



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



OBCHODNÍ
AKADEMIE
PŘEROV

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Registrační číslo projektu:	CZ.1.07/1.5.00/34.0498
Název projektu:	OA Přerov – Peníze středním školám
Číslo a název oblasti podpory:	1.5 – Zlepšení podmínek pro vzdělávání na středních školách
Realizace projektu:	02. 07. 2013 – 01. 07. 2014

Autor:	Dana Sembdnerová
Období vytváření výukového materiálu:	12/2012
Ročník:	3.
Tematická oblast, předmět (klíčová slova):	Personalistika. Skončení pracovního poměru – test
Způsob použití výukového materiálu ve výuce:	Individuální samostatná práce v hodinách prostřednictvím ICT

Skončení pracovního poměru – test

Úkol 1

Prostudujte část II, Hlavu IV zákona č. 262/2006 sb. Zákoník práce a doplňte test:

- Výpověď z pracovního poměru:
 - může být ústní nebo písemná
 - musí být písemná
- Výpověď z pracovního poměru:
 - je jednostranný právní akt, stačí podání výpovědi 1 stranou, bez souhlasu 2. strany
 - je oboustranný právní akt, je platná pouze, když s ní souhlasí obě strany
- Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, důvod výpovědi:
 - může být dodatečně měněn
 - nesmí být dodatečně měněn
- Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby, která činí nejméně:
 - 1 měsíc
 - 2 měsíce
 - 3 měsíce
- Zaměstnanec může dát výpověď:
 - z jakéhokoli důvodu
 - bez uvedení důvodu
 - pouze z důvodu stanoveného v zákoníku práce
- Zaměstnavatel **může dát** zaměstnanci **výpověď**:
 - jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 zákoníku práce
 - z jakéhokoli důvodu
 - bez uvedení důvodu
- Výpovědní doba začíná běžet:
 - v den doručení výpovědi druhé straně
 - druhý den po doručení výpovědi druhé straně
 - první den kalendářního měsíce po doručení výpovědi
- Označte všechny správné odpovědi: „Zaměstnavatel **nesmí** dát zaměstnanci **výpověď** v době, kdy je:
 - zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným
 - zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce
 - zaměstnankyně těhotná

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

vztahujících se k jím vykonávané práci

- 17) Zaměstnavatel **nesmí okamžitě zrušit** pracovní poměr s:
- těhotnou zaměstnankyní
 - zaměstnankyní na mateřské dovolené
 - zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou
- 18) Zaměstnanec **může** pracovní poměr **okamžitě zrušit** jestliže:
- ho zaměstnavatel písemně upozornil na porušení pracovních povinností
 - mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti
 - podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení posudku výkon jiné pro něho vhodné práce
- 19) Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou **zrušit** pracovní poměr **ve zkušební době**:
- pouze pro závažné porušení pracovní kázně
 - z jakéhokoliv důvodu
 - bez uvedení důvodu
- 20) *Doplň tvrzení:* „Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.“
- 10 pracovních dnů
 - 14 kalendářních dnů
 - 21 kalendářních dnů
- 21) **Zrušení** pracovního poměru **ve zkušební době**:
- musí být provedeno písemně
 - může být provedeno ústně nebo písemně
- 22) U zrušení pracovního poměru **ve zkušební době** pracovní poměr skončí:
- dnem uvedeným v dokumentu
 - dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější

Zdroje:

autorovy vlastní pracovní materiály vytvořené pro výuku předmětu