



Univerzita Palackého
v Olomouci



Univerzita Palackého
v Olomouci

Skončení pracovního poměru

Pracovní a služební poměry, PF UP

JAN GREPL



Skončení pracovního poměru

ZÁVISLÉ NA VŮLI	NEZÁVISLÉ NA VŮLI
DOHODA § 48/1 písm. a), § 49	UPLYNUTÍ DOBY (§ 48/2, § 65)
VÝPOVĚĎ § 48/1 písm. b), § 50 a násl.	SMRT ZAMĚSTNANCE (§ 48/4, § 328)
OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PP (§ 55 a násl.)	ROZHODNUTÍ ST. ORGÁNU (§ 48/3)
OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PP ZÁKON. ZÁSTUPCEM NEZLETILÉHO ZAM. (§ 56a)	SMRT ZAMĚSTNAVATELE, který je fyzickou osobou (§ 338)
ZRUŠENÍ PP VE ZKUŠEB. DOBĚ (§ 66)	FIKCE (§ 69/3, § 70 odst. 2)



Příklady

Zaměstnanec pan Jaromír Dlátka uzavřel pracovní smlouvu se zaměstnavatelem – společností Truhlárna s.r.o. Den nástupu do práce byl v pracovní smlouvě ujednán na 3. 3. 2016, kdy se měl pan Jaromír hlásit v 8:00 na personálním oddělení u paní Drábové. Paní Drábová ve stanovený den a hodinu pana Jaromíra marně vyhlížela. Pan Jaromír se do práce v uvedenou dobu nedostavil, telefony nezvedal. Když se ani v 10:00 téhož dne pan Jaromír nedostavil, paní Drábová se rozohnila a okamžitě běžela za jednatelem společnosti, kterému položila na stůl listinu označenou jako *Okamžité zrušení pracovního poměru*.

- **Posud'te, zda paní Drábová postupovala správně.**



Příklady

Pan Herbert Nykodým podal dne 3. 3. 2019 výpověď z pracovního poměru, neboť si obstaral práci u jiného zaměstnavatele, který mu slíbil vyšší mzdu. Od okamžiku podání výpovědi klesla pracovní morálka pana Herberta na minimum. O své pracovní povinnosti se řádně nestaral, kolegům nakázal, aby jej s ničím neotravovali s odůvodněním, že už to má stejně za pár a že už to nějak doklepe. V průběhu výpovědní doby přišel dne 5. 3. 2019 za panem Herbertem zaměstnavatel a upozornil jej na to, že je nespokojený s jeho prací. Pan Herbert se rozeřval na celou místnost a před všemi zaměstnanci zaměstnavateli sprostě vynadal. Zaměstnavatel ještě týž den doručil panu Herbertovi listinu nadepsanou jako *Okamžitě zrušení pracovního poměru*. Pan Herbert nepovažuje tuto listinu za směroplatnou a argumentuje tím, že pracovní poměr může skončit pouze na základě jím podané výpovědi, neboť byla podána dřív.

- **Posud'te, zda je tvrzení pana Herberta správné.**
- **Uved'te, kdy skončí pracovní poměr**



Příklady

Zaměstnanec v době, kdy byl uznán dočasně práce neschopným, se se zaměstnavatelem dohodl na skončení pracovního poměru dohodou k 1. 3. 2019. Den před skončením pracovního poměru navštívil zaměstnanec zaměstnavatele s tím, že dohoda o rozvázání pracovního poměru je neplatná, neboť byla uzavřena v tzv. ochranné době (§ 53 ZP).

- **Posud'te, zda je tvrzení zaměstnance správné.**
- **Jaká je obligatorní forma dohody o rozvázání pracovního poměru? Jaké jsou důsledky jejího nedodržení**



Příklady

Zaměstnavatel předložil zaměstnanci návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou. Zaměstnanec s předloženým návrhem souhlasil, svůj podpis však podmínil uvedením výslovného důvodu, na jehož základě měl být pracovní poměr na základě dohody rozvázán.

- **Je uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru povinnou náležitostí dohody?**
- **Může mít uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru pro zaměstnance nějaký vliv?**
- **Důvod rozvázání pracovního poměru spočíval v organizačních změnách zaměstnavatele (zrušení pracovní pozice zaměstnance). Uvedený důvod rozvázání pracovního poměru nicméně v dohodě nebyl uveden. Vzniká zaměstnanci nárok na odstupné?**



Podpora v nezaměstnanosti (§ 50/3 ZoZ)

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Vážnými důvody jsou důvody spočívající v

1. nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,
2. nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, (...) ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
3. docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
4. místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
5. okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce,
6. zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s Úřadem práce - krajskou pobočkou, Úřadu práce a pobočkou Úřadu práce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) při zprostředkování zaměstnání, nebo
7. jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele,



Odstupné

21 Cdo 1667/2001

- Byl-li pracovní poměr rozváznán dohodou, má zaměstnanec nárok na odstupné (§ 60a zák. práce), jestliže prokáže, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů uvedených v ustanoveních § 46 odst.1 písm. a) až c) zák. práce.
- To platí i tehdy, nebyly-li v dohodě uvedeny důvody, pro které se pracovní poměr končí, popřípadě obsahuje-li dohoda v rozporu se skutečností takové důvody rozvázání pracovního poměru, s nimiž zákon poskytnutí odstupného nespojuje.



Příklady

Zaměstnavatel učinil zaměstnanci návrh (ofertu) na rozvázání pracovního poměru dohodou. Svůj návrh odůvodnil tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody (požívání alkoholu v pracovní době), pro které by mohl se zaměstnancem zrušit pracovní poměr okamžitě. Zaměstnanec souhlasil s rozvázáním pracovního poměru dohodou. Na druhý den však přišel za zaměstnavatelem s tím, že dohoda není pro bezprávnou výhrůžku platná.

- **Posud'te platnost dohody.**



Příklady

Zaměstnanec pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 2. 2013 jako odborný referent provozně-ekonomického úseku u zaměstnavatele společnosti ABC, s.r.o. Poté, co skončila jeho pracovní neschopnost, která byla vyvolána následky pracovního úrazu, odevzdal zaměstnanec 3. 3. 2016 jednateři společnosti lékařský posudek ze dne 25. 2. 2016, podle něhož je zaměstnanec nadále zdravotně nezpůsobilý k výkonu svého dosavadního povolání bez vážného ohrožení svého zdraví, a zároveň předal jednateři listinu označenou jako *Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem*.

- **Kdo je oprávněn k vydání lékařského posudku, jímž bylo zaměstnanci stanoveno, že nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví?**
- **Může se zaměstnavatel proti posudku bránit?**



Příklady

Zaměstnanci byla mzda za měsíc leden 2018 vyplacena na jeho účet 15. března 2018. Podle pracovní smlouvy byla mzda za odvedenou práci splatná k 21. dni kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž vznikl zaměstnanci nárok na mzdu. Zaměstnanec předal dne 5. května 2018 zaměstnavateli dopis, v němž zaměstnavatele informoval o tom, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr podle § 56 odst. 1 písm. b) ZP.

- **Posud'te, zda došlo k platnému okamžitému zrušení pracovního poměru.**



Příklady

Zaměstnanci byla mzda za měsíc leden 2018 vyplacena na jeho účet 15. března 2018. Podle pracovní smlouvy byla mzda za odvedenou práci splatná k 21. dni kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž vznikl zaměstnanci nárok na mzdu. Zaměstnanec předal dne 5. května 2018 zaměstnavateli dopis, v němž zaměstnavatele informoval o tom, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr podle § 56 odst. 1 písm. b) ZP.

- **Posudte, zda došlo k platnému okamžitému zrušení pracovního poměru.**
- **Změnila by se Vaše odpověď, pokud by zaměstnavatel ještě před doručením okamžitého zrušení uspokojil mzdový nárok zaměstnance?**
- **Změnila by se Vaše odpověď, pokud by mzda nebyla vyplacena v důsledku omylu nebo zřejmé nesprávnosti při výpočtu mzdy?**



Okamžité zrušení PP Zcem (§ 56 ZP)

Ztel nevyplatil mzdu (...) do 15 dnů po uplynutí období splatnosti mzdy.

- § 141/1: mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo Zci právo na mzdu.
 - Mzda za měsíc leden 2018
 - Termíny výplaty 21. února 2018
 - Splatnost mzdy nastala poslední únorový den 2018
 - Ztel může podle § 56/1/b plnit ještě 15. března 2018
- **21 Cdo 1151/2001:** Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) ZP je dán, i kdyby zaměstnavatel ještě před doručením okamžitého zrušení uspokojil nárok zaměstnance na mzdu nebo náhradu mzdy, jestliže zaměstnanci vyplatil dlužnou mzdu nebo náhradu mzdy až po uplynutí 15 dnů po její splatnosti.



Příklady

Zaměstnavatel hodlá zrušit se zaměstnancem panem Jaromírem G. pracovní poměr okamžitě podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP pro porušení povinností vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem zvláště hrubým způsobem. Písemnost obsahující okamžité zrušení pracovního poměru byla zaměstnanci doručena 19. 2. 2019, jako den zrušení pracovního poměru bylo v písemnosti uvedeno datum 1. 3. 2019. V prohlášení o okamžitém zrušení bylo uvedeno, že zaměstnavatel opakovaně shledal zaměstnancovo jednání jako jednání, které je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru.

- **Došlo podle Vašeho názoru k platnému skončení pracovního poměru?**
- **Určete, kdy skončí pracovní poměr zaměstnance pana Jaromíra G?**



Příklady

Zaměstnanec pan Ljuba Uličník pracoval v advokátní kanceláři na pozici advokátního koncipienta. V pracovním řádu zaměstnavatele měli všichni zaměstnanci v čl. 6 stanovenou povinnost chodit do zaměstnání řádně oblečení (ženy v kostýmku, muži v obleku). V jednom z nejteplejších dní v roce se však pan Ljuba rozhodl, že do práce dorazí v šortkách a teniskách, neboť v obleku by se podle jeho vlastních slov „uvařil“. Ještě týž den s ním zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu porušení čl. 6 pracovního řádu. Pan Ljuba se obrátil na soud s tím, že okamžité zrušení pracovního poměru považuje za neplatné, neboť neporušil své povinnosti vyplývající z právních předpisů zvláště hrubým způsobem.

- **Posud'te, zda je zaměstnavatel k okamžitému zrušení pracovního řádu oprávněn.**
- **Posud'te uvedenou situaci pro případ, oblékl-li by si zaměstnanec šortky během pracovní cesty?**



Příklady

Zaměstnanec pan Hynek K. byl vzat do vazby. Vazba nesouvisí s výkonem jeho práce pro zaměstnavatele. V odůvodnění vazebního usnesení soudce uvedl, že vazba je nezbytná do doby soudního rozhodnutí o vině a trestu Hynka, neboť jinak by mohl zastrašit svědky, kteří mají v jeho věci u hlavního líčení vypovídat.

- **Posud'te, zda je zaměstnavatel oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem panem Hynkem K.**



Příklady

Zaměstnavatelka paní Zora K. se dostavila 17. 3. 2018 do kanceláře k zaměstnanci panu Jaromírovi G., aby mu osobně předala výpověď z pracovního poměru.

- Pan Jaromír odmítl výpověď převzít.
- Paní Zora se vydala osobně předat výpověď panu Jaromírovi na adresu, kterou uvedl do osobního dotazníku při přijímacím pohovoru. Pana Jaromíra však v 18hod, kdy již skončila pracovní doba zaměstnance, na této adrese nezastihla. Vytočila proto ihned jeho číslo a sdělila mu, ať si přijde převzít písemnost, kterou má pro něho má. Pan Jaromír paní Zoře sdělil, že se nenachází doma, ale je na večeri u své přítelkyně. Paní Zora vyhodnotila jednání pana Jaromíra jako jednání směřující k odmítnutí převzetí zásilky.
- Pan Jaromír v kanceláři nebyl, paní Zora proto předala výpověď panu Martinovi s žádostí, ať mu výpověď předá, až ho uvidí



Příklady

- Paní Zora měla obavy doručit zaměstnanci výpověď osobně, a proto mu ji raději zaslala poštou. Pan Jaromír výpověď převzal dne 21. 3. 2018, 23. 5. 2018 podal na poště zásilku adresovanou okresnímu soudu. Zásilka obsahovala žalobu na určení, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 17. 3. 2018 je neplatné.
- Paní Zora, jelikož se jí nepodařilo doručit zásilku zaměstnanci přímo na pracovišti a ani na jiném místě, kde by mohl být zastižen, zaslala písemnost jako doporučenou zásilku obsahující výpověď z pracovního poměru panu Jaromírovi prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Dopis převzala manželka pana Jaromíra dne 21. 3. 2016. Ještě téhož dne večer jej předala svému manželovi?



Příklady

- Paní Zora zaslala panu Jaromírovi výpověď emailem.
- Paní Zora předložila panu Jaromírovi výpověď obsahující vlastnoruční podpis. Poté, co si pan Jaromír listinu přečetl, paní Zora mu výpověď opět vzala s odůvodněním, že splnila svoji zákonnou povinnost - výpověď mu osobně doručila a umožnila seznámit se s jejím obsahem?



Příklady

Zaměstnanec pan Radomír Fiala předal jednatelem společnosti, jejímž byl zaměstnancem, výpověď z pracovního poměru. Výpověď nebyla panem Fialou podepsána.

- **Způsobuje absence podpisu neplatnost podané výpovědi?**



Příklady

Zaměstnanec pan Gustav doručil svému zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru. Po měsíci si však celou věc rozmyslel a dostavil se k jednateři společnosti, kterému oznámil, že bude v práci pokračovat a svou původní výpověď ruší.

- **Došlo v daném případě k platnému odvolání výpovědi?**



Příklady

Zaměstnanec pan Gustav doručil svému zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru. Po měsíci si však celou věc rozmyslel a dostavil se k jednateři společnosti, kterému oznámil, že bude v práci pokračovat a svou původní výpověď ruší.

- **Došlo v daném případě k platnému odvolání výpovědi?**



Příklady

Paní Jana se vrátila po skončení rodičovské dovolené dne 6. 3. zpět do práce. Tentýž den ji zaměstnavatel doručil výpověď podanou podle § 52 písm. c) ZP.

- **Posud'te, zda je zaměstnavatel k takovému jednání oprávněn.**

Paní Jana po uplynutí 28 týdnů mateřské dovolené hodlá nastoupit na rodičovskou dovolenou, ráda by však vybrala „naspořenou“ dovolenou. Bojí se však, že by jí zaměstnavatele mohl dát výpověď.

- **Co paní Janě doporučíte?**



Příklady

Zaměstnavatel doručil zaměstnanci výpověď z pracovního poměru. Ve výpovědi zaměstnavatel uvedl hned tři výpovědní důvody, pro které je výpověď zaměstnanci dávána.

- **Posud'te, zda je výpověď platná.**



Příklady

Zaměstnavatel podal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu uvedeného v § 52 písm. c) ZP. Zaměstnanec s výpovědí nesouhlasí, uvádí, že rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách bylo učiněno pouze „naoko“ a nebylo vydáno v písemné formě. Obrátil se proto s žalobou na soud, aby přezkoumal platnost tohoto rozhodnutí. Zaměstnanec dále tvrdí, že zaměstnavatel měl možnost při výběru zaměstnanců, s nimiž rozvázal pracovní poměr, zvolit zaměstnance z kategorie zaměstnanců pobírajících starobní důchod, popř. zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele pracovali v pracovním poměru na dobu určitou. Zaměstnanec dále uvádí, že se hodnověrně dozvěděl o tom, že jeho kolega, který vykonává stejnou práci, podal výpověď a hodlá ze společnosti odejít. Zaměstnanec dále odmítá, že by ve skutečnosti u zaměstnavatele došlo k celkovému snížení počtu zaměstnanců, neboť zaměstnavatel na svých internetových stránkách inzeruje, že přijme nové zaměstnance.

- **Posudte platnost výpovědi. Koho v případném soudním řízení tíží břemeno prokázání přijetí rozhodnutí o organizační změně a její příčinné souvislosti s tvrzenou nadbytečností zaměstnance.**



Příklady

Zaměstnanec pan Jarmil Moudrý pracoval na pozici dělníka-montéra ve společnosti, která se specializovala na výrobu součástek k automobilům. V očekávání poklesu odbytu výrobků v následujícím roce, byl zaměstnavatel nucen doručit zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. c) ZP. Předpokládaný odhad počtu prodaných výrobků se však ukázal jako mylný a společnost vyrobila o 30% více výrobků, než byl původní předpoklad.

- **Posud'te, zda je výpověď platná.**



Příklady

Zaměstnavatel měl závažné podezření, že se zaměstnanec pan Archibald oddává požívání alkoholických nápojů na pracovišti. Vyzval jej proto, aby se podrobil zjištění, zda není pod vlivem alkoholu. Pan Archibald se zjištění odmítl podrobit. Zaměstnavatel odmítnutí posoudil jako závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci a doručil zaměstnanci výpověď podanou podle § 52 písm. g).

- **Posud'te, zda je zaměstnavatelem podaná výpověď důvodná.**
- **Posud'te, zda je pan Archibald povinen podrobit se dechové zkoušce na přítomnost alkoholu.**
- **Změnila by se Vaše odpověď za situace, kdyby pan Archibald byl řidičem autobusu městské hromadné dopravy**



Příklady

Zaměstnanec pan Mojmír Poctivý zemřel. Ke dni smrti zanechal po sobě dluh vůči zaměstnavateli za škodu způsobenou z nedbalosti při výkonu práce ve výši 150.000,- Kč. Zaměstnavatel mu naopak dosud nevyplatil mzdu ve výši 60.000,- Kč a cestovní náhrady ve výši 3.000,- Kč. Mzda zaměstnance činí 15.000,- Kč.

- **Uved'te, jak se vypořádají peněžité práva zaměstnance a zaměstnavatele.**



Příklady

Pan Zdislav Chorý byl uznán dočasně práce neschopným. Podle stanoveného režimu dočasně práce neschopného zaměstnance se měl v průběhu trvání DPN zdržovat v místě svého bydliště, dobu vycházek měl stanovenou na 2 hodiny denně od 13-15hod. Sousedka pana Zdislava, která byla zaměstnána u stejného zaměstnavatele, však při bedlivém pozorování zjistila, že pan Zdislav každodenně porušuje stanovený režim, neboť některé dny se v místě svého bydliště vůbec nezdržuje, a pokud ano, je celý den pryč. Tyto skutečnosti ochotně nahlásila zaměstnavateli, který u zaměstnance v souladu s § 192 odst. 6 provedl kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance. Zaměstnavatel pana Zdislava doma nezastihl, i když podle stanoveného režimu neměl zrovna dobu vycházek. Ještě týž den doručil zaměstnavatel panu Zdislavovi písemnost označenou jako *Okamžité zrušení pracovního poměru*. Jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatel uvedl § 55 odst. 1 písm. b).

- a) **Posud'te, zda je postup zaměstnavatele správný.**



Univerzita Palackého
v Olomouci

Děkuji za pozornost



jan.grepl01@upol.cz