

PĚT RAD aneb Výpověď ze strany zaměstnavatele

§ NOVÝ SERIAL DENÍKU PRÁVNÍ PORADNA

Každý z nás čas od času řeší nějakou právní otázku, častokrát si však ani neuvědomujeme, že konkrétní záležitost v sobě skrývá mnohem více právních problémů a její řešení není tak jednoduché, jak se mohlo zpočátku zdát.

Ztráta zaměstnání bývá obvykle pro každého velmi nepříjemnou záležitostí, neboť s sebou přináší nejen obavy, zda se vám podaří najít nové zaměstnání, ale také nejasné vyhlídky ohledně finanční situace. Z těchto důvodů je zaměstnanec jako slabší straně v pracovněprávních vztazích poskytována zvýšená právní ochrana.

Rada první

Z jakých důvodů je zaměstnavatel s vámi oprávněn rozvázat pracovní poměr?

Zaměstnavatel nemůže své

zaměstnance svévolně propouštět, ale naopak svou výpověď musí vždy opřít o jeden z důvodů uvedených v zákoníku práce, mezi které patří například organizační změny na straně zaměstnavatele, nadbytečnost zaměstnance, pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k vykonávané práci, či pokud zaměstnanec nespĺňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo poruší zvlášť hrubým způsobem své povinnosti.

Rada druhá

V určitých situacích vám zaměstnavatel výpověď dát nemůže.

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď v době, kdy je uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo jestliže tato neschopnost nevznikla jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci, a dále v

době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou či rodičovskou dovolenou. Kromě posledního případu se zákaz výpovědi nevztahuje na rozvázání pracovního poměru pro zrušení nebo přemístění zaměstnavatele a v situacích, kdy je zaměstnavatel oprávněn rozvázat pracovní poměr okamžitě nebo pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci či porušení jiné povinnosti zaměstnance zvlášť hrubým způsobem. Těhotné zaměstnankyni nebo zaměstnankyni/zaměstnanci, který čerpá mateřskou dovolenou, lze dát výpověď jen tehdy, pokud se celý zaměstnavatel ruší.

Rada třetí

Nezapomeňte, že pracovní poměr lze zrušit i okamžitě, bez dvouměsíční výpovědní doby.

Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr zrušit okamžitě, a to tehdy, jestliže byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému

trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců nebo pokud zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jim vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Zaměstnavatel však za těchto okolností nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené či zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Rada čtvrtá

Zjistěte si, zda máte nárok na odstupné.

Jestliže vám zaměstnavatel dal výpověď pro organizační změny, popř. jste se spolu pro tyto důvody na rozvázání pracovního poměru dohodli, přísluší vám od zaměstnavatele odstupné ve výši nejméně

- jednonásobku vašeho průměrného výdělku, jestliže váš pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok
- dvojnásobku vašeho průměrného výdělku, jestliže váš pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky
- trojnásobku vašeho průměrného výdělku, jestliže váš pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky

Pokud vám zaměstnavatel dal výpověď z důvodu nemožnosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí na základě lékařského posudku, přísluší vám od zaměstnavatele odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku.

Rada pátá

Pokud máte za to, že váš pracovní poměr byl rozvázán neplatně, můžete podat žalobu k soudu na určení neplatnosti výpovědi.

Pokud vám dal zaměstnavatel neplatnou výpověď nebo s vámi zrušil neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámíte-li písemně zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, že trváte na tom, aby vás dále zaměstnával, váš pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen vám poskytnout ná-

hradu mzdy nebo platu. Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědi, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak vy, tak zaměstnavatel uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

V tomto článku jsme čerpali z níže uvedených právních předpisů: zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, zákon č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon, zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

Rubrika 5 rad zdarma je společným projektem Deníku a internetové právní poradny Právní linka - www.pravnilinka.cz

Nepřehlédněte

Deník každou středu zveřejňuje právní poradnu, ve které se dozvíte, jak postupovat v konkrétních situacích a čeho se naopak vyvarovat. V tištěném Deníku přineseme zkrácenou verzi, delší pak naleznete tentýž den odpoledne na www.msdenik.cz.
NEPŘEHLÉDNĚTE:
Příští téma: Nákup dovolené