

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Výpověď z pracovního poměru

Prosím Vás, mohl byste nám poradit ohledně výpovědi z pracovního poměru? Zaměstnanec má pracovní smlouvu na dobu určitou s platností do 31. 12. 2004. Smlouvy na dobu určitou dostával od roku 1999. Je velmi problémový a svou práci nezvládá, proto jsem se rozhodl pracovní poměr ukončit. Je samoživitel a má dítě do 15 let. Můžeme s ním bez právních problémů ukončit pracovní poměr či nikoli?

Hned v úvodu je potřeba upozornit, že Zákoník práce nezná pojem samoživitel. Zákoník práce používá pojmu „osamělý zaměstnanec“, kterým se rozumí neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě s družkou.

Ve Vašem případě je třeba zohlednit skutečnost, že pracovní poměr dotčeného zaměstnance bez dalšího skončí uplynutím sjednané doby, tj. 31.12.2004 a dále, že se jedná o osamělého zaměstnance trvale pečujícího o dítě mladší 15-ti let. Mimo jiné i z těchto důvodů není vhodné pro ukončení pracovního poměru použít institutu výpovědi z pracovního poměru, protože výpovědní lhůty jsou minimálně dvouměsíční, přičemž výpovědní lhůta počíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi.

Po vyloučení možností rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením (z dotazu není zřejmé, že by zaměstnanec porušil pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem) a zrušením ve zkušební době, nám zbývá poslední způsob skončení pracovního poměru, a to dohoda.

Právě pouze dohodu o rozvázání pracovního poměru lze v tomto případě doporučit pro „bezproblémové“ ukončení pracovního poměru. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná a pracovní poměr končí dnem sjednaným v dohodě.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Určení rozhodného období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d\) zákoníku práce](#)
- [Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku](#)
- [Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnanec není zdravotně způsobilý konat práci](#)
- [Převod nevyčerpané dovolené podle novely zákoníku práce](#)
- [Pracovní povinnosti v době pracovní neschopnosti](#)
- [Simulace právního jednání v pracovněprávních vztazích](#)
- [Podstatné zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů](#)
- [K problematice zjišťování nemoci z povolání](#)
- [Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním](#)

- [Dohoda o konkurenční doložce přece jenom není pro zaměstnance nezávazným cárem papíru, potvrdil Ústavní soud](#)
- [Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost](#)