UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2010 – 2013

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Miroslava Martincová

Propouštění zaměstnanců

Praha 2013

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Milan Smutný

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR PART TIME

2010 – 2013

BACHELOR THESIS

Miroslava Martincová

Redundancies workers

Prague 2013

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Milan Smutný

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne…… Miroslava Martincová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucímu mé bakalářské práce PhDr. Milanovi Smutnému za ochotu, trpělivost a cenné rady při psaní této práce.

Dále bych chtěla poděkovat Ing. Josefu Tomcovi za poskytnutí podkladů ze společnosti NEZA Pelhřimov, s. r. o..

Anotace

Bakalářská práce se ve své teoretické části zabývá jednotlivými způsoby ukončování pracovních poměrů, povinnostmi zaměstnavatele při ukončování pracovního poměru. Dále řeší problém nadbytečnosti a s ní spojené využívání outplacementu. Zabývá se dopadem propouštění zaměstnanců na nezaměstnanost a její neustálí růst.

Praktická část porovnává počet ukončených pracovních poměrů společnosti NEZA Pelhřimov, s. r. o. v období let 2007 – 2012, na jaký paragraf byly nejčastěji pracovní poměry ukončeny. Dále se zabývá povinnostmi zaměstnance a zaměstnavatele při ukončení pracovního poměru. Je zde zmíněn i dopad ekonomické krize na společnost.

Klíčové pojmy

Nadbytečnost, pracovní poměr, propouštění pracovníků, výpověď, zákoník práce, zaměstnanec, zaměstnavatel.

Annotation

Bachelor thesis deals in its theoretical part with the various types of terminations of employments, the employer's obligations during termination of employment. Also solves the problem with redundancy and the associate use with outplacement. This thesis deals with the impact of dismissal of employee on unemployment and its continuals growth.

The practical part compares the number of terminated employment relationships of NEZA Pelhřimov, Ltd. in the period 2007 - 2012, to which paragraph was most employment relationships ended. It also deals with obligations of employers and employees upon termination of employment. There is also mentioned the impact of the economic crisis on the company.

Key Words

Employee, employer, employment, labour code, layoffs workers, redundancy, termination notice.

OBSAH

ÚVOD…….... 8
1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ……...10
1.1 Pracovněprávní vztah……10
1.2 Závislá práce…….11
1.3 Zaměstnanec……. 11
1.4 Zaměstnavatel……... 11
1.5 Pracovní poměr…….....12
1.6 Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti…… 13
2 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU…… 15
2.1 Dohoda……..16
2.2 Výpověď……... 16
2.3 Okamžité zrušení pracovního poměr…… 20
2.4 Zrušení ve zkušební době……. 21
2.5 Skončení pracovního poměru na dobu určitou……. 21
2.6 Hromadné propouštění……..22
2.7 Smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele…….. 23
3 NADBYTEČNOST A JEJÍ PŘÍČINY…… 25
4 ODSTUPNÉ……29
5 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU……...31
6 OUTPLACEMENT……... 33
7 DOPAD PROPOUŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ NA NEZAMĚSTNANOST…… 35
8 SEZNÁMENÍ SE SPOL. NEZA PELHŘIMOV, S. R. O…….. 41
9 POČET PROPUŠTĚNÝCH ZAMĚSTNANCŮ…… 44
10 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NEZA PELHŘIMOV, S. R. O……. 49
11 DOPAD KRIZE NA PODNIKY V PELHŘIMOVĚ…… 51
ZÁVĚR……...54
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ……56
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ…… 60
SEZNAM PŘÍLOH……...61

ÚVOD

Bakalářská práce se věnuje propouštění pracovníků. Propouštění ze zaměstnání se bezesporu dotkne alespoň jednou za život každého z nás. Ať už je to nedobrovolně, ze strany zaměstnavatele, nebo z naší, proto, že nejsme zcela spokojeni s náplní práce, kolektivem, finančním ohodnocením.

V úvodní kapitole teoretické části bakalářské práce si blíže definujeme pracovněprávní vztah, závislou práci, účastníky pracovněprávního vztahu, tj. zaměstnanec a zaměstnavatel, kteří jsou v pracovním poměru, dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

Další jednotlivé kapitoly teoretické části pak na sebe navazují a to tak, jak celý proces ukončení pracovního poměru probíhá. Má svá zákonná pravidla daná zákoníkem práce, doplňovaná v některých případech kolektivní smlouvou, dohodami apod..

Kapitola druhá se podrobně věnuje možným způsobům ukončení pracovního poměru, tedy nejčastějšími způsoby ukončení. Sem patří dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, skončení pracovního poměru na dobu určitou a hromadné propouštění. Pracovní poměr také zaniká smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele.

Samostatná kapitola je věnována jednomu z výpovědních důvodů a to propouštění z důvodu nadbytečnosti zaměstnanců a jejími možnými příčinami. Uvedeno je několik metod, které zaměstnavatel může použít při výběru zaměstnanců, jež z tohoto důvodu budou propuštěni. Uvedeno je i doporučení, jak by se zaměstnavatelé měli snažit zaměstnancům pomoci.

Zmíněna je též problematika odstupného, povinnosti zúčastěných stran při ukončení pracovního poměru, tj. zaměstnavatele a zaměstnance. Samostatná kapitola bakalářské práce je věnována personálnímu poradenství – outplacementu.

Stručně se práce dotýká i problému současného, jakým je dopad propouštění zaměstnanců na nezaměstnanost v České republice. Zahrnuty jsou i dopady ekonomické krize na české podniky, jejich reakce na krizi. Jde zde uvedena statistika

nezaměstnaných a volných pracovních míst, nezaměstnanost podle krajů, míra nezaměstnanosti mužů a žen.

Praktická část práce se zabývá porovnáním propouštění zaměstnanců za období od 1. ledna 2007 do 31. prosince 2012 ze společnosti NEZA Pelhřimov, s. r. o.. Řeší, kolik zaměstnanců v těchto letech ukončilo pracovní poměr a jaký paragraf byl v praxi nejčastěji využíván pro ukončení pracovního poměru. Dále jsou zmíněny povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele při ukončení pracovního poměru.

V samostatné kapitole praktické části se práce věnuje dopadům ekonomické krize na několik podniků v Pelhřimově. Jak jednotlivé podniky řešily svou situaci a kolik zaměstnanců propustily, popřípadě, jestli po ústupu krize přijaly propuštěné zaměstnance zpět.

Cílem praktické části je zjistit, kolik zaměstnanců opustilo společnost NEZA Pelhřimov, s. r. o. v průběhu šesti let, paragrafy které byly nejčastěji využívány s grafickým a tabulkovým porovnáním a vyhodnocením. Zjistit vývoj počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst v letech 2007 – 2012.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

1.1 Pracovněprávní vztah

Tento pojem je vymezen v § 1 až § 5 zákoníku práce, zákon č. 262/2006 Sb. (dále jen ZP). Jedná se o právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce, v němž každý ze zúčastněných má určité povinnosti a práva. Základní zásady v pracovněprávních vztazích uvedené v ZP jsou:

- „*zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
- *uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,*
- *spravedlivé odměňování zaměstnance,*
- *řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*
- *rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.“*

Chládková (2012, s. 92) uvádí, že mezi základní pracovněprávní vztahy, jejichž vznik je možný jen v případě souhlasu fyzické osoby a zaměstnavatele je „*pracovní poměr, právní vztah založený dohodou o pracovní činnosti a právní vztah založený dohodou o provedení práce.“*

Zaměstnavatelé jsou povinni v pracovněprávních vztazích se všemi zaměstnanci rovně zacházet a nesmí je žádným způsobem diskriminovat, což upravuje zákon o zaměstnanosti v § 4 odst. 2 a také ZP v § 16 odst. 2. Pojmy přímá a nepřímá diskriminace, sexuální obtěžování, pronásledování, navádění k diskriminaci a také, kdy je rozdílné zacházení se zaměstnanci možné a přípustné upravuje antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb..

Neščáková, Jakubka (2012, s. 18) k diskriminaci zaměstnance uvádí, jakých opatření se může postupně domáhat, jsou to tyto: „U*puštění od porušování, odstranění následků porušování, poskytnutí přiměřeného zadostiučinění, náhrada nemajetkové újmy v penězích, pokud byla ve značné míře snížena lidská důstojnost fyzické osoby, přičemž výši náhrady určí soud.“*

1.2 Závislá práce

Tuto definuje ZP v § 2, základní znaky jsou uvedeny v odst. 1, důsledky spojené s výkonem závislé práce v odst. 2.. Za závislou práci je považována práce, kterou vykonává zaměstnanec ve stavu podřízenosti pro zaměstnavatele, který je ve vztahu nadřízenosti.

Zaměstnanec vykonává práci osobně, jménem zaměstnavatele a na základě jeho pokynů, v pracovní době popř. v jinak dohodnuté nebo stanovené době na pracovišti zaměstnavatele. Práci vykonává na náklady zaměstnavatele a jeho odpovědnost, za odvedenou práci zaměstnanci náleží plat, mzda nebo odměna za práci.

1.3 Zaměstnanec

Zaměstnanec, je jedním z účastníků v pracovněprávních vztazích. Dle § 6 ZP zaměstnancem může být fyzická osoba, která je v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli a je způsobilá mít v pracovněprávních vztazích povinnosti a práva. Způsobilost vzniká dovršením 15 let věku, den nástupu do práce nesmí předcházet dni, kdy osoba ukončila povinnou školní docházku.

1.4 Zaměstnavatel

V § 7 ZP se zaměstnavatelem rozumí fyzická nebo právnická osoba, která v pracovněprávním vztahu zaměstnává osobu fyzickou.

Kubínková, Stránský (2009, s. 77, s. 78) uvádí: *„Obecná způsobilost jako zaměstnavatele nevzniká narozením, ale až dosažením 18 let věku vzniká způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích.“*

Zaměstnavatelé jsou povinni rovně zacházet se všemi zaměstnanci, ať už se jedná o jejich pracovní podmínky, odměňování za odvedenou práci, o odbornou přípravu zaměstnanců, nesmí je nijak diskriminovat v možnosti funkčního nebo jiného postupu, což je uvedeno v § 16 odst. 1 ZP.

1.5 Pracovní poměr

Je vždy založen pracovní smlouvou, která je uzavřena mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pokud nestanoví ZP dále jinak. Pracovní smlouva musí být písemná a uzavřena nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Pracovní smlouva může dále obsahovat ujednání o mzdě či platu zaměstnance, vymezení délky zkušební doby, dobu trvání pracovního poměru, zda-li je uzavřen na dobu určitou či neurčitou. Smlouva nabývá platnosti podpisem obou smluvních stran a je vyhotovena ve dvou výtiscích, z nichž jeden obdrží zaměstnanec.

V pracovní smlouvě může být také sjednána zkušební doba, jak uvádí § 35 ZP, která musí být písemná, jinak není platná. Délka zkušební doby nesmí být delší než polovina doby trvání pracovního poměru, nelze ji dodatečně prodlužovat. U vedoucích zaměstnanců nesmí být tato doba delší než 6 měsíců po sobě jdoucích od vzniku pracovního poměru, v případě ostatních zaměstnanců se jedná o dobu 3 měsíců. Zkušební doba se prodlužuje o dobu, kterou zaměstnanec neodpracoval např. z důvodu pracovní neschopnosti a také o dny, kdy zaměstnanec čerpal celodenní dovolenou.

Kubínková, Stránský (2009, s. 98) uvádí k povinnostem zaměstnavatele a pracovní smlouvě: *„Zaměstnavatel je povinen sjednat se zaměstnancem v pracovní smlouvě druh práce, který bude pro něj zaměstnanec konat, místo nebo místa výkonu práce, kde bude zaměstnanec sjednaný druh práce konat, a den nástupu do práce, tj. den, kdy dojde ke vzniku pracovního poměru.“*

Koubek (2000, s. 254) k pracovní smlouvě uvádí, že v rámci dobrých vztahů zaměstnance a zaměstnavatele by měla bez ohledu na zákon obsahovat:

a) *„název pracovního místa, na které je zaměstnanec zařazen nebo přijat,*
b) *komu (které pracovní funkci) je pracovník za svou práci odpovědný,*
c) *kdo (které pracovní funkce) je za svou práci odpovědný jemu,*
d) *pracovní podmínky související s pracovním místem,*
e) *informace o místě, kde se bude práce vykonávat,*
f) *datum nástupu do zaměstnání, termínovanost pracovního poměru,*
g) *další dohodnuté skutečnosti.“*

Pracovní poměr může být založen také jmenováním, jak je uvedeno v § 33 dost. 3 ZP. Jedná se především o vedoucí zaměstnance zaměstnavatelů a jejich hospodaření je vázáno veřejnými rozpočty.

Neščáková, Jakubka (2012, s. 52) ke jmenování: *„Jde o vedoucí organizačních složek státu, vedoucí organizačních útvarů těchto složek, vedoucí organizačních útvarů státních podniků, vedoucí organizačních útvarů státních fondů, vedoucí příspěvkových organizací a vedoucí jejich organizačních útvarů a o vedoucí organizačních útvarů v Policii ČR.“*

Odstoupení od pracovní smlouvy je možné pouze tehdy, pokud zaměstnanec nenastoupil do práce, což uvádí § 34 odst. 2 ZP. Zaměstnavatel může odstoupit od smlouvy dle § 34 odst. 3, v případě, pokud zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, popřípadě, pokud do týdne zaměstnavatele neuvědomí o vzniklé překážce.

1.6 Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti

Dohodu o provedení práce může dle § 75 ZP, zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít maximálně na 300 hodin v kalendářním roce. Musí být uzavřena písemně s uvedením doby, na kterou se dohoda uzavírá. Chládková, Bukovjan (2012, s. 102) k rozsahu práce u dohody o pracovní činnosti: *„Do rozsahu práce se přitom započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.“*

V případě, kdy měsíční odměna přesáhne částku 10.000 Kč, musí být odvedeno sociální a zdravotní pojištění a daň z příjmů. Neščáková, Jakubka (2012, s. 66) doporučují sjednat v dohodě: *„např. možnost odstoupení od dohody, pokud nebude práce provedena v dohodnutém termínu, popřípadě při nekvalitním provedení práce.“*

Dohodu o pracovní činnosti upravuje § 76 ZP. Taktéž musí být uzavřena písemně, na dobu určitou či neurčitou. Zaměstnanec dle této dohody nesmí vykonávat práci pro zaměstnavatele v rozsahu, který je větší než v průměru polovina týdenní pracovní doby.

Neščáková, Jakubka (2012, s. 67) k rozsahu pracovní doby: *„Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.“*

Zrušení dohody o pracovní činnosti je možné uplynutím sjednané doby, na kterou byla uzavřena, dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Může být ukončena i jedním z účastníků, kdy je výpovědní doba 15 dnů a začíná běžet dnem, kdy byla doručena druhému účastníku.

2 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Další část této práce se bude podrobněji věnovat skončení nebo také ukončování pracovních poměrů. Při skončení pracovního poměru jakýmkoli způsobem by si vždy zaměstnanec i zaměstnavatel měli dávat pozor na správnost, aby nedošlo k neplatnosti právního úkonu a zbytečným soudním sporům.

Zaměstnavatelé své pracovníky propouští z několika důvodů ať už se jedná o nespokojenost s vykonáváním jejich práce, špatnou pracovní morálku atd.. Koubek (2000, s. 261) uvádí, že důvody lze rozdělit do dvou skupin:

a) *„Důvod k propuštění je na straně pracovníka (nesprávné jednání a chování, nezpůsobilost pro výkon práce),*
b) *důvod k propuštění je na straně organizace (nadbytečnost pracovníka, u nás se spíše mluví o organizačních důvodech).“*

Obecná ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru jsou uvedena v § 48 odst. 1 až 4 ZP. Koubek (2000, s. 258) k ukončení pracovního poměru uvádí: „Je *právní akt, jímž končí smluvní vztah mezi pracovníkem – zaměstnancem a zaměstnavatelem, a tento akt má řadu podob.“*

Pracovní poměr může být ukončen těmito způsoby:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době,
- uplynutím sjednané doby,
- hromadným propouštěním,
- smrtí zaměstnance.

2.1 Dohoda

Dohodu o rozvázání pracovního poměru nejčastěji využívají zaměstnanci, kteří nechtějí rozvázat pracovní poměr výpovědí, kde je výpovědní doba dva měsíce, a proto se zaměstnanci snaží o to, aby byl jejich pracovní poměr ukončen dohodou např. z důvodu, že mají jiné zaměstnání, kde požadují dřívější datum nástupu než po uplynutí dvouměsíční výpovědní doby. Zaměstnavatelé raději využívají ukončení pracovního poměru výpovědí, kdy mají více času na nalezení nového zaměstnance a jeho zaučení zaměstnancem, který je ve výpovědi z pracovního poměru.

Rozvázání pracovního poměru dohodou upravuje ZP v § 49. Jde o oboustranný právní úkon, kde je nutné, aby s ním souhlasil zaměstnanec i zaměstnavatel. Musí být vyhotovena písemně, přičemž každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení. V ZP je uvedeno: *„Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr dnem, který byl v dohodě sjednán.“*

Chládková, Bukovjan (2012, s. 192) k dohodě uvádí: *„Rozhodně neplatí, že mlčení druhé strany lze automaticky považovat za souhlas. Pokud by nebylo ani z okolností možné dovozovat, že druhá strana souhlasí, dohoda uzavřená nebyla.“*

Při ukončení pracovního poměru dohodou, nemusí být uveden důvod ukončení tohoto poměru. Kubínková, Stránský (2009, s. 110) doporučují v případě ukončení pracovního poměru dohodou, v důsledku organizačních změn, aby byl důvod rozvázání pracovního poměru uveden.

Koubek (2000, s. 259) k propouštění pracovníků dohodou uvádí, že zaměstnavatelé ji využívají při nespokojenosti se zaměstnancem, jehož práce dosahuje špatných nebo nedostatečných výsledků a také v případech, kdy zaměstnanec poruší své povinnosti vůči zaměstnavateli. Dohodou, dle jeho názoru, je formálně řešen i odchod zaměstnanců do důchodu.

2.2 Výpověď

Skončení pracovního poměru výpovědí upravuje § 50 ZP. Jedná se o jednostranný právní úkon, který může ukončit, jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Výpověď musí

být dána vždy písemně a doručena druhému účastníkovi. Výpovědní doba při skončení pracovního poměru výpovědí, začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé straně a končí uplynutím nejméně dvouměsíční výpovědní lhůty, pokud nebylo dohodnuto jinak, např. podá-li zaměstnanec výpověď 3. února, výpovědní doba začíná běžet 1. března a končí 30. dubna.

Výjimku v délce výpovědní doby stanoví § 51a, kdy výpovědní lhůta se smí prodloužit pouze smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a musí mít písemnou formu. Chládková, Bukovjan (2012, s. 198) k tomuto uvádí: „*Rozvázal-li zaměstnanec pracovní poměr výpovědí v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti takového přechodu.*“

Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu, aniž by byl povinen jej zaměstnavateli uvést.

Zaměstnavatel naopak musí uvést důvod výpovědi, pro kterou zaměstnance propouští. Tuto povinnost mu ukládá zákon. Povinností zaměstnavatele je důvod výpovědi konkretizovat, aby nedošlo k záměně s jiným výpovědním důvodem, a není možné jej později měnit za jiný. Důvodů k výpovědi může být i několik najednou, jak uvádí Chládková, Bukovjan (2012, s. 197).

Zaměstnanec tedy může od zaměstnavatele obdržet výpověď jen z těchto důvodů, které jsou uvedeny v § 52 ZP:

a) *„Ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*
b) *přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*
c) *stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,*
d) *nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který*

lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

e) *pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,*

f) *nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,*

g) *jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,*

h) *poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.“*

§ 301a je nově zařazen v ZP od 1. ledna 2012 a povinností zaměstnance se rozumí: *„Povinnost zaměstnance spočívá v dodržování režimu dočasně práce neschopného podle zvláštního právního předpisu, kterým je zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, a to pokud jde o povinnost zdržovat se v prvních 21 dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.“*

V ZP § 53 je uvedena ochranná doba, ve které nesmí zaměstnavatel zaměstnanci dát výpověď. Jedná se o dobu, kdy je zaměstnanec v pracovní neschopnosti a nevykonává práci, doba těhotenství zaměstnankyně, nebo když zaměstnankyně čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou atd..

Existuje i několik výjimek, na které se dle § 54 ZP nevztahuje zákaz výpovědi:

a) *„pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,*
b) *pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b); to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,*
c) *z důvodu, pro který může zaměstnavatel zaměstnanci okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),*
d) *pro jiné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci § 52 písm. g) nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvlášť hrubým způsobem § 52 písm. h); to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.“*

Odvolání výpovědi musí být také provedeno písemně, vždy se souhlasem druhé strany pracovněprávního vztahu.

2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Na okamžité zrušení pracovního poměru má právo, jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Zrušení pracovního poměru musí být písemné. Není příliš častým důvodem skončení pracovního poměru, využívá se pouze ve výjimečných případech. Tento důvod skončení pracovního poměru je také jinak nazýván propuštěním na hodinu.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr z těchto důvodu, které jsou uvedeny v § 55 odst. 1 ZP:

a) *„byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 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 6 měsíců,*
b) *porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.“*

Koubek (2000, s. 259) k porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem uvádí, že nikde není blíže specifikován, vysvětlen a v důsledku tedy může být důvodem dlouhých soudních sporů.

V § 55 odst. 2 ZP nesmí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodů, které jsou uvedeny v § 56 ZP. Prvním důvodem okamžitého zrušení ze strany zaměstnance je neschopnost nadále vykonávat stávající druh práce. Pokud jej zaměstnavatel do 15 dnů od data předložení zdravotního posudku nepřeloží na jinou práci, kterou může vykonávat, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr.

Druhým důvodem je, že zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu, plat, náhradu mzdy nebo platu nebo její část do 15 dnů, kdy uplynul termín splatnosti.

Neščáková, Jakubka (2012, s. 100) uvádí: *„Při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem mu vznikne právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.“*

2.4 Zrušení ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době upravuje § 66 ZP, jde o velmi rychlý a jednoduchý způsob ukončení pracovního poměru s tím, že nemusí být uveden důvod zrušení. Opět platí, že pracovní poměr musí být zrušen písemně, nejpozději poslední den trvání zkušební doby. Pokud není uvedeno datum skončení, končí pracovní poměr dnem doručení druhé smluvní straně. V případě, že je v písemnosti uvedeno zpětné datum, opět platí, že pracovní poměr končí dnem doručení.

Chládkova, Bukovjan (2012, s. 244) u zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době upozorňují, že se v žádném případě nesmí jednat o důvody, které by byly diskriminační.

Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci dle § 66 odst. 1 ZP zrušit pracovní poměr v době prvních 21 kalendářních dnů, pokud je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě.

2.5 Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou končí dnem, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den skončení pracovního poměru. V § 65 odst. 1 ZP je uvedeno: *„Byla-li doba trvání těchto prací omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla 3 dny předem.“*

ZP v § 65 odst. 2 uvádí: *„Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.“*

Jestliže chce zaměstnanec či zaměstnavatel ukončit pracovní poměr dříve než uplynutím sjednané doby, může být ukončen i jinými způsoby, které jsou uvedeny v ZP v § 48, tedy výpovědí, dohodou, atd..

2.6 Hromadné propouštění

Hromadné propouštění není příjemnou záležitostí ani pro jednu ze zúčastěných stran. Zaměstnavatel by měl své pracovníky informovat o plánovaném hromadném propouštění, nejlépe osobně a komunikovat s nimi o plánovaných změnách.

Pracovní poměr může být ukončen výpovědí nebo dohodou, opět je důležitá písemná forma. Při hromadném propouštění rozhoduje zaměstnavatel, kteří zaměstnanci budou propuštěni, jeho jednání nesmí být ale diskriminační. V případě soudního sporu pak musí zaměstnavatel prokázat, že nikoho nediskriminoval.

Výpovědní důvod vymezuje § 62 odst. 1 až odst. 7 ZP. Hromadným propouštěním § 62 odst. 1 rozumí: Skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nejméně

a) *„10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,*
b) *10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo,*
c) *30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.“*

Dříve, než dá zaměstnavatel zaměstnancům výpověď, musí písemně informovat 30 dnů předem odborovou organizaci a radu zaměstnanců. Neščáková, Jakubka (2012, s. 104) uvádí, že zaměstnavatel musí informovat o:

a) *„důvodech hromadného propouštění,*
b) *počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,*
c) *počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,*

d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,

e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,

f) odstupném, popřípadě o dalších právech propuštěných zaměstnanců.“

Dále je zaměstnavatel povinen písemně o hromadném propouštění informovat úřad práce, kterému také doručí písemnou zprávu s konečným rozhodnutím, spolu s výsledky z jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců. Jedno vyhotovení zašle také odborové organizaci nebo radě zaměstnanců, kteří mají možnost se k tomuto vyjádřit a poté jej doručit úřadu práce. V případě, kdy je na zaměstnavatele prohlášen konkurs, je povinen doručit písemnou zprávu pouze na žádost úřadu práce.

Pokud zaměstnavatel nemá radu zaměstnanců ani odborovou organizaci, musí splnit povinnosti ke všem zaměstnancům, kterých se hromadné propouštění týká.

Neščáková, Jakubka (2012, s. 104) k povinnostem při hromadném propouštění uvádí, že pokud zaměstnavatel nedodrží všechny stanovené povinnosti, nestanou se dohody či výpovědi neplatnými.

Zaměstnanec, který si nalezne jiné zaměstnání, ve kterém požadují dřívější datum nástupu, než je skončení jeho pracovního poměru výpovědí, může se zaměstnavatelem dohodnout ukončení pracovního poměru dohodou o rozvázání pracovního poměru k dřívějšímu datu. Výpověď z pracovního poměru nemusí být odvolána, jak uvádí Fetter (2010, s. 58), *„pracovní poměr skončí na základě toho právního úkonu, jehož právní účinky nastanou dříve, tedy na základě dohody o rozvázání pracovního poměru, přičemž výpověď se stane právně neúčinnou.“*

2.7 Smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele

Pracovní poměr také končí smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele. Úmrtí zaměstnance upravuje ZP v § 320 ZP odst. 1. Peněžitá práva zaměstnance nezanikají smrtí, ale přecházejí ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku postupně na manželku, děti a rodiče. Zde musí být splněna podmínka žití ve společné domácnosti v době smrti zaměstnance. Jestliže zaměstnanec neměl tyto osoby, stávají se peněžitá práva předmětem dědického řízení.

Naopak peněžitá práva zaměstnavatele zanikají smrtí zaměstnance, jak je uvedeno v § 328 odst. 2 ZP. Existuje několik výjimek, při kterých práva nezanikají. Jedná se o práva na náhradu škody zaměstnavateli, kterou zaměstnanec způsobil úmyslně, na práva, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto a na práva, jež zaměstnanec před svou smrtí písemně uznal *„co do důvodu i výše.“*

Smrtí zaměstnavatele jako fyzické osoby pracovněprávní vztah se zaměstnancem zaniká. Není tomu tak pouze v případě, kdy v živnosti nadále pokračuje oprávněná osoba, jak uvádí § 342 odst. 1 ZP. Jestliže oprávněná osoba nechce v živnosti pokračovat, pracovněprávní vztah zanikne marným uplynutím tří měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.

Zaměstnavatel má povinnost vystavit zaměstnanci potvrzení o zaměstnání. V případě úmrtí ji ale není schopen splnit. Zaměstnanec si tedy zažádá, aby mu potvrzení o zaměstnání vystavila krajská pobočka úřadu práce. Ta má povinnost jej po předložení dokladů vystavit.

3 NADBYTEČNOST A JEJÍ PŘÍČINY

Nadbytečnosti zaměstnanců by se měli zaměstnavatelé snažit předcházet, eliminovat ji a vyvarovat se jí plánováním zaměstnanců, které budou potřebovat v budoucnosti, nevyjímaje počet pracovníků, které bude třeba propustit. Pracovní poměr zaměstnance může být v tomto případě ukončen buď výpovědí, nebo dohodou, v případě dohody je nutné uvést důvod, pro který byl zaměstnanec propuštěn. Výpověď nebo dohoda musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou, ať už osobně, nebo prostřednictvím poštovní služby, popřípadě jiným způsobem.

Pro uplatnění výpovědního důvodu nadbytečnosti musí být splněny tří základní podmínky, které uvádí Chládková, Bukovjan (2012, s. 210)

a) *„Musí existovat rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách,*
b) *nadbytečnost zaměstnance a,*
c) *příčinná souvislost mezi rozhodnutím a nadbytečností.“*

Bohužel se v praxi setkáváme i s případy, kdy se zaměstnavatelé nesnaží eliminovat propouštění pracovníků, ale zneužívají výpovědního důvodu nadbytečnosti. Provedou fiktivní reorganizaci, kdy se zaměstnancem rozváží pracovní poměr a posléze na uvolněné pracovní místo přijmou jiného zaměstnance. Zaměstnanec, který zjistí, že jej zaměstnavatel fiktivně propustil pro nadbytečnost a poté na jeho pracovní místo přijal jiného zaměstnance, se může bránit tím, že se odvolá na neplatnost výpovědi. To může učinit do doby dvou měsíců od skončení pracovního poměru.

Koubek (2000, s. 262) hovoří o nadbytečnosti jako stavu „*kdy organizace v důsledku změn své hospodářské situace, změn prostředí, ve kterém funguje, změn svých činností nebo změn používané techniky a technologie nepotřebuje dosavadní množství pracovníků.“*

Příčin nadbytečnosti je několik, ať už se jedná o rušení části podniku, stěhování zaměstnavatele do jiného státu, rušení celého podniku, reorganizaci, restrukturalizaci, změnu organizační struktury, zavádění nových technologických postupů. Může se také jednat o snahu zaměstnavatele snížit své náklady, které

vynakládá na platy nebo mzdy zaměstnanců, které jsou velkým odlivem finančních prostředků pro zaměstnavatele.

Koubek (2000, s. 262, s. 263) uvádí dvě příčiny nadbytečnosti. První vzniká v organizaci a druhá mimo ni. V prvním případě se jedná např. o ekonomickou recesi, která vede k utlumení hospodářských aktivit v souvislosti s poklesem prodeje výrobků a služeb, dále nahrazení výrobků a služeb určitého odvětví jinými, které využívají nové technické poznatky. Sem také řadí změnu životního stylu a potřeb lidí. Ve druhém případě se jedná např. o zavedení nové produktivnější technologie, která vede jednak k úsporám zaměstnanců, ale také k tomu, že znalosti a dovednosti zaměstnanců jsou nevyužitelné a tím dochází k neefektivitě jejich dalšího zaměstnávání. Další možnou příčinou je neschopnost vedení organizace zajistit zaměstnancům dostatek práce.

Armstrong (2007, s. 401) o nadbytečnosti, *„existovala vždy“*. Je důsledkem špatných podmínek na trhu, především v období krize. Je prohlubována tlaky globální konkurence i mezinárodním hospodářským poklesem, ale také snahou o získání konkurenčních výhod.

Existuje také několik metod, které se v případě nadbytečnosti využívají. Koubek (2000, s. 267, 268) hovoří o těchto metodách a doporučuje neuplatňovat pouze jednu, ale využívat jejich kombinaci. Jedná se o níže uvedené metody:

a) **Dobrovolný odchod** – je na uvážení zaměstnanců, jestli se sami a dobrovolně rozhodnou z organizace odejít. Zaměstnavatel má právo odmítnout odchod pracovníka, kterého v organizaci potřebuje pro jeho kvalifikaci, dobré pracovní výsledky a zkušenosti. Výhodou této metody je menší psychická zátěž pro zaměstnance, ale i podnik. Nevýhodou je, že s odchodem většinou souhlasí kvalifikovaní pracovníci, kteří snadněji najdou další uplatnění.
b) **Metoda LIFO** – oblíbená metoda, jejímž principem je propuštění zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru nejkratší dobu. Jedná se o objektivní měření délkou zaměstnání, nedochází k diskriminování a upřednostňování zaměstnanců. Výhodou je úspora

finančních prostředků zaměstnavatele na výši odstupného, udrží si své dlouhodobé a zkušenější zaměstnance. Nevýhodou je zhoršení pověsti organizace, nenávratnost nákladů investovaných při získávání zaměstnanců.

c) **Metoda založená na výkonu pracovníků** – v tomto případě se jedná o zaměstnance, kteří mají dlouhodobě špatný pracovní výkon, nestíhají plnit pracovní úkoly včas. Také se zohledňuje dodržování pracovní doby, absence apod. Výhodou je zbavení se nejméně schopných lidí, kdy zaměstnavatel dává najevo, že špatné pracovní výsledky sebou nesou následky a mohou tak ostatní zaměstnance motivovat k lepším pracovním výkonům. Nevýhodou je obtížná měřitelnost pracovních výsledků, je náročná časově z důvodu přesných a objektivních podkladů pracovního výkonu. Zaměstnanci se mohou cítit diskriminovaní, což může mít za následek soudní spory.

Armstrong (2007, s. 404) uvádí další metody, které je možné využít k eliminaci a minimalizaci nadbytečnosti, seřazené podle pořadí tvrdosti:

- zrušení práce vykonávané *„dodavatelským způsobem*“,
- zrušení dohod o provedení práce a pracovní činnosti,
- zrušení nebo omezení přesčasové práce,
- zavedení dělby práce, kdy se na jednom místě střídají dva zaměstnanci, např. po dnech,
- snížit počet pracovníků s částečným úvazkem,
- vysadit dočasně zaměstnance z práce.

Ať už si zaměstnavatel vybere jakoukoli metodu k propouštění zaměstnanců z důvodu nadbytečnosti, vždy může dojít k situaci, kdy se budou zaměstnanci cítit diskriminovaní a propuštěni neprávem. V důsledku tohoto může dojít k mnoha soudním sporům.

Se zaměstnanci, jichž se týká propouštění pro nadbytečnost, by měl zaměstnavatel komunikovat a snažit se jim pomoci vyrovnat se s novou, často nečekanou a stresující existenční i osobní situací. Bělohlávek (2009, s. 98) doporučuje vést s každým jednotlivým zaměstnancem rozhovor, ve kterém zaměstnavatel vysvětlí, z jakého důvodu musí být pracovní poměr ukončen, sdělí mu přesné datum skončení jeho

pracovního poměru, poděkuje mu za přínosy pro firmu a zhodnotí silné stránky zaměstnance, které by mohl využít při hledání dalšího zaměstnání. Zaměstnavatel by měl dát zaměstnanci najevo soucit s nelehkou situací a zajímat se o to, jak dále bude řešit svou nastalou situaci. V neposlední řadě se snaží zaměstnanci dodat energii a povzbudit jej při hledání dalšího zaměstnání.

4 ODSTUPNÉ

Na odstupné má nárok každý zaměstnanec, se kterým je pracovní poměr rozvázán z podnětu zaměstnavatele a jedná se o jakousi „kompenzaci“ toho, že zaměstnanec přišel o své zaměstnání.

Zaměstnavatel si výši odstupného může stanovit. Ve většině případů je výše odstupného vymezena v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem. V některých případech se může jednat i o individuální dohodu mezi zúčastněnými stranami. Je právem zaměstnavatele rozhodnout se např. tak, že zaměstnancům, kteří odejdou ze společnosti sami a dobrovolně vyplatí vyšší odstupné, než zaměstnancům, které bude muset propustit sám.

ZP určuje minimální výši odstupného, kterou má povinnost zaměstnavatel vyplatit v § 52 písm. a) až c), jedná se o:

a) *„Jednonásobek průměrného výdělku zaměstnance, při trvání pracovního poměru méně než jeden rok,*
b) *dvojnásobek průměrného výdělku zaměstnance, pokud pracovní poměr trval jeden rok a méně než dva roky,*
c) *trojnásobek průměrného výdělku zaměstnance, v případě trvání pracovního poměru alespoň dva roky.“*

V případě, že je zaměstnanec nucen ukončit pracovní poměr ze zdravotních důvodů, kdy na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče, je uznán práce neschopným nadále vykonávat stávající práci a zaměstnavatel jej nemůže nebo nemá možnost přeložit na jinou práci, kterou by mohl vykonávat, náleží mu dle ZP odstupné ve výši dvanáctinásobku jeho průměrného výdělku.

Odstupné ze zdravotních důvodů nenáleží zaměstnanci, který při výkonu práce porušil bezpečnost a ochranu zdraví při práci, se kterou byl prokazatelně seznámen, nebo z důvodu požití alkoholických nebo jiných návykových látek.

Zaměstnanci je odstupné vyplaceno až po skončení pracovního poměru, ve výplatní den, kdy mu byla vyplácena mzda nebo plat. Může se také

se zaměstnavatelem dohodnout na vyplacení odstupného v den skončení pracovního poměru, popřípadě na jiném dohodnutém datu.

Odstupné je zaměstnancům vypláceno pouze v souvislosti se ztrátou zaměstnání. Pokud dojde ke změně zaměstnavatele, tedy k přechodu práv a povinností, v tomto případě zaměstnancům odstupné nenáleží.

5 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Při skončení pracovního poměru má zaměstnavatel vůči zaměstnanci určité povinnosti dle ZP a nařízení vlády. Každý zaměstnavatel by se měl snažit předcházet problémům a své povinnosti vůči zaměstnanci plnit. Bohužel ne vždy to v praxi takto funguje.

Jedná se o proplacení zůstatku řádné dovolené zaměstnanci, kterému právo na dovolenou vzniklo. V případě, že nemá zaměstnanec možnost vyčerpat nebo dočerpat řádnou dovolenou, musí mu být při skončení pracovního poměru proplacena.

Jestliže zaměstnanec žádá vyplacení mzdy nebo platu v den, kdy dojde ke skončení pracovního poměru, zaměstnavatel je povinen, pokud je to technicky možné, mzdu nebo plat vyplatit. V případě, že to není technicky možné, je zaměstnanci mzda nebo plat vyplacen v nejbližším termínu, tedy v den, který byl sjednán jako den výplaty mzdy nebo platu.

Zaměstnanci dle § 313 ZP, musí být při ukončení pracovního poměru vydán zápočtový list (potvrzení o zaměstnání). V něm by mělo být vždy uvedeno, zda-li se jedná o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti, doba trvání pracovního poměru, jakou práci zaměstnanec vykonával, dosažené vzdělání zaměstnance, jaké má zaměstnanec srážky ze mzdy a v jaké výši. Dále jsou v zápočtovém listu uvedeny „*údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění“* Chládková, Bukovjan (2012, s. 261). Zaměstnanec, který poruší pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem, musí mít v zápočtovém listu tuto skutečnost uvedenu. Tato informace je důležitá pro úřad práce a vyplácení podpory v nezaměstnanosti.

Není povinností zaměstnavatele vydat při ukončení pracovního poměru pracovní posudek. Tento se vydává pouze a jen na žádost zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen posudek vyhotovit dle § 314 ZP do 15 dnů od podání žádosti s tím, že nesmí obsahovat informace o rodinném a osobním životě zaměstnance.

Všichni zaměstnanci, nemusí být u zaměstnavatele oblíbeni, proto se může stát, že posudek je negativní, nepravdiví a snaží se zaměstnance „pošpinit“. Zaměstnanec může požádat o opravu posudku. Pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodnou na opravě, má zaměstnanec právo do tří měsíců od převzetí posudku podat návrh k soudu, který zaměstnavateli uloží, aby byl posudek přiměřeně upraven či opraven.

6 OUTPLACEMENT

Outplacement je v překladu umístění uvolněného pracovníka. Outplacement znamená personální poradenství společnostem a propouštěným zaměstnancům. Jde o podporu zaměstnanců při hledání nového zaměstnání a budoucí kariéry.

V případě, že dojde k propouštění zaměstnanců z důvodu organizačních změn, měli by se zaměstnavatelé zaměřit na využití outplacementu. Zajisté sebou nese vynaložení určitých finančních prostředků, které nemusí být ochotni zaměstnavatelé investovat, nebo nechtějí tyto prostředky vynaložit. Využitím outplacementu si ale udrží dobré jméno na trhu práce a také dobré vztahy se zaměstnanci, jež mají být propuštěni.

Outplacement je pomocí nejen pro zaměstnance, kterých se týká propouštění pro nadbytečnost, ale i pro zaměstnance, kteří v organizaci nadále zůstávají a pracují. Zaměstnavatel se tímto krokem snaží přispět ke snížení negativních dopadů, které sebou bezpochyby propouštění nese, ale také má snahu podpořit zaměstnance při hledání nového zaměstnání.

Zaměstnavatel se může snažit zajistit outplacement pomocí vlastních sil, nebo si najme externí firmu. Její výhodou je přehled o současném trhu práce a také specializace přímo na tuto činnost. V dnešní době již existuje několik společností, které se zaměřují a specializují na outplacement a jsou schopny jej „ušít podniku na míru." Přestože v posledních letech využívá outplacement stále více zaměstnavatelů, u nás v České republice není tak moc rozšířený. Jedná se spíše o společnosti se zahraniční účastí, které jej využívají a pro které je součástí firemní kultury. Mnohem více je outplacement využíván např. ve Francii nebo Velké Británii, kde je běžně součástí firemní kultury i zaměstnanců.

Stýblo (2005, s. 53) uvádí: *„Myšlenka outplacementu není zcela nová, nejmasověji rozbujela zřejmě v 80. letech v USA. Podle studie „please go, please stay" je outplacement globálním jevem, nástrojem zvyšování produktivity práce, strategickým krokem na trhu práce, nástrojem prosazení se v konkurenceschopnosti firmy a prostředkem řízení kariéry zaměstnanců."*

Outplacement může být poskytován buďto individuálně, každému jednotlivému zaměstnanci, tento přístup je vhodný především pro manažerské pozice, nebo skupinově a ten ocení především řadoví pracovníci, kteří se mohou nechat inspirovat nápady, zkušenostmi a znalostmi svých kolegů.

Podstatou outplacementu je osobní kontakt propouštěného zaměstnance s odborným poradcem - psychologem, který zaměstnanci poskytuje psychickou podporu, povzbuzení a motivaci. Poradce se zaměstnancem konzultuje jeho cíle, např. jakou pozici upřednostňuje, časovou náročnost práce, zda-li je ochoten dojíždět, nebo raději hledá práci v místě svého bydliště.

Dále je snahou poradce pomoci zaměstnanci s orientací na trhu práce a poradit, jakým způsobem hledat nové zaměstnání. Pomáhají s vypracováním životopisů, rozvíjením potenciálu, analyzují silné a slabé stránky zaměstnance, popřípadě se zaměří na rekvalifikaci zaměstnance. Společnými silami vybírají, které zaměstnavatele a jakým způsobem oslovit, nacvičují sebeprezentaci a také vystupování, chování a jednání při přijímacím pohovoru.

Délka outplacementu je samozřejmě časově omezená, záleží především na domluvě mezi zaměstnavatelem a personální agenturou. Spolupráce může skončit i dříve, než bylo sjednáno a to v momentě, kdy si zaměstnanec nalezne zaměstnání a úspěšně ukončí zkušební dobu.

České podniky, organizace a firmy by se měly více zaměřit na využívání outplacementu, který je nepochybně pomocí pro ně, ale i pro zaměstnance, kteří mají být propuštěni. Firmy specializované na outplacement jsou schopny pomoci s celým procesem propouštění zaměstnanců.

7 DOPAD PROPOUŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ NA NEZAMĚSTNANOST

K razantnímu propouštění došlo po roce 1997, tzv. zeštíhlováním firem, kdy do vedení firem nastupují noví generální ředitelé, jejichž jediným cílem bylo tuto reorganizaci provést. Nebyli „svázáni“ s firmou ani jejím know-how. Tento proces proběhl velice rychle a splnil svůj účel, tj. bez ohledu na to, co firma dělá, nebo chce a bude dělat, bez ohledu na její stávající postavení a zaměření „zeštíhlit“ a tím ušetřit finance.

Následně v České republice dochází k razantnímu zvýšení propouštění pracovníků s nástupem finanční krize na počátku roku 2009. Jejím důsledkem je zpomalení růstu ekonomiky a mezd a s ní související propouštění zaměstnanců. Podniky omezují svou výrobu, potýkají se s nedostatkem zakázek a nemají dostatek práce pro zaměstnance. Zpočátku se krize nejvíce dotkla sklářského a oděvního průmyslu, postupně i dalších odvětví, které se zaměřují na výrobu strojů, automobilní průmysl, ale také stavebnictví.

Schönfeld (2011, s. 107) uvádí, že počátek krize v České republice byl zaznamenán již na konci roku 2008, kdy začaly být velké problémy s odbytem a došlo i k obrovskému poklesu nových objednávek. V průmyslu tyto objednávky poklesly ve velmi krátké době až o 30 procent oproti stejným měsícům v roce 2007. Došlo také ke snížení poptávky ze zahraničí, jejíž pokles byl vyšší než u domácí. Této skutečnosti nikdo moc pozornosti nevěnoval, předpokládalo se, že česká ekonomika je dosti odolná a že ČR téměř vůbec nezasáhne.

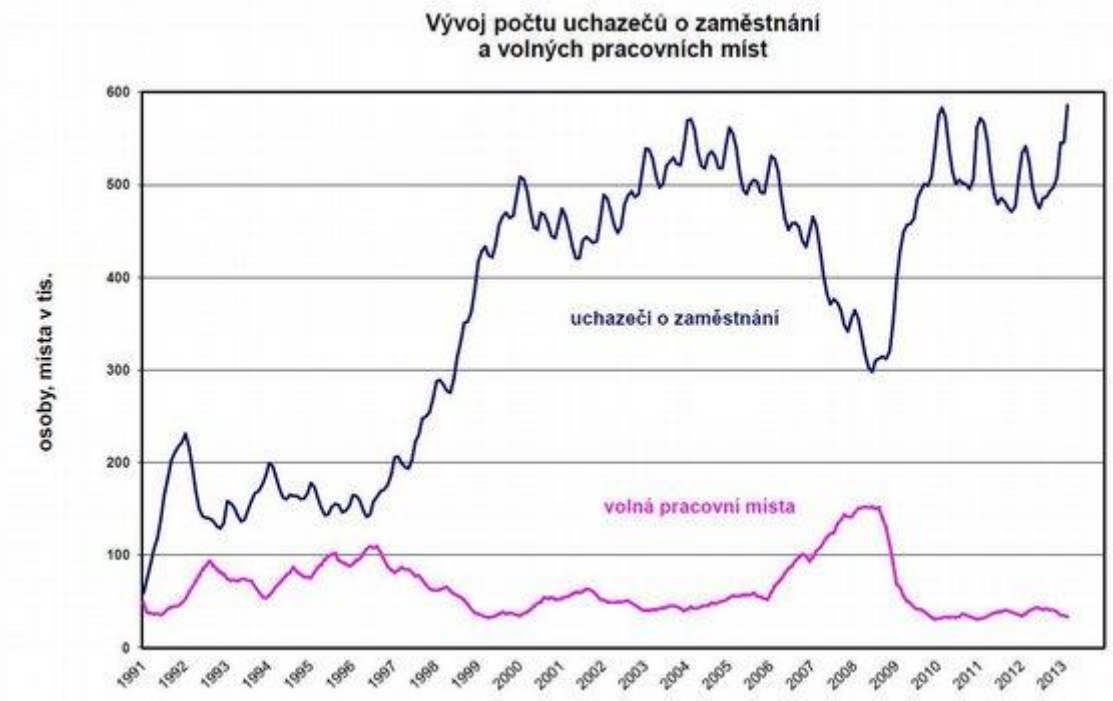
Kislingerová (2010, s. 53) uvádí, že základní tezí předchozích krizí a i té, ve které se v současné době nacházíme je, že se podniky nachází v novém prostředí, které skýtá větší nebezpečí a je záludnější. Události mají větší dynamiku, jsou tedy méně pozorovatelné a nemají vnější příznaky. S rostoucí dělbou práce podniky spolupracují s více partnery a mají větší počet zákazníků, kteří se liší od těch dřívějších. Tím dochází v podnikové sféře k menší odolnosti.

Reakce podniků na finanční krizi jsou různé. Některé se rozhodly ponechat své zaměstnance pro nedostatek práce na překážkách v práci na straně zaměstnavatele

za 60 procent mzdy nebo platu, jiné se uchylují k řešení tím, že nařizují zaměstnancům dovolenou např. na pátky, zaměstnanci pracují pouze čtyři dny v týdnu. Další možnou variantou, kterou podniky využívají, je převedení zaměstnanců na jinou práci, pokud to provozní důvody dovolují a umožňují. Spousta podniků se uchyluje i k nejhorší variantě a to propouštění zaměstnanců z důvodu uzavření podniku nebo omezení výroby apod..

V důsledku finanční krize a s ní spojenému propouštění zaměstnanců dochází k vysokému nárůstu nezaměstnaných lidí. Průběh lze sledovat na Grafu 1 uvedeném níže.

Graf 1: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, on-line, cit. 2013-02-28

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky v měsíci lednu 2013 oznámilo, že nezaměstnanost vystoupila již na hranici 8 procent, dle tzv. nové metodiky a je tedy o 0,6 procenta vyšší než v prosinci loňského roku. Nová metodika, odpovídající mezinárodní metodice ILO (Mezinárodní organizace práce) spočívá v podílu nezaměstnaných ve věku 15 - 64 let na celkové populaci v této věkové skupině.

Ke změně metodiky došlo také v roce 2004 se vstupem České republiky do EU, kdy z 10,2 procenta, změnou metodiky administrativně klesla nezaměstnanost na 8,6 procenta. Do června 2004 se nezaměstnanost počítala jako podíl nezaměstnaných vůči ekonomicky aktivní populaci. Dle této metodiky by v současné době byla nezaměstnanost 10,2 procent.

Konec roku 2012 přinesl další „zlepšení interpretovatelnosti“, které míru nezaměstnanosti „zlepší“.

Na jednoduchou otázku: Jaká je míra nezaměstnanosti v České republice? Je tedy vcelku komplikovaná odpověď. Ministerstvo práce a sociálních věcí oznámilo v prosinci 2012 míru nezaměstnanosti 7,4 procenta, také 9,4 procenta a data připouštějí i odpověď 10,1 procenta. Eurostat pro ČR uvedl číslo 7,5 procenta. Český statistický úřad vydává pouze nezaměstnanost na čtvrtletní bázi a za konec loňského roku uvádí číslo 7,2 procenta.

Každá úprava výpočtu vedla k nižší míře vykázané nezaměstnanosti při stále stejném, respektive dokonce rostoucím počtu lidí bez práce.

Z předešlého je tedy zřejmé, že výklad může být různý a údaje lze použít dle potřeby. Nezaměstnanost ve výši 7,4 procenta vypadá rozhodně optimističtěji než 10,1 procenta. Tady možná vzniká oprávněný dojem, že míra nezaměstnanosti se kvůli stálému zlepšování metodiky stává údajem, který méně a méně popisuje realitu na trhu práce. Dokonce se může objevit myšlenka, že neustálou změnou výpočtu je snaha politiků zastírat skutečnou míru nezaměstnanosti, místo toho, aby se ji snažili řešit. V případě využití metodiky používané před červnem 2004 by se současná míra nezaměstnanosti pohybovala pravděpodobně kolem 12 procent.

V lednu 2013 přibylo 40 498 nezaměstnaných a celkový počet je 586 tisíc lidí bez práce. Míra nezaměstnanosti se tak opět zvýšila, na rozdíl od nabídky pracovních míst, které ubývají.

Momentálně se ČR nachází v situaci, kdy je 33 tisíc volných míst a na jedno volné pracovní místo tak v průměru připadá 17,3 uchazeče.

Počet nezaměstnaných osob se liší i podle jednotlivých krajů. Stav, který byl na konci ledna 2013 lze sledovat v Tabulce 1 podle nové metodiky EU.

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu podle krajů k 31. 1. 2013

Jednotlivé kraje	**Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu v %**
Ústecký	11,17
Moravskoslezský	9,81
Olomoucký	9,80
Karlovarský	9,20
Jihomoravský	8,72
Zlínský	8,53
Liberecký	8,29
Vysočina	8,29
Pardubický	7,72
Jihočeský	7,19
Královéhradecký	7,13
Plzeňský	6,62
Středočeský	6,59
Praha	4,41

Zdroj: Český statistický úřad, on-line, cit. 2013-03-05

MPSV ČR na konci roku 2012 zveřejnilo statistiku nezaměstnaných žen a mužů. Z této statistiky je možné sledovat, jak velký je rozdíl mezi výpočtem s použitím staré a nové metodiky. Při výpočtu dle staré metodiky, činí nezaměstnanost žen 10,56 procent a nezaměstnanost mužů 8,44 procent. Výpočtem novou metodikou je počet nezaměstnaných žen 7,30 procent a nezaměstnaných mužů 7,45 procent.

Vzhledem ke skutečnosti, že ekonomika je nadále v recesi především ve stavebnictví a průmyslu, dle analytiků se nepředpokládá snížení počtu nezaměstnaných. Zlepšení mohou přinést až sezónní práce, které jsou určitou nadějí. Dlouhodobá pracovní místa budou vznikat pouze výjimečně. Na oživení ekonomiky a vznik nových pracovních míst si budeme tedy muset ještě dlouho počkat.

Míra nezaměstnanosti je ovlivněna i jednáním některých firem a podniků. Zaměstnance přijímají pouze na sezonní práce. Mimo sezonu jsou pak zaměstnanci evidováni na úřadu práce.

Dalším, stále častěji se objevujícím jevem, je propouštění zaměstnanců ve zkušební době a dále smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na dobu určitou, maximálně jeden rok. I tyto skutečnosti nepřispívají ke snížení nezaměstnanosti.

PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část práce se bude blíže věnovat propouštění zaměstnanců ze společnosti NEZA Pelhřimov, s. r. o., která má svou působnost v kraji Vysočina.

V tomto kraji dosáhla v lednu 2013 nezaměstnanost 8,3 procenta. Meziměsíční nárůst nezaměstnaných je tedy o 12,1 procentních bodů vyšší.

Práce se zabývá porovnáním propouštění zaměstnanců za období od 1. ledna 2007 do 31. prosince 2012 ze jmenované společnosti. Cílem praktické části je zjistit, ve kterém roce bylo propuštěno nejvíce zaměstnanců a na jaké paragrafy byly nejčastěji pracovní poměry ukončeny.

Dále bude zmíněna i výše odstupného, která je zaměstnancům vyplácena v případě nadbytečnosti, nebo neschopnosti zaměstnance nadále vykonávat stávající práci na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče. Povinnosti zaměstnanců, které mají vůči zaměstnavateli při ukončení pracovního poměru a povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci.

Také bude zmíněn dopad ekonomické krize na společnost. Okrajově se bude věnovat i dopadům ekonomické krize na jiné podniky, které mají působnost v tomto městě.

Na závěr praktické části bude uveden počet uchazečů o zaměstnání v Pelhřimově v letech 2007 – 2012 a kolik bylo volných pracovních míst ve zmiňovaných letech.

8 SEZNÁMENÍ SE SPOL. NEZA PELHŘIMOV, S. R. O.

Společnost NEZA Pelhřimov, s. r. o., má své sídlo na adrese K Silu 1966, Pelhřimov. Byla založena na ryze českém kapitálu 30. března 1992. V současné době je zastoupená jednatelem společnosti Ing. Josefem Tomcem.

NEZA Pelhřimov je součástí skupiny NEZA HOLDING, a. s., do které dále patří společnost Auto NEZA, s. r. o., a společnost V.N.D., s. r. o..

Společnost se zaměřuje na zakázkovou výrobu a prodej nerezových produktů pro gastronomii, zdravotnictví a stavebnictví. Nabízí služby a servis i v jiných oblastech průmyslu (mlékárenský, masný, pivovarnictví). Dodává gastronomické vybavení, chladící techniku, tepelné prvky pro velkokapacitní kuchyně, nerezové produkty (pracovní stoly, chladící stoly, skříně) apod.. Svým zaměřením je ekonomickým subjektem zcela zaměřeným na výrobu.

Dále mimo zakázkovou výrobu tzv. „na míru“, dle požadavků zákazníka, nabízí kompletní návrhy a výrobu velkokuchyní, jejichž součástí je i následný servis. Společnost je vybavena kvalitní technologií a vyškolenými, odborně zdatnými pracovníky.

Společnost dále provozuje stravovací zařízení, které zajišťuje stravování jednak pro vlastní zaměstnance společnosti, ale i firmy a společnosti nacházející se v okolí. Stravovací zařízení je vybaveno výrobky, které si sama společnost vyrobila.

Zaměření společnosti je nejen na tuzemský trh, ale z velké části spolupracuje se zahraničními klienty, především z Rakouska, Německa a Lucemburska. Tyto firmy jsou velkými odběrateli jejich výrobků a služeb.

NEZA Pelhřimov zaměstnává v současné době 90 zaměstnanců na různých pozicích, jednotlivé pozice jsou uvedeny v Tabulce 2. Ve společnosti je nejvíce zaměstnanců na dělnických pozicích.

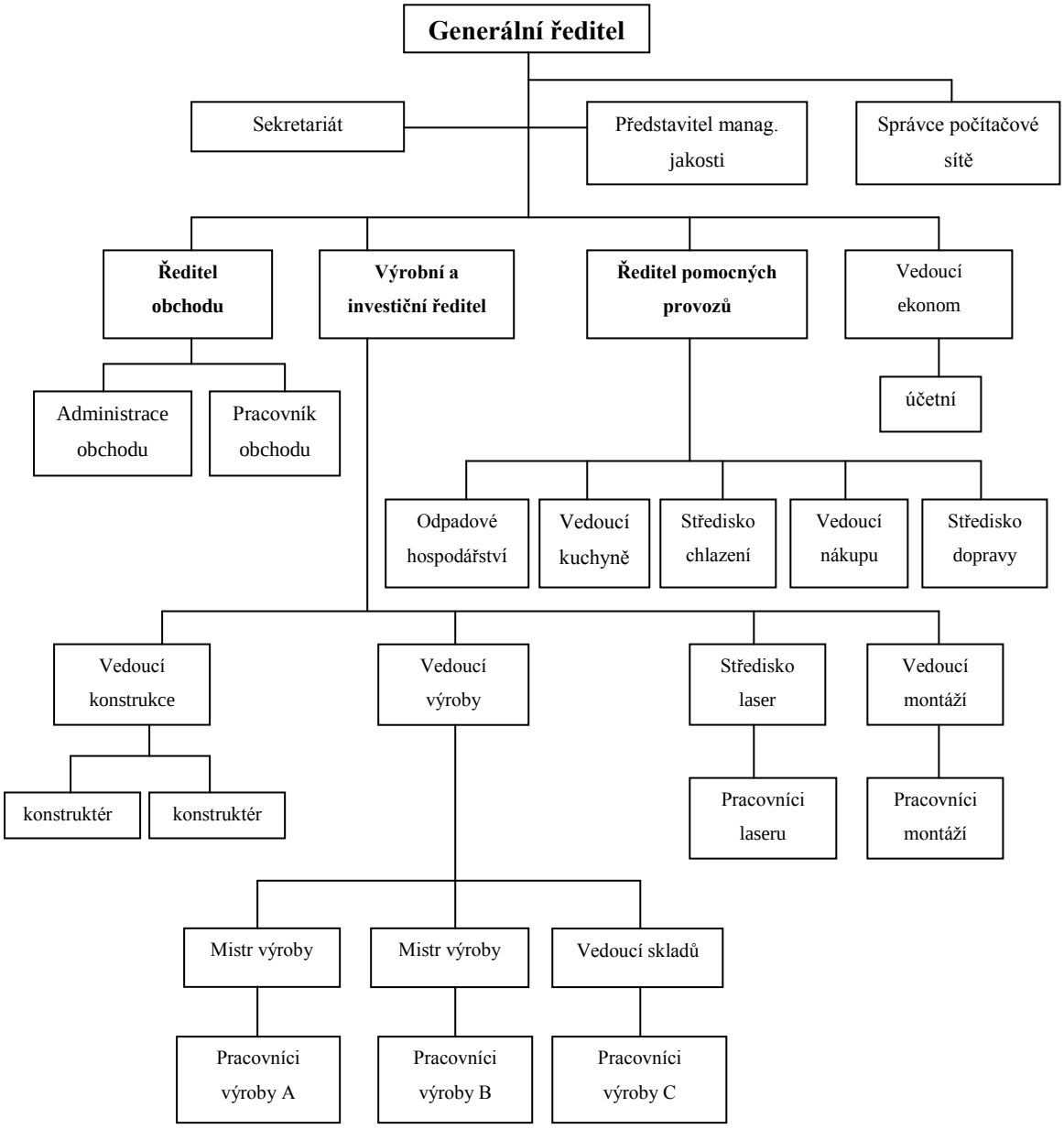
Tabulka 2: Pracovní pozice zaměstnanců

Pracovní pozice	**Počet zaměstnanců**
Administrativní pracovnice	2
Brusič	5
Dělník v kovovýrobě	1
Dispečer výroby	1
Elektrikář	1
Konstruktér	2
Kuchar, kuchařka	3
Mistr výroby	2
Mzdová účetní – personalista	1
Obchodní referent	2
Obchodní ředitel	1
Obsluha laseru - zámečník	2
Opravář chladírenských zařízení	2
Pomocná síla v kuchyni	2
Prodavačka – pomocná kuchařka	2
Prodejce technických plynů	1
Provozní střediska bufet	1
Překladatelské práce v německém jazyce	1
Referent kalkulací a cen	1
Ředitel	1
Řidič nákladního automobilu	1
Samostatná účetní	1
Samostatný konstruktér	3
Skladník	2
Svářeč	2
Technicko – výrobní ředitel	1
Účetní	1
Uklízečka	1
Vedení odpadového hospodářství	1
Vedoucí ekonom	1
Vedoucí konstrukce	1
Vedoucí kuchařka	1
Vedoucí prodejny bufet	1
Vedoucí skladník	1
Vedoucí výroby	1
Vedoucí výroby – laser	1
Vedoucí zásobování	1
Zámečník	25
Zámečník – brusič	1
Zámečník – svářeč	7

Zdroj: NEZA Pelhřimov, s. r. o.

Pro názornost je uvedena organizační struktura společnosti s jednotlivými stupni řízení.

Organizační struktura společnosti NEZA Pelhřimov, s. r. o.



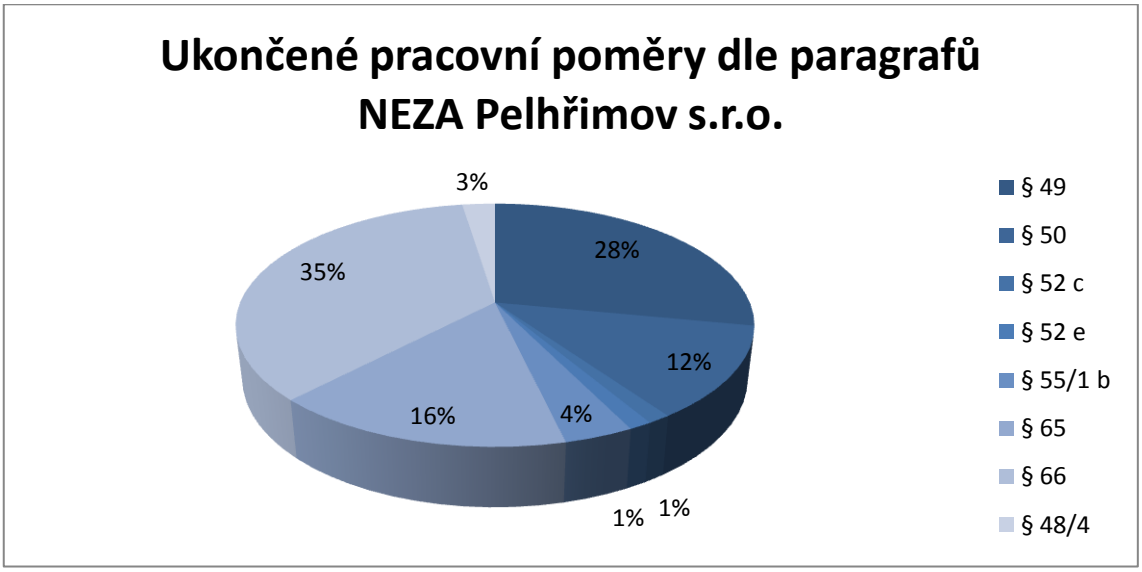
9 POČET PROPUŠTĚNÝCH ZAMĚSTNANCŮ

Za období od 1. ledna 2007 do 31. prosince 2012 propustila NEZA Pelhřimov, s. r. o. 82 zaměstnanců.

- 23 zaměstnanců ukončilo PP dohodou o rozvázání pracovního poměru, § 49 ZP,
- 10 zaměstnanců výpovědí, § 50 ZP,
- jeden zaměstnanec byl propuštěn z důvodu nadbytečnosti, § 52 c ZP,
- jeden zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost pro výkon práce na základě lékařského posudku, § 52 e ZP,
- třem zaměstnancům byl okamžitě zrušen pracovní poměr, § 55/1 b ZP,
- 13 zaměstnancům skončil pracovní poměr na dobu určitou, § 65 ZP,
- s 29 zaměstnanci byl zrušen pracovní poměr ve zkušební době, § 66 ZP,
- dva zaměstnanci zemřeli.

V Grafu 2 můžeme sledovat procentuální znázornění ukončených pracovních poměrů dle paragrafů.

Graf 2: Ukončené pracovní poměry dle paragrafů



Zdroj: NEZA Pelhřimov s.r.o.

Z výše uvedeného grafu je patrné, že nejčastěji využívaným paragrafem pro ukončení pracovního poměru je § 66 ZP, tedy zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Druhým nejčastějším způsobem ukončení pracovního poměru je § 49 ZP rozvázání pracovního poměru dohodou. Je nejjednodušším a nerychlejším způsobem ukončování pracovního poměru a často využívaným. V případě této formy skončení pracovního poměru nedochází téměř k žádným soudním sporům, jako je tomu u výpovědi, propuštění pro nadbytečnosti apod..

Třetím způsobem ukončení pracovního poměru je skončení pracovního poměru na dobu určitou dle § 65 ZP, za kterým následuje skončení pracovního poměrů výpovědí, § 50 ZP.

Tady je asi na místě položit si několik následujících otázek. Proč je u společnosti NEZA Pelhřimov, s. r. o. druhým nejčastěji použitým způsobem, forma ukončení pracovního poměru ve zkušební době? Je problém ve vedení společnosti, požadavcích na vykonávanou práci? Nebo je společnost s tolika zaměstnanci nespokojena a proto jsou noví zaměstnanci propouštěni ještě ve zkušební době?

Anebo, nemůže být problém i na druhé straně, v nově nastupujících zaměstnancích? Co si slibovali nebo co očekávali od nového zaměstnání? Ne vždy se mohou shodnout nároky a požadavky zaměstnavatele s možnostmi, chutí a opravdovou snahou pracovat u nově nastupujících zaměstnanců.

Společnost zaměstnance pouze nepropouštěla, ale také přijímala. Níže je vyobrazena tabulka, ve které je uveden počet výstupů zaměstnanců, počet nástupů zaměstnanců a fyzický stav zaměstnanců společnosti v letech 2007 - 2012. K 31. prosinci 2006 společnost zaměstnávala 90 zaměstnanců a v průběhu jednotlivých let se jejich stav měnil tak, jak je znázorněno v Tabulce 3.

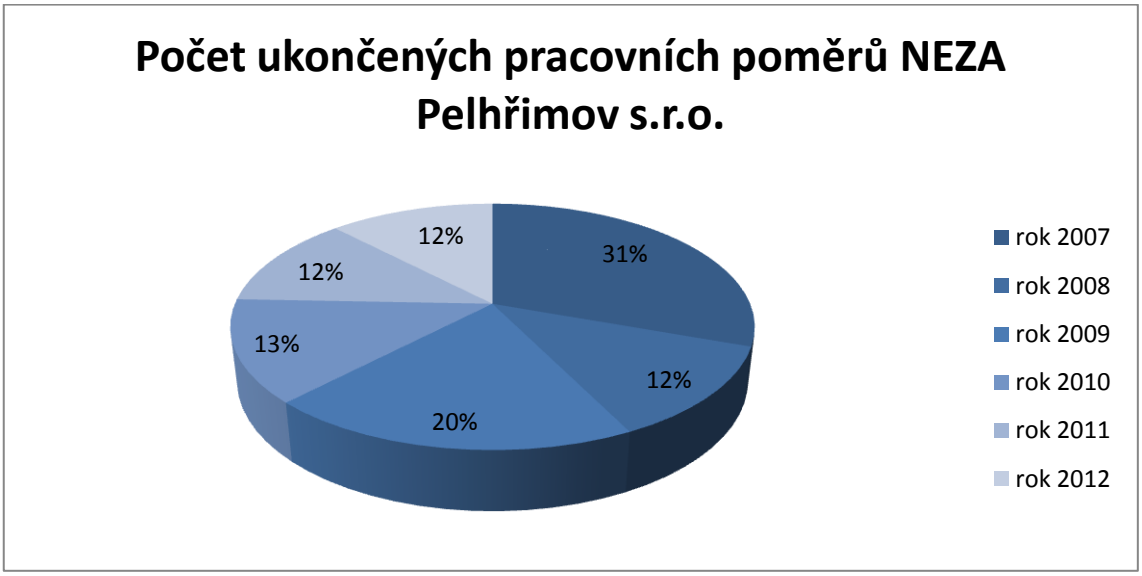
Tabulka 3: Počet výstupů, nástupů a celkový počet zaměstnanců

Rok	Výstupy	Nástupy	Zaměstnanců celkem
2007	25	25	90
2008	10	8	88
2009	16	0	72
2010	11	10	71
2011	10	25	86
2012	10	14	90

Zdroj: NEZA Pelhřimov, s. r. o.

Počet ukončených pracovních poměrů v letech 2007 – 2012 je procentuelně znázorněn Grafem 3.

Graf 3: Ukončení pracovních poměrů podle let NEZA Pelhřimov, s. r. o.



Zdroj: NEZA Pelhřimov s.r.o.

Z grafu je patrné, že nejvíce zaměstnanců ze společnosti odešlo v roce 2007, a to 31 procent zaměstnanců. Další zvýšený počet odchodů byl zaznamenán v roce

2009, kdy ukončilo pracovní poměr 20 procent zaměstnanců. Rok 2009 je všeobecně spojen s nástupem ekonomické krize v České republice. Krize de facto zasáhla nejen Českou republiku, ale i státy Evropské unie.

Společnost NEZA Pelhřimov, s. r. o. se jako výrobní závod, v důsledku ekonomické krize začala potýkat s problémy, a to hlavně ztrátou odběratelů, menším počtem zakázek a menší poptávkou po výrobcích, jak od tuzemských firem, tak i od spolupracujících firem ze zahraničí.

Na základě těchto skutečností, byla společnost nucena přistoupit k některým, ne zrovna populárním řešením. Jedním z nich je propouštění zaměstnanců. Společnost jim nemohla zajistit dostatek práce a stali se pro ni nadbytečnými.

Jednalo se o pracovníky, kteří jsou zaměstnáni na pozici zámečník a zámečník - svářeč. Zaměstnancům bylo vedením společnosti nabídnuto, odstupné ve výši pětinásobku průměrného měsíčního výdělku a to za podmínky rozvázání pracovního poměru dohodou.

Společnost ale zastírala skutečný důvod propouštění zaměstnanců, jejichž pracovní poměr měl být ukončen pro nadbytečnost. Pozitivním jevem, bylo však vyplacení vyššího odstupného propuštěným zaměstnancům, než ukládá ZP.

Ostatní zaměstnanci, jichž se propouštění nedotklo, pracovali zkráceně čtyři dny v týdnu a pátý den čerpali řádnou dovolenou. Situace spojená s ekonomickou krizí tuto společnost nezasáhla takovým způsobem, jako některé jiné podniky a společnosti v celé republice, ale i v tomto kraji a okrese.

Menší odbyt výrobků a zakázek byl omezen jen na několik málo měsíců a společnost nemusela přistoupit k razantním řešením včetně dalšího propouštění zaměstnanců.

Jakmile společnost získala opět dostatečný počet zakázek, přijala několik propuštěných zaměstnanců zpět na hlavní pracovní poměr, popřípadě dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti.

V současné době se již ekonomická krize společnosti nedotýká, naopak má relativně velký počet zakázek a zaměstnanci vykonávají přesčasové hodiny, aby se práce stíhala v požadovaných termínech.

Případné zájemce o práci v současné době společnost odmítá, nové zaměstnance přijímá jen tehdy, když některý ze zaměstnanců ukončí pracovní poměr.

Zde si opět můžeme položit otázku, jaké mohou být důvody vysoké fluktuace zaměstnanců společnosti NEZA Pelhřimov, s. r. o.?

Prvním a asi i tím nejpodstatnějším je, že NEZA Pelhřimov, s. r. o. je výrobní společnost je citelněji vystavena dopadům hospodářské krize. Řešení, které společnost v roce 2009 realizovala, tj. propouštění zaměstnanců dohodou, bylo též rychlé, ale ve svém důsledku nebyla tak negativním jako u některých jiných firem. Společnost nezanikla a postupně se vrací na trh. Dalšími důvody, mohou být např. nízké finanční ohodnocení v kombinaci s vysokými požadavky na odvedenou práci, velký počet přesčasových hodin, špatné rozvržení práce zaměstnancům, celková fyzická a psychická náročnost práce. Nicméně nedostatky mohou být nejen na straně zaměstnavatele, ale také zaměstnanců, které společnost propustila.

10 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NEZA PELHŘIMOV, S. R. O.

Společnost NEZA Pelhřimov, s. r. o. má pro ukončení pracovního poměru připraveny formuláře, které jsou přílohou bakalářské práce. Jedná se o výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. e) ZP, dohodu o rozvázání pracovního poměru dle § 49 ZP, rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele dle § 55 písm. b), výpověď podle § 52 písm. c) ZP, oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době, dle § 66 ZP.

Při ukončování pracovního poměru ve společnosti NEZA Pelhřimov, s. r. o., mají zaměstnanci povinnost vrátit zaměstnavateli pracovní pomůcky, které jim byly poskytnuty k výkonu práce. Zaměstnanec je také při ukončení pracovního poměru povinen uhradit případné závazky vůči zaměstnavateli např. způsobenou škodu. Musejí absolvovat výstupní lékařskou prohlídku.

Společnost vyplácí v případě nadbytečnosti dle § 52 písm. a) až c) zaměstnancům odstupné ve výši, jakou stanoví ZP. Jedná se tedy o minimální výši odstupného, které může být zaměstnanci vyplaceno. Navýšení odstupného nemá společnost nijak upraveno vnitřním předpisem.

Z předešlé kapitoly 9 je zřejmé, že společnost je ochotna zaměstnancům vyplatit vyšší odstupné, ale pouze v případě, kdy se zaměstnancem rozváže pracovní poměr dohodou pro nadbytečnost. Dohoda, je pro společnost, ale i pro zaměstnance, rychlejším a efektivnějším způsobem skončení pracovního poměru. Dvouměsíční výpovědní doba nemusí být, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele vždy tím nejlepším řešením.

Zaměstnanci, jež je uznán práce neschopným na základě lékařského posudku, vyplácí společnost NEZA Pelhřimov, s. r. o. odstupné ve výši dvanáctinásobku jeho průměrného výdělku, jak je stanoveno v ZP.

Z výše uvedeného je patrné, že společnost NEZA Pelhřimov, s. r. o. vyplácí vyšší odstupné pro nadbytečnost, jen v případě, kdy zaměstnanec ukončí pracovní poměr dohodou.

Zaměstnanci je při skončení pracovního poměru proplacen zůstatek řádné dovolené, pokud ji nestihl vyčerpat a vznikl mu na ni nárok a vydán zápočtový list. Pokud končí pracovní poměr pro nadbytečnost nebo ze zdravotních důvodů je zaměstnanci vyplaceno odstupné. V případě, že zaměstnanec požádá o pracovní posudek, společnost jej vyhotoví do 15 dnů od podání žádosti, jak ukládá ZP.

11 DOPAD KRIZE NA PODNIKY V PELHŘIMOVĚ

S dopady ekonomické krize se nepotýkala pouze společnost NEZA Pelhřimov, s. r. o., ale téměř všechny výrobní podniky. Některé byly nuceny propustit své zaměstnance, i v několika etapách, jiné bohužel v důsledku této krize zanikly.

Ekonomická krize zasáhla i největší výrobní podnik v Pelhřimově Agrostroj Pelhřimov, a. s., který je dnes největším výrobcem zemědělských strojů a zařízení v České republice. Je akciovou společností bez podílu státu a zahraničního kapitálu a je také největším zaměstnavatelem v tomto okrese. V současné době je zde zaměstnáno 1 400 osob.

Agrostroj měl v roce 2008 celkový počet zaměstnanců 1 274 osob. První zaměstnanci začali být propouštěni na konci roku 2008. Nejdříve se jednalo o agenturní pracovníky, v pozdější době i kmenové. V průběhu 1. pololetí roku 2009 propustil Agrostroj 171 zaměstnanců a to v důsledku prohloubení ekonomické krize. Ke stabilizaci propouštění došlo již v 2. polovině roku 2009, kdy firma zaměstnávala 945 zaměstnanců. Agrostroj byl tedy nucen snížit celkový počet zaměstnanců o 329 osob. V roce 2011 s ústupem ekonomické krize Agrostroj přijímal opět zaměstnance, včetně svých původních pracovníků, jednalo se o 200 osob a firma se stabilizovala.

Další podnik, který byl nucen ekonomickou krizí omezit svou výrobu je DUP Pelhřimov, respektive kovovýrobní závod v Novém Rychnově. Zabývá se výrobou nůžek pinzet, pilníků a zakázkovou výrobou malorozměrných kovových dílů. V 1. čtvrtletí roku 2009 se začal podnik potýkat s nedostatkem zakázek a došlo tedy k propuštění cca 30 zaměstnanců, neprodlužovaly se smlouvy na dobu určitou. Zaměstnanci, kterých se propouštění netýkalo, měli zkrácený pracovní týden na čtyři dny, pátý den jim byl placen 60 procenty platu. V současné době je zde zaměstnáno cca 130 osob a podnik nebyl nucen propouštět další zaměstnance, ale také nové od roku 2009 nepřijímá, jen v případech, když některý zaměstnanec ukončí pracovní poměr, přijmou na jeho místo nového.

Na druhé straně byly i výrobní podniky, kterých se ekonomická krize dotkla pouze okrajově anebo vůbec. Můžeme jmenovat např. Spojené kartáčovny, a. s., které

jsou ryze českou firmou a zabývají se výrobou kartáčnického zboží. V roce 2009 nemusely propouštět zaměstnance, naopak došlo k lehkému navýšení počtu zaměstnanců ze 413 osob na 423 osob. Tento případ je ale spíše výjimkou.

V důsledku krize byly nuceny některé podniky úplně ukončit svou činnost. V Pelhřimově lze jmenovat Alfatex Móda, a. s., jež se zabývala textilní výrobou. Firma ohlásila ukončení výroby k 30. září 2008. Propouštění se týkalo 178 zaměstnanců. Ještě před ukončením pracovních poměrů navštívili propouštěné zaměstnance pracovníci úřadu práce, kteří je seznámili s možnostmi dalšího uplatnění, popřípadě evidencí na úřadu práce. Pracovníci úřadu docházeli do Alfatexu každých 14 dní s nabídkami aktuálních míst a poskytovali rady propouštěným při hledání nového zaměstnání.

Další firmou, která také ukončila svou činnost v důsledku krize a ztrátou zahraničních odběratelů je Dagrat, s. r. o.. Zabývala se výrobou strojů a zařízení pro určitá hospodářská odvětví, výrobou nožířských výrobků atd.. Zaměstnávala cca 25 zaměstnanců a v roce 2008 zcela zanikla.

Podniky a firmy byly nuceny propouštět své zaměstnance, popřípadě zkracovat pracovní týden apod. Propouštění ale mělo a má negativní vliv na míru nezaměstnanosti, jak je možno sledovat v Tabulce 4, kde je uveden počet nezaměstnaných v letech 2007 - 2012 a počet volných pracovních míst v Pelhřimově.

Tabulka 4: Počet nezaměstnaných a volných pracovních míst

Rok	**Počet nezaměstnaných**	**Počet volných míst**
2007	1398	1376
2008	1870	266
2009	3024	130
2010	3003	196
2011	2398	222
2012	2597	122

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, on-line, cit. 2013-03-13

Z tabulky je patrné, že v roce 2007, tedy před začátkem ekonomické krize v České republice, nebyla nezaměstnanost faktickým problémem, protože byl takřka totožný počet volných míst. Ale v roce 2012 připadalo na jedno volné místo v regionu přes 21 nezaměstnaných. V kontextu odhadů poklesu HDP a velké opatrnosti podniků při možných plánech nabírání nových zaměstnanců nelze v roce 2013 zlepšení problému nezaměstnanosti očekávat.

ZÁVĚR

Cílem teoretické části bakalářské práce bylo poskytnout ucelený pohled na propouštění pracovníků dle jednotlivých paragrafů a možné způsoby ukončení pracovních poměrů. Blíže se práce zaměřila na problém nadbytečnosti a s ním spojené využití outplacementu.

Samostatná kapitola byla věnována dopadu propouštění zaměstnanců na nezaměstnanost s uvedením aktuálních čísel nezaměstnanosti. Práce upozorňuje i na několikátou změnu metodiky pro výpočet výše nezaměstnanosti, která v důsledku vede k deklarování nižších údajů a nelze se v této souvislosti ubránit dojmu, že jde částečně o politicko–ekonomickou propagandu.

Cílem praktické části bylo zjistit ve společnosti NEZA Pelhřimov, s. r. o., jaký paragraf je v praxi nejčastěji využíván pro ukončení pracovního poměru. Z grafického znázornění je patrné, že ve společnosti byl nejčastějším důvodem skončení pracovního poměru § 65 ZP tedy ukončení pracovního poměru na dobu určitou. Druhý způsob ukončení pracovního poměru u této společnosti je § 49 ZP dohoda o rozvázání pracovního poměru, po které následuje ukončení pracovního poměru výpovědí § 50 ZP.

V případě let na vybraném vzorku došlo k největšímu propouštění zaměstnanců v roce 2007 a poté v roce 2009, tedy s nástupem ekonomické krize, která společnost na určitý čas zbrzdila v její prosperitě.

Práce se také věnovala dopadům krize na část podniků v Pelhřimově. V této části práce došlo ke zjištění, že na každý ze vzorku podniků dopadla krize jiným způsobem. Některé firmy v době krize zaměstnance propouštěly a po zlepšení situace nabíraly zpět propuštěné zaměstnance, jiných se ekonomická krize vůbec nedotkla, další propustily část zaměstnanců a do dnešního dne jejich počet nenavýšily. Jsou bohužel i firmy, které v důsledku krize úplně zanikly.

Na úplný závěr lze říci, že společnost NEZA Pelhřimov, s. r. o. pocítila dopady ekonomické krize pouze přechodně. V současnosti má dostatek zakázek a byla schopna znovu obnovit počty pracovních míst. V tomto kontextu lze ocenit, že vedení podniku

se chovalo velmi racionálně a efektivně, když ani příliš velkým propouštěním, ani přezaměstnaností perspektivu podniku neohrozilo.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BĚLOHLÁVEK, František. *Jak vést rozhovory s podřízenými pracovníky*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009, 133 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-2313-6.

FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání: rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2010, 106 s. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-088-0.

CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy*. 3., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 503 s. ISBN 978-80-7357-726-1.

KISLINGEROVÁ, Eva. *Podnik v časech krize: jak se nedostat do potíží a jak se dostat z potíží: zkušenosti ze světové recese let 2007 až 2009*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 206 s. ISBN 978-80-247-3136-0.

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010, 215 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.

KOUBEK, Josef. *ABC praktické personalistiky*. Praha: Linde, 2000, 400 s. ABC, 2. ISBN 80-861-3125-4.

KUBÍNKOVÁ, Marcela a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Základy teorie práva a pracovní právo*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009, 160 s. ISBN 978-80-86723-83-9.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vyd. Praha: Grada, 2012, 240 s. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4037-9.

SCHÖNFELD, Jaroslav. *Moderní pohled na oceňování pohledávek: problém aktiv zvláště v insolvenčním řízení*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2011, xv, 169 s. C. H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-302-8.

STÝBLO, Jiří. *Outsourcing a outplacement: (vyčleňování činností a uvolňování zaměstnanců) : praxe a právní souvislosti*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2005, 114 s. ISBN 80-735-7094-7.

Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2012. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, c2012, 1239 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-713-3.

Seznam použitých internetových zdrojů

Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Brně. *Český statistický úřad* [online]. Brno, 2013, 16. 1. 2013 [cit. 2013-03-05]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/nezamestnanost_k_31_prosinci_2012

Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Hradci Králové. *Český statistický úřad* [online]. Hradec Králové, 2013, 15. 2. 2013 [cit. 2013-03-05]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/anim_mapa_nez

Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Jihlavě. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Jihlavě* [online]. 2013, 4.3. 2013 [cit. 2013-03-13]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/mira_nezamestnanosti_v_kraji_vysocina_k_31_12_2012

Hill: International. *Hill: International* [online]. 2013 [cit. 2013-02-28]. Dostupné z: http://www.hill-praha.cz/Outplacement.11066.0.html

Hospodářské noviny. *Hospodářské noviny* [online]. Economia, a.s., 19. 2. 2009, 19.2.2009 [cit. 2013-02-28]. Dostupné z: http://hn.ihned.cz/c1-34572260-outplacement-je-rozvojova-aktivita

Integrovaný portál MPSV: Měsíční statistika nezaměstnanosti za rok 2013 [online]. 2013 [cit. 2013-02-28]. stat-2013-01.zip. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes

Integrovaný portál MPSV: Vývoj nezaměstnanci od července 2004. *Integrovaný portál MPSV: Vývoj nezaměstnanci od července 2004* [online]. Copyright © 2002 - 2012 OKsystem s.r.o. [cit. 2013-03-13]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.next_page=%2Findex.do&_piref37_240420_37_240419_240419.statse=20000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.statsk=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=send&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000018&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=B&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=144000&ok=Vybrat

Investiční web. *Investiční web* [online]. Fragaria s.r.o., 16. 2. 2013 [cit. 2013-03-05]. Dostupné z: http://www.investicniweb.cz/2013/2/16/skutecna-mira-nezamestnanosti-v-cr/

NEZA Pelhřimov s.r.o. *NEZA Pelhřimov s.r.o.* [online]. ENSiS © 1999-2013 [cit. 2013-03-04]. Dostupné z: http://www.neza.cz/cs/nerez/profil-spolecnosti/

Outplacement services. *Outplacement services* [online]. [cit. 2013-02-28]. Dostupné z: http://www.outplacement-services.cz/?id2=2

Úřad práce v Jihlavě: Analýza stavu a vývoje trhu práce v kraji Vysočina za rok 2008. *Úřad práce v Jihlavě: Analýza stavu a vývoje trhu práce v kraji Vysočina za rok 2008* [online]. [cit. 2013-03-13]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/analyza_2008.pdf

Úřad práce v Jihlavě: Analýza stavu a vývoje trhu práce v kraji Vysočina za rok 2009. *Úřad práce v Jihlavě: Analýza stavu a vývoje trhu práce v kraji Vysočina za rok 2009* [online]. 2010 [cit. 2013-03-13]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/analyzak2009.pdf

Úřad práce v Jihlavě: Analýza stavu a vývoje trhu práce v kraji Vysočina za rok 2011. *Úřad práce v Jihlavě: Analýza stavu a vývoje trhu práce v kraji Vysočina za rok 2008*

[online]. 2012 [cit. 2013-03-13]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/analyza_stavu_a_vyvoje_trhu_prace_v_kraji_vysocina_za_rok_2011-web.pdf

Seznam ostatních zdrojů

Mladá Fronta: E15. Praha: Mladá fronta a.s., 2013, č. 1309. ISSN 1803-4543.

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Seznam grafů

Graf 1: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst……36

Graf 2: Ukončené pracovní poměry dle paragrafů NEZA Pelhřimov s.r.o……..44

Graf 3: Ukončení pracovních poměrů podle let NEZA Pelhřimov s.r.o……...46

Seznam tabulek

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu podle krajů k 31. 1. 2013……38

Tabulka 2: Pracovní pozice zaměstnanců……42

Tabulka 3: Počet nástupů, výstupů a celkový počet zaměstnanců……...46

Tabulka 4: Počet nezaměstnaných a volných pracovních míst ……...52

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Vzor výpovědi § 52 písm. e) ZP…… I

Příloha B – Vzor výpovědi § 55 písm. b) ZP…… II

Příloha C – Vzor dohody o RPP § 49 ZP……. III

Příloha D – Vzor výpovědi § 52, písm. c) ZP …….. IV

Příloha E – Vzor oznámení o zrušení PP § 66 ZP……V

PŘÍLOHY

Příloha A - Vzor výpovědi § 52 písm. e) ZP

Zaměstnanec **.....**

bytem .....

Výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. e) zákoníku práce

Dne …… jste předložil zaměstnavateli kvalifikovaný lékařský posudek, z něhož jednoznačně vyplývá, že jste pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci. Protože zaměstnavatel pro Vás nemá jinou vhodnou práci, prozatím z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele nepracujete.

S ohledem na tuto skutečnost Vám v souladu s § 52 písm. e) zákoníku práce dáváme výpověď z pracovního poměru.

Váš pracovní poměr skončí uplynutím 2měsíční výpovědní doby, která v souladu s § 51 odst. 2 zákoníku práce začne prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi,tj. .....

V Pelhřimově, dne .....

...…….....……

zaměstnavatel

(podpis oprávněného zaměstnance)

Příloha B - Vzor výpovědi § 55 písm. b) ZP

Zaměstnanec **.....,** bytem .....

Rozvázání pracovního poměru výpovědí

Dávám Vám tímto výpověď z pracovního poměru. ve smyslu § 55 b) zákoníku práce pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. V naší společnosti pracujete jako zámečník, **podle § 55 písm. b) Zákoníku práce Vám oznamuji skončení pracovního poměru pro porušení pracovních povinností,** vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k Vámi vykonávané práci, **zvlášť hrubým způsobem**, kterého jste se dopustil tím, že jste bez doložení přijatelné omluvy nedocházel do zaměstnání od ..... dosud. **Váš pracovní poměr v naší společnosti skončí dnem doručení tohoto oznámení.**

Žádám Vás, aby jste odevzdal věci Vám poskytnuté a vyzvedl si veškeré doklady spojené s odchodem ze zaměstnání.

V Pelhřimově, dne .....

.....

zaměstnavatel

(podpis oprávněného zaměstnance)

Příloha C - Dohoda o RPP § 49 ZP

NEZA Pelhřimov , spol. s r.o., se sídlem K Silu 1966, 393 01 Pelhřimov

(dále jako „**Zaměstnavatel**“)

a

XY, rodné číslo ....., bytem **.....,**

(dále jako „**Zaměstnanec**“)

uzavírají dle ustanovení § 49 zákoníku práce tuto

dohodu o rozvázání pracovního poměru

Zaměstnanec a Zaměstnavatel tímto rozvazují pracovní poměr založený pracovní smlouvou uzavřenou dne ....., na základě které Zaměstnanec pracoval u Zaměstnavatele jako .....

Tento pracovní poměr skončí dnem .....

Dohoda je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnanec.

V Pelhřimově, dne .....

…… ……

podpis zaměstnance zaměstnavatel

(podpis oprávněného zaměstnance)

Příloha D - Výpověď § 52 písm. c)

Zaměstnanec **XY**, bytem .....

Výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce

V souvislosti s rozhodnutím ředitele č. 1/2009 ze dne 27. 1. 2009 o snížení stavu zaměstnanců, za účelem zvýšení efektivnosti práce, Vám v souladu s § 52 písm. c) zákoníku práce dáváme výpověď z pracovního poměru.

Váš pracovní poměr skončí uplynutím 2 měsíční výpovědní doby, která v souladu s § 51 odst. 2 zákoníku práce začne prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

Odstupné ve výši 3 násobku průměrného výdělku Vám bude v souladu s § 67 zákoníku práce vyplaceno po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy.

V Pelhřimově, ...

……..

zaměstnavatel

(podpis oprávněného zaměstnance)

Příloha E - Oznámení o zrušení PP § 66 ZP

NErezová ZAřízení

Vývoj, výroba a prodej výrobků z nerezové oceli

Pro veřejné stravování, gastronomii a zdravotnictví

ČSN EN ISO 9001:2001

Zaměstnanec **.....**, bytem .....

Oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Dne ..... s Vámi byla uzavřena pracovní smlouva, přičemž byla současně písemně sjednána zkušební doba.

Oznamujeme Vám tímto, že Váš pracovní poměr ke dni ..... rušíme ve zkušební době.

V Pelhřimově, dne .....

……

zaměstnavatel

(podpis oprávněného zaměstnance)

NEZA Pelhřimov, spol. s r.o. IČO : 45021155 Bankovní spojení:
K silu 1966 DIČ, USt-ID : CZ45021155 Komerční banka, a.s. Pelhřimov
CZ-393 01 Pelhřimov
e-mail : obchod@neza.cz Konto: 78-0062980227/0100 EUR IBAN: CZ5201000000780062980227
tel. : +420-565301610 Konto: 395440-261/0100 CZK IBAN: CZ5401000000000395440261
fax : +420-565301622 SWIFT, BIC: KOMBCZPPXXX
Registrace v obch. rejstříku u krajského soudu v Č. Budějovicích pod spisovou zn. oddíl C, vložka 1346 ze dne 30.3.1992

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Miroslava Martincová

Obor: Manažerská studia – Řízení lidských zdrojů

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Propouštění pracovníků

Rok: 2013

Počet stran textu bez příloh: 47

Celkový počet stran příloh: 5

Počet titulů českých použitých zdrojů: 12

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 13

Počet ostatních zdrojů: 1

Vedoucí Práce: PhDr. Milan Smutný