Jak ukončit pracovní poměr bez rizika soudu, změny po novele občanského zákoníku

JUDr. Marilla Kokešová

Praha, 21. června 2017

Nakladatelství FORUM s.r.o., divize školení a vzdělávání, Střelničná 1861/8a, Praha 8 - Kobylisy ,
tel: +420 251 115 579, fax: +420 251 512 422, office@forum-media.cz, www.forum-media.cz

Cíl semináře

- V praxi se mohou vyskytnout případy, kdy dojde k omezení odbytu výrobků nebo poptávky po službách zaměstnavatelských subjektů, k nutnosti jejich organizačních změn, nebo k nespokojenosti se zaměstnanci.
- Mezi způsoby řešení spadá i rozvázání pracovního poměru.
- Aby se zaměstnavatelé vyvarovali zbytečných nepříjemností či dokonce sankcí, uvedené způsoby řešení by měly být nejen ekonomicky přijatelné, ale také v souladu s právem.
- Také zaměstnanci by měli mít základní povědomost o skončení pracovního poměru a jejich právech a povinnostech.
- Po tomto semináři by se posluchači měli orientovat v zákonných způsobech rozvázání pracovního poměru a správném postupu a v základních právech a povinnostech zaměstnanců a zaměstnavatelů při skončení pracovního poměru, včetně změn po přijetí novely občanského zákoníku a dalších legislativních změnách .

Seznam použitých zkratek

DPP - dohoda o provedení práce
DPČ - dohoda o pracovní činnosti
KS - kolektivní smlouva
OO - odborová organizace
PO - právnická osoba
PJ - právní jednání
PP - pracovní poměr
PPV - pracovněprávní vztahy
Z-nec - zaměstnanec
Z-tel - zaměstnavatel
ZP - zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce,ve znění pozd. předpisů
ZoZ - zák. č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozd.p.
ZIP - zákon o inspekci práce, zák. č. 251/2005 Sb., ve znění pozd.p.
NOZ - zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (nový)
ZOK - zák. č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních korporacích

Základní témata semináře

1. Rozvázání a skončení pracovního poměru, postup při rozvázání
2. Jednotlivé způsoby skončení PP
3. Výpověď a výpovědní doby, výpovědní důvody a náležitosti
4. Hromadné propouštění
5. Rozvázání PP dohodou
6. Zrušení PP ve zkušební době, okamžité zrušení
7. Skončení PP uplynutím doby určité
8. Odvolání vedoucího zaměstnance z pracovního místa
9. Povinnosti stran při skončení PPV, odstupné, některá specifika
10. Neplatné rozvázání PP
11. Jiné zákonné možnosti řešení (dočasné) nadbytečnosti či nepotřebnosti zaměstnance
12. Příklady z praxe + judikatura + vzory

Prameny práva:

Zákon č. 262/2006 Sb., **zákoník práce**, ve znění pozd. předp.
zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozd. předp.
zák.č. 251/2005 Sb., **o inspekci práce,**
zák.č. 373/2011 Sb., o specifických zdrav. službách, ve znění pozd. předpisů
Nař. vlády č. 567/2006 Sb. + novely (minimální mzda)
další související pracovněprávní předpisy
Nař. vlády č. 564/2006 Sb., ve znění pozd. předp., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě
Zákon o pedag. pracovnících (ZPP), z.č. 563/2004 Sb., ve znění pozd. předpisů

Nové přepisy od 1.1.2014:
Zák. č. 303/2013 Sb. novela zák. práce 2014, změnový zákon
Zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (nový), NOZ
Zák. č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních korporacích, ZOK

Právní předpisy v r. 2015, 2016 a 2017

•*Legislativní změny:*

- zákon **101/2014 Sb**., úč. od **24.6.2014** (změna Zákona o pobytu cizinců na území ČR + ZoZ)
- zákon č. **136/2014 Sb.,** změna ZoZ + ZIP od **1.1.2015**
- novela zákoníku práce zák. č. **205/2015** (technická novela), úč. od 1.10.2015
- novela zákona o zaměstnanosti a zákona o pobytu cizinců na území ČR zák. **č. 203/2015,** úč. od 1.10.2015
- Novela NOZ: zák. č**. 460/2016 Sb**., úč. od 28.2.2017 (část)

• *Připravované legislativní změny*:

Velká novela NOZ

- novela ZP (zruš. kar. doby), ST 393 ,7.9.2016 - *návrh zamítnut*
- novela z. o specif. zdrav. službách ST 874, schválen
- Koncepční novela zákoníku práce 2017, ST 903, 2. čtení, 56. schůze
- Novela zákona o zaměstnanosti (agent.zam.), ST 911, Senát

Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou vztahy:

-vznikající při výkonu **závislé práce** mezi zaměstnanci a zaměstnavateli,

-kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce

Pracovní právo upravuje pracovněprávní vztahy:

- základní,

- odvozené

ZP dále:
- zpracovává příslušné předpisy Evropské unie
- upravuje některé právní vztahy před vznikem PPV

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovně právním vztahu podle ZP, není-li upravena zvláštními právními předpisy (např. služební zákon, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů)

-jinak se jedná o *nelegální práci*

- *Základní pracovněprávní vztahy* = **pracovní poměr**

a právní vztahy založené **dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr**

- Základní pracovněprávní vztah nemůže vzniknout mezi manžely nebo partnery (§ 318)

- zaměstnanec v dalším základním pracovním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny

• Výkon závislé práce mimo základní pracovněprávní vztah je nelegální prací

•Za výkon nelegální práce uloží inspekce práce:

-zaměstnavateli (právnické osobě) pokutu ve výši až 10 000 000 Kč, nejméně 50 000 Kč (do 31.12.2014 250 000 Kč)

-zaměstnanci ve výši až 100 000 Kč

•Z pohledu placení daní a odvodů pojistného je rozhodná skutečná povaha vztahu (závislá činnost)

Vznik pracovněprávního vztahu

- Právní osobnost - nutné subsid. použití **§ 35 odst. 1 NOZ:**

Nezletilý, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce *podle jiného právního předpisu* (od 1.1.2014 nově platily obě podmínky) =„nový“ **§ 35 ZP**

- ***Změna dle novely NOZ***

– *návrat k původnímu stavu* - sjednaný den nástupu do práce *nejdříve den, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku*
novela: zák. č. 460/2016 Sb. (účinnost od 28.2.2017)

- **Nové** posouzení právní osobnosti Z-tele jako FO - § 33 NOZ (přivolení soudu k souhlasu zák. zástupců nezletilému k samostatné výděl. činnosti – provozování obchodního závodu)
  - i jako PO - § 118 NOZ

Vznik pracovního poměru

- Pracovní poměr se zakládá **pracovní smlouvou** mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, není-li stanoveno jinak
- Nejčastější způsob vzniku PP

- Volba – je předpokladem uzavření pracovní smlouvy, musí jí předcházet tam, kde tak stanoví zvláštní právní předpis, nebo stanovy sdružení podle zvláštního právního předpisu

- Jmenování
- PP vzniká dnem sjednaným v PS jako *den nástupu do práce*
- v případě jmenování dnem uvedeným jako *den jmenování* na pracovní místo vedoucího Z-nce

•Zaměstnavatel vstupní lékařskou prohlídku zajistí **vždy *před uzavřením*:**

- pracovního poměru,

- dohody o práci konané mimo pracovní poměr, jen při výkonu rizikových prací (II. a vyšší kategorie)
nebo pokud ji pro sjednaný druh práce vyžaduje jiný právní předpis

(+ vždy, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o práci)

- vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu (služební poměr, dlouh. uvolněný člen obecního zastupitelstva a další)

Zákon 373/2011 Sb. - § 59 odst. 1 písm. b) – zákonná fikce
Prováděcí vyhláška č. **79/2013 Sb.** - platná a účinná od 3. 4. 2013
Novela –ST 874 – vstupní lék. prohl. zajistit ***před vznikem*** PP

Jmenování

- Jmenováním se zakládá pracovní poměr na vedoucí pracovní místo v případech stanovených zvláštním právním předpisem

- Standardně se PP zakládá jmenováním pouze u vedoucího:
- Organizační složky státu
- Organizačního útvaru org. složky státu
- Organizačního útvaru státního podniku
- Organizačního útvaru státního fondu
- Příspěvkové organizace
- Organizačního útvaru příspěvkové organizace
- Organizačního útvaru v Policii ČR

- Jmenování provede vedoucí nadřízené org. složky státu, vedoucí org. složky státu, ředitel státního podniku, vedoucí fondu, zřizovatel, vedoucí příspěvkové organizace, policejní prezident

Skončení a zánik pracovního poměru

Skončit PP lze **pouze způsoby stanovenými ZP**:

rozvázání (právním jednáním stran):

- Dohodou
- Výpovědí
- Okamžitým zrušením
- Zrušením ve zkušební době

skončení:

- PP na dobu určitou končí uplynutím doby

- Rozhodnutím státního orgánu nebo soudu:

PP cizince končí:
-dnem skončení pobytu na území ČR dle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu
-dnem právní moci rozsudku o trestu vyhoštění z území ČR
-uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, **zaměstnanecká karta** nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci

- Koncepční novelou ZP od 1.1.2012 zrušena oznamovací povinnost zaměstnavatele o rozvázání PP s osobou se zdravotním postižením (zruš. § 48 odst.5 ZP)

•Novela zákona o pobytu cizinců (zaměstnávání cizinců)
zák. č. 101/2014 Sb., kterým se mění zák. č. 326/1999 Sb.
a další zákony

- účinnost od 24. 6. 2014
- změna dosav. systému ekonomické migrace *občanů třetích států* do ČR

- zavedena **zaměstnanecká karta,** jako nový typ pobytového oprávnění
= jednotné povolení k pobytu a zaměstnání (duální)

- opravňuje k dlouhodobému pobytu na území ČR + současně i k výkonu zaměstnání na pracovním místě, pro které vydána

•**Novela zákona o zaměstnanosti** a **zákona o inspekci práce** a zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení (část druhá)

-**zákon č. 136/2014 Sb.**

-účinnost od 1.1. 2015 (s výjimkou části druhé – účinná od 1. 8. 2014)

-podpora uplatnění osob se zdravotním postižením na chráněném i volném trhu

-možnost dočasně přidělovat OZP prostřednictvím agentur práce k výkonu práce k uživateli

-zavádí se kategorie **osob zdravotně znevýhodněných** (znovu) jako jedna z podkategorií osob se zdravotním postižením (fin. příspěvky)

-umožňuje se vyslání cizince ze třetí země na pracovní cestu

Právní událost (nezávisle na vůli účastníků) :

- PP zaniká smrtí zaměstnance

- PP zaniká smrtí zaměstnavatele – osoby fyzické,
nedojde-li k pokračování v živnosti dle živnost. zákona
(= změna zaměstnavatele)

- zánik práv a povinností z PP vztahů při organizačních změnách
 -zrušení organizace zaměstnavatele

Nevypořádané nároky v případě smrti zaměstnance

Specifika úpravy dle ZP oproti občanskoprávní úpravě
= ochrana zaměstnance, resp. pozůstalých:

•Mzdové nároky do výše 3násobku prům. měs. výdělku přecházejí postupně na manžela/manželku, dále na děti, případně dále na rodiče zaměstnance, pokud s ním žili ke dni smrti ve spol. domácnosti

•Peněžitá práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci (dědicům) zanikají smrtí zaměstnance, s výjimkou práv pravomocně přiznaných nebo písemně zaměstnancem uznaných co do důvodu a výše a dále s výjimkou náhrady škody způsobené úmyslně

- Smrt fyzické osoby jako zaměstnavatele

- PP zaniká

nebo

- Při pokračování v živnosti (§ 13 odst. 1 živnost. zákona) přechod práv a povinností z PP vztahů na osobu oprávněnou k pokračování v živnosti

- Pokud oprávněná osoba nehodlá v živnosti pokračovat (do 3 měsíců neoznámeno živnostenskému úřadu pokračování v živnosti),
  zánik základních PP vztahů do 3 měsíců od úmrtí zaměstnavatele

- Zrušení zaměstnavatele rozdělením

- rozhodující orgán určí, který subjekt přejímá práva a povinnosti z PP vztahů

- Zrušení zaměstnavatele

- na základě zvláštního právního předpisu: nutno určit zaměstnavatele (organizační složky státu), na kterého přechází výkon práv a povinností z PP vztahů a povinného uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele

- Zánik org. složky státu sloučením, splynutím, rozdělením

- přechod práv a povinností z PP vztahů na přejímající nebo určenou nově vzniklou org. složku státu

Rozvázání PP dohodou

(§ 49 ZP)

- PP končí sjednaným dnem
- musí být písemná (nedostatek písemné formy však nezpůsobuje nicotnost)
- každá strana musí obdržet jedno vyhotovení

- lze i bez udání důvodu
- doporučení: trvat na uvedení důvodu, pokud zakládá nárok na odstupné

(jinak nutnost prokázat jinými důkazními prostředky)

Výpověď (§ 50 ZP)

- Musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží **(nicotnost)**

- **Zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu**
- **Zaměstnavatel pouze z důvodů výslovně stanovených ZP v §52**

- Důvod ze strany zaměstnavatele nutno skutkově vymezit = nezaměnitelný s jiným důvodem, nelze dodatečně měnit
- Odvolat výpověď lze pouze se souhlasem druhé strany, odvolání i souhlas s odvoláním musí být písemné (není nicotnost)

- PP končí uplynutím *výpovědní doby* - začíná běžet prvním dnem kal. měsíce po doručení výpovědi, končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce (s výjimkami dle ZP)

- Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance
- činí nejméně 2 měsíce

- Může být **prodloužena individuální smlouvou** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, smlouva musí být písemná

- Výjimky z délky výpovědní doby:

- Výpověď ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností dle § 51a ZP: zde PP skončí nejpozději dnem předcházejícím den nabytí účinnosti přechodu (tj. bez nutnosti dodržení délky výpovědní doby) - ***změna*** *dle připr. novely ZP*
- Hromadné propouštění - PP skončí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy Z-tele příslušné krajské pobočce Úřadu práce (§ 63 ZP)

Výpověď daná zaměstnavatelem - § 52 ZP

Pouze z důvodů uvedených v zákoně:

I. organizační důvody

- a) ruší se Z-tel nebo jeho část

- b) přemisťuje se Z-tel nebo jeho část

- c) Z-nec se stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí Z-tele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení počtu Z-nců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách

II. zdravotní nezpůsobilost zaměstnance

•d) Z-nec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl nejvyšší přípustné expozice
(nutnost potvrzení lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo příslušného správního orgánu po přezkoumání lékařského posudku)

•e) pozbyl-li Z-nec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo příslušného správního orgánu po přezkoumání dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci

III. nesplňování kvalifikačních předpokladů nebo porušení povinností zaměstnancem

- f) Z-nec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo bez zavinění Z-tele nesplňuje požadavky pro řádný výkon této práce
v případě neuspokojivých prac. výsledků musí být Z-nec v posledních 12 měsících písemně vyzván k odstranění v přiměřené lhůtě

- g) u Z-nce dány důvody, pro které by s ním Z-tel mohl okamžitě zrušit PP, nebo pro závažné porušení pracovních povinností nebo pro soustavné méně závažné porušování pracovních povinností - zde však musí být v době posledních 6 měsíců písemně upozorněn na možnost výpovědi
(dle platné judikatury nejméně 3x porušení)

- h) poruší-li Z-nec zvlášť hrubým způsobem v době prvních 14 dnů povinnost dodržovat režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek (nový výpovědní důvod od 1.1.2012)

Lze uplatnit pouze do 1 měs. od zjištění důvodu, pokud probíhá šetření jiného orgánu ještě do 1 měs. od výsledku tohoto šetření,
nejpozději však do 1 roku od vzniku důvodu

Ostatní výp. důvody lze uplatnit pouze do 2 měsíců od zjištění (posledního) důvodu,
nejpozději však do 1 roku od vzniku důvodu
- prekluze

Zákaz výpovědi (§ 53 ZP)

Zaměstnavatel nesmí dát Z-nci výpověď v **ochranné době**, to je

- a) v době dočasné prac. neschopnosti Z-nce, pokud si ji úmyslně nepřivodil nebo nevznikla jako následek opilosti Z-nce nebo zneužití návykových látek,
  a v době od podání návrhu ústavního léčení nebo nástupu lázeňské péče do jejich ukončení

- b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po propuštění z těchto cvičení

- c) v době kdy je dlouhodobě plně uvolněn k výkonu veřejné funkce

- d) v době, kdy je Z-kyně těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou nebo Z-nec čerpá rodičovskou dovolenou

- e) v době, kdy je Z-nec pracující v noci uznán lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci

•Je-li dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba skončila v průběhu ochranné doby,
doba se do výpovědi nezapočítává a
PP potom skončí až po uplynutí zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby,

- pokud zaměstnanec nesdělí zaměstnavateli,
že na prodloužení výpovědi netrvá

Zákaz výpovědi se nevztahuje

na výpověď danou pro výpověďní důvod :

- a) organizačních změn dle § 52 písm. a) a b)

- b) pro org. změny dle § 52 písm. b)

(přemisťuje se Z-tel nebo jeho část)

zde se však **zákaz výpovědi vztahuje** na těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnance v době čerpající rodičovskou dovolenou za dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou

- c) z důvodu, pro který Z-tel může okamžitě zrušit pracovní poměr,

zákaz výpovědi se zde vztahuje na Z-kyně na mateřské dovolené a Z-nce čerpajícího rodičovskou dovolenou za dobu oprávnění ženy čerpat mateřskou dovolenou;
při výpovědi před nástupem na mateřskou (rodičovskou) dovolenou skončí výpověďní doba současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou

- d) pro jiné porušení pracovních povinností dle § 52 písm. g) ZP nebo pro porušení povinnosti režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dle § 52 písm. h) ZP,

zde **se zákaz výpovědi vztahuje** na těhotné Z-kyně, Z-kyně čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo Z-nce čerpající rodičovskou dovolenou

Výpovědní důvod	**Zákaz výpovědi (ochranná doba)**
§ 52 písm.a) – rušení zaměstnavatele nebo jeho části	neuplatní se
§ 52 písm.b) – přemístění zaměstnavatele nebo jeho části	těhotná zaměstnankyně, žena na mateřské dovolené a muž na rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou
§ 52 písm.c) – nadbytečnost zaměstnance	všichni zaměstnanci uvedení v § 53
§ 52 písm.d) – zdravotní nezpůsobilost vzniklá pracovním úrazem nebo nemocí z povolání	všichni zaměstnanci uvedení v § 53
§ 52 písm.e) – obecná zdravotní nezpůsobilost	všichni zaměstnanci uvedení v § 53
§ 52 písm.f) – nesplňování předpokladů nebo požadavků pro řádný výkon práce	všichni zaměstnanci uvedení v § 53
§ 52 písm.g) – je-li dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru	žena na mateřské dovolené a muž na rodičovské dovolené po dobu, po niž je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou
§ 52 písm.g) – závažné nebo soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem	těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnanec nebo zaměstnankyně na rodičovské dovolené
§ 52 písm.h) – porušení jiné povinnosti podle § 301a zvlášť hrubým způsobem	těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnanec nebo zaměstnankyně na rodičovské dovolené

Okamžité zrušení PP zaměstnavatelem (§55 ZP)

Pouze výjimečně:

- a) Z-nec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok,
nebo pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší 6 měsíců

- b) Z-nec porušil pracovní povinnost *zvlášť hrubým způsobem*

•Nelze okamžitě zrušit PP s těhotnou Z-kyní, Z-kyní na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo Z-cem čerpajícím rodičovskou dovolenou

•Okamžité zrušení vždy písemné, jinak se k němu nepřihlíží *(nicotnost)*, nezaměnitelným způsobem nutno skutkově vymezit důvod, nelze jej dodatečně měnit

•PP končí okamžikem doručení písemného zrušení,
• příp. dnem fikce doručení (doručování dle § 334-336 ZP)

• Lze uplatnit **do 2 měsíců po zjištění důvodu**, nejpozději do 1 roku od vzniku důvodu

- ***stejně tak i výpovědní důvody***

Nutnost projednání s odborovou organizací Ochrana členů orgánů OO (§ 61 ZP)

•Výpověď nebo okamžité zrušení Z-tel povinen **předem projednat** s odborovou organizací (u všech zaměstnanců)

• U člena orgánu OO po dobu jeho funkčního období a ještě do 1 roku po skončení nutný **předchozí souhlas** OO

• fikce udělení předchozího souhlasu (OO do 15 dnů od žádosti písemně neodmítne udělit souhlas)

• souhlas lze použít do 2 měsíců od udělení

• při odmítnutí souhlasu OO jsou výpověď a okamžité zrušení PP člena OO neplatné

• lze se platnosti domáhat u soudu, pokud ostatní podmínky splněny a po Z-teli nelze požadovat další zaměstnávání

• + § 19 ZP: neudělení předepsaného souhlasu – absolutní neplatnost (rozhoduje soud)

• při nedostatku projednání nelze prohlásit za neplatné, pokud ostatní podmínky splněny

Okamžité zrušení PP zaměstnancem (§56 ZP)

- a) Z-nec nemůže podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo příslušného správního orgánu po přezkoumání dále konat dále práci bez vážného ohrožení zdraví a Z-tel mu neumožnil do 15 dnů od předložení posudku výkon jiné vhodné práce
- b) Z-tel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu nebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí **období splatnosti**

- Z-nci přísluší od Z-tele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpověďní doby (změna novelou od 1.1.2012)

- Z-nec může okamžitě zrušit PP pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se dozvěděl o důvodu , nejpozději do 1 roku od vzniku důvodu

- Okamžité zrušení musí být *vždy písemné, jinak se k němu nepřihlíží (nicotnost)* musí být nezaměnitelným způsobem skutkově vymezen důvod, nelze jej dodatečně měnit

Okamžité zrušení PP nezletilého zaměstnance („nový“ § 56a ZP - **zrušen)**

- Možnost okamžitého zrušení PP nezletilého Z-nce mladšího než 16 let zákonným zástupcem, je-li to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto Z-nce
- k platnosti okamžitého zrušení se vyžaduje **přivolení soudu**

- ustanovení bez většího praktického uplatnění a významu (vzhledem k nutnosti přivolení soudu)
- zák. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních - § 471 odst. 2 :
  ve věcech péče o nezletilé rozhoduje soud s největším urychlením

- Totéž platí pro DPP a DPČ - **§ 77 odst. 5 a 6 ZP**
- pravomoc PPV ukončit subjektem, který není smluvní stranou

• odraz úpravy NOZ - § 35 odst. 2:

Zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi Z-ncem a Z-telem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, *způsobem stanoveným jiným právním předpisem*

- bylo možné sledovaný účel dosáhnout jinak („inkriminované“ PPV podmínit předchozím souhlasem zákonným zástupcem, posun možnosti je uzavřít až od 16 let atd.)
- V praxi nevyužívány

- **Novela NOZ – zák. č. 460/2016 Sb.**: ***byly* zrušeny** § 56a a §77 odst. 5 a 6 ZP bez náhrady , tj. zrušena možnost zrušení PP a DPČ, DPP mladistvého mladšího 16 let zákonným zástupcem s přivolením soudu
- *účinnost od 28. 2. 2017*

Hromadné propouštění (§ 62 ZP)

• Jde-li o skončení PP v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí zaměstnavatele dle §52 písm. a-c) nejméně:

a) 10 zaměstnancům u zaměstnavatele s celkem 20 až 100 zaměstnanci
b) 10% zaměstnanců u zaměstnavatele od 101 do 300 zaměstnanců
c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele s více než 300 zaměstnanci

- Skončí-li výpovědí z uvedených důvodů alespoň 5 Z-nců, započítávají se do celkového počtu v uvedeném období i Z-nanci, končící PP dohodou z týchž důvodů (tj. organizační důvody)

- Povinnost zaměstnavatele písemně informovat nejméně 30 dnů před podáním výpovědí odborovou organizaci a radu zaměstnanců
  (důvody, počet a profesní složení zaměstnanců, doba propouštění, hlediska pro výběr propouštěných zaměstnanců, odstupné)
- Povinnost o tomtéž současně písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce podle místa činnosti zaměstnavatele
- Povinnost prokazatelně doručit krajské pobočce ÚP **písemnou zprávu** o svém rozhodnutí a výsledcích projednání s OO a radou zaměstnanců
- Nepůsobí-li OO, uvedené povinnosti plní vůči každému zaměstnanci, kterého se hromadné propouštění týká!
- PP zaměstnance při hromadném propouštění skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušné krajské pobočce ÚP

- **Změny dle připravované novely ZP:**

- při rozdělení Z-tele na části se počty zaměstnanců pro posouzení hromadného propouštění vztahují na jednotlivé části Z-tele

X není specifikováno, co se rozumí „částí“ Z-tele

- *Návrhy na upřesnění - ne jednotlivá oddělení, ale samostatné hospodářské a funkční jednotky (nebylo do návrhu zahrnuto)*

- Povinnost Z-tele s více než 300 Z-nci předložit písemný *sociální plán*

Výjimky z délky výpovědní doby v případech přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

• Přechod práv a povinností jen v případech stanovených ZP nebo zvláštním právním předpisem
• Převod činnosti nebo části činnosti zaměstnavatele nebo úkolů či jejich části k jinému zaměstnavateli
• Přechod práv a povinností z PP vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, přechod práv a povinností **z uzavřené kolektivní smlouvy** na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti KS, nejdéle do konce násl. kal. roku
• Povinnost informovat odb.org. a radu zaměstnanců, nebo každého dotčeného zaměstnance a projednat nejméně 30 dnů před účinností přechodu práv a povinností:
• povinnost projednat datum převodu, důvody, důsledky pro zaměstnance, navrhovaná opatření

- Výjimka z délky výpovědní doby:
  Výpověď ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností dle § 51a ZP: zde PP skončí nejpozději dnem předcházejícím den nabytí účinnosti přechodu
  (tj. bez nutnosti dodržení délky výpovědní doby)

- **Změna dle připravované novely ZP**:
- *výpověď ze strany Z-nce musí být dána do 15 dnů ode dne informování o přechodu práv a povinností*
- *nebyl-li Z-nec informován nejpozději 30 dnů před přechodem práv a pov. a dal výpověď do 2 měs. od dne přechodu práv a pov., výpovědní doba činí 15 dnů a začíná dnem doručení výpovědi Z-teli*

- Výpovědní důvod na straně zaměstnance, příp. dohoda z týchž důvodů do 2 měsíců od účinnosti přechodu
  + domáhat se u soudu určení, že v důsledku přechodu došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek, *potom nárok na odstupné* jako při výpovědi z organizačních důvodů ze strany zaměstnavatele

Skončení PP na dobu určitou (§ 65 ZP)

- skončí uplynutím sjednané doby

- je-li doba omezena na dobu konání určitých prací nebo trvání určitých skutečností, Z-tel povinen upozornit na skončení těchto prací nebo skutečnosti včas, zpravidla alespoň 3 dny předem

- může skončit i ostatními způsoby (dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, důvody jako u cizinců), zaniká smrtí zaměstnance

- Pokračuje-li Z-nec po uplynutí sjednané doby dále v konání prací s vědomím Z-tele, platí, že se jedná o PP na dobu neurčitou !!!

Pracovní poměr na dobu určitou dle ZP

„Nová“ úprava – již od 1.1.2012 (KNZP)

•Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami
nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku 1. PP může být opakována nejvýše dvakrát
• Opakování = i prodloužení PP na dobu určitou
• KNZP zrušeny dosavadní výjimky
•Jestliže od skončení předchozího PP na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu PP na dobu určitou se nepřihlíží

-vyjma zvláštní právní úpravy (§ 92 odst. 2 z.č. 435/2004 Sb.) a agenturního zaměstnávání

„Nový“ § 39/4 ZP od 1.8.2013 – znovu zavedeny některé výjimky Novelizován zákonem č. 155/2013 Sb. :

• Jsou-li u Z-tele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce
• na jejich základě nelze spravedlivě požadovat po Z-teli založení se Z-ncem PP na dobu neurčitou, nepostupuje se dle tohoto omezení
•za podmínky, že
- jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a
- písemná dohoda Z-tele s OO upraví:
a) bližší vymezení těchto důvodů
b) pravidla jiného postupu při sjednávání a opakování PP na dobu urč.
c)okruh Z-nců Z-tele, kterých se bude jiný postup týkat
d)dobu, na kterou se dohoda uzavírá

-Písemnou dohodu s OO lze nahradit vnitřním předpisem (stejné obsahové náležitosti), nepůsobí-li u Z-tele OO

Pracovní poměr na dobu určitou - specifická úprava pro školství

•Zákon č. 379/2015 Sb. - novela zákona o pedagogických pracovnících, z.č. 563/2004 Sb. (ZPP)
• účinnost od 12.1.2016

• Tato novela mj. upravuje:

- odchylky při sjednávání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogických pracovníků

•Na pracovní poměr na dobu určitou pedagogického pracovníka se obecně vztahuje úprava stanovená zákoníkem práce

• ZPP ve znění novely *stanoví odchylky při sjednávání doby trvání* pracovního poměru na dobu určitou pedagogických pracovníků:

- Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka mezi týmiž smluvními stranami činí nejméně 12 měsíců a může být ode dne vzniku prvního pracovního poměru opakována nejvýše dvakrát

- Celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout ode dne vzniku prvního pracovního poměru 3 roky

•Uvedené omezení dle ZPP se nevztahuje na případy, kdy byla doba trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednána s pedagogickým pracovníkem:

a) jako náhrada za dočasně nepřítomného pedagogického pracovníka na dobu překážek v práci na straně tohoto pracovníka nebo

b) který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace podle § 22 odst. 7 ZPP

- Sjedná-li zaměstnavatel s pedagogickým pracovníkem dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu se stanoveným zákazem,
- a oznámil-li pedagogický pracovník před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával,
-platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou

• Návrh na určení, zda byly splněny podmínky, mohou zaměstnavatel i pedagogický pracovník uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Zrušení PP ve zkušební době (§ 66 ZP)

- Zrušit mohou Z-tel i Z-nec
- z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu
- Z-tel nesmí zrušit v době prvních 14 kal.dnů trvání dočasné prac. neschopnosti Z-nce
- Zkušební doba se ze zákona prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci a celodenní dovolené
- pouze písemně, jinak se k němu nepřihlíží (nicotnost)
- PP skončí dnem doručení, není-li uveden den pozdější

Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

- Vyplatit *odstupné* za podmínek a ve výši stanovené zákonem

- Vydat *potvrzení o zaměstnání* **při** skončení PP, DPČ, DPP: hlavní údaje + údaje o započitatelné době zaměstnání pro účely důch. poj. *(zápočtový list)*
  (rozsudek NS 21 Cdo 907/2012)

- Oddělené potvrzení na žádost zaměstnance - údaje o průměrném výdělku + ukončení PP, DPP, DPČ pro hrubé porušení pracovních povinností

- Vydat *pracovní posudek:* Na žádost zaměstnance povinnost vydat posudek o pracovní činnosti do 15 dnů po žádosti

- Nelze podmiňovat vydání potvrzení o zaměstnání učiněním nějakého jednání nebo splněním povinností

(zaplacením náhrady škody, vydáním mobilu, notebooku, služebního vozidla, podpisem dohody o náhradě škody …)

- Vypořádání práv a povinností - splacení dluhů, příp. uznání a dohoda o způsobu úhrady, vrácení všech předmětů, věcí a pomůcek
- Osobní údaje zaměstnance – zlikvidovat po pominutí účelu
- Archivace písemností - dle zvláštních právních předpisů
- Výstupní prohlídky - povinnost Z-tele zajistit v některých případech (stanoví-li tak jiný zákon, nebo zaměstnanec požádá)
  - náležitosti dle § 13 vyhl. č. 79/2013 Sb. o pracovnělékařských službách
- Informační povinnost úřadům a institucím (správa soc. zab., zdravotní pojišťovna) do 8 kal. dnů od skončení PPV

Doba uchovávání pracovněprávních dokumentů (archivace)

- Pravidla roztříštěna do mnoha právních předpisů
- ZP stanoví uchovávání pouze *po dobu trvání pracovního poměru*
- Po skončení pracovního poměru platí dvojí režim:
  - *obecná pravidla* podle zákona o ochraně osobních údajů
  - *povinný režim* podle zvláštních předpisů u specifických dokumentů

Obecná pravidla

- Pracovněprávní dokumenty s osobními údaji pouze po dobu, než pomine účel (není oznamovací povinnost ÚOOÚ)
- po pominutí účelu zpracování by měly být zlikvidovány

- u vedení mzdové a personální agendy zaměstnavatele účel obecně končí při skončení pracovního poměru Z-nce
- oprávněným účelem uchování dokumentů i možnost Z-tele efektivně se bránit v případném sporu (např. o určení neplatnosti výpovědi nebo povinnosti zaplatit zaměstnanci práci přesčas) - po tuto dobu možnost uchovávat dokumenty
- doporučitelná doba 4 roky (obecná promlčecí lhůta 3 roky)

-dokumenty ryze osobní povahy nutno skartovat (kopie osobních dokladů, profesní životopisy)

Povinný režim

-podle zvláštních předpisů u specifických dokumentů

-Např. stejnopisy evidenčních listů (3 roky),
-účetní podklady (5 let),
-záznamy o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (6 let)
-mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění (30 let)
- za záznamy o těchto skutečnostech se vždy považují doklady o druhu, vzniku a skončení PPV, záznamy o pracovních úrazech a o nemocech z povolání a záznamy o evidenci pracovní doby včetně doby pracovního volna bez náhrady příjmu
-výčet není kompletní

- v některých spisových a skartačních plánech (metodické pokyny) uváděny lhůty delší, nad rámec zákona

Odstupné

•Při rozvázání PP z organizačních důvodů (§52 písm. a-c) ZP) výpovědí ze strany Z-tele nebo dohodou z týchž důvodů

•Výše odvozována od doby trvání PP ke dni jeho skončení **(změna novelou od 1.1.2012) nejméně:**

•a) 1x průměrný výdělek při trvání PP u zaměstnavatele méně než 1 rok

•b) 2x průměrný výdělek při trvání PP u zaměstnavatele alespoň 1 rok a méně než 2 roky

•c) 3x průměrný výdělek při trvání PP u zaměstnavatele alespoň 2roky

•d) speciální odstupné pro zaměstnance v kontu pracovní doby:

3x prům. výdělek + příslušná částka dle a) až c), jde-li o rozvázání PP v době, kdy Z-nanec zařazen do konta s převedením přesčasových hodin do následujícího vyrovnávacího období (započtení práce přesčas nejvýše 120 hodin do pracovní doby v následujícím vyrovnacím období)

•Za dobu trvání PP se považuje i předchozí PP u téhož Z-tele, pokud doba mezi skončením a dalším PP nepřesáhla 6 měsíců

•Při rozvázání PP výpovědí nebo dohodou dle § 52 písm.d) (*nemožnost konat práci pro prac. úraz, nemoc z povolání, nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice*) odstupné **ve výši 12x prům. výdělek**. Pokud se Z-tel odpovědnosti zprostí, odstupné Z-nci nepřísluší

•Bude-li Z-nec po skončení PP konat práci u dosavadního Z-tele v PP nebo na základě DPČ před uplynutím doby určené podle počtu násobků prům. výdělků, je povinen Z-teli odstupné nebo jeho poměrnou část vrátit

•Průměrným výdělkem se rozumí průměrný měsíční výdělek

•Odstupné se vyplácí po skončení PP v nejbližším výplatním termínu, pokud není jiná písemná dohoda (výplata v den skončení PP *nebo pozdější termín výplaty*)
X rozpor se ZoZ (legisl. chyba)

•Rozsudek *NS ČR z 4.12.2012 sp.zn. 21 Cdo 613/2011*
- smluvní volnost dle ZP – odstupné lze sjednat i z jiných důvodů (odchylně od zákona)
-pozor na zavedenou praxi stran dle NOZ!!

X **avšak**

- **Od 1.1.2015** zpřesňující kritéria pro nezahrnování odstupného do vyměř. základu pro odvod soc. poj. (úprava § 5 odst.2 z.č. 589/1992 Sb. o pojistném na soc. zab.)
- Nezahrnuje se pouze pojistné, **na které vznikl nárok** podle ZP (dříve: *poskytnuté dle ZP, tj. např. i na základě kolektivní smlouvy, individuální smlouvy, vnitřního předpisu …*)

Zákon o zaměstnanosti
ve vztahu k odstupnému a ukončení PP

- vyloučení nároku na podporu v nezaměstnanosti při ukončení prac. poměru v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu porušení pracovních povinností zaměstnancem zvlášť hrubým způsobem (§ 39 odst. 2 ZZ)
- vyloučení nároku na podporu v nezaměstnanosti při ukončení prac. poměru v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce zvlášť hrubým způsobem (§39 odst. 2 ZZ)
- vyplácení snížené sazby podpory, v příp. ukončení PP zaměstnancem bez vážného důvodu sám nebo dohodou se zaměstnavatelem (45% namísto 65%, resp. 50%)

- vazba odložení výplaty podpory v nezaměstnanosti **na skutečně vyplacené odstupné** (nestačí pouze nárok na něj) - §44a ZZ

- úprava **kompenzace odstupného** Úřadem práce ČR uchazeči o zaměstnání, kterému nebylo zaměstnavatelem vyplaceno odstupné v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního nebo služebního poměru, anebo v den skončení
- povinnost zaměstnavatele částku uhradit Úřadu práce do 10 pracovních dnů od doručení informace o vyplacení kompenzace Úřadem práce **a to i v případě, že zaměstnavatel již dlužné odstupné vyplatil** (§ 44b ZZ)
- Legislativní chyba- neprovázanost úpravy ZP a ZZ

Neplatné rozvázání PP ze strany zaměstnavatele (§ 69 ZP)

• V případě *neplatné výpovědi* nebo *neplatného zrušení PP ze strany Z-tele,* oznámí-li Z-nec písemně bez zbytečného odkladu Z-teli, že trvá na dalším zaměstnávání, jeho PP trvá i nadále a

• Z-tel je povinen poskytovat náhradu mzdy nebo platu ode dne oznámení Z-nce do doby řádného pokračování v práci nebo platného skončení PP

• V případě neplatného rozvázání PP Z-telem, avšak neoznámení ze strany Z-nce o dalším zaměstnávání, platí, že došlo k rozvázání PP dohodou (zák. fikce) ke dni

(není-li jiné písemné dohody o dni skončení):

- u neplatné výpovědi uplynutím výpovědní doby
- u neplatného zrušení dnem, kdy měl tímto způsobem PP skončit
- Z-nanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby

Neplatné rozvázání PP ze strany zaměstnance (§ 70 ZP)

•V případě *neplatné výpovědi* nebo *neplatného zrušení PP ze strany zaměstnance*, oznámí-li Z-tel písemně bez zbytečného odkladu Z-nci, že trvá na dalším konání práce, jeho PP trvá i nadále a Z-tel má právo požadovat náhradu škody ode dne tohoto písemného oznámení

•V případě neplatného rozvázání PP ze strany Z-nce , avšak neoznámení ze strany Z-tele, že trvá na dalším konání práce Z-ncem platí, že PP skončil dohodou (zák. fikce) ke dni (není-li jiné písemné dohody o dni skončení) :

- u neplatné výpovědi uplynutím výpověďní doby
- u neplatného zrušení dnem, kdy měl tímto způsobem PP skončit
- v těchto případech nemůže Z-tel vůči Z-nci uplatňovat náhradu škody

- Při *neplatné dohodě o rozvázání PP*
  má Z-nec právo na náhradu mzdy nebo platu obdobně a za stejných podmínek jako u neplatné výpovědi dané Z-telem

- Z-tel při neplatné dohodě právo na náhradu škody *uplatňovat nesmí*

- Neplatnost rozvázání PP nutno uplatnit u soudu
  jak Z-tel,
  tak Z-nec
  nejpozději však ve lhůtě 2 měsíců, kdy měl PP tímto rozvázáním skončit **(§ 72 ZP**)

Vliv ustanovení NOZ na prekluzivní lhůtu dle § 72 ZP

•**Promlčení lhůta neběží** (nejméně po dobu 6 měsíců ještě po odpadnutí překážky):

- mezi manžely nepočne promlčecí lhůta běžet ani neběží, dokud manželství trvá

-obdobně mezi osobami žijícími ve společné domácnosti, mezi zastoupeným a zákonným zástupcem, opatrovancem a opatrovníkem nebo poručencem a poručníkem

- např. po dobu jednání ohledně dohody o mimosoudním jednání věřitele a dlužníka (§ 647 NOZ - dohoda věřitele a dlužníka),

- po dobu trvání vyšší moci (např. živelná pohroma), znemožnila-li uplatnění práva v období posledních 6 měsíců,

-po dobu řízení u orgánu veřejné moci ohledně předmětného práva

• § 645 až 651 + § 652 NOZ - vztahuje se i **na prekluzi**

pozor na možnost aplikace NOZ (od 1.1.2014) u lhůty pro uplatnění neplatnosti skončení PP dle § 72 ZP

- **Úprava běhu** promlčecí **i prekluzivní** lhůty dle § 645 až 652 NOZ

§ 647 NOZ – dohoda o mimosoudním jednání o právu nebo okolnosti zakládající právo

- Prekluzivní lhůta neběží
  po odpadnutí překážky konec lhůty ne dříve než za 6 měsíců

- KOUZLO NECHTĚNÉHO ?! – ze strany praxe požadavky na novelu NOZ nebo ZP s vyloučením/omezením aplikace na PPV

- není úprava v novele NOZ
- **navrhována úprava v novele ZP** –změna-nové znění § 329 ZP (*překážka nemá vliv na původní délku lhůty)*

• POZOR na případy nicotnosti (zdánlivého právního jednání):
- např. absence písemné formy u výpovědi z PP
- absence písemné formy u okamžitého zrušení PP
- absence písemné formy u zrušení PP ve zkušební době
- absence písemné formy u výpovědi DPP a DPČ
- absence písemné formy u okamžitého zrušení u DPP a DPČ

• nejde o neplatnost, ale o nicotné právní jednání (pouze zdánlivé) – nepřihlíží se k němu,
- proto se nelze domáhat neplatnosti zrušení PP nebo dohod
- neuplatní se ani prekluzivní lhůta podle § 72 ZP
- nutno se domáhat nároků jiným typem žaloby (jiný žalobní petit)
např. žaloba na plnění, určovací žaloba

Moderační právo soudu (§ 69 odst. 2 ZP)

- Znovu zavedla KNZP od 1.1. 2012
  (dříve upravoval „starý“ ZP – zák. č. 65/1965 Sb.)

- Pokud celková doba, za kterou by měla Z-nci příslušet náhrada mzdy nebo platu, přesáhne 6 měsíců,
  může soud na *návrh Z-tele* jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu přiměřeně snížit;
  zejména se přihlíží k zaměstnání Z-nce v mezidobí,
  k druhu práce a dosaženému výdělku
  a také k důvodu, proč se případně do práce nezapojil

Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance a vzdání se tohoto místa

•V případech *založení PP jmenováním na vedoucí místo* může ten, kdo je podle zvláštního právního předpisu nebo stanov příslušný ke jmenování, vedoucího Z-nce z tohoto místa odvolat

• vedoucí Z-nec se může tohoto místa rovněž vzdát

•V podnikatelské sféře může být s vedoucím Z-ncem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se může vedoucí Z-nec tohoto místa vzdát

Vedoucí místa jsou:

a) místa v přímé řídící působnosti
- statutárního orgánu u zaměstnavatele – právnické osoby
- zaměstnavatele u zaměstnavatele-fyzické osoby,

b) v přímé řídící působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného
- statutárnímu orgánu (u právnické osoby)
- zaměstnavateli (u zaměstnavatele -fyzické osoby),

za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je přímo podřízen další vedoucí zaměstnanec

•Odvolání vedoucího Z-nce v podnikatelské sféře provádí u zaměstnavatele-právnické osoby její statutární orgán a u zaměstnavatele – fyzické osoby tento zaměstnavatel

• Odvolání nebo vzdání se vedoucího místa musí být písemné (ne nicotnost)

•Výkon práce na pracovním místě vedoucího Z-nce končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se,
není-li v odvolání nebo vzdání se uveden den pozdější

- **Odvoláním nebo vzdáním se vedoucího místa PP nekončí**

- Povinnost Z-tele navrhnout změnu pracovního zařazení u Z-tele na jinou práci odpovídající kvalifikaci a zdravotnímu stavu

- Není-li u Z-tele takové místo, nebo takovouto práci Z-nec odmítne, jde o překážku na straně Z-tele, současně platí, že je dán výpověďní důvod podle § 52 písm. c)

- Odstupné náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího Z-nce v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny

- Byl-li PP jmenováním založen nebo změněn na dobu určitou, skončí uplynutím doby (pokud neskončí dříve jiným způsobem)

Skončení dohod o pracích konaných mimo PP

Dohoda o provedení práce

• ZP do 30.9.2015 způsoby ukončení nestanovil: předpoklad, že skončí provedením práce

•**Bylo doporučení:** i u této dohody sjednat způsoby jejího ukončení

Novela ZP – zák. č. 205/2015 Sb.
zavedení způsobů zrušení DPČ a DPP společně a obdobně pro obě dohody

účinnost od 1.10.2015

Dohoda o pracovní činnosti

•Není-li sjednán způsob zrušení DPČ, je možné ji zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni
•může být zrušena jednostranně z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu výpovědí s 15 denní výpověďní dobou
Výpověď začíná běžet dnem, kdy doručena druhé smluvní straně

•Okamžité zrušení DPČ může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr

•Výpověď a okamžité zrušení **písemně, jinak nicotnost**

- Stejná úprava platí od 1. 10. 2015 i pro DPP

•Možnost okamžitého zrušení DPP i DPČ zákonným zástupcem Z-nce mladšího 16 let,
s přivolením soudu

-Novela NOZ : zák. č. 460/2016 Sb., *byly* zrušeny § 56a a §77 odst. 5 a 6 ZP bez náhrady

tj. zrušena možnost zrušení PP a DPČ,DPP mladistvého mladšího 16 let zákonným zástupcem s přivolením soudu

účinnost (*v této části*) od 28. 2. 2017

Doručování
Písemnosti povinně doručované do vlastních rukou zaměstnance

- ZP stanoví, které písemnosti musí být doručeny Z-nci *do vlastních rukou:*

- písemnosti týkající se vzniku, změn a **skončení PP nebo dohod o pracích konaných mimo PP**
- odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance
- důležité písemnosti týkající se odměňování = mzdový výměr nebo platový výměr
- záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce

- V ZP označeny legislativní zkratkou **písemnost**

- Doručení do vlastních rukou Z-nce
  = přímo a právě tomuto Z-nci

- nelze doručit prostřednictvím jiné osoby (ani rodinného příslušníka)

- Doručení jiné osobě pouze je-li Z-ncem písemně zmocněna k převzetí písemnosti
  + plná moc musí obsahovat úředně ověřený podpis Z-nce

Způsoby doručení

- Doručování zaměstnavatelem zaměstnanci

- 1. Povinnost doručovat Z-nci **osobně** (priorita)

- 2. Doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

- 3. Doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb
  – není-li možné doručení 1. nebo 2. způsobem

Osobní doručení zaměstnanci

- závažné písemnosti do vlastních rukou zaměstnance (§ 334 odst.1ZP)

- Osobní doručení (na 1. místě)

- Vždy povinnost nejprve osobního doručení / pokus osobního doručení

- teprve následně ostatní způsoby doručení

- dovozováno judikaturou

- do vlastních rukou obvykle osobně na pracovišti, v bytě, nebo kdekoliv bude Z-nec zastižen

- doručeno převzetím

- proti písemnému potvrzení Z-ncem nebo potvrzení jiných osob (svědků)
- potvrzení svědků o nemožnosti doručení (odmítnutí převzetí/potvrzení Z-ncem) a o seznámení Z-nce s obsahem zásilky

-fikce doručení, pokud Z-nec převzetí odmítne (§ 334 odst. 3 ZP)

Doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

- Možnost doručovat tímto způsobem výlučně tehdy, jestliže:
  - Z-nec s tímto způsobem vyslovil písemný souhlas

  a
  - poskytl Z-teli elektronickou adresu pro doručování

- Nutnost existence **uznávaného elektronického podpisu** obou stran

- doručovaná písemnost **musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem** Z-tele

- zásilka doručena dnem, kdy převzetí potvrdí Z-nec Z-teli datovou zprávou podepsanou svým **uznávaným elektronickým podpisem**
  do 3 dnů od odeslání písemnosti

• doručení neúčinné,
- jestliže se písemnost vrátila Z-teli jako nedoručitelná

nebo

- jestliže Z-nec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil Z-teli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem

Doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

- Není-li možné doručit Z-nci osobně nebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací
  - potom prostřednictvím provozovatele poštovních služeb
  - prokázat, proč nebylo možné doručit osobně a proč bylo nutné přistoupit k doručení poštou (podmínka fikce doručení)

- Z-tel musí vybrat takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost **za podmínek stanovených ZP** (odlišné od poštovních podmínek)

- Doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

- na poslední známou adresu Z-nce

- možnost doručit osobě, kterou Z-nec k přijetí písemnosti určil
  na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem

- doručení písemnosti musí být doloženo písemným záznamem o doručení *(doručenka)*
  obsahujícím podmínky doručování stanovené ZP

- Nebyl-li Z-nec zastižen:
  - uložení písemnosti v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu
  - písemně oznámit neúspěšné doručení a výzva k vyzvednutí uložené zásilky do 10 dnů

- povinnost oznámit Z-nci uložení zásilky + výzva k vyzvednutí
- a poučit adresáta o následcích nevyzvednutí nebo odmítnutí převzetí nebo neposkytnutí součinnosti (*písemný záznam o poučení dle podmínek ZP*)

- Doručeno převzetím písemnosti Z-ncem
  - podpis potvrzení o převzetí = důkaz o doručení

- Fikce doručení v případě nevyzvednutí uložené zásilky
  (s písemným oznámením o uložení a výzvou
  k vyzvednutí + s poučením o následcích nevyzvednutí)
  do 10 pracovních dnů po uložení
  - nevyzvednutá písemnost se Z-teli vrátí

- Fikce doručení v případě, že Z-nec znemožní doručení:
  - odmítne zásilku převzít
  nebo
  - neposkytne součinnost nutnou k doručení

- Doručeno dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo
- Doručovatel musí Z-nce o následcích odmítnutí převzetí poučit

- o poučení musí být proveden písemný záznam

- Problémy se specifickou lhůtou doručení dle ZP

- odchylné podmínky a lhůty od obecných poštovních podmínek

- usnesení NS sp. zn. 20 Cdo 2927/2006, ze dne 23. 8. 2007 (odkaz na dřívější usn. NS z 25. 6. 1998)

– nutno zkoumat podmínky doručení

-nová služba České pošty dle novely zákona
o poštovních službách od 1.1.2013 ke splnění lhůty a
podmínek dle ZP:

- Možnost uzavřít poštovní smlouvu s odchylkami od poštovních podmínek nebo s doplněním těchto podmínek (doplňková služba)
- není povinnost České pošty uzavřít poštovní smlouvu s odchylkami

viz VZOR
Obálka – Doručenka dle ZP

Doručování zaměstnavateli zaměstnancem

Osobní doručování zaměstnavateli

- Zpravidla **osobním předáním**
- v místě sídla Z-tele
- Na žádost Z-nce povinnost Z-tele potvrdit převzetí
- Doručeno převzetím písemnosti Z-telem

- ZP neřeší případ odmítnutí převzetí
- aplikace obecného pravidla dle občanského zákoníku (§ 570 odst.1) – doručeno okamžikem, kdy se projev vůle dostane *do dispoziční sféry adresáta*
- při vědomém zmaření platí, že řádně došlo (fikce doručení)

Doručování zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

- Možnost doručovat tímto způsobem tehdy, jestliže:
  - Z-tel s tímto způsobem souhlasí

  a
  - oznámil Z-nci elektronickou adresu pro tento účel

- Nutnost existence **uznávaného elektronického podpisu Z-nce**
  - písemnost musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem Z-nce

- Doručeno převzetím písemnosti Z-telem
  X avšak

- nutné potvrzení převzetí datovou zprávou podepsanou **uznávaným elektronickým podpisem Z-tele** nebo **označenou uznávanou elektronickou značkou** Z-tele – do 3 dnů od odeslání

- dnem potvrzení převzetí doručeno

- doručení je neúčinné, jestliže se písemnost vrátila Z-nci jako nedoručitelná nebo
- jestliže Z-tel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil Z-nci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo uznávanou elektronickou značkou

Doručování zaměstnavateli prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

- ZP výslovně neupravuje

- Možno použít po vyčerpání možností dle ZP (osobní doručení + elektronické doručování), není však podmínkou

- Možno postupovat dle obecných pravidel doručování občanského zákoníku (§ 570 odst.1) a ustálené judikatury
  - doručeno tehdy, jakmile se zásilka dostane do dispoziční sféry adresáta (vhozením do schránky, na podatelnu)

- Obecné podmínky a lhůty doručování a oznámení uložení zásilky (+ fikce doručení) dle poštovních podmínek
  + § 573 NOZ - domněnka doby dojití 3. pracovní den po odeslání

- Připravovány **změny** v *Doručování dle novely ZP*

- připravovanou koncepční novelou ZP 2017
- dlouhodobý požadavek ze strany praxe, zejm. Z-telů

- Možnost doručování prostřednictvím pošty, není-li možné doručit Z-nci na pracovišti
- na adresu, kterou Z-nec písemně sdělil Z-teli

- snaha o sjednocení doručovacích podmínek s poštovním řádem - úložní doba 15 (kalendářních) dnů,

- u návrhu změn doručování Z-teli také požadavky na zpřesnění znění navrhované novely (sídlo Z-tele x místo výkonu práce)

Následky úspěchu a neúspěchu v soudním sporu

- Výsledek soudního rozhodnutí:
- Rozhodnutí o platnosti/neplatnosti rozvázání PP (meritorní rozhodnutí)

- dle výsledku rozhodnutí PP případně trvá, povinnost Z-tele zaměstnávat Z-nce, povinnost Z-nce pracovat pro Z-tele, pokud se dále nedohodnou jinak

- Rozhodnutí o náhradě mzdy/platu Z-nci nebo náhradě škody Z-teli (obvykle odděleno k samostatnému řízení)

- Rozhodnutí o náhradě nákladů soudního řízení - podle úspěchu/neúspěchu ve věci nebo podle poměru úspěchu/neúspěchu
  (zaplacený soudní poplatek + náklady právního zastoupení, jiné náklady stran - znalecké posudky, náklady jiných důkazů)

  v případech zvláštního zřetele hodných se náhrada stranám nepřiznává
  + zastavení řízení + soudní smír (§ 150, § 146 o.s.ř.)

- V případě *neplatné výpovědi* nebo *neplatného zrušení PP ze strany Z-tele,* oznámí-li Z-nec písemně bez zbytečného odkladu Z-teli, že trvá na dalším zaměstnávání, jeho PP trvá i nadále

  a

- Z-vatel je povinen poskytovat náhradu mzdy nebo platu ode dne oznámení Z-nce do doby řádného pokračování v práci nebo platného skončení PP – soudem bude povinnost k náhradě mzdy uložena

  (+ *případně ve snížené výši dle moderačního práva soudu*)

- V případě neplatného rozvázání PP Z-telem, avšak neoznámení ze strany Z-nce o dalším zaměstnávání, platí, že došlo k rozvázání PP dohodou (zák. fikce)
  ke dni (není-li jiné písemné dohody o dni skončení):
  - u neplatné výpovědi uplynutím výpovědní doby
  - u neplatného zrušení dnem, kdy měl tímto způsobem PP skončit
  - Z-nci přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby (bude soudem uložena povinnost)

- Při *neplatné dohodě o rozvázání PP* má Z-nec právo na náhradu mzdy/platu obdobně a za stejných podmínek jako u neplatné výpovědi dané Z-telem

•V případě *neplatné výpovědi* nebo *neplatného zrušení PP ze strany zaměstnance*,
oznámí-li Z-tel písemně bez zbytečného odkladu Z-nci, že trvá na dalším konání práce,
jeho PP trvá i nadále

a

Z-teli bude přiznána *náhrada škody* ze strany Z-nce ode dne tohoto písemného oznámení

•V případě neplatného rozvázání PP ze strany Z-nce ,
avšak neoznámení ze strany Z-tele, že trvá na dalším konání práce Z-ncem platí, že
PP skončil dohodou (zák. fikce)
ke dni (není-li jiné písemné dohody o dni skončení) :
- u neplatné výpovědi uplynutím výpovědní doby
- u neplatného zrušení dnem, kdy měl tímto způsobem PP skončit
- v těchto případech nemůže Z-tel vůči Z-nci uplatňovat náhradu škody - nebude mu soudem přiznána

- Z-tel při neplatné dohodě právo na náhradu škody *uplatňovat nesmí* (nebude soudem přiznána)

Jiné zákonné možnosti řešení nadbytečnosti či nepotřebnosti zaměstnance

Překážky v práci na straně zaměstnavatele

•*Jiné překážky – <u>částečná nezaměstnanost</u>*

- dočasné omezení odbytu nebo poptávky po službách, dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, náhrada mzdy nejméně 60%
- nepůsobí-li odborová organizace, lze upravit vnitřním předpisem

(KNZP 2012 zrušena nutnost schválení rozhodnutím úřadu práce ve správním řízení)

- novela zákona o zaměstnanosti

Novela zákona o zaměstnanosti

- Zákon č. 203/2015 Sb.

změna zákona o zaměstnanosti a zákona o pobytu cizinců na území ČR a některých dalších zákonů

účinnost od 1. 10. 2015

- **Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti (Kurzarbeit)**
- pouze pro podnikatelskou sféru (vyloučena státní správa a veřejná sféra)
- nemožnost přidělovat práci Z-nci nejméně v rozsahu 20% týdenní pracovní doby
- upraveno dohodou s OO nebo vnitřním předpisem
- Dohoda Z-tele s ÚP (po předchozím souhlasu vlády) – *příspěvek 20% prům. výdělku*
- Z-tel musí platit Z-nci dalších nejméně 50% prům. výdělku
- Závazek Z-tele, že po dobu poskytování příspěvku se Z-ncem nerozváže PP z org. důvodů dle § 52 a-c) ZP

Dočasné přidělení

- „nové“ ustanovení dle KNZP (§ 43a ZP), resp. navrácení institutu dle předchozí právní úpravy před 1.1.2007
- jde o dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli mimo agenturní zaměstnání,
- pouze dohodou o dočasném přidělení se Z-ncem, nejdříve 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru
- Z-teli nesmí být za dočasné přidělení poskytována úplata, s výjimkou úhrady nákladů mzdových a ostatních náhrad
- nutno sjednat den vzniku přidělení, místo výkonu, druh práce a dobu dočasného přidělení
- mzdu nebo plat a ostatní náhrady poskytuje Z-nci Z-tel, který jej přidělil
- Z-nec nesmí mít horší mzdové podmínky než má srovnatelný Z-nec u Z-tele, k němuž je přidělen

Konto pracovní doby

- Nerovnoměrná poptávka po službách Z-tele nebo nerovnoměrný odbytu jeho výrobků
- lze řešit i nerovnoměrným rozvržením pracovní doby (nerovnoměrná potřeba práce Z-nců)

- Způsob nerovnoměrného rozložení PD
- Z-tel rozvrhuje písemně týdenní pracovní dobu, povinnost seznámit s rozvrhem Z-nce 1 týden před začátkem rozvrženého období

- Smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis (kde nepůsobí odbory)

- Lze zavést **pouze v podnikatelské sféře**

• Průměrná týdenní PD splněna ve vyrovnávacím období 26 týdnů po sobě jdoucím, kolektivní smlouva smí prodloužit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích

•Jen je-li sjednáno kolektivní smlouvou, může být práce přesčas odpracovaná v jednom vyrovnávacím období započtena do pracovní doby v rozsahu nejvýše 120 hodin v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období

• Povinnost Z-tele vést účet pracovní doby Z-nce a účet mzdy Z-nce

•Na účtu PD se vykazuje stanovená (příp. kratší) týdenní pracovní doba, rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny (začátek a konec směn) a odpracovaná PD v jednotlivých dnech a za týden

Odměňování Z-nců v kontu pracovní doby:

- Z-nci přísluší ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši ("stálá mzda"), sjednaná v kolektivní smlouvě, příp. stanovená vnitřním předpisem
- Stálá mzda Z-nce nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku
- Při uplatnění postupu, kdy práce přesčas odpracovaná v jednom vyrovnacím období je započtena do pracovní doby v rozsahu nejvýše 120 hodin v bezprostředně následujícím vyrovnacím období přísluší Z-nci za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši, která nesmí být nižší než 85 % jeho průměrného výdělku

- Připravovány změny koncepční novelou ZP 2017

Závěrečné shrnutí

- Zákonné způsoby rozvázání pracovního poměru
- dohoda a výpověď ze strany Z-nce i bez udání důvodu
- výpověď ze strany Z-tele pouze zákonné důvody, případy zákazu výpovědi + zákonné výjimky ze zákazu výpovědi
- ostatní zákonem stanovené způsoby
- Správný postup
- obligatorní písemná forma, pod následkem nicotnosti u výpovědi, okamž. zrušení, zrušení ve ZkD, výpověď a okamžité zrušení DPP a DPČ
- doručení druhé smluvní straně do vlastních rukou
- existence skutkového důvodu (příp. nutnost prokázání)
- Základní práva a povinnosti Z-nců a Z-telů při skončení pracovního poměru
- Možnost domáhat se neplatnosti skončení PP + prekluzivní lhůta

Děkuji za pozornost!

© 2017 JUDr. Marilla Kokešová, advokátka

kokesovam@kokesova-advokat.cz

mob. 603 156 623

KOKEŠOVÁ
Advokátní kancelář
Law office

Tento seminář pořádá

Nakladatelství FORUM s.r.o.

Střelničná 1861/8a, Praha 8 - Kobylisy

tel: +420 251 115 576

fax: +420 251 512 422

office@forum-media.cz

www.forum-media.cz