

## UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

### I. Pracovní poměr na dobu určitou - končí uplynutím sjednané doby.

Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, upozorní zaměstnavatel zaměstnance na ukončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.

### II. Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance

### III. Pracovní poměr může být rozváznán pouze

1. DOHODOU
2. VÝPOVĚDÍ
3. OKAMŽITÝM ZRUŠENÍM
4. ZRUŠENÍM VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

### IV. Ukončení pracovního poměru dvoustranným aktem – dohodou

Uzavírá se písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jedná se o shodný projev vůle dvou stran. Pracovní poměr končí dohodnutým dnem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

### V. Ukončení pracovního poměru jednostranným aktem - výpovědí

- výpovědí může rozváznat pracovní poměr **zaměstnavatel i zaměstnanec**

- musí být **dána písemně** a doručena druhému účastníku jinak je neplatná

- **zaměstnavatel může** dát výpověď jen z důvodů uvedených **v zákoně § 52**, důvody musí být určeny tak, aby nedocházelo k nejednoznačnému výkladu, důvod nemůže být dodatečně měněn

- **zaměstnanec** může dát výpověď **z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu**

- výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem, souhlas musí být proveden písemně

- pracovní poměr končí uplynutím výpovědní lhůty, která činí **nejméně 2 měsíce**. Lhůta počíná běžet prvním dnem následujícího měsíce.

## VI. **Zákonné důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele**

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným (např. organizační změny, zvýšení efektivity, apod.)
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat práci (pracovní úraz, nemoc z povolání, expozice)
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci
- f) **nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady** stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce
- g) - nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele **požadavky pro řádný výkon této práce**, spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil

**V bodech a), b), c)** náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.

**VII. Úkol č. 1. : Napište výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podle § 52 odst. 1 písm. c) zákoníku práce z důvodu nadbytečnosti.**

Dáváte výpověď z pracovního poměru svému zaměstnanci z důvodu nadbytečnosti, která spočívá v tom, že jeho funkční místo bylo zrušeno.

Výpověď byla projednána s odborovým orgánem. Její lhůta činí 2 měsíce. Výpověď je podána dne 30. 5. 2013. Pracovní poměr končí dne.....

Podle zákoníku práce bude zaměstnanci poskytnuto odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

**VIII. Úkol č. 2.: Napište výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnance**

Na základě uzavřené pracovní smlouvy ze dne 1. května 2011 jste se stali zaměstnancem firmy. Byli jste přijati do funkce samostatný referent oddělení marketing.

Rušíte svůj pracovní poměr z důvodu stěhování se do jiného města. Výpověď podáváte 28. června, výpovědní lhůta činí 2 měsíce. Pracovní poměr končí 30. srpna. Nemáte žádné závazky vůči podniku a svěřené prostředky (mobilní telefon a kalkulačku) jste odevzdali 28. června 2013.

**KONEC**

**Seznam použité literatury a pramenů:**

**Zákon č. 262/2006 Sb., ZÁKONÍK PRÁCE**