

A top-down view of a clean, white desk. In the top left corner is a small potted plant with green leaves. In the top right is a silver laptop, partially open, showing the keyboard. In the center is an open notebook with blank white pages. To the left of the notebook is a black smartphone. To the right of the notebook is a yellow pencil and a pair of glasses. A white text box is overlaid on the notebook, containing the title. A black text box is overlaid on the bottom of the white box, containing the subtitle. The background is a solid white surface.

# Ukončování pracovních poměrů

aneb Když už to jinak nejde

- Jak se po **formální stránce** správně vypořádat s ukončováním?
- Jaké jsou **nejčastější chyby**?
- Musíme vždy vyplatit **odstupné**?
- Postup při ukončení za **porušování povinností** a **špatné pracovní výsledky**
- **Co** aktuálně řeší **jiní** zaměstnavatelé?

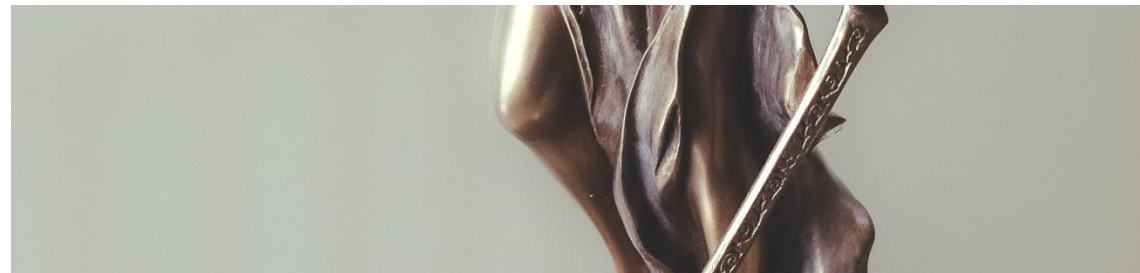
## O čem bude řeč



- dohodou (§ 49 ZP)
- výpovědí (§ 50 – 54 ZP)
- okamžitým zrušením (§ 55 – 56 ZP)
- uplynutím sjednané doby (§ 65 ZP)
- uplynutím povolení cizince (§ 48, odst. 3 ZP)
- zrušením ve zkušební době (§ 66 ZP)
- smrtí zaměstnance (§ 48, odst. 4 ZP)
- smrtí zaměstnavatele/OSVČ (§ 342 ZP)



## Způsoby skončení pracovního poměru



# Výpověď ze strany zaměstnavatele

## § 52 zákoníku práce

- a) rušení zaměstnavatele nebo jeho části
- b) přemístění zaměstnavatele nebo jeho části
- c) nadbytečnost nebo jiné organizační změny, které mají zvýšit efektivitu práce
- d) pracovní úrazy, nemoci z povolání, ohrožení nemocí z povolání, dosažení nejvyšší přípustné expozice na rizikovém pracovišti
- e) jiná dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti
- f) ztráta předpokladů nebo požadavků nebo neuspokojivé pracovní výsledky
- g) porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k práci hrubě, závažně nebo méně závažně, zato soustavně
- h) hrubé porušení léčebného režimu během prvních 14 dnů nemoci nebo karantény

odstupné

# Rozdíly mezi vybranými výpovědními důvody

## § 52 zákoníku práce

písm. c)

Nadbytečnost vs. organizační změny

- při **nadbytečnosti** dochází **vždy k zániku pracovního místa**
- **u organizačních změn** může či **nemusí dojít k zániku místa** (často se jedná např. o snížení úvazku, změnu sjednaného rozvržení pracovní doby, změnu sjednaného odměňování apod.)

písm. f)

Předpoklady vs. požadavky

- **předpoklady** vždy **určuje obecně závazný právní předpis** (jedná se většinou o povinné profesní vzdělání)
- **požadavky** si **určuje sám zaměstnavatel**
- **neuspokojivé pracovní výsledky vyžadují** v posledních 12 měsících **vytýkáci dopis** :
  - **CO** děláš špatně?
  - **JAK** to máš napravit?
  - **DO KDY** má dojít k nápravě?

písm. g)

Hrubé, závažné, méně závažné porušení

- vždy **se musí jednat o porušení obecných předpisů**, nikoliv o „povinnosti“ stanovené zaměstnavatelem (= tj. požadavky)
- **intenzitu** porušení **nelze** téměř nikdy **určit předem**
- **3 méně závažná** porušení **v posledních 6 měsících se považují za soustavnost**
- **méně závažné** porušení vyžaduje **vytýkáci dopis s upozorněním na možnou výpověď**

Odstupné se vyplácí při výpovědi **dle § 52, písm. a) – c) ZP** a ukončení dohodou z týchž důvodů v závislosti na délce trvání pracovního poměru ve výši **nejméně:**

- 1 x průměrný výdělek ...** trvá-li pracovní poměr **méně než 1 rok**
- 2 x průměrný výdělek ...** trvá-li pracovní poměr **aspoň 1 rok, ale méně než 2 roky**
- 3 x průměrný výdělek ...** trvá-li pracovní poměr **aspoň 2 roky**

Při ukončení **dle § 52, písm. d) ZP** činí **odstupné 12-násobek** průměrného výdělku



# Odstupné

*Diskuse*



**Co řeší jiní  
zaměstnavatelé**

Nashledanou  
na kurzech  
pracovního práva  
v Sova Studiu.



Dana Blažková