

P R Á V N Í R Á D C E

UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM

- Zaměstnavatel Vás nemůže nutit ke skončení dohodou = pozor na 2 měs. výpovědní dobu!**
 - dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný úkon - buď se zaměstnavatelem na jejím obsahu dohodnete, nebo k jejímu uzavření nedojde
 - jakmile ovšem dohodu podepíšete, jste jí vázán/a a nemůžete ji vzít zpět
 - nikdy nepodepisujte dohodu, pokud obsahuje věci, na které nejste ochoten/ná přistoupit nebo pokud jejímu obsahu nerozumíte**
 - pokud dohodu nepodepíšete a zaměstnavatel trvá na rozvázání pracovního poměru, musí Vám dát výpověď (popřípadě zvolit jiné zákonné ukončení pracovního poměru) a splnit k tomu všechny zákonné podmínky
- Jak máte postupovat, když dohodu o skončení chcete uzavřít?**
 - dohoda musí obsahovat datum skončení pracovního poměru a musí být uzavřena písemně
 - sjednejte si minimálně to, na co byste měli nárok při skončení výpovědi** (odstupné za výpovědní dobu, zákonné odstupné)
 - doporučujeme **uvést i důvod ukončení** (zvláště důležité u skončení z organizačních a zdravotních důvodů) a **způsob vypořádání** nevyčerpané dovolené
 - text dohody si vyžádejte domů a tam si ji v klidu prostudujte, případně nechte i přečíst třetí osobu - ideálně právníka**
 - pečlivě **zkontrolujte**, zda obsah **dohody** odpovídá **tomu**, na čem jste se se zaměstnavatelem **domlouval/a** – pokud ne, požadujte doplnění/úpravu
- Kdy Vám zaměstnavatel může dát výpověď?**
 - pouze z důvodů vyjmenovaných v § 52 zákoníku práce - organizační změny, zdravotní důvody, nesplňování předpokladů a požadavků, porušování povinností zaměstnance, v určitých případech nutný souhlas odborové organizace.
 - okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnavatel, jenom pokud porušíte své povinnosti zvláště závažným způsobem nebo Vás odsoudí k trestu vězení na více než 6 měsíců / 1 rok, je nutný souhlas odborové organizace.
 - jste-li těhotná, na mateřské nebo rodičovské dovolené, nemůžete dostat výpověď ani okamžité zrušení (s některými výjimkami); pokud jste nemocná/ý, nemůžete dostat výpověď (s některými výjimkami)**
- Máte nárok na odstupné?**
 - odstupné Vám přísluší jen tehdy, když s Vámi zaměstnavatel ukončuje pracovní poměr z organizačních důvodů (zrušení směny, pracoviště, pozice atd.), nebo proto, že už nemůžete práci vykonávat pro nemoc z povolání nebo pracovní úraz, kontaktujte například odborovou organizaci.
 - organizační důvody** - odstupné 3 průměrné měsíční mzdy (pozor - jiná výše než běžná měsíční mzda – většinou větší, nebo dle KOLEKTIVNÍ SMLOUVY)
 - zdravotní důvody** (dle zákonných podmínek)- odstupné 12 průměrných měsíčních mezd
 - na odstupné při skončení z výše uvedených důvodů máte nárok, když Vám dá zaměstnavatel výpověď, i když s ním uzavřete dohodu o skončení
- Na co máte ještě při skončení právo?**
 - výpovědní doba - MINIMÁLNĚ 2 MĚSÍCE, NEBO PENĚŽNÍ NÁHRADA.** Zkontrolujte si, zda nemáte nárok na další náležitosti například dle KS.
 - posudek o zaměstnání** - zaměstnavatel musí vystavit při výpovědi i při dohodě, pokud nesouhlasíte s jeho obsahem, můžete napadnout u soudu
 - proplacení dovolené, kterou si nestihnete vyčerpat

Pokud si nejste jisti, nebo máte pochybnosti, nebo prostě potřebujete oporu vyžadujte přítomnost zástupce ODBOROVÉ ORGANIZACE = nemusíte být členem odborů a zaměstnavatel Vás požadavek nemůže odmítnout (dle ZP a OZ). **pamatujte, že NIC nemusí být podepsáno hned teď.**

§ 52

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část - **nárok na odstupné.**

b) přemístuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část - **nárok na odstupné.**

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 - **nárok na odstupné.**

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 - **nárok na odstupné.**

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 – **bez nároku na odstupné.**

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 – **bez nároku na odstupné.**

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

h) poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a – **bez nároku na odstupné.**

§ 301a Jiné povinnosti zaměstnanců

Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasné 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