

2

Odmítá vám zaměstnavatel vydat potvrzení o zaměstnání?

Lze dát podnět Inspektorátu práce, který může u zaměstnavatele provést kontrolu, uložit mu pokutu, ale nemůže zaměstnavatele jinak přimět k vydání tohoto potvrzení. Možností je žalovat zaměstnavatele na vydání potvrzení o zaměstnání. Žaloba se podává vždy u soudu příslušného podle místa zaměstnavatele.

3

Odmítá vám zaměstnavatel vydat evidenční list?

Pokud se to stane, můžete se obrátit o pomoc na Správu sociálního zabezpečení **podle sídla zaměstnavatele (OSSZ)**. Ta si může vyžádat evidenční list u zaměstnavatele a uložit mu pokutu. Když se OSSZ nepodaří přimět zaměstnavatele k vystavení tohoto dokladu, může vypracovat náhradní evidenční list (provést rekonstrukci). Budete žádán o dokumenty prokazující údaje, které se na evidenční list uvádějí (pracovní smlouva, doklad o skončení pracovního poměru, výplatní pásky, potvrzení o vašich příjmech, které vám zaměstnavatel poskytl pro jiné účely – například pro dávky Státní sociální podpory atp.)

Správa sociálního zabezpečení vám může pomoci také v případě, že nemůžete získat od zaměstnavatele **doklad o skončení pracovního poměru**, ale musíte o něj požádat písemně.

4

Máte podezření na neoprávněné skončení pracovního poměru, překročení zákazu výpovědi, nedostal jste nic písemně? Co ještě můžete udělat?

- Napsat doporučený dopis zaměstnavateli s dotazem, jestli a ke kterému datu byl skončen pracovní poměr.
- Obrátit se na oblastní Inspektorát práce a žádat o provedení kontroly u zaměstnavatele. Musíte mít písemně alespoň dokument o sjednání pracovního poměru (smlouvu, dohodu).
- Dát podání k soudu. Neplatnost skončení pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou můžete uplatnit u soudu nejpozději **do 2 měsíců** ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Žaluje se vždy u soudu podle místa zaměstnavatele.

- Pokud vás zaměstnávala **agentura** a neplnila povinnosti, můžete dát také podnět na Ministerstvo práce a sociálních věcí, odbor zprostředkování, a ten může nařídit kontrolu.

(Poznámka: Lze využít všechny tyto možnosti, ale musíte dát pozor, aby neuběhla lhůta pro uplatnění neplatnosti u soudu. Žaloba na neplatnost by měla být podána jako první věc.)

5

Co můžete dělat v případě, že vám zaměstnavatel nevyplatil mzdu?

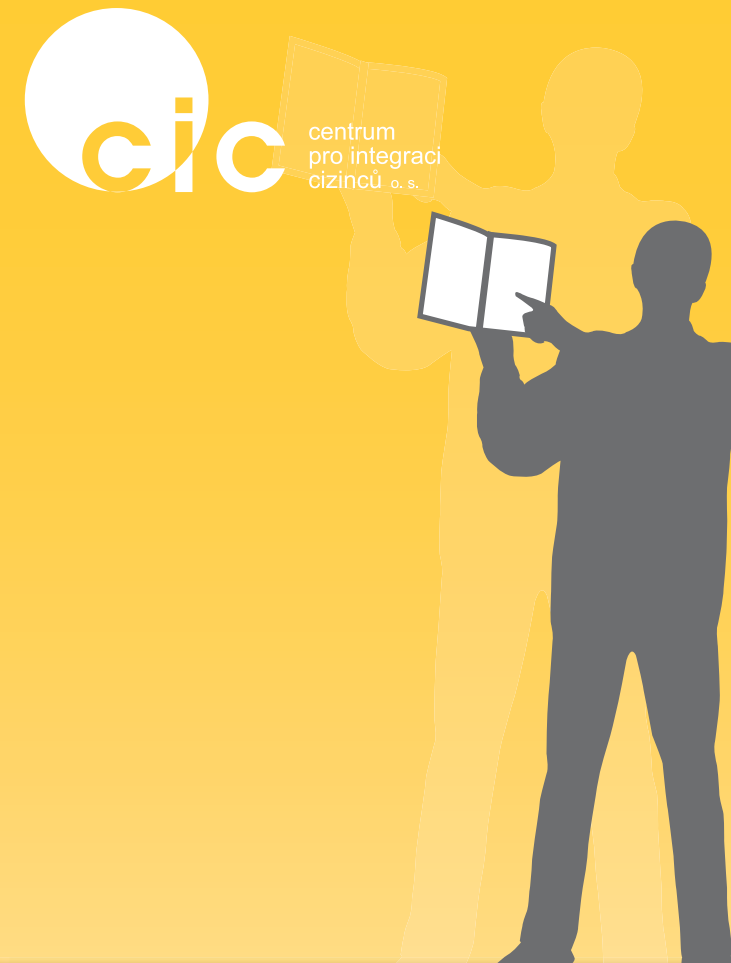
- Jestliže vám zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo její část do 15 dnů po uplynutí termínu její splatnosti, můžete okamžitě zrušit pracovní poměr. Máte nárok na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.
- Další postup závisí na tom, v jaké fázi platební neschopnosti (insolvence) se váš zaměstnavatel nachází. V případě, že na zaměstnavatele ještě nebyl podán návrh na zahájení insolvenčního řízení, můžete podat podnět ke kontrole k Inspektorátu práce. Když zaměstnavatel i přes hrozbu pokuty Inspektorátem práce odmítne dlužnou mzdu vyplatit, nezbyvá než se svých nároků domáhat soudní cestou.
- Jestli bylo už u zaměstnavatele zahájeno insolvenční řízení, zjistěte si, v jaké fázi je průběh insolventního řízení. To zjistíte např. na Úřadu práce podle sídla zaměstnavatele. Úřad práce vám může také splatit část vaší nezaplacené mzdy nebo odstupného; požádejte písemně. (Vyplněte formuláře „Žádost o uspokojení mzdových nároků“ a „Doložení mzdových nároků zaměstnance“, dostanete je na každém ÚP). **/Pozor! Žádat o nevyplacenou mzdu můžete pouze do určité doby – informujte se na ÚP co nejdříve! /**

6

Máte podezření, že vám zaměstnavatel neplatil správně zdravotní nebo sociální pojištění?

- ▶ Obráťte se nejprve na zaměstnavatele o vysvětlení, pak na vaši zdravotní pojišťovnu nebo na pracoviště Správy sociálního zabezpečení podle sídla zaměstnavatele. Vyžádejte si písemný přehled zaplaceného pojistného. Zjistíte-li nedostatky, doložte dobu trvání pracovního poměru Správě sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovně.

- ▶ Další informace najdete na: www.cicpraha.org/infoservis
portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvence, www.mpsv.cz, www.justice.cz,
<http://cizinci.poradna-prava.cz/pravni-analyzy.html>
 - ▶ **CENTRUM PRO INTEGRACI CIZINCŮ** o. s.
Kubelíkova 55, 130 00 Praha 3
Tel./fax: (+420) 222 713 332, Email: info@cicpraha.org, www.cicpraha.org
- Regionální pracoviště CIC pro Střední Čechy
Zahradní 46, Kolín, tel.: 774 866 838, www.cicpraha.org



SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A NA CO SI DÁVAT POZOR

2012



MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

Jste cizinec a máte se svým zaměstnavatelem uzavřenou pracovní smlouvu? Máte podle zákona určitou ochranu. Za určitých podmínek se vás tato ochrana týká i v případě, kdy pracujete na dohodu o provedení práce nebo na dohodu o pracovní činnosti.

1

Skončení pracovního poměru

▶ Váš pracovní poměr může být skončen (rozvázán) jen:

1. dohodou,
2. výpovědí,
3. okamžitým zrušením,
4. zrušením ve zkušební době,
5. uplynutím sjednané doby u pracovní smlouvy na dobu určitou.

▶ Pracovní poměr cizince může také skončit:

- dnem, kterým má skončit jeho pobyt na území České republiky podle rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo zelená karta,
- dnem vyhoštění z území ČR.

▶ 1. DOHODA

- Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout na skončení (rozvázání) pracovního poměru k určitému dni.
- Dohodu o skončení pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně, jinak je neplatná! Můžete požadovat, aby v dohodě byly uvedeny důvody skončení pracovního poměru. **(Pozn.: Když je v dohodě písemně uveden organizační důvod, máte nárok na odstupné.)**
- Musíte dostat originál dohody o skončení pracovního poměru. **(Pozor! Písemný doklad o skončení pracovního poměru musíte mít při přihlášení na Úřadu práce.)**
- Pracovní poměr končí dnem uvedeným v dohodě.

▶ 2. VÝPOVĚĎ

Výpověď může dát zaměstnavatel i zaměstnanec, musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná. Vy jako zaměstnanec můžete dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

▶ Zaměstnavatel vám může dát výpověď jen z určitých důvodů:

- **organizační důvody (změny):**
 - zaměstnavatel nebo jeho část se ruší
 - zaměstnavatel nebo jeho část se stěhuje
 - jako zaměstnanec se stanete nadbytečným
- v souvislosti se **změnou vašeho zdravotního stavu:**
 - jestliže nesmíte podle posudku závodního lékaře dál dělat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo jste podle lékařského posudku ztratil schopnost vykonávat dál dosavadní práci

- protože nesplňujete požadavky zaměstnavatele pro výkon této práce. Pokud je zaměstnavatel nespokojen s vaší prací, musí vás písemně upozornit a dát vám přiměřený čas k nápravě
- zvláště hrubým způsobem porušíte povinnost dodržovat léčebný režim v době vaší dočasné pracovní neschopnosti, např. být v místě pobytu, dodržovat lékařem povolený rozsah vycházek (zaměstnavatel sleduje prvních 21 dnů, od ledna 2014 to bude prvních 14 dní vaší nemoci).

Pokud byla dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba je nejméně 2 měsíce a začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé straně.

I když skutečné důvody skončení vašeho pracovního poměru jsou organizační, může vám zaměstnavatel:

- nabídnout k podpisu dohodu o skončení pracovního poměru. Na dohodu přistupte pouze, pokud je pro vás výhodná. (Např. jestliže vám chybí odpracovaná doba potřebná k podpoře v nezaměstnanosti, zkuste se dohodnout se zaměstnavatelem na pozdějším ukončení. Zvažte, zda je pro vás důležitější odpracovaná doba nebo odstupné. Můžete si také vyžádat kladnou referenci.)
- chtít dát výpověď z jiných důvodů, například z důvodu porušení pracovních povinností. To je možné pouze tehdy, pokud vás zaměstnavatel předem písemně upozornil na možnost výpovědi.

! **(Pozor! Zaměstnavatel vám nemůže dát výpověď v některých situacích, např. když jste na nemocenské, v době těhotenství, během mateřské dovolené, ale s výjimkou organizačních změn.)**

Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé strany. Písemně musí být odvolání výpovědi i souhlas s ním.

▶ 3. OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Okamžitě zrušit pracovní poměr můžete vy i zaměstnavatel, a to vždy písemně a musí být přesně určen důvod.

Zaměstnavatel může pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, když jste:

- byl odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- zvláště hrubě porušil svoje pracovní povinnosti.

Zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou ženou, ženou na mateřské dovolené, nebo pracovníkem na rodičovské dovolené.

Vy jako zaměstnanec můžete okamžitě zrušit pracovní poměr jen tehdy, jestliže:

- vám zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. **(Pozor! Nezaměňte den splatnosti a den výplaty. Splatnost je do konce měsíce následujícího po odpracovaném měsíci.)**
- podle posudku závodního lékaře nemůžete dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel vás nepřefadil do 15 dnů na jinou vhodnou práci.

V těchto případech vám náleží náhrada mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby (tj. minimálně 2 měsíce).

4. ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

Vy i zaměstnavatel můžete dát návrh na skončení ve zkušební době i bez uvedení důvodu. Musí být písemně. Zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr v době vaší pracovní neschopnosti.

! **POZOR! Důvody ukončení pracovního poměru mají vliv na výši podpory v nezaměstnanosti! Jestliže ukončíte zaměstnání bez vážného důvodu sami (tedy sami dáte výpověď) nebo dohodou se zaměstnavatelem (podepíšete dohodu a nebudou v ní uvedeny důvody ukončení ze strany zaměstnavatele) a pokud splníte podmínky pro podporu v nezaměstnanosti, budete ji dostávat nižší (45% průměrného měsíčního výdělku).**

▶ Odstupné

Odstupné vám náleží, pokud:

- jste dostal výpověď z organizačních důvodů. **(Pozor! Toto platí, i pokud končíte pracovní poměr dohodou ze stejných důvodů. V dohodě však musí být některý z organizačních důvodů uveden!)**

▶ Odstupné náleží ve výši nejméně:

- jednoho průměrného měsíčního platu, pokud jste u zaměstnavatele pracoval maximálně jeden rok,
- dvou průměrných měsíčních platů, pokud jste u zaměstnavatele pracoval 1 – 2 roky,
- tří průměrných měsíčních platů, pokud jste u zaměstnavatele pracoval více než 2 roky.

Odstupné vyplatí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu. **(Poznámka: Jestliže máte pracovní poměr na dobu určitou a dostanete ještě v průběhu jeho trvání výpověď, platí stejná ochrana a máte nárok na odstupné za stejných podmínek.)**

! **Pozor! Pokud máte nárok na podporu v nezaměstnanosti, úřad práce vám ji začne vyplácet až po uplynutí doby, za kterou vám náleží odstupné.**

▶ Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

Zaměstnavatel vám musí dát:

- originál dohody o skončení pracovního poměru nebo výpovědi
- potvrzení o zaměstnání (dříve zápočtový list)
- evidenční list důchodového pojištění

▶ **Potvrzení o zaměstnání** budete potřebovat při nástupu do nového zaměstnání nebo při registraci na Úřadu práce. Jedno vyhotovení si ponechte jako doklad o své pracovní kariéře. Tento dokument musí obsahovat zejména: údaje o tom, zda se jednalo o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti, o době trvání, druhu vykonávaných prací, o vaší dosažené kvalifikaci, o odpracované době, informace o srážkách, o tom, zda ke skončení došlo z důvodu hrubého porušení pracovních povinností atp. Jestliže potřebujete údaje pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, vyžádejte si oddělené potvrzení.

▶ **Evidenční list důchodového pojištění** budete potřebovat při nástupu do nového zaměstnání. Je tu uvedena doba trvání zaměstnání v roce, doba vaší účasti na nemocenském nebo jen důchodovém pojištění a vyměřovací základ pro pojistné na sociální zabezpečení. Zaměstnavatel vám musí dát tento list i po skončení pracovního poměru na vaši žádost do 8 dnů.