

Právo zaměstnanosti, pracovní právo a právo kolektivního vyjednávání

JUDr. Lenka Povolná

[lena.povolna@gmail.com](mailto:lana.povolna@gmail.com)

Jaro 2025

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU, PORUŠOVÁNÍ PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ

Přednáška 22. 4. 2025

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- ▶ Hledisko flexibility - dobrovolnost být v pracovněprávním vztahu, prostor pro rychlé a bezproblémové rozvázání pracovního poměru po vzájemné dohodě, jednostranné ukončení (např. na počátku atp.).
- ▶ Hledisko ochranné - jeho cílem je stabilizace pracovního poměru ve smyslu neomezení jeho rychlého skončení bez vážných důvodů.
- ▶ Návrh, který neprošel do červnové novely ZP - výpověď bez uvedení důvodu (jeden z návrhů: **nárok na odstupné v rozsahu trojnásobku až šestinásobku průměrného výdělku** podle délky pracovního poměru, což mělo dávat dostatečný prostor pro nalezení jiného místa).

DOBŘÉ PODMÍNKY PRO ZAMĚSTNANCE, ABY VZTAH MOHL BÝT UKONČEN.

Zaměstnanec je chráněn před okamžitým zrušením a ve chvíli, kdy se nachází v některé ze sociálních situací.

Navíc ochrana prosakuje též do peněžitého plnění v souvislosti s ukončením.

Pracovní poměr jako pevný závazkový vztah.

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

► Základní dělení skončení pracovního poměru:

- jednostranné
- dvoustranné

- ze strany zaměstnance
- za strany zaměstnavatele

Právní události, které vedou ke skončení PP:

- čas (např. jeho uplynutí)
- soudní rozhodnutí (např. zákaz pobytu nebo trest vyhoštění)
- smrt zaměstnance
- smrt zaměstnavatele jako fyzické osoby (dle živnostenského zákona)

Smrt zaměstnavatele - fyzické osoby (pouze doplnění)

Živnostenský zákon:

§ 13

Pokračování v provozování živnosti při úmrtí podnikatele

(1) Zemře-li podnikatel, mohou v provozování živnosti pokračovat za podmínek stanovených v odstavcích 2 až 5 až do skončení řízení o projednání dědictví

a) správce pozůstalosti, anebo vykonavatel závěti, náleží-li mu správa pozůstalosti,

b) dědicové ze zákona, pokud není dědiců ze závěti,

c) dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti,

d) insolvenční správce ustanovený soudem podle zvláštního právního předpisu, nejdéle však do skončení insolvenčního řízení, a likvidační správce,

e) pozůstalý manžel nebo partner splňující podmínku uvedenou v písmenu c), pokud v živnosti nepokračují dědicové, nebo

f) svěřenský správce, pokud byl závod porizením pro případ smrti vložen do svěřenského fondu.

§ 342/1 ZP

Smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah zaniká (§ 48 odst. 4); to neplatí při pokračování v živnosti. Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona nebo pokračování v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.

Skončení pracovního poměru

Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru

§ 48

(1) Pracovní poměr může být rozvázán jen

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

(2) Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

(3) Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí

- a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
 - b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,
 - c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.
- (4) Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst. 1.

Rozhodnutí

- ▶ Dochází k němu na základě právní události - rozhodnutí státního orgánu - u cizince nebo FO bez státní příslušnosti.
- ▶ Důvod rozhodnutí:
 - zrušení povolení k pobytu
 - rozsudek, který ukládá trest vyhoštění z území ČR

Posledním případem je uplynutí doby, na které bylo vydáno povolení k pobytu.

Skončení PP uplynutím doby

- ▶ Skončení PP jako důsledek běhu času.
- ▶ PP sjednán na dobu určitou - vůle stran.
- ▶ I PP na dobu určitou může skončit způsoby jako PP na dobu neurčitou.

Pozn. Sjednání délky trvání PP v pracovní smlouvě... Když si nic nesjednáme?

PRAXE:

Co strany dělají před tím, než má pracovní poměr sjednaný na dobu určitou skončit... Viz případ udělení souhlasu vedoucího s pracovní cestou po skončení PP. **Viz dále.**

§ 65

Skončení pracovního poměru na dobu určitou

(1) 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.**

(2) **Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2) s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.**

Skončení PP dohodou

1. Jedná se o dvoustranné právní jednání (jediné), domluva obou stran (= dobrovolnost).
2. Pracovní poměr skončení dnem, který je v dohodě uveden jako den skončení.
3. Písemná forma, jinak neplatné.
4. Podstatná náležitost - den, kdy má PP skončit - který dosud zcela neuplynul.
Jaké další části/ náležitosti by měla ještě dohoda mít? A co důvody? A co fin. kompenzace?
5. Strany si spolu musí dohodnout obsah.

Úprava zákoníku práce:

Dohoda

§ 49

- (1) Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.
- (2) Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná.
- (3) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

Zrušení PP ve zkušební době

- ▶ Jednostranné právní jednání, kterákoliv ze stran, bez uvedení důvodu.
- ▶ Dochází ke zrušení dnem, který je v něm uveden.
- ▶ Účel zkušební doby aneb je to na každé ze stran.
- ▶ Podmínky zrušení PP ve ZD:
 - z jakéhokoliv důvodu, resp. bez uvedení důvodu
 - dnem uvedeným ve zrušovacím jednání, nejdříve dnem jeho doručení
 - bez souhlasu druhé strany

Zákoník práce:

§ 66

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

(1) Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

(2) Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje **písemná forma**, jinak se k němu nepřihlíží. **Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.**

Výpověď

- ▶ Jednostranné právní jednání - ke skončení dojde uplynutím výpovědní doby.
- ▶ Důležitý je projev vůle strany (která předává) a následný okamžik předání.
- ▶ Pracovněprávní vztah jako soubor práv a povinností obou stran - někdy ale nemohou být realizovány, pak je tedy možnost ukončení: zaměstnanec dobrovolně, zaměstnavatel dle zákonem stanovených výpovědních důvodů.
- ▶ **Může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď bez uvedení důvodu?** A pokud ne, měla by dle Vás být tato možnost dána zákonem? Proč ano, proč ne?
- ▶ OCHRANNÁ FUNKCE - zejm. pro výpověď určité kategorii zaměstnanců.
- ▶ Smysl (délky) výpovědní doby - doba určená pro „přechod“ k jinému zaměstnavateli a za dosavadních podmínek.
- ▶ Písemná forma. Účinky výpovědi nastávají jejím doručením druhé straně.
- ▶ Odvolání výpovědi - pouze se souhlasem druhé strany...viz ZP.
- ▶ Důvod jednou již podané výpovědi nelze dodatečně měnit.

VIZ ZP....

Výpověď dle zákoníku práce (§§ 50 až 51a)

Výpověď

§ 50

- (1) Výpověď z pracovního poměru musí být **písemná**, jinak se k ní nepřihlíží.
- (2) Zaměstnavatel **může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.**
- (3) **Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.**
- (4) Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. **Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.**
- (5) **Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.**

§ 51

- (1) **Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z § 51a.** Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná.
- (2) **Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce,** s výjimkami vyplývajícími z § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63.

§ 51a

- (1) Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.
- (2) Nebyl-li zaměstnanec o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, může dát z tohoto důvodu výpověď s tím, že
 - a) byla-li dána výpověď přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu,
 - b) byla-li dána výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

Co přináší červnová novela ZP - délka výpovědní doby

Kratší výpovědní doba

1. Dosud platí, že dvouměsíční výpovědní doba začíná běžet až od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. To znamená, že pokud byla výpověď doručena například 2. dubna, výpovědní doba začne až 1. května a pracovní poměr skončí 30. června, tedy téměř po třech měsících.

Nově výpovědní doba začne běžet okamžitě ode dne doručení výpovědi.

- Pokud tedy zaměstnanec obdrží výpověď 2. dubna, pracovní poměr skončí 2. června, což zajišťuje přesné dodržení dvouměsíční výpovědní doby. Tato změna eliminuje dosavadní nerovnosti, kdy délka výpovědní doby závisela na datu doručení výpovědi.
- Pomůže nám to v praxi?

Výpověď' daná zaměstnavatelem

Výpověď' daná zaměstnavatelem

§ 52 (kogentní)

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď' jen z těchto důvodů:

- 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 přípustné expozice,
- 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; 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,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; 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 zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Co v této souvislosti přináší červnová novela ZP...

Rychlejší ukončení pracovního poměru při porušení povinností

- ▶ V případech, kdy zaměstnanec hrubě nebo opakovaně porušuje své pracovní povinnosti, je dosud výpovědní doba standardní, tedy dvouměsíční.
- ▶ Novela zavádí zkrácení této doby na jeden měsíc. To znamená, že zaměstnavatelé mohou rychleji reagovat na závažná porušení pracovní kázně, aniž by museli čekat celé dva měsíce na ukončení pracovního poměru.
- ▶ Dobré pro praxi.

§ 52 písm. a) až c) ZP

- ▶ U zaměstnavatele dochází k nějaké změně navenek - zrušení zaměstnavatele nebo jeho části nebo k přemístění, organizační změny.

§ 52 písm. c) ZP

- ▶ Výpověď z důvodu nadbytečnosti:
 - organizační změna, o níž bylo rozhodnuto před dáním výpovědi
 - nadbytečnost zaměstnance
 - existence příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance
- ▶ Rozhodnutí o organizační změně - faktický akt aplikace práva, nikoliv právní jednání (nepřezkoumatelnost soudem). Písemná forma a náležitosti?
- ▶ Projednání organizačních změn s odborovou organizací.
- ▶ Kdy nejdříve je možné přijmout na zrušené místo jiného (nového) zaměstnance? Častá otázka manažerů...

Příklad

Zaměstnavatel dal výpověď zaměstnanci v pátek dne 14. října 2024, nejpozději k tomuto datu již muselo být rozhodnuto o organizační změně s uvedením dne, kdy nastane. Tímto dnem může být nejpozději 1. leden 2025. V opačném případě není dne 14. října 2024 dán důvod k výpovědi.

Dojede-li k organizační změně dříve, než skončí výpovědní doba, tj. dřív než 1. ledna 2025, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 ZP s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

§ 52 písm. e) ZP

- ▶ Zdravotní stav zaměstnance, resp. jeho zdravotní nezpůsobilost.
- ▶ Zaměstnavatel zjišťuje zdravotní způsobilost (nikoliv zdravotní stav!!) prostřednictvím zdravotních prohlídek (např. vstupní, periodická, mimořádná). Zdravotní posudek - vydává zařízení, které poskytuje zaměstnavateli pracovnělékařské služby (závodní preventivní péči), bez něhož je výpověď neplatná.
- ▶ MIMOŘÁDNÁ PRACOVNĚLÉKAŘSKÁ PROHLÍDKA - nutno vyslat.
- ▶ Převod na jinou práci nebo i dohoda na jiné práci.
- ▶ Závěr lékařského posudku: dlouhodobé pozbytí způsobilosti konat dál dosavadní práci. (dlouhodobý - zpravidla trvající dle než rok - NS 21 Cdo 2785/2010), zde novela ZP předpokládá změny, které mají v praxi zjednodušit tento typ výpovědi.

Schopnosti zaměstnance ve vztahu k výkonu práce - § 52 písm. f) ZP

Jedná se o nesplňování:

- Předpokladů pro výkon práce
- Požadavků pro výkon práce

Předpoklady pro výkon práce stanoví právní předpis - např. řidičské oprávnění, vyučení, vzdělání atp.

Změnou o ně zaměstnanec může přijít (např. přezkoušení, pozbytí) nebo mu jsou odňaty aktem veřejné moci (zákaz činnosti). Kromě výpovědi je zde možnost převedení na jinou práci (§ 41/2 ZP) - na dobu, kdy je nemá, nejvýše ale na dobu 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

Požadavky pro výkon práce stanoví přímo zaměstnavatel - musí být pro daný typ práce přiměřené. Měly by být dány už při vzniku PP. Požadavky - v pracovní smlouvě, vnitřních předpisech, ale i z pokynů vedoucího.

PŘÍKLAD (rozdíly mezi pojmy výše):

Řidičské oprávnění může být předpokladem a v jiném případě požadavkem (řidič z povolání a obchodní zástupce).

§ 52 písm. f), pokračování

- ▶ Výpověď pro nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce nemusí být dána hned poté, kdy je zaměstnanec začal nesplňovat, výpovědní důvod však musí trvat v okamžiku dání výpovědi i po celou výpovědní dobu.
- ▶ Mezi nesplňování požadavků patří i neuspokojivé pracovní výsledky. U nich kladen nemalý nárok na dokazování (!). Povinnost doložit:
 - Zadání úkolu a jeho nesplnění, resp. neplnění ve lhůtě, ve které jej prokazatelně plnil měl.
 - Zaměstnavatel musí upozornit na možnost výpovědi.

Obsah písemného upozornění:

- vymezení neuspokojivých pracovních podmínek ve vazbě na povinnosti,
- poskytnutí přiměřené lhůty k odstranění,
- upozornění na možnost výpovědi dle § 52 písm. f) v případě jejich přetrvání po uplynutí této doby.

Zaměstnavatel je následně oprávněn dát výpověď, pouze byl-li zaměstnanec na nespokojivé pracovní výsledky upozorněn v době posledních 12 měsíců před dáním výpovědi a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

(srovnej: NS 21 Cdo 4066/2008 - druhé porušení už bez upozornění a nebo NS 21 Cdo 3795/2017 - ukončit už i ve lhůtě, i když ještě neuplynula - je jasné, že nesplní)

§ 52 písm. g) ZP

g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které **by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr**, nebo pro **závažné porušení povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; 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, ...

§ 52 písm. g) ZP

- ▶ Pojem „pracovní kázeň“ - nahrazen pojmem „povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ - zde můžeme hovořit o porušení povinností. Změna je pouze pojmová.
- ▶ Intenzita porušení povinností:
 - ▶ Méně závažná
 - ▶ Závažná
 - ▶ Zvlášt' hrubým způsobem.
- ▶ Nejčastější porušení je dle § 301 až 302 ZP. **Viz dále...**

Porušení povinností

§ 301

Zaměstnanci jsou povinni

- a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
- b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
- c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
- d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

§ 301a

Jiné povinnosti zaměstnanců

Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.

§ 302

Vedoucí zaměstnanci jsou dále povinni

- a) řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,
- b) co nejlépe organizovat práci,
- c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- d) zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona,
- e) vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,
- f) zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,
- g) zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

§ 52 písm. g) ZP

- ▶ Konkrétní porušení, např.:
 - nedodržování pracovní doby (např. pozdní příchody), práce pod vlivem alkoholické látky, poškození věci zaměstnavatele, neuposlechnutí pokynu zaměstnavatele a další...
- ▶ Musí se jednat o povinnost související s pracovním poměrem - pracovněprávním vztahem. Jedná se zejm. o plnění úkolů a souvisejícího.
- ▶ Jak posoudit intenzitu porušení povinnosti? Individuálně (tak se vymezuje i judikatura).

PŘÍKLAD:

Zaměstnanec zadal zaměstnanci zpracovat technologický postup. Zaměstnanec ale tento úkol v daný den neodevzdal. Mohou být dva důvody neodevzdání (příkl.):

- a) Nedostatečné odborné schopnosti zaměstnance. MOHLO BY SE JEDNAT O NEUSPOKOJIVÉ PRACOVNÍ VÝSLEDKY.
- b) Zaměstnanci se zdálo zpracování tohoto úkolu zbytečné, nesmyslné. PORUŠENÍ POVINNOSTI.

PRÁCE POD VLIVEM ALKOHOLICKÝCH NÁPOJŮ U SEKRETÁŘKY ŘEDITELE A U ŘIDIČE ŠKOLNÍHO AUTOBUSU.

Bohatá judikatura...

Intenzita porušení povinností - kdy ukončit PP a kdy ne

Méně závažné porušení prac. povinností:

- nízká intenzita
- soustavné (zjednodušeně - judikatura říká alespoň 3x), může se jednat o odchýlné protiprávní jednání (R 52/94)
- Soustavnost = četnost, ale i časová závislost

Dle ZP:

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

Intenzita porušení povinností - kdy ukončit PP a kdy ne

- ▶ Závažné porušení povinností a porušení povinností zvlášt' hrubým způsobem
- ▶ Kritérium posuzování intenzity porušení:
 - ▶ Osoba zaměstnance a práce, kterou vykonává
 - ▶ Charakter povinností, které byly porušeny
 - ▶ Rozsah škody
 - ▶ Míra zavinění zaměstnance
 - ▶ Důsledky porušení pro zaměstnavatele
 - ▶ Dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů atp.
- ▶ Úmyslné jednání zam-ce s cílem poškodit - porušení zvlášt' hrubým způsobem
- ▶ Závažné porušení povinností - může jednorázově, pak...

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

§ 56

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

(1) 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).**

(2) Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 3.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

§ 55 ZP

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

- (1) 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.
- (2) Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem na otcovské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Společná ustanovení k ukončení PP

§ 58 ZP

(1) Pro porušení povinnosti vyplývající 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**, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.

(2) Stane-li se v průběhu 2 měsíců podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Hromadné propouštění

Hromadné propouštění

§ 62

(1) Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) **nejméně**

- a) 10 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- c) 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Skončí-li za podmínek uvedených ve větě první pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených v písmenech a) až c) i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z týchž důvodů dohodou.

Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, **písemně informovat** odborovou organizaci a radu zaměstnanců.

Odstupné

Odstupné

§ 67

(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem 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 zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

(2) 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 rozvázán 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 nepřisluší.

(3) Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

(4) 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.

Zákaz výpovědi

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

§ 53 ZP

(1) Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je

a) v době, kdy je zaměstnanci nařízena karanténa nebo je 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 služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby,

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 zaměstnanec čerpá otcovskou dovolenou anebo 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,

f) v době, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle zákona o nemocenském pojištění, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle zákona o nemocenském pojištění a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.

(2) 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 - výjimky z výjimek

§ 54 ZP

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, zaměstnance, který čerpá otcovskou 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, o zaměstnance na otcovské 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, otcovské nebo rodičovské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené, otcovské nebo rodičovské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou, otcovskou nebo rodičovskou dovolenou,
- d) pro jiné porušení povinností vyplývajících 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, zaměstnance čerpajícího otcovskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Projednání s odborovou organizací

§ 61

- (1) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.
- (2) Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.
- (3) Zaměstnavatel může použít souhlasu podle odstavce 2 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.
- (4) Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné. na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával
- (5) S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.

Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa

§ 73 ZP

(1) V případech uvedených v § 33 odst. 3 může ten, kdo je příslušný ke jmenování (§ 33 odst. 4), vedoucího zaměstnance z pracovního místa odvolat; vedoucí zaměstnanec se může tohoto místa rovněž vzdát.

(2) Jestliže je zaměstnavatelem jiná právnická osoba než uvedená v § 33 odst. 3 nebo fyzická osoba, může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z vedoucího pracovního místa podle odstavce 3, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát.

(3) Vedoucími pracovními místy podle odstavce 2 jsou pouze místa

a) v přímé řídicí působnosti

1. statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,

b) v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného

1. statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
2. zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,

za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

(4) Odvolání vedoucího zaměstnance podle odstavce 2 může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, její statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, tento zaměstnavatel.

Co se děje při odvolání

§ 73a ZP

- (1) Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno písemně. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější.
- (2) Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.
- (3) Byl-li pracovní poměr vedoucího zaměstnance jmenováním založen nebo změněn na dobu určitou, neskončí-li jeho pracovní poměr dříve, skončí uplynutím doby (§ 48 odst. 2).

Neplatné rozvázání pracovního poměru

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a **oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně**, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.



§ 72 ZP

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Pohodový zbytek týdne! 😊

JUDr. Lenka Povolná

lena.povolna@gmail.com