

DESATERO KE SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU



1.

DODRŽUJ ZÁVAZNÉ PRÁVNÍ POSTUPY — UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU MUSÍ PROBĚHNOUT V SOULADU S PLATNÝMI PRÁVNÍMI PŘEDPISY, AŽ UŽ ZE STRANY ZAMĚSTNANCE NEBO ZAMĚSTNAVATELE (VÝPOVĚDÍ, DOHODOU, OKAMŽITÝM ZRUŠENÍM, ZRUŠENÍM VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ, U POMĚRU NA DOBU URČITOU UPLYNUTÍM SJEDNANÉ DOBY).

2.

SEZNAM SE S VÝPOVĚDNÍ DOBOU — VÝPOVĚDNÍ DOBA ČINÍ NEJMÉNĚ 2 MĚSÍCE A LZE JI PÍSEMNĚ SJEDNAT DELŠÍ (PRO OBE STRANY STEJNĚ). BĚŽÍ ODE DNE DORUČENÍ A KONČÍ DNEM SE STEJNÝM KALENDÁRNÍM ČÍSLEM (NENÍ-LI TAKOVÝ DEN V KALENDÁŘI, PAK POSLEDNÍM DNEM MĚSÍCE). VÝJIMKA PLATÍ U VÝPOVĚDI DANÉ ZAMĚSTNANCÍ Z DŮVODŮ DLE § 52 F)—H) ZÁKONÍKU PRÁCE, KDY VÝPOVĚDNÍ DOBA ČINÍ MIN. 1 MĚSÍC.

3.

VÝPOVĚĎ MUSÍ BÝT PÍSEMNÁ — VÝPOVĚĎ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE I ZAMĚSTNANCE MUSÍ BÝT PODÁNA PÍSEMNĚ A DORUČENA DRUHÉ STRANĚ. DORUČOVÁNÍ KLÍČOVÝCH PÍSEMNOSTÍ MÁ ZVLÁŠTNÍ PRAVIDLA STANOVENÁ V ZÁKONÍKU PRÁCE.

4.

DŮVODY VÝPOVĚDI ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE — ZAMĚSTNAVATEL MUSÍ PŘI PODÁNÍ VÝPOVĚDI UVÉST ZÁKONNÉ DŮVODY (NAPŘ. NADBYTEČNOST, ZÁVAŽNÉ PORUŠENÍ POVINNOSTÍ), S VÝJIMKOU ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ.

5.

ODSTUPNÉ — VÝPOVĚĎ Z ORGANIZAČNÍCH DŮVODŮ: 1–3 NÁSOBEK PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU DLE DÉLKY POMĚRU; VÝPOVĚĎ NEBO DOHODA PŘI DOSAŽENÍ NEJVYŠŠÍ PŘÍPUSTNÉ EXPOZICE: 12 NÁSOBEK PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU; VÝPOVĚĎ NEBO DOHODA PRO PRACOVNÍ ÚRAZ, NEMOC Z POVOLÁNÍ NEBO OHROŽENÍ NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ: JEDNORÁZOVÁ NÁHRADA ŠKODY 12 NÁSOBEK PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU (PROPLÁCÍ POJIŠTOVNA).

6.

ZOHLEDNI OCHRANNÉ LHŮTY — ZAMĚSTNANCÍ, KTERÍ JSOU V OCHRANNÉ LHŮTĚ (NAPŘ. NEMOC, TĚHOTENSTVÍ, MATEŘSKÁ DOVOLENÁ), NEMOHOU BÝT PROPUŠTĚNI KROMĚ VÝJIMEK UVEDENÝCH § 54 ZÁKONÍKU PRÁCE (NAPŘ. ZRUŠENÍ/ PŘEMÍSTĚNÍ ZAMĚSTNAVATELE, NĚKTERÉ DŮVODY PRO OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ).

7.

MOŽNOST OBOUSTRANNÉ DOHODY O UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU — ZAMĚSTNANEC I ZAMĚSTNAVATEL SE MOHOU KDYKOLIV DOHODNOUT NA UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU, POKUD OBE STRANY SOUHLASÍ. DOHODA MUSÍ BÝT PÍSEMNÁ.

8.

PRÁVA PŘI OKAMŽITÉM ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU — ZAMĚSTNAVATEL I ZAMĚSTNANEC MOHOU OKAMŽITĚ ZRUŠIT PRACOVNÍ POMĚR POUZE V PŘÍPÁDECH ZÁVAŽNÉHO PORUŠENÍ POVINNOSTÍ NEBO ZÁKONEM STANOVENÝCH DŮVODŮ.

9.

HROMADNÉ PROPUŠTĚNÍ — PŘI HROMADNÉM PROPUŠTĚNÍ PODLE § 62–64 ZÁKONÍKU PRÁCE MÁ ZAMĚSTNAVATEL POVINNOST INFORMOVAT A PROJEDNAT PROPUŠTĚNÍ S ODBOROVOU ORGANIZACÍ, INFORMOVAT ÚŘAD PRÁCE A HLEDAT OPATŘENÍ KE ZMÍRNĚNÍ DOPADŮ (PŘESUNY, NABÍDKY JINÉ PRÁCE APOD.).

10.

PODÁNÍ ŽALOBY V PŘÍPÁDĚ SPORU — POKUD ZAMĚSTNANEC NESOUHLASÍ S UKONČENÍM PRACOVNÍHO POMĚRU, MÁ PRÁVO SE OBRÁTIT NA SOUD A DOMÁHAT SE NEPLATNOSTI VÝPOVĚDI ČI NÁHRADY MZDY/PLATU. NEPLATNOST UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU MUSÍ ZAMĚSTNANEC NEBO ZAMĚSTNAVATEL NAPADNOUT U SOUDU DO 2 MĚSÍCŮ ODE DNE, KDY MĚL POMĚR SKONČIT.