



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 **VÝPOVĚĎÍ**

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. 😊

