

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA EKONOMICKO-SPRÁVNÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2010

Kristýna Pfeilerová

Univerzita Pardubice

Ekonomicko-správní

Zánik pracovního poměru

Kristýna Pfeilerová

Bakalářská práce

2010

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kristýna PFEILEROVÁ**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**

Název tématu: **Zánik pracovního poměru**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Základní pojmy (zaměstnavatel, zaměstnanec, pracovní poměr..)
Vznik, průběh pracovního poměru
Zánik pracovního poměru: Jednotlivé způsoby
Výzkum - praktická část

Rozsah grafických prací: —
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

JAKUBKA, Jaroslav. Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem Olomouc: Anag, 2006. ISBN: 80-7263-322-8
Mpsv.cz [online] ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2006-2008 [cit. 2009-04-28]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB022>>
ŠMÍD, Martin. Pracovní právo. 1.vyd. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2008. 117 a. ISBN: 978-80-7395100-9
TOMEČKOVÁ, Iva. Pracovní poměr : vznik, změny, skončení Brno: CP Books, 2005. ISBN: 80-251-0637-3
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Martin Šmíd
Ústav veřejné správy a práva
Datum zadání bakalářské práce: 24. června 2009
Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2010



doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.



Ing. Robert Baťa, Ph.D.
vedoucí ústavu

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 28.dubna 2010

Kristýna Pfeilerová

Poděkování

Touto cestou chci poděkovat vedoucímu mé bakalářské práce panu JUDr. Martinu Šmídovi za jeho rady a především za jeho čas.

Také chci poděkovat pracovnícím Úřadu práce v Pardubicích za jejich ochotu a pomoc při zpracování praktické části.

ANOTACE

Teoretická část bakalářské práce se zabývá problematikou pracovního poměru, jeho vznikem, změnou a především zánikem. V praktické části bakalářské práce se zaměřím na zprostředkování nového pracovního poměru prostřednictvím úřadu práce. Úřad práce také vede statistiku z jakých důvodů zaměstnanec skončil pracovní poměr.

KLÍČOVÁ SLOVA

Pracovní poměr, vznik, změna, zánik pracovního poměru, výpověď pracovního poměru, dohoda o zrušení pracovního poměru

TITLE: Termination of employment

ANNOTATION

Theoretical part deals with employment, the creation, change and especially the disappearance. The practical part of the thesis will focus on facilitating new employment through the Labour Office. The Labour Office also keep statistics on the reasons for the employee terminated employment.

KEYWORDS

Employment, creation of employment, changes in employment, termination of employment, dismissal from work, agreement on termination of employment

Obsah

Úvod	10
1. Základní pojmy	11
1.1 Předmět pracovního práva	11
1.2 Účastníci pracovněprávních vztahů	11
1.2.1 Zaměstnavatelé	11
1.2.2 Zaměstnanci	12
1.3 Pracovní poměr	12
2. Vznik a změny pracovního poměru	13
2.1 Pracovní smlouva	13
2.1.1 Podstatné náležitosti (§ 34 odst. 1):	13
2.1.2 Dalšími náležitostmi pracovní smlouvy	14
2.1.3 Povinnosti vyplývající z pracovního poměru	15
2.2 Změny pracovního poměru	15
2.2.1 Převedení na jinou práci	16
2.2.2 Pracovní cesta	16
2.2.3 Přeložení	17
3. Skončení pracovního poměru	18
3.1 Skončení pracovního poměru	18
3.1.1 Dohoda	19
3.1.2 Výpověď	19
3.1.3 Okamžité zrušení	21
3.1.4 Hromadné propouštění	22
3.1.5 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	23
3.2 Konec pracovního poměru	23
3.2.1 Uplynutím doby trvání pracovního poměru	23
3.2.2 Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele	24
3.2.3 Skončení pracovního poměru založeného volbou nebo jmenováním	24
3.3 Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru	24
3.3.1 Pracovní posudek	25
3.3.2 Potvrzení o zaměstnání neboli zápočtový list	25
3.3.3 Odstupné	25
3.3.4 Volno k vyhledání nového zaměstnání	26

3.4	Neplatné rozvázání pracovního poměru	26
3.4.1	Uplatnění nároků zaměstnancem.....	27
3.4.2	Uplatnění nároků zaměstnavatelem.....	27
4.	Důsledek zániku pracovního poměru	29
4.1	Zprostředkování zaměstnání	29
4.1.1	Uchazeč o zaměstnání	29
4.2	Zařazení do evidence	31
4.3	Evidence uchazečů o zaměstnání.....	32
4.4	Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.....	32
4.5	Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání	32
4.6	Podpora v nezaměstnanosti.....	34
4.6.1	Náhradní doba zaměstnání	34
4.6.2	Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti	35
4.6.3	Výše podpory v nezaměstnanosti	35
4.6.4	Vrácení podpory v nezaměstnanosti.....	36
4.7	Statistické údaje	37
	Závěr.....	42
	Použitá literatura.....	43
	Seznam tabulek a grafů.....	45
	Seznam příloh.....	45

Úvod

Zánik pracovního poměru tedy ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemnou zkušeností. Člověk se snaží najít si nové zaměstnání, co nejrychleji to jde. Pokud nastane situace, že se člověk ocitne bez zaměstnání, měl by zamířit na příslušný Úřad práce. Na Úřadu práce nám poradí, snaží se pomoci najít vhodné zaměstnání.

Téma zánik pracovního poměru jsem si vybrala záměrně. Problematika zániku pracovního poměru je velice aktuální. Každého z nás, ať už chce nebo nechce, se toto téma týkat bude. Osobně jsem zatím ztrátu zaměstnání řešit nemusela, ale ze svého okolí vím, že to není nic příjemného. Ať už ze stránky finanční, ale také po psychické stránce.

Cílem mé práce je na základě seznámení s pracovním poměrem (jeho vznikem, změnami a zánikem) analyzovat příčiny a následky skončení pracovního poměru. V praktické části se zaměřím na zprostředkování zaměstnání přes Úřad práce.

V první kapitole jsem vysvětlila základní pojmy týkající se pracovního poměru, jako je například předmět pracovního poměru, účastníci pracovního poměru a samotný pracovní poměr.

Druhá kapitola je věnována vzniku a změnám pracovního poměru. Obsahem této kapitoly je pracovní smlouva a její podstatné i méně podstatné náležitosti, které často bývají součástí pracovní smlouvy.

V následující třetí kapitole se zaměřuji na zánik pracovního poměru. Vyjmenovala jsem a popsala jednotlivé druhy skončení pracovního poměru a povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru.

Poslední kapitola s názvem důsledek zániku pracovního poměru je věnována zprostředkování nového zaměstnání prostřednictvím úřadu práce. V této kapitole jsem zpracovala, co člověk musí udělat, aby se stal uchazečem o zaměstnání, jaké doklady musí doložit, kdy může být zařazen do evidence a v kterých případech nemůže, také kdy má nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Přílohy, týkající se zániku pracovního poměru jsou převzaty z knihy zákoník práce 2010 od Jaroslava Jakubky. Poslední dvě přílohy jsou převzaty z Úřadu práce.

1. Základní pojmy

1.1 Předmět pracovního práva

Pracovní právo je jedním z odvětví českého právního řádu. Zpravidla se charakterizuje jako relativně samostatný soubor právních norem, které upravují společenské vztahy vznikající při námezdní práci a vztahy s nimi úzce související.

Pracovní právo, jak již vyplývá z jeho názvu, je právním odvětvím, které se vztahuje k určité práci. Práce ve smyslu zákoníku práce je opakující se, závislá, úplatná činnost. Netýká se práce jako takové, ale vztahů mezi lidmi, které vznikají při výkonu práce – upravuje práva a povinnosti subjektů v návaznosti na výkon práce a stanoví právní následky plnění nebo neplnění právních závazků.¹

1.2 Účastníci pracovněprávních vztahů

Kolektivní pracovní právo se zabývá také vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ale nikoliv vztahy jednotlivců, ale vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli jakožto sociálními skupinami. Existence kolektivního pracovního práva vychází především z práva na svobodné sdružování za účelem ochrany hospodářských a sociálních zájmů, které je zaručeno jednak Listinou základních práv a svobod, jednak mezinárodními smlouvami. Zjednodušeně lze kolektivní pracovní právo definovat jako tu část pracovního práva, která upravuje vztahy mezi zaměstnavateli (svazy zaměstnavatelů) a odborovými organizacemi.²

Individuální pracovní právo upravuje především vztahy vznikající mezi jednotlivými zaměstnanci a zaměstnavateli, především vztahy spojené s existencí pracovního poměru.

1.2.1 Zaměstnavatelé

Zaměstnavateli se rozumí právnické nebo fyzické osoby, které zaměstnávají fyzické osoby v pracovně právních vztazích. Je-li zaměstnavatelem Česká republika (stát), má postavení právnické osoby.³

¹ GALVAS Milan a kol., Pracovní právo, 2. vyd., Brno, Masarykova univerzita, 2004, str. 23

² ŠMÍD Martin, Pracovní právo pro kombinovanou formu studia, Univerzita Pardubice, Pardubice. 2008, str. 9

³ ZINČENKOVÁ Stanislava, Pracovní právo, Ústí nad Labem, 2007, str. 12

1.2.2 Zaměstnanci

Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který předcházeli dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.⁴

1.3 Pracovní poměr

Pracovní poměr představuje právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zjednodušeně můžeme říct, že zaměstnanec zaměstnavateli prodává svou práci a ten mu za to platí mzdu nebo plat.

Ke vzniku pracovního poměru dochází na základě právních úkonů specifikovaných v ustanovení § 33 zákoníku práce. Nejobvyklejším způsobem vzniku pracovního poměru je bezesporu pracovní smlouva. Dalšími způsoby jsou volba a jmenování. V případě pracovní smlouvy je naprosto evidentní, že se jedná o dvoustranný právní úkon. I když u volby a jmenování není projev vůle zaměstnance zcela patrný, i v tomto případě jde o dvoustranný právní úkon. Tento závěr jednoznačně vyplývá z ustanovení § 13 odst. 1 zákoníku práce, který stanoví, že pracovněprávní vztahy mohou vzniknout jen se souhlasem osoby a zaměstnavatele.⁵

Můžeme rozlišit pracovní poměr na dobu určitou a pracovní poměr na dobu neurčitou. Rozlišovacím znakem je, že u pracovního poměru na dobu určitou je při založení předem stanovená délka jeho trvání. Dobu trvání pracovního poměru nebo dobu určitou lze stanovit buď přímým časovým údajem nebo časovým obdobím, dobou trvání určitých prací nebo na základě jiných objektivně určitelných událostí (například skončením mateřské dovolené).⁶

⁴ ZINČENKOVÁ Stanislava, Pracovní právo, Ústí nad Labem, 2007, str. 13, str. 14

⁵ TOMEČKOVÁ Iva, Pracovní poměr- vznik, změny, skončení, CP Books, a.s., 2007, str. 1

⁶ ŠMÍD Martin, Pracovní právo, Univerzita Pardubice, 2008, str. 51

2. Vznik a změny pracovního poměru

Pracovní poměr může vzniknout na základě dvou právních skutečností:

- a) jmenováním
- b) uzavřením pracovní smlouvy

Na základě zákoníku práce vzniká pracovní poměr jmenováním u vedoucích zaměstnavatelů napojených na veřejný rozpočet jako např. vedoucí organizační složky státu nebo vedoucí příspěvkové organizace. Jmenování provádí buď osoba, která je k tomu příslušná podle zvláštního právního předpisu nebo v případě, že příslušnost ke jmenování takto určena není, jmenuje osoba určená výslovně v § 33 odst. 4 zákoníku práce. Pracovní poměr na základě jmenování vzniká dnem, který je uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Pro pracovní poměr založený jmenování platí ustanovení o pracovním poměru sjednaného pracovní smlouvou.⁷

2.1 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon, který na základě souhlasného dobrovolného a vzájemného projevu zaměstnance a zaměstnavatele směřuje ke vzniku pracovního poměru. Zákoník práce stanovuje, že zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně (§ 34 odst. 3 ZP) a jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen předat zaměstnanci (§ 34 odst. 4 ZP). Pracovní smlouva musí obsahovat podstatné náležitosti (§ 34 odst. 1)

2.1.1 Podstatné náležitosti (§ 34 odst. 1):⁸

- Druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat

Druh práce vymezuje okruh činností, které může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat. Je závazný pro oba účastníky, zaměstnavatel může zaměstnanci ukládat pouze takové práce, které vyplývají ze sjednaného druhu práce, zaměstnanec je naopak povinen splnit všechny úkoly, které lze zahrnout pod sjednaný druh práce, jiné však může odmítnout.

⁷ Erényi Tereza a kol., Základy pracovního práva, KEY Publishing s.r.o. Ostrava, 2009, str. 43,44

⁸ Soušková Milena, Pracovní právo podle úpravy platné od r. 2007, Oeconomica –Praha, 2008, str. 40,41

- Místo nebo místa výkonu práce

Místo výkonu práce může být uvedeno názvem obce a organizační jednotky zaměstnavatele nebo jinak – buď ještě konkrétněji (například konkrétní dílna), nebo naopak širším vymezením (území obce, několika obcí, kraje), v rámci něhož se zaměstnanec zavazuje vykonávat svou práci v kterékoliv provozovně zaměstnavatele. Na rozdíl od zmíněné možnosti zaměstnavatele měnit ze zákonných důvodů druh práce zaměstnance (převést ho na jinou práci), obdobnou možnost změnit místo výkonu práce zaměstnavatel podle zákona nemá. Místo výkonu práce podle pracovní smlouvy může být totiž změněno jen dohodou; přeložení zaměstnance do jiného místa není bez jeho souhlasu možné, ani kdyby důvody připadaly zaměstnavateli velmi závažné. Dokonce i pro vysílání na pracovní cesty mimo sjednané místo výkonu práce se vyžaduje, aby s takovou podmínkou zaměstnanec souhlasil.

- Den nástupu do práce

Dnem, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce, vzniká pracovní poměr, a to bez ohledu na skutečnost, zda zaměstnanec fakticky nastoupil. Výjimečně může zaměstnavatel od uzavřené pracovní smlouvy dodatečně odstoupit. Pokud zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupil do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo překážku v práci sice měl, ale do týdne sjednaného dne nástupu o ní zaměstnavatele neuvědomil, má zaměstnavatel právo od pracovní smlouvy odstoupit – tohoto práva může, ale také nemusí využít. Odstoupením se smlouva zruší od počátku, jako by pracovní poměr nevznikl. Pokud zaměstnavatel od smlouvy neodstoupí, vznikne pracovní poměr sjednaným dnem, přestože zaměstnanec nenastoupil.

2.1.2 Dalšími náležitostmi pracovní smlouvy

Jedná se zejména o náležitosti, které nejsou povinné, ale v pracovní smlouvě se mohou a často se v ní vyskytují. Mezi takové náležitosti patří zejména: doba trvání pracovního poměru, konkurenční doložka, zkušební doba, mzdové a další podmínky pracovního poměru.

2.1.2.1 Doba trvání pracovního poměru

Pracovní poměr lze sjednat na dobu určitou či na dobu neurčitou. Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud v pracovní smlouvě nebyla výslovně ujednána doba jeho trvání. Pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat mezi stejnými účastníky nejdéle na dobu dvou let ode dne vzniku pracovního poměru.

2.1.2.2 Konkurenční doložka

Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodnou, že zaměstnanec po skončení pracovního poměru nebude vykonávat činnost, která by byla shodná s předmětem jeho činnosti zaměstnavatele a měla by konkurenční povahu. Tato doba nemůže být delší než jeden rok. Uvedená dohoda může být zapracovaná přímo do pracovní smlouvy, ale může být uzavřena i samostatně.⁹

2.1.2.3 Zkušební doba

Podle zákoníku práce (§ 35) pokud je sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce a musí být sjednána písemně, jinak je neplatná. V rámci zkušební doby může dojít k rychlému a jednoduchému rozvázání pracovního poměru.

2.1.3 Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. (§ 36 odst. 1 ZP). Mezi povinnosti vyplývající z pracovního poměru patří:

- povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, vyplácet zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet mu podmínky pro úspěšné plnění pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanované právními předpisy, pracovní smlouvou nebo vnitřním předpisem.
- zaměstnanec je povinen konat osobně práce podle pracovní smlouvy a podle pokynů zaměstnavatele v rozvržené pracovní době, dodržovat povinnosti vyplývající z uzavřeného pracovního poměru

2.2 Změny pracovního poměru

Podle zákoníku práce lze obsah pracovního poměru změnit, jen tehdy dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Změnu pracovní smlouvy je nutné provést písemnou formou. Zákoník práce upravuje čtyři formy změny pracovního poměru:

- Převedení na jinou práci,

⁹ TOMEČKOVÁ Iva, Pracovní poměr- vznik, změny, skončení, CP Books, a.s., 2007, str. 63)

- Pracovní cestu,
- Přeložení,
- Jmenování do vedoucí funkce, pokud k němu dojde až po vzniku pracovního poměru. (§ 33 odst. 3).

2.2.1 Převedení na jinou práci

V § 41 ZP jsou upraveny případy, kdy zaměstnavatel musí a může převést zaměstnance na jinou práci. V situacích, kdy zaměstnavatel zaměstnance musí převést na jinou práci, nezáleží na vůli zaměstnance ani na vůli zaměstnavatele. Důvody pro takové rozhodnutí jsou především zdravotní stav zaměstnance, na základě lékařského posudku. Dále to může být ochrana před infekčními onemocněními, ochrana těhotných žen a matek, ochrana před nepříznivými důsledky práce v noci a úřední rozhodnutí, kdy je upřednostněn nějaký veřejný zájem před smluvní svobodou zaměstnavatele a zaměstnance.

Případy, kdy zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci jsou:

- dostal-li zaměstnanec výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g) ZP
- bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení (§ 41 odst. 2 písm. b) ZP)
- pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, nejdéle však 30 dnů v roce. (§ 41 odst. 2, písm. c) ZP).

2.2.2 Pracovní cesta

Podle zákoníku práce se pracovní cestou rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Zaměstnanec musí s pracovní cestou souhlasit. Souhlas s pracovními cestami lze ujednat i předem v pracovní smlouvě.

2.2.3 Přeložení

Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. (§ 43 odst. 1 ZP)

3. Skončení pracovního poměru

Úprava skončení pracovního poměru vychází z potřeby zajistit zaměstnanci, který plní svědomitě své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, stabilitu zaměstnání. Zároveň mu též umožňuje, má-li zájem zaměstnání změnit (nebo vůbec ukončit), dosavadní pracovní poměr svobodně rozvázat, a to z jakýchkoli důvodů (popř. bez uvedení důvodu). Přitom se vychází i z potřeby zaměstnavatelů a umožňuje se jim rozvázání pracovního poměru tak, aby nebyli nuceni zaměstnávat zaměstnance nadbytečné, pro něž nemají uplatnění, zaměstnance, kteří porušují pracovní kázeň nebo v práci zaostávají apod. Pracovní právo vytváří předpoklady pro společensky žádoucí mobilitu pracovních sil umožňující provádět strukturální změny v národním hospodářství. Na druhou stranu právní úprava vychází ze skutečnosti, že skončením pracovního poměru dochází u zaměstnance nejen ke ztrátě odměny za vykonanou práci a tím ke snížení úrovně hmotného zabezpečení jeho rodiny, ale skončení pracovního poměru má pro zaměstnance v řadě případů i nepříznivé společenské a psychologické aspekty a může znamenat ohrožení jeho sociální integrace. Z tohoto důvodu právní úprava poskytuje zaměstnanci, který řádně plní své pracovní povinnosti, právní záruky před neodůvodněným jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec je chráněn před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele následujícími skutečnostmi:

- a) zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze z důvodů v zákoníku práce taxativně uvedených, z jiných důvodů by bylo rozvázání pracovního poměru neplatné,
- b) zaměstnavatel nemůže s výjimkami stanovenými zákonem rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v ochranné době (jedná se zejména o období, kdy se zaměstnanec nachází v určité sociálně obtížné situaci, jako je např. dočasná pracovní neschopnost, těhotenství).¹⁰

3.1 Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru znamená zánik právního vztahu – pracovního poměru. Pracovní poměr může být rozvázán pouze způsoby, které jsou vymezeny v § 48 zákoníku práce. Jsou jimi:

¹⁰ Bělina, Miroslav a kol., Pracovní právo. 3. vydání. C.H.Beck Praha, 2007, str. 189

- a) Dohoda,
- b) Výpověď,
- c) Okamžité zrušení,
- d) Zrušení ve zkušební době.

3.1.1 Dohoda

Skončení pracovního poměru dohodou je nejjednodušším způsobem jak rozvázat pracovní poměr. Předpokladem pro tento způsob je, že se na tom zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou. Pracovní poměr končí dnem, který si zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Dohoda se vyhotovuje ve dvou provedeních, přičemž zaměstnavatel je povinen jedno vyhotovení předat zaměstnanci. Důvody skončení pracovního poměru nejsou podstatné náležitosti dohody, uvádí se jen v případě, zda-li to zaměstnanec žádá.

3.1.2 Výpověď

Výpověď z pracovního poměru je jednostranným právním úkonem, kterým buď zaměstnanec, nebo zaměstnavatel druhému účastníku pracovního poměru oznamuje, že ruší pracovní poměr – nepotřebuje získat jeho souhlas.¹¹ Pracovní poměr končí až po uplynutí výpovědní doby, která je stanovena jako dvouměsíční a začíná první den následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Zaměstnavatel a zaměstnanec si můžou dojednat výpovědní dobu i delší než 2 měsíce. Výpověď musí být podána písemně a doručena druhému účastníku.

3.1.2.1 Výpověď daná zaměstnancem

Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.¹²

3.1.2.2 Výpověď daná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu, které jsou uvedeny v § 52 zákoníku práce. Tento důvod musí být v písemné výpovědi vymezen tak, aby ho nebylo

¹¹ Soušková Milena, Pracovní právo podle úpravy platné od r. 2007, Oeconomica –Praha, 2008, str. 54

¹² Miroslav Bělina a kol., Pracovní právo, 3. Doplněné a přepracované vydání, C.H.BECK, 2007, str. 193

možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Následující důvody výpovědi podané zaměstnavatelem:

- a) zaměstnavatel nebo jeho část se ruší,
- b) zaměstnavatel nebo jeho část se přemísťuje,
- c) je-li zaměstnanec z rozhodnutí zaměstnavatele nadbytečný,
- d) zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku závodní preventivní péče nebo rozhodnutí přezkoumávajícího správního úřadu dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nebo ohrožení nemocí z povolání, anebo dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice (poslední důvod se týká horníků v hlubinných dolech),
- e) zaměstnanec se stal ze zdravotních důvodů dlouhodobě nezpůsobilým konat dále dosavadní práci (což potvrdil posudek zařízení závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu přezkoumávajícího tento posudek),
- f) zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy nebo bez zavinění zaměstnavatele nesplňuje požadavky nezbytné pro řádný výkon práce (tento důvod může být naplněn i neuspokojivými pracovními výsledky, pokud zaměstnanec nedostatky neodstraní, ač k tomu byl v posledních 12 měsících písemně vyzván),
- g) zaměstnanec naplnil svým jednáním důvod, který by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo závažně porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, nebo soustavně méně závažně porušuje tyto pracovní povinnosti a přitom byl v posledních 6 měsících písemně upozorněn na možnost výpovědi.¹³

Zaměstnavatel z těchto důvodů může zaměstnanci doručit jen do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu, vedoucím k výpovědi, dozvěděl. Pokud by zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z jakéhokoliv jiného důvodu, má tzv. nabídkovou povinnost. Znamená to, že výpověď může podat tehdy, když nemá možnost zaměstnance dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě, anebo zaměstnanec není ochoten přejít na jinou práci.

¹³ Soušková Milena, Pracovní právo podle úpravy platné od r. 2007, Oeconomica –Praha, 2008, str.55, str. 56

3.1.2.2.1 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Před podáním výpovědi je zaměstnavatel povinen si ověřit, zda v daném případě není zákaz výpovědi, tedy zda zaměstnanec není v tzv. ochranné době. Zaměstnanec nesmí dostat výpověď v době, kdy je práce neschopným pro nemoc nebo úraz (nezpůsobil-li si je úmyslně nebo v opilosti), v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení do jejich skončení, při vojenském cvičení, v době dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce, v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznám dočasně nezpůsobilým pro noční práci, a konečně v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnankyně či zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Byla-li dána výpověď pře počátkem ochranné doby a výpovědní doba by měla v ochranné době skončit, nezapočítává se zpravidla tato doba do doby výpovědní, takže tato se prodlužuje o celou ochrannou dobu. Neplatí to však tehdy, prohlásí-li zaměstnanec, že na takovém prodloužení netrvá.¹⁴

3.1.3 Okamžité zrušení

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním úkonem, na jehož základě končí pracovní poměr. Pracovní poměr končí doručením písemného vyhotovení druhému účastníku. Zaměstnanec a zaměstnavatel mohou použít tento způsob rozvázání pracovního poměru pouze za přesně stanovených podmínek. Patří k nim to, že je nutné uvést důvod okamžitého rozvázání pracovního poměru, který musí odpovídat zákonným důvodům. Důvod musí být skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným, a nesmí být dodatečně měněn. Podmínkou platnosti okamžitého zrušení je také jeho včasné doručení v písemné formě druhému účastníkovi. Lhůta, ve které musí být okamžité zrušení doručeno, je určena dvěma způsoby: účastník může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy důvod vznikl.¹⁵

Okamžitě zrušit pracovní poměr mohou jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec.

3.1.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr v případě stanoveném v zákoníku práce:

¹⁴ Soušková Milena, Pracovní právo podle úpravy platné od r. 2007, Oeconomica –Praha, 2008, str.56

¹⁵ Soušková Milena, Pracovní právo podle úpravy platné od r. 2007, Oeconomica –Praha, 2008, str.58

- a) podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nemůže dále vykonávat 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,
- b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15dnů po uplynutí termínu splatnosti.

3.1.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může pracovní poměr okamžitě zrušit jen z důvodů stanovených v § 55 zákoníku práce:

- a) zaměstnanec byl 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 plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem

S některými zaměstnanci zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr tímto způsobem. Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

3.1.4 Hromadné propouštění

Hromadným propouštěním se rozumí případy, kdy končí stanovený počet zaměstnanců v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Aby se jednalo o hromadné propouštění, musí být dosažen určitý počet propouštěných zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele. Tento počet propouštěných zaměstnanců se řídí velikostí zaměstnavatele resp. celkovým počtem zaměstnanců, které daný zaměstnavatel zaměstnává, a činí nejméně:

- a) 10 propouštěných zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců
- c) 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci, radu zaměstnanců. V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen jednat s jednotlivými zaměstnanci, kterých se hromadné propouštění týká. Dále je zaměstnavatel povinen informovat příslušný úřad práce. Informace musí obsahovat:

- a) důvody hromadného propouštění
- b) počte a profesní složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni
- c) počet a profesní složení zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnání
- d) doba, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit
- e) hlediska pro výběr propuštěných zaměstnanců
- f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

Podle § 63 zákoníku práce pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušnému úřadu práce (ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá). To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele.

3.1.5 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Rozvázání pracovního poměru v průběhu zkušební doby je velice jednoduché, tuto možnost zákon neomezuje v podstatě žádnými podmínkami. Ve zkušební době může zaměstnavatel i zaměstnanec zrušit pracovní poměr kdykoli písemně bez uvedení důvodu. Písemné oznámení má být doručeno druhé straně zpravidla alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Ani písemná forma, ani uvedená třídenní lhůta však nejsou podmínkou platnosti - i bez jejich dodržení je zrušení pracovního poměru platné.¹⁶

3.2 Konec pracovního poměru

3.2.1 Uplynutím doby trvání pracovního poměru

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby. V tomto případě pracovní poměr končí bez ohledu na, to v jaké situaci se zaměstnanec po uplynutí sjednané doby nachází (pracovní neschopnost, těhotenství apod.). Pokud doba trvání pracovního poměru nebyla přesně vymezena, ale byla například vymezena dobou trvání určitých prací,

¹⁶ Soušková Milena, Pracovní právo podle úpravy platné od r. 2007, Oeconomica –Praha, 2008, str.60

zaměstnavatel má povinnost informovat zaměstnance o skončení takových prací včas, zpravidla to bývá nejméně 3 dny předem. V případě, že sjednaná doba uplyne a zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele dále vykonává práci, tak pracovní poměr uplynutím doby nekončí, ale dochází k jeho změně na pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou.

3.2.2 Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele

Jedním ze základních předpokladů existence pracovního poměru je zejména existence jeho subjektů, tj. zaměstnance a zaměstnavatele.¹⁷ Smrtí zaměstnance zaniká jeho pracovní poměr. Smrtí zaměstnavatele pracovní poměr zaniká, pokud nejde o zákonnou výjimku - pokračování živnosti podle § 13 odst. 1 živnostenského zákona. Příslušný úřad práce podle místa výkonu činnosti zaměstnavatele vystaví zaměstnanci, jehož pracovní poměr zanikl v důsledku smrti zaměstnavatele, na jeho žádost potvrzení o zaměstnání.

3.2.3 Skončení pracovního poměru založeného volbou nebo jmenováním

Zaměstnance, který byl do funkce zvolen nebo jmenován, lze z této funkce odvolat. Zaměstnanec se může i své funkce vzdát. Odvolání a vzdání se funkce musí být písemné a musí být doručeno druhému účastníku, jinak je neplatné. Výkon funkce končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se funkce, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se funkce uveden den pozdější.

Uplynutím volebního období, odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel se zaměstnancem musí dohodnout jeho další pracovní zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci (v podstatě s ním musí uzavřít pracovní smlouvu nebo založit nový pracovní poměr volbou či jmenováním).¹⁸

3.3 Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

Důvodem právní úpravy povinností zaměstnavatele při skončení pracovního poměru je nejen ochrana zaměstnance, ale i zaměstnavatele. Nový zaměstnavatel, který chce přijmout

¹⁷ Galvas Milan a kol., Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Masarykova Univerzita, 2008, str. 345

¹⁸ Galvas Milan, Prudilová Miloslava. Pracovní právo po vstupu ČR do EU, CP, Books, a.s, 2005, str. 26

zaměstnanec do pracovního poměru, by měl mít představy o jeho pracovních a odborných znalostech a musí mít potvrzeno jeho předcházející zaměstnání.¹⁹

3.3.1 Pracovní posudek

Obsahem pracovního posudku je hodnocení práce zaměstnanecem zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinen pracovní posudek vydat zaměstnanci do 15 dnů ode dne, kdy o něj zaměstnanec požádá, ne však dříve než 2 měsíce před skončením pracovního poměru.

3.3.2 Potvrzení o zaměstnání neboli zápočtový list

Podle § 313 zákoníku práce při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm:

- a) údaje o zaměstnání
- b) druh konaných prací
- c) dosaženou kvalifikaci
- d) důvod skončení pracovního poměru (porušení povinností zvláště hrubým způsobem)
- e) odpracovanou dobu
- f) údaje o srážkách ze mzdy, pokud jsou prováděny (v čí prospěch, velikost pohledávky, výše dosud provedených srážek)
- g) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

3.3.3 Odstupné²⁰

Odstupné je peněžitá částka, na kterou má ze zákona právo zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru:

- výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodů organizačních změn, tj. důvodů upravených v § 52 písm. a) – c) ZP, nebo dohodou ze stejných důvodů; odstupné se poskytuje nejméně ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnanec,

¹⁹ Janků Martin a kol., Základy práva pro posluchače neprávnických fakult, 2. Přepřacované a doplněné vydání, C.H.BECK, 2006, str. 252

²⁰ Soušková Milena, Pracovní právo podle úpravy platné od r. 2007, Oeconomica –Praha, 2008, str.61

- okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnance; odstupné se poskytuje rovněž nejméně ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance,
- výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání, dosažení nejvyšší přípustné expozice, tj. z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP, nebo dohodou ze stejných důvodů; odstupné se v tomto případě poskytuje nejméně ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Pokud je ale důvodem nemožnost pokračovat v práci v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a zaměstnavatel se zcela zproští odpovědnosti za škodu, odstupné zaměstnanci nepřísluší.

Odstupné se vyplácí v nejbližším výplatním termínu po skončení zaměstnání, pokud se účastníci nedohodnou na výplatě v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Pokud se zaměstnanec po skončení pracovního poměru k zaměstnavateli do zaměstnání (do pracovního poměru nebo vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti) před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen odstupné, resp. jeho poměrnou část vrátit zaměstnavateli; poměrná část odstupného se určí podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby, za niž zaměstnanci přísluší odstupné.

3.3.4 Volno k vyhledání nového zaměstnání

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci volno k hledání nového zaměstnání na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Pracovní volno je možno se souhlasem zaměstnavatele slučovat, například při velké vzdálenosti místa, kde se zaměstnanec zajímá o přijetí do nového zaměstnání, je možno poskytnout celý volný den. Zaměstnanec je povinen překážku v práci prokázat.²¹

3.4 Neplatné rozvázání pracovního poměru

Rozvázání pracovního poměru musí splňovat zákonné podmínky a obsahovat dané právní náležitosti. Pokud některá náležitost chybí, je rozvázání pracovního poměru neplatné.

²¹ Soušková Milena, Pracovní právo podle úpravy platné od r. 2007, Oeconomica –Praha, 2008, str.62

Převážně se jedná o případy, kdy výpovědní důvod je nezákonný, výpověď nemá písemnou formu, není prokázáno doručení druhému účastníku anebo výpověď je daná v ochranné době. Jestliže jedna ze stran pracovního poměru bude mít pochybnosti o platnosti rozvázání pracovního poměru, může o platnosti rozhodnout jedině soud. Lhůta k podání žaloby je nejvýše 2 měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit.

3.4.1 Uplatnění nároků zaměstnancem

Trvá-li zaměstnanec, který se domáhá uznání neplatnosti skončení pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo ve zkušební době, na tom, aby pracovní poměr pokračoval, a oznámí-li to bez zbytečného odkladu písemně zaměstnavateli, právní vztah mezi nimi nekončí. Zaměstnanec má ode dne takového oznámení právo na náhradu mzdy (platu) až do dne, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy pracovní poměr platně skončí.²²

V případě, že zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec netrvá na pokračování pracovního poměru, platí, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a to:

- byla-li dána výpověď, uplynutí výpovědní doby
- byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy tento pracovní poměr měl skončit tímto způsobem. V těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

3.4.2 Uplatnění nároků zaměstnavatelem

Podle § 70 zákoníku práce dal-li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, a to ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.

²² Soušková Milena, Pracovní právo podle úpravy platné od r. 2007, Oeconomica –Praha, 2008, str.63

Rozvázal-li zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, platí, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a to:

- byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby
- byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

V tomto případě, zaměstnavatel nemůže po zaměstnanci požadovat náhradu mzdy.

4. Důsledek zániku pracovního poměru

Když zaměstnanci zanikne jeho pracovní poměr, stane se nezaměstnaným. Nezaměstnaným se nestane v případě, že si sám najde jiný pracovní poměr ještě v době kdy je zaměstnán. V hledání nového zaměstnání může ještě zaměstnanec nebo již nezaměstnaný využít pro zprostředkování zaměstnání úřad práce nebo různé agentury, které také zprostředkovávají práci. Zprostředkování zaměstnání přes úřad práce je bezplatné. Pokud má zaměstnanec štěstí a najde si nové zaměstnání ještě dříve, než mu skončí dosavadní pracovní poměr, nastoupí do nového pracovního poměru hned po skončení dosavadního zaměstnání. V tomto případě by u jednoho zaměstnavatele skončil svůj pracovní poměr a u jiného hned nastoupil do nového pracovního poměru. Jestliže si práci nezačne hledat dříve, než skončí jeho pracovní poměr nebo se mu nedaří najít nové zaměstnání, je vhodné, aby se do 3 pracovních dnů od ukončení posledního zaměstnání přihlásil na úřad práce. Není povinností nezaměstnaného zaevidovat se na úřadu práce, ale v tomto případě si zdravotní a sociální pojištění musí hradit sám. Pokud se stane uchazečem o zaměstnání, to znamená, že se zaeviduje na úřadu práce zdravotní pojištění po celou dobu evidence uchazeče o zaměstnání na úřadu práce hradí stát. Sociální pojištění hrazeno není, po dobu, kterou je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, se započítává jako účast na důchodovém pojištění a to po dobu, kdy uchazeči o zaměstnání náleží podpora v nezaměstnanosti. Nejvýše však v rozsahu jednoho roku po dobu, kdy uchazeči o zaměstnání podpora nenáleží.

4.1 Zprostředkování zaměstnání

Při první návštěvě na úřadu práce s sebou uchazeč o zaměstnání musí mít platný občanský průkaz nebo jiný doklad, kterým prokáže svoji totožnost a místo trvalého bydliště. Dále je nutné s sebou vzít doklad o ukončení pracovního poměru. Pokud již uchazeč o zaměstnání má k dispozici potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) a potvrzení o výši průměrného výdělku nebo evidenční list důchodového pojištění, vezme tyto doklady taky s sebou. V případě, že tyto doklady uchazeč o zaměstnání nemá ještě k dispozici, doloží je dodatečně.

4.1.1 Uchazeč o zaměstnání

V případě, že nezaměstnaný osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má trvalé bydliště a splňuje zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence, stane se uchazečem o zaměstnání. Na základě

§ 25 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti uchazečem o zaměstnání může být fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště a která není:

- a) v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, s výjimkou činnosti na základě pracovní nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy (jedná se o „nekolidující zaměstnání“)
- b) osobou samostatně výdělečně činnou podle § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
- c) společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným, komanditistou komanditní společnosti, členem představenstva akciové společnosti, členem dozorčí rady obchodní společnosti, členem družstva, který mimo pracovněprávní vztah vykonává práci pro společnost (družstvo), za kterou je odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) v nekolidujícím zaměstnání přesáhne polovinu minimální mzdy,
- d) nuceným správcem nebo správcem podle zvláštního právního předpisu nebo likvidátorem a to v době, kdy tuto činnost vykonává,
- e) soudcem, poslancem nebo senátorem Parlamentu nebo poslancem Evropského parlamentu, prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu, členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členem Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, předsedou Energetického regulačního úřadu, členem Rady Českého telekomunikačního úřadu, finančním arbitrem nebo zástupcem finančního arbitra
- f) členem zastupitelstva územního samosprávného celku, jestliže jsou mu vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové,
- g) prezidentem republiky,
- h) členem vlády,
- i) Veřejným ochráncem práv nebo zástupcem Veřejného ochránce práv,
- j) pěstounem, který vykonává pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče nebo pěstounem kterému je za výkon pěstounské péče vyplácena odměna náležející pěstounovi podle § 40a zákona o státní sociální podpoře,
- k) výdělečně činná v cizině, nebo

- l) fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání.

Dále se fyzická osoba nemůže stát uchazečem o zaměstnání v době, po kterou:

- a) je uznána dočasně neschopnou práce,
- b) vykonává trest odnětí svobody nebo je ve vazbě,
- c) je na mateřské dovolené,
- d) je plně invalidní ve třetím stupni, s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek,
- e) není způsobilá být účastníkem pracovněprávních vztahů, tj. nemá způsobilost být zaměstnancem.

4.2 Zařazení do evidence

Podle § 26 zákona o zaměstnanosti se fyzická osoba zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání. Požádá-li fyzická osoba o zprostředkování zaměstnání nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností, které jsou uvedeny v § 25 odst. 1, zařadí se do evidence uchazečů o zaměstnání ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo těchto činností.

Žádost o zprostředkování zaměstnání obsahuje identifikační údaje uchazeče o zaměstnání, údaje o jeho nejvyšším dosaženém vzdělání, kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, zdravotních omezeních, dále jeho požadavky na zaměstnání a samozřejmě souhlas se zpracováním osobních údajů.

Do zařazení a vedení evidence uchazečů o zaměstnání nebrání:

- a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy,
- b) výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy,

Uchazeč je povinen výkon výše uvedených činností, oznámit úřadu práce do 8 kalendářních dnů ode dne vzniku výkonu činnosti.

V případě, že fyzická osoba nesplňuje podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, úřad práce o tom vydá rozhodnutí.

4.3 Evidence uchazečů o zaměstnání

Evidence uchazečů o zaměstnání obsahuje všechny údaje, které jsou uvedené v žádosti o zprostředkování zaměstnání, dále údaje o průběhu zprostředkování zaměstnání, součinnost uchazeče o zaměstnání s úřadem práce. Údaje obsažené v evidenci uchazečů o zaměstnání jsou určeny pro účely zprostředkování zaměstnání, pro statistické účely a také pro účely stanovené zvláštním právním předpisem.

Změnu údajů obsažených v žádosti o zprostředkování zaměstnání je uchazeč o zaměstnání povinen osobně nebo písemně oznámit nejpozději do 8 kalendářních dnů. Ve stejné lhůtě, tj. 8 kalendářních dnů, je povinen osobně nebo písemně oznámit důvody, pro které se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu.

4.4 Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

Uchazeči o zaměstnání ukončí úřad práce vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání dnem:

- a) nástupu do zaměstnání nebo zahájení jiných činností, které jsou uvedeny výše u kapitoly zprostředkování zaměstnání a podle § 25 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, pokud uchazeč o zaměstnání osobně nebo písemně oznámí tuto skutečnost úřadu práce ve lhůtě nejpozději 8 kalendářních dnů,
- b) dnem doručení písemné žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení evidence uchazečů o zaměstnání, pokud není dán některý z důvodů pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání,
- c) a dále dnem nástupu výkonu trestu odnětí svobody; dnem nástupu výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence; dnem následujícím po dni úmrtí uchazeče o zaměstnání nebo po prohlášení uchazeče o zaměstnání za mrtvého; dnem následujícím po uplynutí 6 měsíců ode dne vzetí uchazeče o zaměstnání do vazby; dnem zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, pokud úřad práce dodatečně, že uchazeč o zaměstnání nebyl způsobilý být účastníkem právních vztahů podle zákona nebo dnem pozbytí této způsobilosti.

4.5 Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Úřad práce uchazeče o zaměstnání vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání jestliže:

- a) nastala některá skutečnost, která brání zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů

- o zaměstnání a jestliže uchazeč o zaměstnání nesplní oznamovací povinnost,
- b) neoznámí nástup do nekolidujícího zaměstnání nebo další skutečnosti, které mají vliv na vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání ve lhůtě 8 kalendářních dnů,
- c) není schopen na základě lékařského posudku splnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání,
- d) zrušil souhlas se zpracováním osobních údajů,
- e) vykonává nelegální práce.

Dále úřad práce uchazeče o zaměstnání vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání, jestliže bez závažných důvodů:

- f) odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání
- g) odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci
- h) neplní povinnosti v rekvalifikačním kurzu (neúčastní se ho, neplní studijní povinnosti, nepodrobí se závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností),
- i) odmítne nabídku rekvalifikace,
- j) maří součinnost s úřadem práce

Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání se provede dnem, kdy nastala některá z výše uvedených skutečností. Uchazeč o zaměstnání, který byl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodů a), b) a d) uvedených výše, může být na základě nové písemné žádosti znovu zařazen do evidence nejdříve po uplynutí 3 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. A uchazeč o zaměstnání, který byl z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen z důvodů e) až j) uvedených výše, může být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů.

Uchazeč o zaměstnání maří součinnost s úřadem práce, jestliže neplní povinnosti vůči úřadu práce, přestože je schopen podle lékařského posudku tyto povinnosti plnit, dále pokud se nedostaví na úřad práce ve stanoveném termínu bez udání vážných důvodů, neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené úřadem práce. Mezi vážné důvody patří nezbytná osobní péče o dítě ve věku do 4 let, osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost),

pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou, docházka dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte, jiné závažné osobní důvody např. etických, mravních, či náboženských.

4.6 Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který

- a) získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců – tuto podmínku lze splnit i započtením náhradní doby zaměstnání (viz dále),
- b) požádal úřad práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti vyplněním žádosti o podporu v nezaměstnanosti
- c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není uživatelem starobního důchodu.

Rozhodným obdobím pro splnění podmínek nároku na podporu v nezaměstnanosti jsou 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá ten uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem; to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu, nebo uchazeč o zaměstnání, který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce.

4.6.1 Náhradní doba zaměstnání

Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba

- a) přípravy osoby se zdravotním postižením k práci,
- b) pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
- c) osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se

nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,

- d) osobní péče o dítě do 4 let věku
- e) výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra, nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu,
- f) osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost)

Uchazeč o zaměstnání, který splnil podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti, náleží podpora v nezaměstnanosti ode dne, kdy podal písemnou žádost o podporu v nezaměstnanosti.

4.6.2 Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti

Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti (podpůrčí doba) činí u uchazeče o zaměstnání

- a) do 50 let věku 5 měsíců,
- b) nad 50 let věku a do 55 let věku 8 měsíců,
- c) nad 55 let věku 11 měsíců.

Pro délku podpůrčí doby je rozhodující věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

4.6.3 Výše podpory v nezaměstnanosti

Výše podpory v nezaměstnanosti se podle § 50 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v

nezaměstnanosti.

Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje po dobu poskytování starobního důchodu, dávek nemocenského pojištění (nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství), po dobu vazby.

Uplynutím podpůrní doby, ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání zaniká nárok na podporu v nezaměstnanosti.

4.6.4 Vrácení podpory v nezaměstnanosti

Podle § 56 zákona o zaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen vrátit poskytnutou podporu v nezaměstnanosti nebo její části, bylo-li

- a) příslušným orgánem rozhodnuto, že skončení jeho pracovněprávního vztahu je neplatné a tento vztah dále trvá,
- b) příslušným orgánem rozhodnuto, že výkon jiných výdělečných činností neskončil,
- c) úřadem práce dodatečně zjištěno, že uchazeči o zaměstnání byl přiznán starobní důchod nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně s výjimkou invalidního důchodu přiznaného fyzické osobě, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek,
- d) úřadem práce dodatečně zjištěno, že uchazeči o zaměstnání byly poskytnuty dávky nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činností.

Podporu v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen vrátit úřadu práce za dobu, kterou se její poskytování překrývá s dobou:

- a) trvání pracovněprávního vztahu nebo výkonu jiných výdělečných činností,
- b) pobírání starobního důchodu,
- c) pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně s výjimkou uvedenou výše.
- d) pobírání dávek nemocenského pojištění

Úřad práce vydá rozhodnutí o povinnosti vrátit podporu v nezaměstnanosti. Nárok na vrácení podpory v nezaměstnanosti zaniká uplynutím 5 let ode dne jejich přiznání. Podpora

v nezaměstnanosti se poskytuje jen na území České republiky.

4.7 Statistické údaje

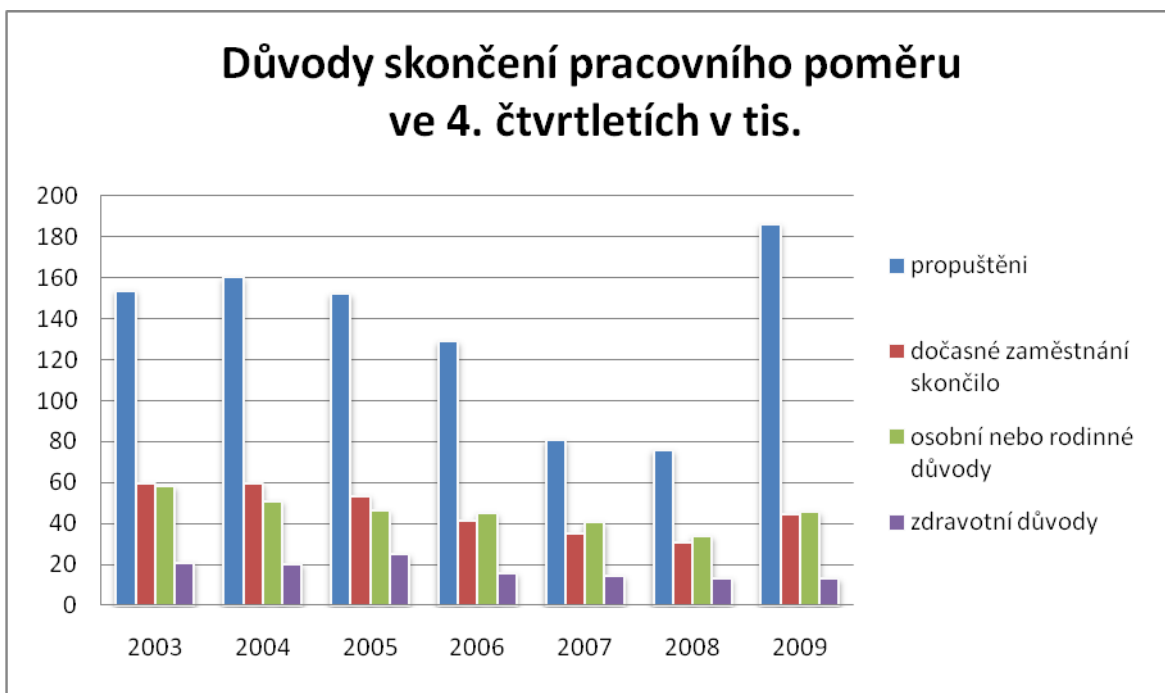
Úřad práce zpracovává data týkající se problematiky nezaměstnanosti pro statistické účely Českého statistického úřadu. Úřad práce mimo jiné ví o každém uchazeči o zaměstnání, zda pracovní poměr skončil on nebo jeho bývalý zaměstnavatel, případně jaké důvody ho vedly ke skončení pracovního poměru, jakým způsobem skončil jeho pracovní poměr.

Tabulka č. 1 Důvody skončení pracovního poměru ve 4. čtvrtletích v tis.

Důvod/rok	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Propuštění	153,8	160,2	152,2	129	80,8	75,8	186,2
Dočasné zaměstnání skončilo	59,4	59,7	53,5	41,4	35,3	30,7	44,7
Osobní nebo rodinné důvody	58,1	51,1	46,2	45	40,5	33,8	45,5
Zdravotní důvody	21	20,2	24,9	15,6	14,4	13,3	13

Zdroj: www.csu.cz

Ve srovnání s předchozími lety je vidět, že nejvíce lidí bylo propuštěno v roce 2009. Podle Českého statistického úřadu bylo propuštěno téměř 187 tisíc lidí. Za takový nárůst propuštěných může i ekonomická krize. Dalším významným důvodem pro skončení pracovního poměru, bychom mohli považovat osobní nebo rodinné důvody. Mezi osobní a rodinné důvody řadíme i péči o děti. V roce 2009 z těchto důvodů ukončilo pracovní poměr téměř 46 tisíc obyvatel.



Graf 1: Důvody skončení pracovního poměru ve 4. čtvrtletích v tis.

Zdroj: Graf byl zpracován podle tabulky č. 1. Graf byl vytvořen pro vlastní potřeby zdrojová data byla převzata z www.csu.cz

Z grafu je patrné, že nejčastějším důvodem skončení pracovního poměru v posledních sedmi letech je propouštění zaměstnanců.

Tabulka č. 2 Důvody skončení pracovního poměru u žen ve 4. čtvrtletích v tis.

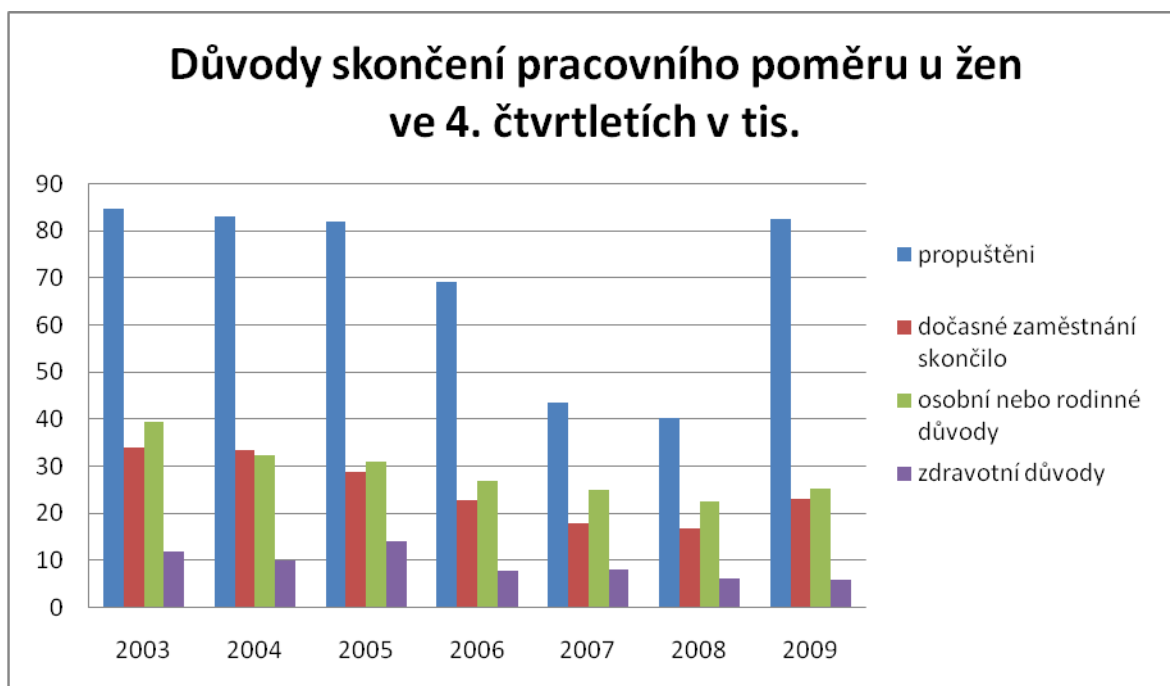
Důvod/rok	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Propuštění	84,7	83	81,9	69,2	43,4	40,2	82,6
Dočasné zaměstnání skončilo	33,9	33,4	28,9	22,8	17,8	16,7	23
Osobní nebo rodinné důvody	39,3	32,4	31,1	26,9	24,9	22,6	25,3
Zdravotní důvody	11,8	10,1	14,1	7,8	8	6,1	5,9

Zdroj: www.csu.cz

Největším důvodem skončení pracovního poměru u žen bylo v roce 2009 taktéž propouštění. Druhým nejvýznamnějším důvodem byly důvody osobní nebo rodinné, kam patří zejména těhotenství a péče o děti. V roce 2009 z těchto důvodů ukončilo pracovní poměr 25 tisíc žen.

Nejvíce žen z osobních nebo rodinných důvodů opustilo zaměstnání v roce 2003 a bylo jich skoro 40 tisíc. Nejméně žen opustilo pracovní poměr z důvodu zdravotních a to v roce 2009.

Na následujícím grafu je graficky znázorněné, že opravdu nejčastějším důvodem skončení pracovního poměru žen v posledních sedmi letech je propouštění.



Graf 2: Důvody skončení pracovního poměru u žen ve 4. čtvrtletích v tis.

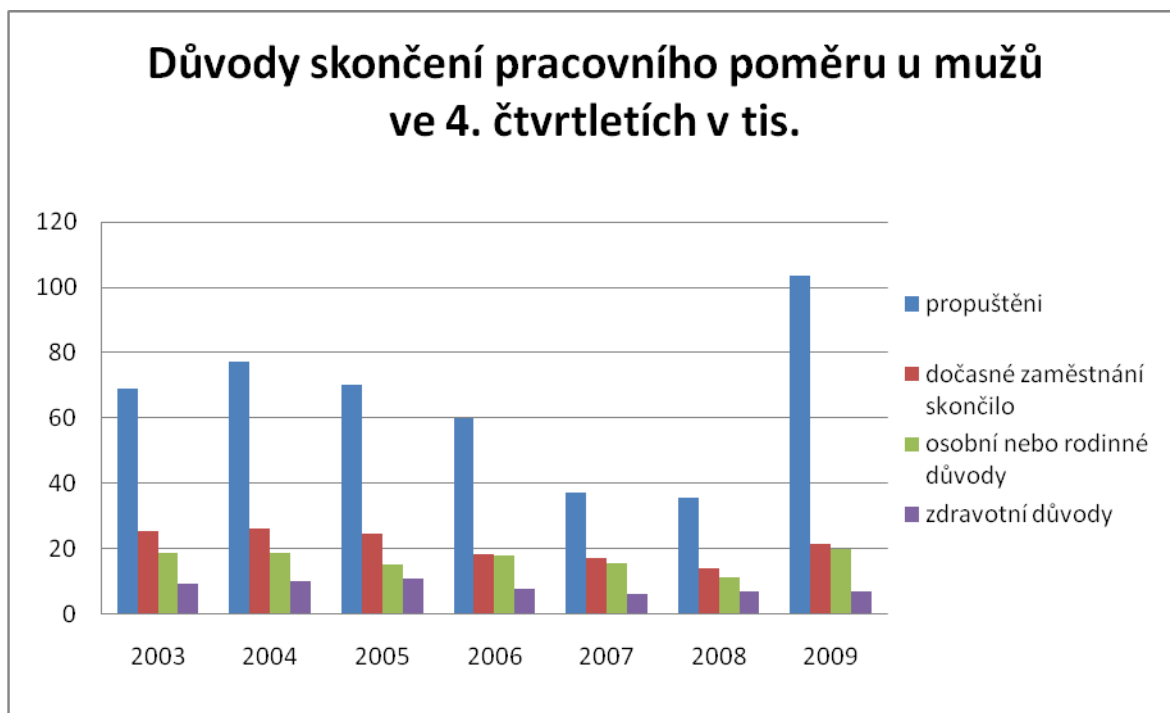
Zdroj: Graf je vytvořen pro vlastní potřebu. Data převzata z www.csu.cz

Tabulka č. 3 Důvody skončení pracovního poměru u mužů ve 4. čtvrtletích v tis.

Důvod/rok	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Propuštění	69,1	77,2	70,3	59,9	37,4	35,6	103,6
Dočasné zaměstnání skončilo	25,5	26,2	24,6	18,5	17,4	14,1	21,7
Osobní nebo rodinné důvody	18,8	18,8	15,1	18,1	15,6	11,2	20,1
Zdravotní důvody	9,3	10,1	10,8	7,8	6,4	7,2	7,1

Zdroj: www.csu.cz

V roce 2009 bylo propuštěno nejvíce mužů za posledních sedm let, bylo to téměř 104 tisíc. Což představuje nárůst oproti roku 2008 o 68 tisíc propuštěných mužů. Nejméně propuštěných mužů bylo právě v roce 2008. Nárůst propuštěných mužů mohla způsobit i ekonomická krize. Díky níž přišlo o zaměstnání mnoho lidí, jelikož malí zaměstnavatelé krachovali a velké korporace snižovali počty zaměstnanců v důsledku úbytku zakázek.



Graf 3: Důvody skončení pracovního poměru u mužů ve 4. čtvrtletích v tis.

Zdroj: Graf byl vytvořen pro vlastní potřebu. Data byla převzata z www.csu.cz

Z grafu je patrné, že nárůst propuštěných mužů byl opravdu velký. Nejméně častým důvodem ztráty zaměstnání jsou zdravotní důvody. Tyto důvody jsou ve sledovaných letech poměrně na stejné úrovni.

Závěr

Předmětem této bakalářské práce byl zánik pracovního poměru. Hlavním cílem teoretické části bylo analyzovat příčiny a následky zániku pracovního poměru. Cílem praktické části bylo zaměřit se na zprostředkování zaměstnání přes Úřad práce. Myslím, že cíle byly splněny.

V teoretické části jsem se věnovala pracovnímu poměru obecně. V první kapitole jsem zpracovala základní pojmy, v dalších kapitolách jsem se zaměřila již na pracovní poměr. Na jeho vznik, změnu a především zánik. V kapitole skončení pracovního poměru jsem uvedla všechny druhy skončení.

Nejjednodušším způsobem skončení pracovního poměru je dohoda. K mému překvapení jsem se dozvěděla, že téměř 187 tisíc lidí dostalo v roce 2009 výpověď podanou zaměstnavatelem. To představuje 64 % lidí, kterým v roce 2009 skončil pracovní poměr. Možná to byl důsledek ekonomické krize, kdy zaměstnavatelé neměli potřebnou práci nebo dokonce zkrachovali a své zaměstnance museli propustit.

Praktická část byla věnována zprostředkování zaměstnání prostřednictvím Úřadu práce. Úřady práce se řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který je základním dokumentem upravující problematiku zprostředkování zaměstnání.

Navštívila jsem Úřad práce v Pardubicích, kde pracovnice byly velmi příjemné a ochotné mi pomoci. Dozvěděla jsem se, že Úřad práce pro účely Českého statistického úřadu zpracovává údaje, které se týkají problematiky nezaměstnanosti. Pro své vlastní potřeby jsem si vytvořila tabulky a grafy, které vycházejí z těchto statistických údajů. Zaměřila jsem se na důvody skončení pracovního poměru. Výsledkem mé práce bylo zjištění, že nejčastějším důvodem skončení pracovního poměru bylo ve všech sledovaných letech propuštění zaměstnanců, tedy zaměstnanec dostal výpověď. Nejvíce lidí odcházelo ze svého zaměstnání kvůli osobním nebo rodinným důvodům. Do této kategorie důvodů patří těhotenství a péče o dítě. V roce 2009 z těchto důvodů opustilo zaměstnání 45,5 tisíce lidí, z toho 25,3 tisíc žen.

V dnešní době je mnohem těžší si práci udržet. Na pracovní trh každoročně přicházejí noví absolventi, kteří jsou v porovnání se staršími lidmi, mnohem zkušenější v oblasti výpočetní techniky, pružnější a mnohem lépe se přizpůsobují novým věcem.

Použitá literatura

1. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Praha: C.H.Beck, 2007. 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5.
2. ERÉNYI TEREZA a kol. *Základy pracovního práva*. KEY Publishing s.r.o. Ostrava. 2009. 144 s. ISBN 978-80-7418-032-3.
3. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova Univerzita, 2004. 671 s. ISBN 80-210-3558-7.
4. GALVAS, M.; PRUDILOVÁ, M. *Pracovní právo po vstupu ČR do EU*. CP Books a.s., 2005. 378 s. ISBN 80-251-0523-7.
5. JANKŮ, M. A KOL. *Základy práva pro posluchače neprávnických fakult*. 2.vyd. Praha: C.H.Beck, 2006. 656 s. ISBN 80-7179-499-6.
6. JOUZA, L. *Slovník pracovního práva*. 2.vyd. Praha: Polygon, 2001. 639 s. ISBN 80-7273-041-X.
7. SOUŠKOVÁ, M.; SPIRIT, M. *Pracovní právo podle úpravy platné od r. 2007*. Praha: Oeconomica. VŠE Praha. 2008. 231 s. ISBN 978-80-245-1379-9.
8. ŠMÍD, M. *Pracovní právo pro kombinovanou formu studia*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2008. 177 s. ISBN 978-80-7395-100-9.
9. TOMEČKOVÁ, I. *Pracovní poměr – vznik, změny, skončení*. Brno: CP Books a.s., 2007. 282 s. ISBN 80-251-0637-3.
10. JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010 v praxi kompletní průvodce s řešením problémů*. GRADA Publishing, a.s. 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.
11. ZINČENKOVÁ, S. *Pracovní právo*. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, 2007. 91 s. ISBN 978-80-7044-939-4.

Internetové zdroje

1. *Portal.MPSV.cz* [online] portál ministerstva práce a sociálních věcí ČR, 2002-2009 cit [2010-04-15]. Dostupný z www: <<http://portal.mpsv.cz/sz>>
2. *Zákoník práce. Business.center.cz* [online].HAVIT, s.r.o. 1998-2010 cit [2009-11-11]. ISSN 1213-7235. Dostupný z www: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>>
3. *Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* [online] portál ministerstva práce a sociálních věcí ČR, 2002-2009 cit [2010-04-15]. Dostupný z www: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004>

Seznam tabulek a grafů

Tabulka č. 1: Důvody skončení pracovního poměru ve 4. čtvrtletích v tis.

Tabulka č. 2: Důvody skončení pracovního poměru u žen ve 4. čtvrtletích v tis.

Tabulka č. 3: Důvody skončení pracovního poměru u mužů ve 4. čtvrtletích v tis.

Graf 1: Důvody skončení pracovního poměru ve 4. čtvrtletích v tis.

Graf 2: Důvody skončení pracovního poměru u žen ve 4. čtvrtletích v tis.

Graf 3: Důvody skončení pracovního poměru u mužů ve 4. čtvrtletích v tis.

Seznam příloh

Příloha A: Dohoda o rozvázání pracovního poměru dohodou (s uvedením důvodu)

Příloha B: Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (§ 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce)

Příloha C: Výpověď z důvodu rušení části zaměstnavatele

Příloha D: Výpověď z pracovního poměru dané zaměstnancem

Příloha E: Zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnance

Příloha F: Zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele

Příloha G: Žádost o zprostředkování zaměstnání

Příloha H: Žádost o podporu v nezaměstnanosti

Přílohy

Příloha A: Dohoda o rozvázání pracovního poměru dohodou (s uvedením důvodu)

Dohoda o rozvázání pracovního poměru dohodou (s uvedením důvodu)

Zaměstnavatel se sídlem

Zastoupený

A

Zaměstnanec.....

uzavírají tuto

dohodu o rozvázání pracovního poměru

z důvodu

I.

Pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednaný pracovní smlouvou ze dne..... se rozvazuje a končí dnem.....

II.

K dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z podnětu z důvodu.....

(Důvodem mohou být organizační změny nebo rovněž zdravotní důvody na straně zaměstnance, a to podložené lékařským posudkem vydaným zařízením závodní preventivní péče).

III.

Zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci při skončení pracovního poměru odstupné podle ustanovení § 67 zákoníku práce a kolektivní smlouvy ve výši pětinasobku průměrného výdělku.

IV.

Dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a jedno zaměstnavatel.

V dne.....

.....
Jméno a podpis zaměstnance

.....
jméno a podpis oprávněného vedoucího
zaměstnance

Příloha B: Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (§ 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce)

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (§ 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce)

Zaměstnanec

Bytem

Věc: Okamžité skončení pracovního poměru

V důsledku porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k Vámi vykonávané práci rušíme s Vámi okamžitě pracovní poměr podle (§ 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Porušení povinnosti spatřujeme v tom, že jste dne z nedbalosti nesplnil pracovní úkol a v této souvislosti vznikla firmě škoda ve výši

S příslušným odborovým orgánem bylo okamžité zrušení pracovního poměru projednáno dne.....

Váš pracovní poměr končí dnem doručení tohoto právního úkonu.

Ve smyslu § 313 odst. 1 písm. d) zákoníku práce Vám bude tento důvod uveden v potvrzení o zaměstnání.

V dne

Zaměstnavatel

(podpis oprávněného zaměstnance)

Výpověď z důvodu rušení části zaměstnavatele

Zaměstnanec

Bytem

Vážená paní,

dnebylo rozhodnuto, že v naší Bude provedena organizační změna, která se týká kromě jiného i zrušení účtárny. Tyto práce budou dále zadávány jiné firmě a z tohoto důvodu bude snížen stav zaměstnanců. Proto Vám dávám výpověď z pracovního poměru podle § 52 odst. A) zákoníku práce, neboť se část zaměstnavatele ruší.

Váš pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, tj. dnem
Do té doby jste povinna vykonávat dosavadní práci. Podmínka nabídky jiné vhodné práce byla splněna, neboť jste odmítla nastoupit práci skladnice.

V souvislosti s výpovědí Vám bude proplaceno odstupné podle § 67 a kolektivní smlouvy ve výši šestinásobku průměrného výdělku.

Vaše výpověď byla projednána s příslušným odborovým orgánem dne.....

V dne

.....

Zaměstnavatel

(podpis oprávněného zaměstnance)

Příloha D: Výpověď z pracovního poměru dané zaměstnancem

Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnancem

Zaměstnavatel..... se sídlem

Věc: Výpověď z pracovního poměru

Dávám tímto výpověď z pracovního poměru, který jsem uzavřel dne Můj pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby dnem Jako důvod výpovědi uvádím

V dne

Jméno a podpis zaměstnance

Poznámka: Důvod nemusí být uveden.

Příloha E: Zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnance

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnance

Zaměstnavatel..... se sídlem

Vážení,

Podle pracovní smlouvy ze dne byl sjednán pracovní poměr ode dne..... se zkušební dobou..... .

Oznamuji Vám podle § 66 zákoníku práce, že tento pracovní poměr zrušuji ve zkušební době dne

V dne

Jméno a podpis zaměstnance

Příloha F: Zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele

Zaměstnanec

Bytem

Dne jsme s Vámi uzavřeli pracovní smlouvu, podle které Vám vznikl pracovní poměr dne V pracovní smlouvě byla písemně sjednána zkušební doba ve smyslu ustanovení § 35 zákoníku práce na dobu

Oznamujeme Vám, že Váš pracovní poměr ve smyslu § 66 zákoníku práce zrušujeme ve zkušební době ke dni

V dne

Zaměstnavatel

(podpis oprávněného vedoucího
zaměstnance)

Příloha G: Žádost o zprostředkování zaměstnání



Úřad práce:

Záznam úřadu práce o dni podání žádosti:

OSÚ
S 5

Žádost o zprostředkování zaměstnání

§ 26 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)

A. Žadatel:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Rodné příjmení:	Rodné číslo:	Státní občanství:
Datum narození ¹⁾ :	Místo narození ¹⁾ :	
Bydliště ²⁾ : Obec:	Část obce:	
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.: PSČ:

B. Adresa pro doručování v ČR:

Není-li totožná s adresou bydliště.

Obec:	Část obce:
Ulice:	Č. p.: Č. orient.: PSČ:

C. Další možnosti kontaktu:

Telefon:	E-mail:
----------	---------

D. Nejvyšší dosažené vzdělání:

Např. základní, střední vyučen, střední s maturitou, vyšší odborné, vysokoškolské.

E. Naposledy jsem byl(a) veden(a) v evidenci uchazečů o zaměstnání:

Úřad práce: Stát:

F. Poslední ukončená činnost před podáním této žádosti:

<input type="checkbox"/> zaměstnání	<input type="checkbox"/> jiná výdělečná činnost	<input type="checkbox"/> náhradní doba zaměstnání ³⁾	<input type="checkbox"/> jiná činnost
Název zaměstnavatele nebo druh činnosti:			Datum skončení:
V době 3 pracovních dnů před podáním této žádosti jsem byl(a) v pracovní neschopnosti:			<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne

1) Vyplňte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.

2) Za bydliště se považuje:

- u státního občana ČR adresa místa trvalého pobytu na území ČR,
- u cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana ČR, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje,
- u cizince, který není občanem EU ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana ČR, adresa místa trvalého pobytu na území ČR.

3) Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, doba pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, doba osobní péče o dítě ve věku do 4 let a doba osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost). Dále doba osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhradil náklady na své

Přehled absolvovaných škol:

Název školy (včetně učiliště)	Obor

Absolvovaná rekvalifikace a její zaměření (neuvádějte rekvalifikace zabezpečené úřadem práce):

Odborné dovednosti⁴⁾:

Jazykové znalosti:

Jazyk	Úroveň (aktivně/pasivně)	Jazyk	Úroveň (aktivně/pasivně)

H. Získané pracovní zkušenosti:

Uveďte povolání (název) vykonávaná 6 měsíců a déle	Délka výkonu povolání

I. Požadavky na zaměstnání:

Profese (uveďte profese odpovídající Vaším znalostem, schopnostem a kvalifikaci):

Název	Délka praxe v uvedené profesi

Ostatní požadavky:

Směnnost:	Úvazek:
Ubytování:	Mimo okres bydliště:
V zahraničí:	Jiné:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. Pokud zvolíte druhou možnost, upřesněte ji v dalších volbách.

nemám zdravotní omezení

mám zdravotní omezení – jsem:

invalidní ve třetím stupni a schopen(a) výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek (§ 39 odst. 4 písm. f) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů)⁵⁾

invalidní ve druhém stupni (§ 39 odst. 2 písm. b) zákona o důchodovém pojištění)⁶⁾

invalidní v prvním stupni (§ 39 odst. 2 písm. a) zákona o důchodovém pojištění)⁶⁾

zdravotně znevýhodněnou osobou (§ 67 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti)⁷⁾

mám jiná zdravotní omezení⁸⁾

Zde uveďte konkrétní zdravotní omezení (např. nemohu pracovat ve výškách apod.):

K. Děti do 15 let v péči žadatele:

Příjmení	Jméno	Datum narození	Příjmení	Jméno	Datum narození

L. Jiná omezení související se zprostředkováním zaměstnání:

M. Osvědčení skutečností rozhodných pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání:

Čestně prohlašuji, že ke dni podání této žádosti

1. jsem nejsem v pracovníprávním vztahu (tj. pracovní poměr, vztah na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce) nebo ve služebním poměru,

Pokud zvolíte první možnost, upřesněte ji v dalších volbách.

pracovní - služební poměr

dohoda o pracovní činnosti

dohoda o provedení práce

U zaměstnavatele:

Výše měsíčního výdělku (měsíční odměny):

2. nejsem osobou samostatně výdělečně činnou podle § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,

5) Dokládá se potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Za fyzickou osobu, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek, se považuje od 1. 1. 2010 též fyzická osoba, která byla ke dni 31. 12. 2009 plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. b) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

6) Dokládá se potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Částečná invalidita, která trvá ke dni 31. 12. 2009, se považuje od 1. 1. 2010 za invaliditu druhého stupně, byl-li důvodem částečné invalidity pokles schopnosti soustavně výdělečné činnosti nejméně o 50%.

3. jsem⁹⁾ nejsem

- a) společníkem společnosti s ručením omezeným,
- b) jednatelem společnosti s ručením omezeným,
- c) komanditistou komanditní společnosti,
- d) členem představenstva akciové společnosti,
- e) členem dozorčí rady obchodní společnosti, nebo
- f) členem družstva,

Název společnosti:

--

4. jsem⁹⁾ nejsem

- a) nuceným správcem anebo správcem podle zvláštního právního předpisu (např. podle insolvenčního zákona),
- b) likvidátorem (podle § 70 a následujících obchodního zákoníku),

Název zaměstnavatele/název seznamu, ve kterém jsem veden(a):

--

- 5. **nejsem členem zastupitelstva územního samosprávného celku, kterému jsou vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové,**
- 6. **nejsem pěstounem vykonávajícím pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče,**
- 7. **nejsem pěstounem, kterému je za výkon pěstounské péče vyplácena odměna podle § 40a zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů,**
- 8. **nejsem výdělečně činný(á) v cizině,**
- 9. **nepřipravuji se soustavně na budoucí povolání, tj. nejsem studentem denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole, jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a prezenčního studia na vysoké škole,**
- 10. **nejsem v dočasné pracovní neschopnosti,**
- 11. **nepobírám peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu,**
- 12. jsem nejsem invalidní ve třetím stupni podle § 39 odst. 2 písm. c) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- 13. **nevykonávám trest odnětí svobody, nevykonávám ochranné opatření zabezpečovací detenci, nejsem ve vazbě,**
- 14. **nejsem soudcem, poslancem nebo senátorem Parlamentu, poslancem Evropského parlamentu, prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu, členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členem Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, předsedou Energetického regulačního úřadu nebo členem Rady Českého telekomunikačního úřadu, finančním arbitrem nebo zástupcem finančního arbitra.**

N. Potvrzují, že:

- 1. nejsem veden(a) v evidenci uchazečů o zaměstnání u jiného úřadu práce v ČR,
- 2. jsem byl(a) úřadem práce poučen(a) o podmínkách zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání a o podmínkách nároku na podporu v nezaměstnanosti,
- 3. jsem obdržel(a) „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“ platné ode dne 1. 1. 2010,
- 4. jsem si vědom(a) povinnosti uchazeče o zaměstnání osobně nebo písemně oznámit úřadu práce změnu skutečností rozhodných pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nejpozději do 8 kalendářních dnů.

O. Udělení souhlasu:

- 1. **Souhlasím¹⁰⁾ se zpracováním svých osobních údajů pro účely zprostředkování zaměstnání a pro poskytování dalších služeb podle zákona o zaměstnanosti.**
- 2. Souhlasím¹¹⁾ nesouhlasím, aby úřad práce předával České poště moje rodné číslo, popř. datum narození, při všech výplatách, které mi bude zasílat poštovní poukázkou.

Tímto žádám o zprostředkování zaměstnání, protože chci a můžu pracovat a o práci se ucházím.

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V	dne	. . 20	Podpis žadatele:
---	-----	--------	------------------

Totožnost žadatele za úřad práce ověřil podle dokladu:	Dne	Podpis zaměstnance:
--	-----	---------------------

Příloha H: Žádost o podporu v nezaměstnanosti



Úřad práce:

Záznam úřadu práce o dni podání žádosti:

OSÚ
S 5

Žádost o podporu v nezaměstnanosti

§ 39 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)

A. Žadatel:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Rodné příjmení:	Rodné číslo:	Státní občanství:
Datum narození ¹⁾ :	Místo narození ¹⁾ :	
Bydliště ²⁾ :	Obec:	Část obce:
	Ulice:	Č. p.: Č. orient.: PSČ:

B. Podporu v nezaměstnanosti požadují zasílat:

poštovní poukázkou na adresu:

Obec:	Část obce:
Ulice:	Č. p.: Č. orient.: PSČ:

na účet u peněžního ústavu v ČR vedený v českých korunách (CZK):

Číslo účtu:	Kód banky:
-------------	------------

C. Skutečnosti rozhodné pro přiznání nebo poskytování podpory v nezaměstnanosti:

1. Ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána (den podání této žádosti nebo den zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání)³⁾:

- | | |
|----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Jsem | <input type="checkbox"/> nejsem poživatelem starobního důchodu, včetně předčasného starobního důchodu. |
| <input type="checkbox"/> Mám | <input type="checkbox"/> nemám nárok na výsluhový příspěvek (např. podle zákona o vojácích z povolání, zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů). Nárok na výsluhový příspěvek, včetně jeho výše, se dokládá rozhodnutím nebo potvrzením zaměstnavatele. |
| <input type="checkbox"/> Pobírám | <input type="checkbox"/> nepobírám dávky nemocenského pojištění (nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství). |
| <input type="checkbox"/> Je | <input type="checkbox"/> není proti mně veden výkon rozhodnutí (exekuce). V případě nařízení výkonu rozhodnutí (exekuce) doložte usnesení soudu (exekuční příkaz) a doklad o částce dosud provedených srážek. |

V době 3 pracovních dnů před podáním této žádosti jsem byl(a) v pracovní neschopnosti: ano ne

2. Dále potvrzují:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Pobíral(a) | <input type="checkbox"/> nepobíral(a) jsem v České republice podporu v nezaměstnanosti v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. |
| <input type="checkbox"/> Pobíral(a) | <input type="checkbox"/> nepobíral(a) jsem dávky v nezaměstnanosti ve státě EU v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Pobírání dávek se dokládá formulářem E301 vystaveným příslušnou institucí státu EU. |
| <input type="checkbox"/> Pobírám | <input type="checkbox"/> nepobírám dávky v nezaměstnanosti v jiném státě EU. |

1) Vypíšte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.

2) Za bydliště se považuje:
- u státního občana ČR adresa místa trvalého pobytu na území ČR,
- u cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana ČR, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje.

3. Poslední ukončené zaměstnání nebo jiná výdělečná činnost v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, ve které uchazeč o zaměstnání žádá o podporu v nezaměstnanosti (uveďte všechna zaměstnání a jiné výdělečné činnosti, které jste ukončil(a) ve stejný den⁴⁾ :

Název zaměstnavatele nebo druh jiné výdělečné činnosti	Od	Do

4. Další ukončená nebo neukončená zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti a náhradní doby zaměstnání⁵⁾ v posledních 3 letech:

Název zaměstnavatele nebo druh jiné výdělečné činnosti nebo náhradní doby	Od	Do

Souhlasím⁶⁾ nesouhlasím, aby úřad práce předával České poště moje rodné číslo, popř. datum narození, při všech výplatách, které mi bude zasílat poštovní poukázkou.

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V	dne . . 20	Podpis žadatele:
---	------------	------------------

Totožnost žadatele za úřad práce ověřil podle dokladu:	Dne	Podpis zaměstnance:
--	-----	---------------------

Formulář žádosti a další informace lze získat na úřadech práce nebo na Integrovaném portále MPSV - <http://portal.mpsv.cz>.

- 4) Údaje o zaměstnání a další rozhodné skutečnosti pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit, a to například evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením zaměstnavatele o výši průměrného měsíčního čistého výdělku a dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti, u osoby samostatně výdělečně činné potvrzením o době trvání účasti na důchodovém pojištění a o vyměřovacím základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, v případě zaměstnání v členském státě Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko, Norsko) nebo ve Švýcarsku (dále jen „EU“) formulářem E301. Změny těchto skutečností je povinen písemně oznámit úřadu práce nejpozději do 8 kalendářních dnů.
- 5) Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, doba pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, doba osobní péče o dítě ve věku do 4 let a doba osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost). Dále doba osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou. Za náhradní dobu