

Nejčastější nekalé praktiky zaměstnavatelů při rozvázání pracovního poměru

V Brně 1. 2. 2017

Někteří zaměstnavatelé ukončují se svými zaměstnanci pracovní poměry formou pro zaměstnance nevýhodných dohod či dokonce neoprávněných výpovědí. Zaměstnanci nevědomi si svého práva často na takové dohody a neoprávněné výpovědi přistupují, ačkoli by dle zákona mohli ve společnosti nadále pracovat nebo alespoň dostat od zaměstnavatele řádné odstupné. Z databáze společnosti Vaše nároky.cz, která pomáhá zaměstnancům ve sporech se zaměstnavateli, byly vybrány nejčastější situace, kdy zaměstnavatelé na zaměstnance zkouší při výpovědi nekalé praktiky.

ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DOHODOU

Aby zaměstnavatelé předešli své povinnosti vyplatit odstupné, na které má zaměstnanec při výpovědi ze strany zaměstnavatele v mnoha případech nárok, snaží se poměrně často zaměstnancům vnutit rozvázání pracovního poměru dohodou. Jakmile je totiž pracovní poměr ukončen dohodou obou stran, tak zaměstnanci ve většině případů nárok na výplatu odstupného zaniká. „Zaměstnavatele proto dohodu často maskují za tzv. výpověď dohodou, čímž se snaží zaměstnance zmást, aby ukončení pracovního poměru považoval za výpověď a listinu podepsal,“ komentuje situaci právník Novák z Vaše nároky.cz a dodává: „Mezi dohodou a výpovědí je však značný rozdíl. Zatímco dohoda je dvoustranný akt, který vyžaduje souhlas a podpis obou stran, výpověď je jednostranná.“ Těchto rozdílů si však bohužel není spousta zaměstnanců vědoma, a proto na dohody často ochotně přistupují i přes to, že se podpisem zříkají odstupného.

Ještě větším rizikem může být podpis dohody u zaměstnanců, kteří již nejsou schopni vykonávat svou práci kvůli pracovnímu úrazu či nemoci z povolání. Dle zákona by takovým zaměstnancům měl být ukončen pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele pro pracovní úraz či nemoc z povolání. „Nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo onemocnění nemocí z povolání, může mu být zaměstnavatelem dána výpověď. V takovýchto případech má však zaměstnanec nárok na nejméně dvanáctinásobek průměrného výdělku,“ upozorňuje právník. Mnoho zaměstnavatelů však taktové odstupné nechce hradit, a proto zaměstnancům podstrkují dohody, ve kterých důvod ukončení pracovního poměru není zmíněn.

Dalším častým případem, kdy se zaměstnavatelé snaží vyhnout výplatě odstupného, je situace, kdy by měla být dle zákona dána výpověď pro nadbytečnost. „Při výpovědi pro nadbytečnost má zaměstnanec nárok na jeden až tři měsíční platy, zaměstnavatelé však často na neinformované zaměstnance vyvíjí nátlak, aby podepsali dohodu, a tím ztratili nárok na odstupné. Zaměstnanci by si to však neměli nechat líbit a trvat na výpovědi ze strany zaměstnavatele,“ doporučuje advokát.

NEOPRÁVNĚNÁ VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU

Zaměstnavatelé však nezůstávají pouze u dohod, které jsou v podstatě legální, i když značně neetické. Některé firmy své zaměstnance dokonce propouštějí neoprávněně a spoléhají na to, že zaměstnanec nezná svá práva. „Zaměstnavatel může zaměstnanci dát výpověď pouze ze zákonem stanovených důvodů, v opačném případě se jedná o neoprávněnou výpověď,“ objasňuje Novák.

Náhrada bývalým zaměstnancem

Návrat bývalého zaměstnance patří mezi velmi časté neoficiální důvody, kdy stávající zaměstnanec dostává výpověď. Tento důvod však nespadá pod zákonem stanovené důvody, kdy je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď. „V takovémto případě se jedná o neoprávněnou výpověď a zaměstnanec by měl trvat na svém zaměstnávání. Pokud mu to zaměstnavatel neumožní, má

zaměstnanec nárok na odškodné, které se běžně pohybuje v desítkách tisíc korun," uvádí právník.

Plný stav po návratu z mateřské

Výjimkou není ani použití nekalých praktik zaměstnavatelů na ženy, které se vrací do zaměstnání z rodičovské dovolené. Po jejich návratu si často najdou odůvodnění, proč není možné zaměstnankyni zpět přijmout. Pokud zaměstnavatel tvrdí, že má plný stav a nemá pro zaměstnankyni vracející se z rodičovské dovolené místo, tak je dle slov právníka tento argument zcela nepodstatný.

„Zaměstnavatel má povinnosti po návratu z rodičovské dovolené zařadit zaměstnankyni na stejné místo, na kterém vykonávala práci, případně na místo odpovídající druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě,“ upozorňuje právník, *„pokud tak neučiní, jedná se o neoprávněnou výpověď a zaměstnankyně by se měla bránit.“*

Výpověď z pracovního poměru v období nemocenské

V neposlední řadě zaměstnavatele mnohdy rozvazují se zaměstnancem pracovní poměr v době dlouhodobé pracovní neschopnosti. *„K takovému jednání však zaměstnavatel není oprávněn, neboť ze zákona je období nemocenské stanoveno jako ochranná doba,“* radí právník. Zaměstnanec, který má sjednaný poměr na dobu neurčitou a byl uznán dočasně práce neschopným, nemůže být v období pracovní neschopnosti ve většině případů propouštěn.

Staženo z [vasenaroky.cz/pro-media](https://www.vasenaroky.cz/pro-media)