

HR zóna

VI. téma – Ukončování pracovních poměrů aneb když už to jinak nejde

Zápis z 3.6.2020, 10:00

1. Úvod – Nora Haxhidautiová
2. Slovo převzala Dana Blažková (personalistka a lektorka kurzů pracovního práva) – prezentace

- Dana Blažková Vám ve své prezentaci předává své odborné a dlouholeté znalosti, rady a příklady z praxe co se týče zákoníků práce, konkrétně pracovně právních vztahů – ukončování pracovních poměrů.

V tomto zápise opět využijeme formu „odkazy do videa“, protože je toto téma odborné a je nutná přesná terminologie. Doporučujeme tedy využít zápis jako průvodce, který Vás vždy správně nasměruje na dané téma, problematiku, která Vás zajímá. Paní Blažková zmiňovala řadu příkladů z praxe, či chyb, které se zaměstnavatelé dopouštějí.

Bude tedy nezbytností si k zápisu pustit i videozáznam, protože na něj odkazujeme v 90% tohoto praktického shrnutí. Nechybí zde opět i dotazy, které během setkání padly.

Shrnutí tématu v bodech s odkazy na videozáznam:

NEPODCEŇUJTE PŘÍPRAVU – spoustu společností problematiku výpovědních smluv nemuselo řešit, většinou řešili dohodou. To však není vždy ta správná a možná cesta a zaměstnavatelé se při propouštění (bez špatného záměru) dopouští formálních chyb.

- Více ve videu: 0 h 8 m 0 s

ZÁKONÍK PRÁCE = ALFA OMEGA – **není-li** něco **uvedeno v zákoníku práce, nelze to** použít k ukončení pracovního poměru! (ani po dohodě se zaměstnancem)

ZPŮSOBY UKONČOVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- Dohodou (§ 49 ZP) – je to jediný oboustranný akt, kdy se dvě strany dohodnou za jakých podmínek se rozejdou.
 - o Více ve videu: 0 h 12 m 50 s
- Výpovědí (§ 50 - 54 ZP) – může podat jak zaměstnavatel tak zaměstnanec. Zaměstnavatel ale oproti zaměstnanci musí uvést důvod výpovědi.
 - o Více ve videu: 0 h
- Okamžitým zrušením (§55-56 ZP) – slangově „na hodinu“, zaměstnanec musí provést něco opravdu velice „tragického,“ co mu nejde v žádném případě odpustit, abychom jej mohli propustit tímto způsobem. Příklady uvedeny ve videozáznamu.
 - o Více ve videu: 0 h 13 m 56 s
- Uplynutím sjednané doby, tedy doby určité (§ 65 ZP) - na začátku jsme sjednali smlouvu „od-do“. Termín „do“ nastal, takže se se zaměstnancem loučíme.
 - o Více ve videu: 0 h 14 m 30 s
- Uplynutím povolení cizince (§ 48, odst. 3 ZP)
 - o Více ve videu: 0 h 14 m 39 s
- Zrušením ve zkušební době (§ 66 ZP)
 - o Více ve videu: 0 h 14 m 54 s
- Smrtí zaměstnance (§ 48, odst. 4 ZP)
 - o Více ve videu: 0 h 15 m 16 s

- Smrtí zaměstnavatele/OSVČ (§ 342 ZP)

- Více ve videu: 0 h 15 m 39 s

VÝPOVĚĎ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE – ve videu: 0 h 16 m 05 s

Důvody výpovědí najdete **POUZE** v zákoníku práce - **§ 52 ZP**

- **Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto uvedených důvodů:**

(možnosti a-h. Pozor, uvedení písmena samo o sobě nic neznamena, jsou pod nimi další důvody, obsahující podmnožiny, je třeba dobře vydefinovat danou část výpovědního důvodu. Celkově se jedná 18 důvodů.) Pokud je dobře vydefinovaná část výpovědního důvodu, není potřeba uvádět do výpovědi samotné písmeno.

- a) rušení zaměstnavatele nebo jeho části

- Zde jsou 2 důvody, a to celý zaměstnavatel nebo část zaměstnavatele
 - Více ve videu: 0 h 16 m 37 s

- b) přemístění zaměstnavatele nebo jeho části

- Opět 2 důvody – stěhování celého zaměstnavatele nebo jeho části (např. odboru, pobočky)
 - Více ve videu: 0 h 17 m 22 s

- c) nadbytečnost nebo jiné organizační změny, které mají zvýšit efektivitu práce

- Také 2 důvody – nadbytečnost a jiné organizační změny
 - Více ve videu: 0 h 18 m 54 s

- d) pracovní úrazy, nemoci z povolání, ohrožení nemocí z povolání, dosažení nejvyšší přípustné expozice na rizikovém pracovišti

- 4 výpovědní důvody, musíme platit odstupné
 - Více ve videu: 0 h 22 m 21 s

- e) jiná dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti

- zdravotní nezpůsobilost byla způsobena mimo práci, nemusíme platit odstupné
- Více ve videu: 0 h 22 m 51 s
- f) ztráta předpokladů nebo požadavků nebo neuspokojivé pracovní výsledky
 - 3 výpovědní důvody
 - Více ve videu: 0 h 23 m 40 s
- g) porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k práci hrubě, závažně nebo méně závažně, zato soustavně
 - Více ve videu: 0 h 24 m 07 s
- h) hrubé porušení léčebného režimu během prvních 14 dnů nemoci nebo karantény
 - Více ve videu: 0 h 24 m 48 s

ROZDÍLY MEZI VYBRANÝMI VÝPOVĚDNÍMI DŮVODY – ve videu 0 h 33 m 05 s

- § 52 zákoníku práce
- písm. c) nadbytečnost vs. organizační změny – ve videu: 0 h 33 m 20 s
 - Nadbytečnost – vždy dochází k zániku prac. místa
 - Organizační změny – může či nemusí dojít k zániku místa (např. snížení úvazku, ...)
- písm. f) předpoklady vs. požadavky – ve videu: 0 h 45 m 28 s
 - předpoklady – vždy určuje obecně závazný právní předpis
 - požadavky – určuje si sám zaměstnavatel

DOTAZ: Musí být požadavky písemně definovány? Ve videu: 0 h 48 m 49 s

DOTAZ: kde ty požadavky zaměstnavatel ukotví? Ve videu: 0 h 49 m 24 s

DOTAZ: Platí vytýkáací dopis i v případě neplnění požadavků? Ve videu: 0 h 52 m 27 s

- písm. g) hrubé, závažné, méně závažné porušení Ve videu: 0 h 53 m 10 s

ODSTUPNÉ – Ve videu: 0 h 57 m 52 s

- Odstupné se vyplácí při výpovědi dle § 52, písm. a) - c) ZP a ukončení dohodou z týchž důvodu v závislosti na délce trvání prac. poměru ve výši nejméně:
 - o 1x průměrný výdělek ... trvá-li prac. poměr méně než 1 rok
 - o 2x průměrný výdělek ... trvá-li prac. poměr aspoň 1 rok, ale méně než 2
 - o 3x průměrný výdělek... trvá-li prac. poměr aspoň 2 roky
 - o Při ukončení dle § 52, písm. d) ZP činí odstupné 12-násobek průměrného výdělku.
 - o Více ve videu

V průběhu meetingu jsme Vám odpověděli na tyto otázky:

Lze ukončit pracovní poměr z důvodu dosažení důchodového věku?

- Není možné
- Co není v zákoníku § 52 NENÍ výpovědním důvodem
- Více ve videu: 0 h 25 m 44 s

Musíme psát do výpovědi paragraf? Nebo naopak když uvedeme paragraf a písmeno, nemusíme psát k čemu ve firmě došlo.

- Nemusíme, i paní Blažková klientům doporučuje, aby spíše detailně popsali důvod slovy → je větší šance, že se pozná, do jakého paragrafu důvod patří. Uvedením pouze „písmena“ je větší šance, že se neuvede správně.
- Pokud jde o výpověď tak to není tak těžké, ale je třeba opravdu dát pozor na uvedení nejen písmene, ale i DŮVODU a správně to zařadit.

- Více ve videu: 0 h 28 m 01 s

Co například je konkrétní hrubé porušení léčebného režimu během prvních 14 dnů nemoci?

- Více ve videu: 0 h 30 m 04 s

Jak se tedy rozloučit se zaměstnancem, který je důchodového věku. Musíme se domluvit, a má nárok na odstupné?

- Domluvit se je vždy nejlepší/nejpříjemnější a můžete
- O odstupném více v této části – 0 h 57 m 52 s
- Více ve videu: 0 h 31 m 43 s

Kdy je možné znovu obnovit zrušené místo?

- Lhůtu jako takovou zákoník neobsahuje, ale my bychom si ji **mohli** najít mezi řádky – a to, že žalovat neplatné skončení pracovního poměru může zaměstnanec (nebo zaměstnavatel) nejpozději do 2 měsíců kdy měl pracovní poměr neplatně skončit.
- Více ve videu: 0 h 37 m 14 s

Je možné založit nová prac. místa a jiná místa zrušit, aniž by byla ta nová místa nabídnuta zaměstnancům, které propouštíme?

- Ano, je to možné, ale záleží, co bylo cílem organizačních změn.
- Více ve videu: 0 h 40 m 20 s

Jak postupovat v případě, že zaměstnanec oznámil nevybíravým emailem neschopnost? E-neschopenka dorazila a dál zaměstnanec nic neřeší a nehodlá zatím komunikovat. Toto vše bez předchozích jakýchkoliv indikací ohledně čehokoliv. Zaměstnanec je ale ve vedoucí pozici na projektu a má jediný přístup k informacím ohledně projektu – např. pokladny pro odměny podřízených, služební automobil i mobil, ... Jaké máme možnosti jako zaměstnavatel v tuto chvíli.

- Dle zákoníku zaměstnanec v pracovní neschopnosti nemá žádné pracovní povinnosti
- Lze součinnost dopředu sjednat
- Majetek mu můžete během neschopenky zabavit.

- Více ve videu: 0 h 43 m 14 s

Ze kterého období se počítá průměrný výdělek pro odstupné?

- Z posledního uzavřeného čtvrtletí

- Více ve videu: 01 h 01 m 14 s

Pokud zaměstnáváme zpět daného zaměstnance v době dle počtu měsíců odstupného, musí zaměstnanec vrátit část odstupného?

- Podle zákona by měl
- Více ve videu: 01 h 02 m 04 s

Co je průměrný výdělek pro odstupné?

- Více ve videu: 01 h 03 m 14 s

Když dle kolektivní smlouvy vyplácím odstupné vyšší, mohu tedy oprostit od pojištění vyšší odstupné?

- Ano můžete
- Více ve videu: 1 h 04 m 46 s

Jak bude úřad práce vyplácet podporu v nezaměstnanosti tomu, kdo dostal odstupné?

- Více ve videu: 01 h 05 m 36 s

Od skončení pracovního poměru manažera jsem narazili na téma vyplacení/nevyplacení ročního bonusu. Struktura podmínky splnění na dané období tento rok nebyla doposud nastavena a komunikována a zaměstnanec chce plný roční bonus nebo poměrnou část dle předchozí prac. nabídky. Má na něj takto nárok nebo můžeme vycházet z bonusové struktury kterou jsme použili pro předchozí rok? Pozn. Zmíněná struktura se jmenuje BONUS 2019. Jaké je riziko v případě soudního sporu? Existuje judikát?

- Více ve videu: 01 h 08 m 03 s
- Doplnění otázky – Otázka byla spíše směřována k letošnímu roku kdy bonusová struktura stále není k dispozici a zaměstnanec nárokuje.

V případě odvolání jmenovaného zaměstnance musím nabídnout veškerá pracovní místa... Musím nabídnout i místo na které nesplňuje kvalifikační požadavek i v tomto případě, že původně několik let pracoval na jmenované pozici ještě vyšší, na které také nesplňoval kvalifikační požadavky. Zde měl odpočet z dosavadní praxe a jedná je o veřejnou správu.

- Více ve videu: 01 h 11 m 24 s

Jak vyřešit situaci při restrukturalizaci, kdy pozici nerušíme pouze měníme a zaměstnanec s tím nesouhlasí. (nesouhlasí s převedením na jinou práci)

- Více ve videu: 01 h 13 m 54 s

Jak se má správně postupovat při hromadném propouštění z hlediska povinnosti informovat odborovou organizaci a úřad práce?

- Více ve videu: 01 h 15 m 49 s

Počítá se odstupné také z ošetrovného a z částečné nezaměstnanosti? Bude odstupné nižší, když byli zaměstnanci od března doma na překážkách?

- ne
- Více ve videu: 01 h 17 m 37 s

Může zaměstnavatel jednostranně převést zaměstnance na jinou práci?

- Případy kdy můžu převést jsou v § 41 ZP
- Více ve videu: 1 h 19 m 03 s

Můžeme čerpat podporu z programu Antivirus pro zaměstnance ve výpovědi

- Ne
- Více ve videu: 01 h 20 m 13 s

Musí se částečná nezaměstnanost zaměstnancům oznamovat písemně?

- V zákoně toto konkrétně není napsáno.
- Více ve videu: 01 h 21 m 17 s

Může dopadnout částečná nezaměstnanost jen na některé zaměstnance? Není to potom nerovné zacházení?

- Více ve videu: 01 h 22 m 31 s

*DĚKUJEME ZA ÚČAST A TĚŠÍME SE NA DALŠÍ SETKÁNÍ! **A TO OPĚT ZA 14 DNÍ 17.6.2020** U TÉMATU „EMPATICKÁ KOMUNIKACE JAKO ZÁKLAD PRO OUTPLACEMENT“.*

ZA TÝM SOVA STUDIO A SOVA NET – PETR MIKŠOVIČ A NORA HAXHIDAUTIOVÁ

HOSTÉ:

DANA BLAŽKOVÁ