

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně, a to pouze tehdy, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců. Dalším důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je porušení pracovní kázně zaměstnancem zvláště hrubým způsobem.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Pokud nemůže na základě lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat 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. Dalším důvodem je, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.

Zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, má podle zákoníku práce nárok na odstupné.

Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené lhůtě doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí dodatečně měnit.

Pracovní hodnocení

Posudek o pracovní činnosti vydá zaměstnavatel svému zaměstnanci na jeho žádost. Zákoník práce udává, že posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce.

Potvrzení o zaměstnání – zápočtový list

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání.

V potvrzení se kromě údajů o zaměstnání, druhu konaných prací a dosažené kvalifikaci uvádí také odpracovaná doba, skutečnosti rozhodné pro posouzení nároku na dovolenou, údaje o započitatelné době zaměstnání pro účely důchodového zabezpečení, závazky zaměstnance vůči zaměstnavateli, údaje o výši průměrného výdělku a druhu a výše srážek mzdy zaměstnance.

Zápočtový list může být vydán na formuláři, který si podnikatelský subjekt sám vytvoří, na formuláři SEVTu nebo, a to je nyní nejobvyklejší, na formuláři, který je součástí počítačového programu na zpracování mezd.

Zaměstnanec si může vyžádat také další potvrzení o zaměstnání.

Takovéto potvrzení má jednoduchou formu, je krátké, obsahuje data žadatele, subjekt, dobu, kdy v subjektu pracoval, a funkci, kterou zastával.

Seminář Komunikace a bezpečnost na sociálních sítích

Specifika bezpečnosti a komunikace na sociálních sítích, zejména Facebook, ve výuce písemné a elektronické komunikace či IT. Středoškolská pedagogická písemná a elektronická komunikace nebo IT se během seminářů seznámí s nejnovějšími trendy a specifiky komunikace a bezpečnosti na sociální síti. Osvojí si potřebné dovednosti jejich začlenění do výuky a efektivní způsoby jejich využití žáky v praxi.

Seminář je akreditovaný MŠMT.

Přehled témat výuky:

1. Sociální síť
2. Facebook – pravidla a fungování, co sdílím a kdo to vidí, elektronická stopa
3. Sociální bublina, práce s informacemi, problematika fake news a hoaxů
4. Děti a mládež na soc. sítích – specifika
5. Rodič a pedagog na soc. síti – co dělat a co ne

Cena: 1.350 Kč

Termíny konání naleznete na našich webových stránkách: <http://www.nuv.cz/p/statni-tesnopisny-ustav/seminare-pro-ucitele>

Hodinová dotace 6 hodin, začátek semináře 10:00 hod.