

# VĀ•POVĀŠĀŽ PO SKONĀŒENĀ• NEMOCI

NedĀ›le, 02 kvĀ›ten 2010

Dobrý den, mam k vám velikou prosbu o radu. Syn má podepsanou pracovní smlouvu na dobu urĀ›itou na jeden rok. Pracoval od Ā›tĀ›jna do února, pak v únoru onemocnĀ›l a marodil do konce dubna. A kdyĀ› pĀ›i&scaron;el a mluvil s mistrem, tak ten mu Ā›ekl, Ā›e uĀ› s nĀ› nepoĀ›itají a Ā›e s nĀ› rozváĀ›ou pracovní pomĀ›r. Syn jen Ā›ekl, Ā›e co nadĀ›lá... MĀ› zavolá na personální a Ā›e se mu ozve. Ale celý den synovi nezavolal a ani nebral telefon.

Tak bych vás chtĀ›la opravdu moc poprosit o radu, co teĀ› má dĀ›lat. Jestli ho mĀ›Ā›ou vyhodit, kdyĀ› marodil a nebo ho mu zamĀ›stnat do konce té smlouvy. I tĀ›eba na nĀ›jakou náhradní práci. Nebo jestli by mĀ›l dostat aspoĀ› nĀ›jaké odstupné. NevĀ›bec, jak to vlastnĀ› je. Zítra by to mĀ›l jít nĀ›jak Ā›e&scaron;it - moc moc prosím o brzkou odpovĀ›d. Moc vám pĀ›e hodnĀ› dĀ›kuji Blaha O D P O V Ā› Ā› : Milá Blaho, KaĀ›dopĀ›dnĀ› - aĀ› si syn v&scaron;echno nechá od nich dát písemnĀ› sám zatím NIC NEPODEPISUJE, aĀ› Ā›ekne, Ā›e se musí poradit! Ale v&scaron;echny papĀ›ry aĀ› si vezme domĀ›. K niĀ›e aĀ› se nenechá donutit... Podle v&scaron;eho by mĀ›li - pokud mu dají výpovĀ›Ā› - ji dát písemnĀ›, detailnĀ› tam zdĀ›vodnit dĀ›vod výpovĀ›di a dodĀ›et výpovĀ›dnĀ› dobu. Také by mĀ›l mít volno na hledání nového zamĀ›stnání. Jak se doĀ›te&scaron; pokud je to z organizaĀ›ních dĀ›vodĀ›, má nárok na odstupné. A proto musí mj. trvat na písemné výpovĀ›di i s písemným zdĀ›vodnĀ›ním. Také je to rozhodující z dĀ›vodu, jestli bude výpovĀ›dnĀ› lhĀ›ta dvou nebo tĀ›ímĀ›síĀ›ní... Mj. Je uĀ› také po zku&scaron;ební dobĀ›, pokud nĀ›jaká byla... TakĀ›e ani to proti nĀ›mu nemohou pouĀ›it. DrĀ›ím palce, kdyĀ› tak se h jak dopadl, urĀ›itĀ› se vám budeme snaĀ›it poradit...d@niela Podívej, tohle zkuste proĀ›st: § 52 VýpovĀ›Ā› daná zamĀ›stnavatelem

ZamĀ›stnavatel mĀ›Ā›e dát zamĀ›stnanci výpovĀ›Ā› jen z tĀ›chto dĀ›vodĀ›:

a) ru&scaron;í-li se zamĀ›stnavatel nebo jeho Ā›ást,b) pĀ›emĀ›isĀ›je-li se zamĀ›stnavatel nebo jeho Ā›ást,c) stane-li se zamĀ›stnanec nadbyteĀ›ným vzhledem k rozhodnutí zamĀ›stnavatele nebo pĀ›Ā›slu&scaron;ného orgĀ›nu o zmĀ›nĀ› jeho úkol technického vybavení, o sníĀ›ení stavu zamĀ›stnancĀ› za úĀ›elem zvy&scaron;ení efektivnosti práce nebo o jiných organizaĀ›ních zmĀ›nách,d) nesmĀ›li zamĀ›stnanec podle lékaĀ›ského posudku vydaného zaĀ›mĀ›zením pracovnĀ› lékaĀ›sk nebo rozhodnutí pĀ›Ā›slu&scaron;ného správnĀ›ho úĀ›adu, který lékaĀ›ský posudek pĀ›ezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnĀ›ní nemocí z povolání nebo pro ohroĀ›ení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovĀ›enĀ›m rozhodnutím pĀ›Ā›slu&scaron;ného orgĀ›nu ochrany veĀ›ejného zdraví nejvy&scaron;&scaron;í pĀ›Ā›pustné expozice,e) pozbyl-li zamĀ›stnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékaĀ›ského posudku vydaného zaĀ›mĀ›zením pracovnĀ› lékaĀ›ské péĀ›e nebo rozhodnutí pĀ›Ā›slu&scaron;ného správnĀ›ho úĀ›adu, který lékaĀ›sk posudek pĀ›ezkoumává, dlouhodobĀ› zpĀ›obilosti konat dále dosavadní práci,f) nesplĀ›uje-li zamĀ›stnanec pĀ›edpoklady stanovené právními pĀ›edpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplĀ›uje-li bez zavinĀ›ní zamĀ›stnavatele poĀ›adavky pro Ā›ádný výkon této práce; spoĀ›ívá-li nesplĀ›ování tĀ›chto poĀ›adavkĀ› v neuspokojivých pracovních výsledcích, je moĀ›né zamĀ›stnanci z tohoto dĀ›vodu dát výpovĀ›Ā›, jen jestliĀ›e byl zamĀ›stnavatelem v dobĀ› posledních 12 mĀ›sícĀ› písemnĀ› v jejich odstranĀ›ní a zamĀ›stnanec je v pĀ›ímĀ›Ā›ené dobĀ› neodstranil,g) jsou-li u zamĀ›stnance dány dĀ›vody, pro které by nĀ›m zamĀ›stnavatel mohl okamĀ›itĀ› zru&scaron;it pracovní pomĀ›r, nebo pro závaĀ›né poru&scaron;ení povinnosti vyplývající z právních pĀ›edpisĀ› vztahujících se k zamĀ›stnancem vykonávané práci; pro soustavné ménĀ› závaĀ›né poru&scaron;ování povinnosti vyplývající z právních pĀ›edpisĀ› vztahujících se k vykonávané práci je moĀ›né dát zamĀ›stnanci výpovĀ›Ā›, jestliĀ›e byl v dobĀ› posledních 6 mĀ›sícĀ› v souvislosti s poru&scaron;ením povinnosti vyplývající z právních pĀ›edpisĀ› vztahujících se k vykonávané práci písemnĀ› upozornĀ›n na moĀ›nost výpovĀ›di. DĀ›LE:

- Byla-li pracovní smlouva sjednána na dobu urĀ›itou, konĀ›í pracovní pomĀ›r uplynutím sjednané doby.
- Zku&scaron;ební doba - je Ā›asové období na poĀ›átku pracovního pomĀ›ru, ve kterém si mají smluvní strany ovĀ›Ā›it, zda v&scaron;e odpovídá jejich pĀ›edstavám, které si vytvoĀ›ili pĀ›i sjednávání pracovní smlouvy. Lze ji sjednat v pracovní smlouvĀ› maximálnĀ› na dobu 3 mĀ›sícĀ› abĀ›hem nich je moĀ›no pracovní pomĀ›r rozvázat kdykoliv azjakéhokoliv dĀ›vodu nebo bez uvedení dĀ›vodu písemným oznámením druhé stranĀ› alespoĀ› 3 dny pĀ›edem. Zku&scaron;ební doba musí být sjednána písemnĀ›. Zku&scaron;ební dobu nelze sjednat po vzniku pracovního pomĀ›ru. Sjednaná zku&scaron;ební doba nemĀ›Ā›e být dodateĀ›nĀ› prodluĀ›ována. Pracovní pomĀ›r mĀ›Ā›e skonĀ›it:

- dohodou,
- výpovĀ›dí,
- okamĀ›itým zru&scaron;ením,
- zru&scaron;ením ve zku&scaron;ební dobĀ›,
- uplynutím sjednané doby,
- u cizincĀ› odnĀ›tím povolení k pobytu Ā›i vyho&scaron;tĀ›ním,
- smrtí zamĀ›stnance.

- Dohoda o skonĀ›ení pracovního pomĀ›ruDohoda je uzavĀ›ena, jakmile se oba úĀ›astníci shodli na jejím obsahu. Dohodu o rozvázání pracovního pomĀ›ru uzavĀ›rají zamĀ›stnavatel a zamĀ›stnanec písemnĀ›. V dohodĀ› se sjedná den, kterým konĀ›í pracovní pomĀ›r. ZamĀ›stnavatel je povinen vydat jedno vyhotovení dohody zamĀ›stnanci.Na sjednání dohody se nevztahují Ā›ádná omezení. Pokud o to zamĀ›stnanec poĀ›ádá, je zamĀ›stnavatel povinen uvést do dohody dĀ›vod skonĀ›ení pracovního pomĀ›ru. Toto je tĀ›eba mít na zĀ›eteli zejména v pĀ›Ā›padech, kdy dohoda o skonĀ›ení pracovního pomĀ›ru je uzavĀ›ána z dĀ›vodĀ› organizaĀ›ních zmĀ›n a kdy vzniká nárok na odstupné.

- VýpovĀ›Ā›VýpovĀ›Ā› je jednostranný právní úkon, na základĀ› kterého - pĀ›i dodĀ›ení podmĀ›nek stanovených pro platnos - skonĀ›í pracovní pomĀ›r uplynutím výpovĀ›dnĀ› doby nezávisle na vĀ›li druhého úĀ›astníka pracovního pomĀ›ru. VýpovĀ›dí m rozvázat pracovní pomĀ›r zamĀ›stnanec i zamĀ›stnavatel. PodmĀ›nky, za kterých skonĀ›í pracovní pomĀ›r výpovĀ›dí danou zamĀ›stnancem i zamĀ›stnavatelem: Musí být dána písemnĀ› a doruĀ›ena druhému úĀ›astníku, jinak by byla neplatná.VýpovĀ› doruĀ›ená druhému úĀ›astníku mĀ›Ā›e být odvolána s jeho souhlasem.Byla-li dána výpovĀ›Ā›, skonĀ›í pracovní pomĀ›r uplynutím výpovĀ›dnĀ› doby, která je stejná pro obĀ› strany a Ā›inĀ› 2 mĀ›síce; pĀ›i výpovĀ›di ze strany zamĀ›stnavatele z dĀ›vodĀ› orga

změna je však výpovědní doba 3 měsíce, výpovědní doba za jiná březhet prvním dnem kalendářního měsíce n doručení výpovědi druhému účastníku a končí uplynutím posledního dne působení kalendářního měsíce, Uvedlejšího pracovního poměru je výpovědní doba 15 dnů a za jiná březhet jí dnem, kdy byla doručena. Písmenný pracovní poměr výpovědi má zaměstnanec nárok na volno na hledání nového zaměstnání na dobu nezbytně nutnou, nejvýše na jeden pracovní den v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době bez náhrady mzdy. V případě 2 měsíců výpovědní doby je to nejvýše 8 x pracovní dny bez náhrady mzdy. Pracovní volno lze se souhlasem zaměstnavatele slušovat.

- Okamžitě zrušení pracovního poměru Užívá se jen v krajních případech a po pešlivém zvažení. Zaměstnanec i zaměstnanec mohou platně okamžitě zrušit pracovní poměr písemně a jen z důvodů uvedených v zákoně. C zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit je důvod tak, aby jej nebylo možno zamítnout s jiným, a musí je ve stanovené době doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí být dodatečně změněn. Zaměstnavatel zpravidla okamžitě zruší pracovní poměr zvláště hrubého porušení pracovní kázně. Zaměstnanec může v případě, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti. Dále dále pro okamžitě zrušení pracovního poměru je pokud zaměstnanec podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřivedl v době 15 dnů ode dne vydání tohoto posudku na jinou pro něho vhodnou práci. V případě, že zaměstnanec okamžitě zruší pracovní poměr a to b důvodu nevyplacení mzdy nebo náhrady zaměstnavatelem, nebo proto že již nadále nemůže konat dosavadní práci a zaměstnavatel jej nepřivedl v době 15 dnů má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu (2 měsíce).

- Zrušení pracovního poměru ve zkušební době Zaměstnanec i zaměstnavatel jej mohou zrušit, aniž by musel být uveden důvod.

- Ukončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby Pracovní poměr končí dnem, ke kterému byl sjednán. Neplatí zde žádná omezení, skončí tedy i v případech zákazu výpovědi. Před uplynutím sjednané doby může tento pracovní poměr skončit i ostatními způsoby (výpovědí, dohodou, zrušením ve zkušební době). § 61

(1) Výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. (2) Jde-li o člen orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová orga písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něm zaměstnavatelem požádána.

(3) Zaměstnavatel může požádat souhlasu podle odstavce 2 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

(4) Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru platné.

(5) S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých. d@niela