

Informace o skončení pracovního poměru

V souvislosti s mimořádnými opatřeními souvisejícími s pandemií nemoci COVID-19 uvádíme bližší informace k podmínkám některých způsobů skončení pracovního poměru.

Pracovní poměr může být rozvázán pouze způsoby, které stanovuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákoník práce.“

Možnosti skončení pracovního poměru jsou následující:

- Dohodou
- Výpovědí
- Okamžitým zrušením
- Zrušením ve zkušební době
- Uplynutím doby určité

Výpověď:

Výpověď je jednostranné právní jednání, se kterým druhá strana nemusí souhlasit. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů, které výslovně stanovuje zákoník práce v ustanovení § 52.

Důvody výpovědi dané zaměstnavatelem jsou následující:

- 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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařských 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 pracovnílékařských 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.

*Zákoník práce **zakazuje** dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je:*

- 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,
- b) při výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení,
- 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,
- f) v době, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti 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.

Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

V případě, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci ve výpovědní době z jiného důvodu, než je prostoj či nepříznivé povětrnostní vlivy, jedná se o jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Dohoda:

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranné právní jednání a vyžaduje souhlasu obou stran, tedy zaměstnavatele i zaměstnance. Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Dohoda musí mít písemnou formu a každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení této dohody.

Zrušení ve zkušební době

Zrušit pracovní poměr ve zkušební době mohou jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, a to z jakéhokoli důvodu, či bez uvedení důvodu. Dále platí, že zrušit pracovní poměr ve zkušební době ze strany zaměstnavatele není možno v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, nebo v době prvních 14 kalendářních dnů trvání karantény zaměstnance. Jedná se o jednostranné právní jednání, není zde zapotřebí souhlasu druhé strany. Pro zrušení ve zkušební době se vyžaduje písemná forma a pracovní poměr končí dnem doručení druhé straně, není-li uveden den pozdější.

Uplynutí doby určité:

Byl-li pracovní poměr sjednán na dobu určitou, končí pracovní poměr uplynutím této doby. 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.

Odstupné:

Odstupné náleží zaměstnanci, kterému skončil pracovní poměr **výpovědí** ze strany zaměstnavatele nebo **dohodou** o rozvázání pracovního poměru, a to z důvodů, které stanovuje zákoník práce v ustanovení § 52 písm. a) – c), to znamená v případech, kdy:

- a) se ruší zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) se zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

V těchto případech náleží odstupné ve výši:

- 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 zákoníku práce.

Odstupné náleží zaměstnanci, kterému skončil pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce: 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. V takovém případě náleží odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

V případě, kdy je práce vykonávána na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce, může být mezi smluvními stranami sjednán také způsob zrušení tohoto smluvního vztahu. Jestliže způsob není sjednán, platí, že je možno ho zrušit:

Dohodou

Právní vztah končí dnem, jež si smluvní strany sjednaly.

Výpověď

Výpověď může dát jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, a to z jakéhokoli důvodu, či bez uvedení důvodu a vyžaduje se písemné forma tohoto právního jednání. K výpovědi se váže patnáctidenní výpovědní doba, která začíná dnem, kdy byla výpověď doručena druhé straně.

V souvislosti s ukončením pracovněprávního vztahu je vhodné upozornit na povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, tzv. zápočtový list, tento by měl být zaměstnanci vydán v den skončení pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

V Opavě dne: 20 03. 2020