstnavatel souhlasil - se dříve vycházelo z toho, že pracovní poměr skončil ústní dohodou. Zaměstnavatel pak mohl zaměstnance odhlásit ze zdravotního a sociálního pojištění. Podle nové právní úpravy bude nezbytné zaměstnanci evidovat neomluvené absence, případně skončit s ním pracovní poměr okamžitým zrušením, doručit mu do vlastních rukou tento právní úkon a teprve potom jej bude možné odhlásit ze zdravotního a sociálního pojištění.

Zaměstnankyně navrhne rozvázání pracovního poměru dohodou dne 30. listopadu, zaměstnavatel souhlasí a dohoda je uzavřena k 31. prosinci. Dne 12. 12. ale zaměstnankyně zjistí, že je těhotná. Chce dohodu z její strany zrušit a je ptá se, zda je vůbec dohoda platná?

.....
.....
.....

Zaměstnanec odešle zaměstnavateli dopis, ve kterém žádá o skončení pracovního poměru dohodou k 31. prosinci. Na tento dopis nedostal žádnou odpověď, takže k 1. lednu následujícího kalendářního roku uzavřel jiný pracovní poměr a k bývalému zaměstnavateli si přišel pro potvrzení zaměstnání.

.....
.....
.....

10.4 Další otázky a úkoly

Která legislativní norma upravuje problematiku ukončení pracovního poměru?

.....
.....

Kdy může zaměstnanec dostat výpověď dohodou?

.....

.....
.....

Zaměstnanec dostal okamžitou výpověď, protože v tomto roce už potřetí přišel do práce o 15 minut pozdě a vždy ho zaměstnavatel potkal a řekl, že už se to nesmí opakovat. Poradte mu, jak řešit tuto situaci.

.....
.....
.....

Dva zaměstnanci pivovaru ukradli společně ze skladu hotových výrobků deset kusů lahvého piva a byli při tom přistiženi. Oba mají uzavřený pracovní poměr na dobu neurčitou, kde byla sjednaná 3 měsíční zkušební doba. První nastoupil do zaměstnání 1. 8. 2011, druhý z nich 1. 10. 2011. Navrhněte postup řešení:

.....
.....
.....

Jaké důvody musí uvést zaměstnavatel, aby mohl dát výpověď svému zaměstnanci?

.....
.....
.....

Zaměstnavatel ruší část firmy a chce se dohodnout se všemi zaměstnanci na skončení pracovního poměru. Někteří zkušení zaměstnanci dohodu nepodepíší a chtějí počkat, až dostanou výpověď. Radí i ostatním kolegům, že to mají udělat stejně. Posuďte tuto situaci.

.....
.....
.....