|  |  |
| --- | --- |
| **NÁZEV ŠKOLY:** | Gymnázium Františka Živného, Bohumín, Jana Palacha 794, příspěvková organizace |
| **VZDĚLÁVACÍ OBLAST:** | Člověk a svět práce  Informatika a informační a komunikační technologie |
| **VZDĚLÁVACÍ OBOR:** | Základy ekonomiky a administrativy pro 3. – 4. ročník SŠ |
| **TÉMA:** | Ukončení pracovního poměru |
| **AUTOR:** | Ing. Jana Bosáková |
| **DATUM:** | 05. 11. 2012 |
| **NÁZEV A ČÍSLO PROJEKTU:** | Učíme se pro život v 21. století  CZ.1.07/1.5.00/34.0629 |
| **OZNAČENÍ VÝUKOVÉHO MATERIÁLU:** | VY\_32\_INOVACE\_ZEA.BO.11 |

**Anotace**

Tento test mají žáci k dispozici v elektronické podobě na webových stránkách školy a slouží jim k procvičování, upevňování a ověření učiva.

Tento elektronický materiál lze využít jak k procvičování učiva ve frontální výuce (s využitím PC-dataprojektor-plátno), tak k testování jednotlivých žáků (s využitím počítače nebo v tištěné podobě).

Test může učiteli sloužit ke klasifikaci znalostí žáků. Klasifikační stupnici si stanoví každý učitel podle vlastních požadavků na znalosti žáků.

Zpracováno dle ŠVP – část 6.1. – Povinně volitelné předměty - pro osmileté i čtyřleté studium gymnázia.

**Test: Ukončení pracovního poměru - VY\_32\_INOVACE\_ZEA.BO.11**

1. **Pracovní poměr skončí po určité předem sjednané době, znamená to, že:**
2. Došlo určitě k ukončení pracovního poměru dohodou
3. Byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou
4. Byla sjednána zkušební doba
5. **Maximální délka zkušební doby (nejedná se o vedoucího pracovníka) je:**
6. 2 měsíce
7. 3 měsíce
8. 6 měsíců
9. **Pracovní poměr může skončit zrušením ve zkušební době:**
10. Pokud byla pracovní smlouva uzavřena na dobu určitou
11. Pokud byla zkušební doba sjednána
12. Jen se souhlasem zaměstnavatele
13. **Ukončení pracovního poměru díky zákazu pobytu se týká:**
14. Všech zaměstnanců
15. Pachatelů trestných činů
16. Cizinců
17. **\_\_\_\_\_\_\_\_\_ o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný právní akt.**
18. Výpověď
19. Rozhodnutí
20. Dohoda
21. **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ je jednostranný právní akt buď ze strany zaměstnance, nebo ze strany** **zaměstnavatele.**
22. Výpověď
23. Rozhodnutí
24. Dohoda
25. **Kdo může dát výpověď i bez udání důvodů?**
26. Jen zaměstnavatel
27. Zaměstnavatel i zaměstnanec
28. Jen zaměstnanec
29. **Výjimečné ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, se nazývá:**
30. Neodkladné ukončení pracovního poměru
31. Bezprostřední ukončení pracovního poměru
32. Okamžité zrušení pracovního poměru
33. **Ochranná doba znamená podle zákoníků práce:**
34. Zákaz výpovědi ze strany zaměstnance
35. Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele
36. Doba 2 měsíců po ukončení pracovního poměru
37. **Výpovědní doba v běžných případech činí:**
38. Nejméně 2 měsíce
39. Nejméně 3 měsíce
40. Nejméně 1 měsíc
41. **Výpovědní doba začíná:**
42. Dnem doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce
43. Následujícím dnem po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce
44. Prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce
45. **Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď:**
46. Bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoli důvodu
47. Bez uvedení důvodu
48. Jen z důvodů výslovně uvedených v zákoníku práce
49. **Výpověď z pracovního poměru:**
50. Může být písemná i ústní
51. Musí být písemná
52. Musí být písemná, ve výjimečných případech i ústní
53. **Výpovědní doba:**
54. Nesmí být prodloužena
55. Smí být prodloužena jen dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, dohoda může být písemná i ústní
56. Smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a ta musí být písemná
57. **Pokud zaměstnavatel dává zaměstnanci výpověď:**
58. Důvod výpovědi může být dodatečně měněn
59. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn
60. Důvod výpovědi může být dodatečně měněn, ale jen za účasti svědků
61. **Kdy nesmí zaměstnavatel zrušit ve zkušební době pracovní poměr se zaměstnancem?**
62. V době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance
63. V době prvních 21 pracovních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance
64. V době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance
65. **Výpověď podávám dne 15. dubna. Pracovní poměr tedy končí dne \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Bereme v úvahu minimální výpovědní dobu. Vyber odpověď.**
66. 31. července
67. 31. května
68. 30. června
69. **Zaměstnanec má právo skončit pracovní poměr okamžitě, jestliže:**
70. Zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti
71. Stěhuje se do jiného města za novou prací a spěchá
72. Ruší se jeho pracovní místo
73. **Pracovní poměr může být rozvázán:**
74. Dohodou, výpovědí, okamžitým rozvázáním, zrušením ve zkušební době
75. Dohodou, výpovědí, okamžitým rušením, zrušením ve výpovědní lhůtě
76. Dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době