

# **Ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele**

Pracovní poměr může být rozváznán jen

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

Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

# Dohoda

- dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.
- dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná.
- každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

# Výpověď

- výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.
- zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v [§ 52](#).
- zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

- byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce.

- výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce

# Výpověď daná zaměstnavatelem

- pouze z důvodů uvedených v § 52 ZP

a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

a) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

a) 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

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,

- jedná se pouze o pracovní úraz či nemoc z povolání
- lékařský posudek vydává lékař pracovnělékařských služeb (závodní lékař, nikoliv lékař obvodní)

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

- nesplňuje předpoklady pro výkon funkce (např. ztratí bezúhonnost) nebo
- nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce



## **Okamžité zrušení pracovního poměru**

Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

- 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,
- porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

## **Společná ustanovení pro ukončení pracovního poměru**

- pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, 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.
- výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.
- jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období

- výpověď či okamžité zrušení je nutné doručit do vlastních rukou zaměstnance
- písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti; není-li to možné, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci
  - a) kdekoliv bude zaměstnanec zastižen (např. v místě jeho bydliště)
  - b) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,
    - poštou lze doručit pouze v případě, není-li možné doručit zaměstnanci na pracovišti nebo kde bude zastižen
    - nutná dodejka
  - c) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických

- při výpovědi dle § 52 písm. a) – c) 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) při výpovědi dle § 52 písm. d) ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku (pracovní úraz, nemoc z povolání)

## **Skončení pracovního poměru na dobu určitou**

- pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby
- 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**

- 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.
- 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.

## **Neplatné zrušení pracovního poměru**

- je možné uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců od skončení pracovního poměru
- pokud je výpověď neplatná (určuje soud) 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
- přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit