

## Skončení pracovního poměru

### Case study 1

Jana Nováková byla zaměstnána ve firmě ABC, s.r.o., jako administrativní pracovnice. V průběhu jejího zaměstnání čelila neustálému slovnímu napadání ze strany svého nadřízeného, pana Horáka. Pan Horák nabídl Janě, aby podepsala dohodu o ukončení pracovního poměru. V případě, že by tuto dohodu nepodepsala, jí pohrozil, že vymyslí důvod, jak ji propustit bez odstupného. Jana se cítila pod tlakem, ačkoli měla pocit, že se s nadřízeným neshoduje, a nakonec dohodu podepsala. Věděla, že neměla podepisovat, ale podmínky, v nichž se nacházela, jí nedaly jinou možnost. Po odchodu z firmy se Jana rozhodla hledat pomoc a chtěla se informovat, zda má nějaké právní možnosti, jak se bránit proti jednání svého bývalého zaměstnavatele.

### Case study 2

Martin Šebek byl zaměstnán jako technik ve firmě XYZ, a.s. Po několika měsících práce ho jeho nadřízený, pan Novotný, nečekaně vyzval k podpisu dohody o ukončení pracovního poměru. Martin byl zaskočen, když mu pan Novotný sdělil, že buď podepíše dohodu, nebo bude propuštěn za hrubé porušení pracovních povinností. Nadřízený zmínil dva smyšlené údaje o Martinově pracovním porušení, ale neposkytl mu žádné důkazy ani předchozí varování. Jak může Martin postupovat?

### Case study 3

Eva Novotná byla zaměstnána ve společnosti DEF, s.r.o., kdy její pracovní poměr byl rozvázán výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Výpověď jí byla předána 10. května 2024, a výpovědní doba trvala dva měsíce, což znamenalo, že pracovní poměr měl skončit 31. 7. 2024. Dne 7. 7. 2014 měla Eva naplánovaný operační zákrok a od tohoto dne nastoupila na nemocenskou. Jaký vliv má nemocenská na výpovědní dobu?

### Case study 4

Společnost TechSoft, a.s. se rozhodla přesunout své vývojové oddělení z Brna do Prahy. Jana Nováková pracuje jako senior vývojářka v brněnské pobočce již 5 let. V pracovní smlouvě má jako místo výkonu práce uvedeno "Brno". Společnost jí nabídla přesun do Prahy, ale ona odmítla z rodinných důvodů. Dostala výpověď podle § 52 písm. b) zákoníku práce.

Je výpověď platná? Jaké jsou podmínky pro výpověď z důvodu přemístění zaměstnavatele? Má zaměstnankyně nárok na odstupné?

### Case study 5

Petr Svoboda pracuje jako skladník ve společnosti Logistika Plus s.r.o. Během posledních šesti měsíců: třikrát přišel do práce o 30 minut později, dvakrát nedodržel stanovený postup při skladování zboží, jednou neuposlechl pokyn nadřízeného ohledně inventury. Po třetím pozdním příchodu dostal písemné upozornění na možnost výpovědi. O měsíc později opět přišel pozdě a dostal výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce.

Jsou splněny podmínky pro výpověď? Jak posoudit soustavnost porušování povinností? Je relevantní časový odstup mezi jednotlivými porušeními?

### **Case study 6**

Banka Fortuna a.s. se rozhodla digitalizovat své služby a zrušit polovinu svých poboček. Na každé rušené pobočce pracují 4 bankovní poradci. Z nich vždy dva dostanou výpověď pro nadbytečnost. Jan Novotný pracuje jako poradce 15 let, je mu 54 let a dostal výpověď. Tvrdí, že výběr byl diskriminační kvůli věku.

Jak posoudit výběr nadbytečného zaměstnance? Musí zaměstnavatel zdůvodňovat výběr? Jak prokázat případnou diskriminaci?

### **Case study 7**

Marie Dvořáková pracuje jako kuchařka ve školní jídelně. Po 10 letech práce u ní byla diagnostikována závažná kožní alergie na běžné čisticí prostředky. Závodní lékař vydal posudek o její dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti k práci. Zaměstnavatel nemá jinou vhodnou pozici a dá jí výpověď podle § 52 písm. e) zákoníku práce.

Jakou roli v daném případě hraje lékařský posudek? Kdo musí prokázat nemožnost dalšího zaměstnávání?