



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání  
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

**Střední průmyslová škola strojnická Olomouc  
tř.17. listopadu 49**

**Výukový materiál zpracovaný v rámci projektu  
„Výuka moderně“**

**Registrační číslo projektu: CZ.1.07/1.5.00/34.0205**

**Šablona: VI/2**

**Sada: 2**

**Číslo materiálu v sadě: 15**

Název: Skončení pracovního poměru

Jméno autora: Ing. Miroslava Špičáková

Předmět: EKONOMIE

Jazyk: čeština

Klíčová slova: pracovní poměr, skončení pracovního poměru dohodou, výpověď, odstupné, zkušební doba, okamžité zrušení pracovního poměru

Cílová skupina: studenti středních škol

Stupeň a typ vzdělání: odborné vzdělání

Očekávaný výstup: Prostudováním kapitoly studenti získají vědomosti o zákonných možnostech a způsobech skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance i zaměstnavatele.

## ***Metodický list/anotace***

Skončení pracovního poměru je upraveno ustanoveními § 42 a následujících zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů. Ke skončení pracovního poměru může dojít z nejrůznějších důvodů, a existují tedy i různé způsoby skončení pracovního poměru s rozdílnými následky. Proto je důležité znát, popsat a vysvětlit jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru zvlášť. Tyto informace poskytuje tento studijní materiál. Studenti budou schopni na základě získaných informací vypracovat dokumenty, které se vážou k určitým způsobům skončení pracovního poměru, zejména výpovědi a skončení pracovního poměru dohodou. Vzory těchto dokumentů jsou součástí studijního materiálu.

Zpracováno: 21.3.2013

# **SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

Obecně však platí, že skončení pracovního poměru může nastat jen na základě takové právní skutečnosti, s jejíž existencí spojuje zákoník práce skončení pracovního poměru. Podmínky pro skončení pracovního poměru jsou regulovány kogentními ustanoveními zákoníku práce a není možné je měnit individuálními pracovními smlouvami. Tyto podmínky tedy ani nemusí být součástí pracovní smlouvy.

Jak lze nejčastěji ukončit pracovní poměr?

- uplynutím doby, na kterou byl sjednán
- dohodou
- výpovědí zaměstnance nebo zaměstnavatele
- okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem nebo zaměstnavatelem
- zrušením ve zkušební době

### **Dohoda o rozvázání pracovního poměru**

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným dvoustranným pracovněprávním úkonem, podle kterého zaniká pracovní poměr. Jinak zaniká pracovní poměr pouze jednostrannými právními úkony (tj. výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru), bez vůle druhé strany, tj. vůči druhému účastníkovi jsou účinné jejich doručení (s jistými specifiky uvedenými v zákoně). Náležitostí dohody je v podstatě jen ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že pracovní poměr zaniká a ke kterému dni končí. Zákon též vyžaduje, aby byla v písemné formě a aby každá ze smluvních stran obdržela jedno vyhotovení. (Lze jen doporučit, aby dohoda obsahovala důvod ukončení pracovního poměru. Zákon ale takovou náležitost dohody nestanoví jako povinnou.). Pokud není dodržena některá z podstatných podmínek dohody, je dohoda neplatná, ale jen pokud se neplatnosti dovolá ten z účastníků, který jí nezpůsobil sám. Tzn., pokud není napadena neplatnost u soudu, má se za to, že dohoda je platná. Neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám (§ 18 odst. 2). Tím, že je dohoda dvoustranným právním úkonem, je závislá na vůli obou smluvních stran a proto platí, že nikdo nemůže být k podpisu dohody nucen. Pokud zaměstnavatel chce se zaměstnancem ukončit pracovní poměr a zaměstnanec nepřistoupí na dohodu, musí si zaměstnavatel najít zákonný důvod pro výpověď dle ust. § 52 zákoníku práce. Součástí dohody může být o ujednání o výši odstupného.

### **Výpověď**

Výpověď může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku. () Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 zákoníku práce (jedná se např. o důvod, že se zaměstnavatel ruší, přemísťuje, stane-li se zaměstnanec nadbytečným, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, atp.). Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn. Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.

Výpovědní důvody:

- 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 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 pracovně lékařských 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 povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavně 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 povinnosti vyplývajících 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 (NOVĚ).

### **Okamžité zrušení pracovního poměru**

Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit (dle § 55 zákoníku práce) 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 vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit (dle § 56 zákoníku práce) jen, jestliže,

a) podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, 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.

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

### **Zrušení 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 a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být provedeno písemně; pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

## **Odstupné**

Podle § 67 odst. 1 zákoníku práce přísluší 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, 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.

Podle § 67 odstavce 2 zákoníku práce přísluší zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, 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 zařízením závodní preventivní péče 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 odpovědnosti podle § 367 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřísluší.

Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.



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.

Dle předešlé právní úpravy s účinností do 31.12.2011 platilo, že zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou mu zaměstnavatelem z důvodů, že se zaměstnavatel ruší, přemísťuje nebo se stal nadbytečným nebo dohodu z těchto důvodů, a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se zaměstnavatelem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.(1)

Kontrolní otázky:

1. Jaké jsou rozdíly ve výpovědi ze strany zaměstnance a zaměstnavatele?
2. Jaká právní úprava, dokument řeší skončení pracovního poměru?
3. Co je to odstupné?

Úkoly

Na základě získaných znalostí vypracujte výpověď ze strany zaměstnance. Můžete využít předlohu v příloze.

**Zdroj:**

- 1 [http://pracovnipravo.iure.org/home/Skonceni\\_prac\\_pomeru](http://pracovnipravo.iure.org/home/Skonceni_prac_pomeru)
- 2 <https://docs.google.com/a/iure.org/viewer?a=v&pid=sites&srcid=aXVyZS5vcmd8cHJha3RpY2tILW5hc3Ryb2pLXByby16YW1lc3RuYW5jZXneDo2YTUwYjIwYWNkZGVjM2Y0>
- 3 <http://www.epravo.cz/top/clanky/skonceni-pracovniho-pomeru-i-zpusoby-skonceni-hlavniho-pracovniho-pomeru-21832.html>

Dohoda o rozvázání pracovního poměru

ve smyslu ustanovení § 49 zák.č. 262/2006 Sb. v platném znění (zákoník práce)

Níže uvedeného dne, měsíce a roku uzavřeli:

A+B s.r.o.

IČO: 313 45 756

se sídlem Paprskova 13, Praha 10

jednající Zdeňkou Suchou, jednatelkou

(na straně jedné jako „zaměstnavatel“)

Jan Novák

nar.: 14.9.1960

bytem Americká 23, 120 00 Praha 2

(na straně druhé jako „zaměstnanec“)

tuto dohodu o rozvázání pracovního poměru:

I.

1. Účastníci činí nesporným, že na základě pracovní smlouvy ze dne 2.1.2012 byl mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednán pracovní poměr, který byl uzavřen na dobu určitou bez sjednání zkušební doby na pozici skladník.

II.

1. Strany se dohodly tak, že výše uvedený pracovní poměr skončí dohodou<sup>1</sup> ke dni 15.2.2012 Zaměstnanec se zavazuje, že nejpozději k tomuto dni předá zaměstnavateli veškeré věci týkající se pracovní činnosti, kterou pro zaměstnavatele vykonával (klíče, pracovní pomůcky atd).

III.

1. Zaměstnavatel prohlašuje, že mimo výplaty mzdy za odpracovanou dobu nemá vůči zaměstnanci žádné další závazky. Mzda bude zaměstnanci vyplacena na jeho bankovní účet v nejbližším řádném výplatním termínu zaměstnavatele.

2. Zaměstnanec a zaměstnavatel prohlašují, že vůči sobě nemají z titulu ukončovaného pracovního vztahu žádné další pohledávky ani závazky.

3. Tato dohoda je vyhotovena ve dvou stejnopisech, z nichž každý z účastníků obdrží po jednom.

4. Účastníci tuto dohodu uzavřeli svobodně, vážně a prohlašují, že písemné vyhotovení dohody odpovídá jejich projevené vůli. Na důkaz svého souhlasu připojují níže své podpisy.(1)

V ..... dne .....

V ..... dne .....

.....

.....

zaměstnavatel

zaměstnanec

Příloha 2

A+B s.r.o.

k rukám jednatelky Zdeňky Suché

Paprskova 13

100 83 Praha 10 - Vršovice1

## DOPORUČENĚ S DODEJKOU

V Praze dne 6.2.2012

Věc: Výpověď<sup>2</sup> zaměstnance

Vážený pane jednatele,

u společnosti A+B s.r.o. pracuji na základě pracovní smlouvy ze dne 15.5.2007 jako obráběč kovů.

V souvislosti s uvažovaným odchodem do starobního důchodu jsem Vás požádal o rozvázání pracovního poměru dohodou ke dni 31.1.2012. Jelikož jsem do dnešního dne neobdržel odpověď, nezbyvá mi, než rozvázat pracovní poměr výpovědí.

Tímto Vám tedy dávám výpověď z pracovního poměru založeného pracovní smlouvou ze dne 15.5.2007. Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby dvou měsíců. Výpovědní doba počíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi.

S pozdravem

Jan Novák

Americká 23

120 00 Praha 2

-----

1 Jakoukoli korespondenci je nutné doručovat vždy zaměstnavateli na adresu jeho sídla k rukám:

a) zaměstnavatele samotného, je-li fyzickou osobou, (alternativou je doručení k rukám osoby, která je zaměstnavatelem písemně zmocněna jednat za něj v pracovněprávních záležitostech)

b) statutárního orgánu, je-li osobou právnickou; za zaměstnavatele-právnickou osobu mohou jednat také osoby, které jsou označeny jeho vnitřním předpisem, nebo z jejichž pracovního zařazení to vyplývá. Je-li zaměstnavatelem Česká republika, je jím vedoucí organizační složky státu.

2 Výpověď je jednostranným právním úkonem, kterým lze rozvázat pracovní poměr i bez souhlasu a proti vůli druhé strany. Výpověď musí být vždy písemná. Zatímco zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, zaměstnavatel může výpověď rozvázat pracovní poměr jen ze zákonem stanovených důvodů taxativně uvedených v § 52 zák. práce. Výpovědní důvod musí být jednoznačně skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným výpovědním důvodem, a nemůže být dodatečně měněn. Výpověď musí být doručena druhému účastníku, a to buď osobně, provozovatelem poštovních služeb a nově též prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací za předpokladu, že s tímto způsobem komunikace účastníci vyslovili souhlas a jsou držiteli elektronického podpisu založeného na kvalifikovaném certifikátu. Pokud zaměstnanec převzetí výpovědi odmítne, považuje se přesto za doručenu. Tato domněnka však neplatí při doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem, přičemž odvolání i souhlas s tímto odvoláním musí mít písemnou formu.

3 Právní účinky výpovědi nastanou dnem doručení druhému účastníku. Výpověď má za následek zánik všech práv spojených výlučně s existencí pracovního poměru.(2)