



**Slezská univerzita v Opavě**  
Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné

# PERSONALISTIKA

10. přednáška

**Skončení pracovního poměru  
a druhy důchodů**

# Tematické zaměření dnešní přednášky

- Možnosti ukončení pracovního poměru, jiné případy skončení pracovního poměru
- Dohoda o rozvázání pracovního poměru
  - Výpověď
- Okamžité zrušení pracovního poměru
- Zrušení pracovního poměru ve zkušební době a uplynutím sjednané doby
- Povinnosti zaměstnavatele spojené se skončením pracovního poměru
- Druhy důchodů, souběh důchodů s příjmem

## Způsoby skončení pracovního poměru

Ke skončení pracovního poměru může dojít buď:

- **jednostranným** právním úkonem jednoho z účastníků pracovní smlouvy (výpovědí),
- úkonem učiněným **oběma účastníky** - dohodou,
- nebo na základě jiných právních skutečností.

Mezi jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru je třeba rozlišovat:

Pracovní poměr MŮŽE skončit:

- dohodou
- okamžitým zrušením
- výpovědí
- zrušením ve zkušební době

## Jiné způsoby ukončení pracovního poměru

Dále může být pracovní poměr ukončen těmito způsoby:

- **uplynutím sjednané doby,**
- **u cizinců odnětím povolení k pobytu, vyhoštěním**  
**či uplynutím doby platnosti povolení k zaměstnání,**
- **smrtí zaměstnance,**
- **smrtí zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou.**

## **DOHODA o rozvázání pracovního poměru**

- Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, **končí pracovní poměr sjednaným dnem.**
- Jedná se o dvoustranný právní úkon mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- Uzavírá se **písemně**, jinak je neplatná.
- Musí v ní být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec.
- Jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru přísluší každé ze zastoupených stran (zaměstnavatel / zaměstnanec).

## **DOHODA o rozvázání pracovního poměru**

- V souvislosti se zněním ZP dochází při ukončení pracovního poměru **DOHODOU k úpravám podmínek vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Došlo k úpravě výše vyplácené podpory v nezaměstnanosti pro ty, kteří odešli ze zaměstnání z vlastní vůle a bez udání závažného důvodu.**
- Žadatel, který opustil své zaměstnání z vlastní vůle a bez udání některého ze zvláštních důvodů, pobírá podporu v nezaměstnanosti **ve výši 45 % svého průměrného platu po celou dobu podpůrní doby.**

## **DOHODA o rozvázání pracovního poměru**

- **Vyplácení podpory v nezaměstnanosti je pozdrženo tomu, kdo ze svého bývalého zaměstnání dostal odstupné – vyplácení podpory začne až po uplynutí doby, podle které dostal zaměstnanec odstupné.**

# Ukončení pracovního poměru **VÝPOVĚĎÍ**

- Výpověď je jednostranný právní úkon, na jehož základě může rozvázat pracovní poměr jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec.
- Výpověď musí být dána **písemně a doručena druhému účastníku**, jinak je neplatná (platí zde ustanovení 334 ZP o doručování).
- **Zaměstnavatel může dát zaměstnanci** výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v ZP 52.
- **Zaměstnanec může dát zaměstnavateli** výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.



# Ukončení pracovního poměru **VÝPOVĚĎÍ**

- **Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná.**
- **Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.**
- **Výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem. Odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být provedeno písemně.**

# Ukončení pracovního poměru **VÝPOVĚĎÍ**

- Byla-li dána výpověď, **skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby.**
- Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance **a činí 2 měsíce.**
- Výpovědní doba **začíná** prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi **a končí** uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

# Ukončení pracovního poměru **VÝPOVĚDÍ**

## **Zrušení pracovního poměru ve zkušební době:**

- Možnost zaměstnavatele **zrušit pracovní poměr ve zkušební době** s jakoukoliv osobou nezávisle na tom, je-li tato osoba těhotnou ženou, osobou se zdravotním postižením, apod.

# Ukončení pracovního poměru **VÝPOVĚDÍ**

## Výše odstupného

Je stanoveno ve výši:

- **jednoho měsíčního platu** pro zaměstnance, který v dané společnosti pracoval méně než 1 rok,
- **dvou měsíčních platů** pro zaměstnance, který v dané společnosti pracoval u společnosti 1 až 2 roky,
- **tří měsíčních platů** pro zaměstnance, který v dané společnosti pracoval déle jak 2 roky.

# OKAMŽITÉ zrušení pracovního poměru

Zaměstnavatel i zaměstnanec **MUSÍ** provést **písemně, MUSÍ** skutkově vymežit důvod a ve stanovené lhůtě **doručit druhému účastníkovi.**

Zaměstnavatel **MŮŽE** pracovní poměr **okamžitě zrušit JEN** tehdy:

– byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění prac. úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,

## Okamžité zrušení pracovního poměru – ze strany zaměstnavatele

- porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci **zvlášt' hrubým způsobem.**

**Zaměstnavatel NESMÍ** okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem / zaměstnankyní, která(ý) čerpá rodičovskou dovolenou.

## Okamžité zrušení pracovního poměru – ze strany zaměstnance

**Zaměstnanec MŮŽE prac. poměr okamžitě zrušit JEN:**

– byl-li podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, **nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce;**

– pokud mu **zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.**

## Okamžité zrušení pracovního poměru – ze strany zaměstnance

- V obou uvedených případech (zrušení ze strany zaměstnance) zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu.
- Jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, **MOHOU** okamžitě zrušit pracovní poměr **nejdéle do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu pro jeho zrušení dozvěděli.**



## Zrušení pracovního poměru ve ZKUŠEBNÍ době

- Ve zkušební době **MŮŽE** zaměstnavatel i zaměstnanec zrušit pracovní poměr písemně **z jakéhokoliv důvodu či bez uvedení důvodu.**
- Je nutno zrušení pracovního poměru druhé straně písemně oznámit a doručit zpravidla 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

## Zrušení pracovní doby uplynutím sjednané doby

- Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby.
- Byla-li doba trvání pracovního poměru **omezena na dobu konání určitých prací, upozorní zaměstnavatel** zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.
- **Pokračuje-li zaměstnanec** po uplynutí sjednané doby **s vědomím zaměstnavatele** dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

## Vybrané specifické situace

- Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance **pracovní poměr nekončí**. To neplatí, jestliže byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou.
- **Zaměstnavatel je povinen podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení** u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.
- Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

## Vybrané specifické situace

– Dal-li ZAMĚSTNAVATEL zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a **oznámil-li zaměstnanec** zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že **trvá na tom, aby ho dále zaměstnával**, jeho **PRACOVNÍ POMĚR TRVÁ i NADÁLE** a zaměstnavatel je **POVINEN** poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy / platu.

## Vybrané specifické situace

- Dal-li ZAMĚSTNANEC zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, PRACOVNÍ POMĚR i NADÁLE TRVÁ.
- Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.

## **Povinnosti zaměstnavatele spojené se skončením pracovního poměru**

- na žádost zaměstnance **vydat posudek o pracovní činnosti**, a to do 15 dnů od požádání,
- **vydat** v den skončení pracovního poměru **potvrzení o zaměstnání** (tzv. zápočtový list),
- na žádost poplatníka je plátce daně povinen **vystavit** do 10 dnů od podání žádosti **doklad o souhrnných údajích uvedených ve mzdovém listě**,
- **odeslat** do 8 dnů po skončení pracov. poměru **evidenční list důchodového pojištění zaměstnance ČSSZ**,
- **odeslat** do 8 dnů po skončení pracov. poměru **příslušné zdravotní pojišťovně odhlášku za zdravot. pojištění**,

## **Další povinnosti zaměstnavatele spojené se skončením pracovního poměru**

- **vydat zaměstnanci písemnosti týkající se jeho osobních údajů,**
- **oznámit volné pracovní místo úřadu práce,**
- **byla-li se zaměstnancem uzavřena písemná dohoda o odpovědnosti za předměty svěřené k vyúčtování, provést inventarizaci,**
- **oznámit soudu, který nařídil výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy, že došlo ke skončení pracovního poměru a zaslat soudu vyúčtování srážek.**

# DŮCHODY

## Starobní důchod

Nárok na starobní důchod vzniká, **jestliže pojištěnec:**

- 1) získal potřebnou dobu pojištění,**
- 2) dosáhl stanoveného věku.**

– **Zákon o důchodovém pojištění** stanovil, že od roku 2010 se postupně prodlužuje doba pojištění potřebná pro nárok na starobní důchod, a to v závislosti na **důchodovém věku**. Důchodový věk se rovněž postupně zvyšuje.



## Starobní důchod

- Starobní důchod se skládá ze **základní výměry** a **z procentní výměry**.
- **Základní výměra** důchodu, která je stejná pro všechny důchody, činí **2270 Kč** měsíčně. **Procentní výměra** se stanovuje individuálně procentní sazbou z výpočtového základu podle získané doby pojištění.
- Od 1. 1. 2010 je možné také **pobírání starobního důchodu ve výši 1/2 a zároveň vykonávání soustavné výdělečné činnosti**. Tento důchod se pak zvyšuje za každých 180 kalendářních dnů této výdělečné činnosti o 1,5 % výpočtového základu.

## Předčasný důchod

- Do předčasného důchodu lze dle § 31 zákona o důchodovém pojištění (155/1995 Sb.) odejít, **jestliže občan získá potřebnou dobu pojištění** (v roce 2014 je nutné získat 30 let pojištění) **a do dosažení důchodového věku žadatel o předčasný důchod chybí do dosažení řádného důchodového věku nejvýše**
  - 3 roky, pokud je důchodový věk nižší než 63 let
  - 5 roků, jestliže důchodový věk činí alespoň 63 let a občan dosáhl věku alespoň 60 let

## Předčasný důchod

- S postupným prodlužováním důchodového věku bude možné odcházet do předčasného důchodu dříve.
- Vyplácená částka v rámci čerpání **předčasného důchodu** je oproti řádnému důchodu **NIŽŠÍ** ze dvou důvodů: **krácení důchodu a získání nižší doby pojištění.**
- Platí tedy, že čím dříve občan do předčasného důchodu odejde, tím je předčasný důchod nižší.

## Invalidní důchod

- Invalidní důchod je dávka důchodového pojištění podmíněná dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, tedy dávka, která souvisí s pojmem invalidita a na kterou má nárok pojištěnec při splnění podmínek stanovených zákonem.
- Od 1. 1. 2010 došlo k **novému vymezení invalidity** spočívající v zavedení tří stupňů invalidity: I., II. a III. stupeň invalidity (namísto invalidity plné a invalidity částečné), a to na:

## Invalidní důchod

– Podle zákona je pojištěnec invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %, přičemž pokud jeho pracovní schopnost poklesla:

- ✓ o 35 % až o 49 % = jedná se o **invaliditu 1. stupně**,
- ✓ o 50 % až o 69 % = jedná se o **invaliditu 2. stupně**,
- ✓ o 70 % a více - jedná se o **invaliditu 3. stupně**.

Invalidní důchod se skládá ze **základní výměry** (2 170 Kč) a **procentní výměry**.

## Invalidní důchod

**Nárok vznikne pojištěnci při současném splnění následujících podmínek:**

- nedosáhl ještě 65 let,
- stal se invalidním pro invaliditu prvního, druhého či třetího stupně,
- získal potřebnou dobu pojištění nebo se stal invalidním v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- nesplnil podmínky na řádný starobní důchod,
- nedosáhl ještě důchodového věku, byl-li mu přiznán předčasný starobní důchod.

## Další druhy důchodů

- Kromě **starobní a invalidního důchodu** rozlišujeme:
  - **důchod vdovský** (vdovecký),
  - **důchod sirotčí**.

Bližší specifikace na tyto méně vyskytující se důchody, stejně jako problematika nové možnosti **tzv. předdůchodu** – bude předložena na seminářích předmětu Personalistika a stejně tak je možno se obeznámit s informačními zdroji na portálu Okresní správy sociálního zabezpečení.

Děkuji vám za pozornost a  
přeji příjemný zbytek dne. 😊

