

**ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.**

Studijní program: B0413P050002 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: Specializace Řízení lidských zdrojů

**ZPŮSOBY UKONČENÍ PRACOVNÍHO  
POMĚRU VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI**  
**Bakalářská práce**

**Karin ROSŮLKOVÁ**

Vedoucí práce: Ing. Kateřina Kulhavá, M.A.



ŠKODA AUTO Vysoká škola

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Karin Rosůlková**

Studijní program: Ekonomika a management

Specializace: Řízení lidských zdrojů

Název tématu: **Způsoby ukončení pracovního poměru ve vybrané společnosti**

Cíl: Cílem bakalářské práce je analyzovat konkrétní způsoby ukončení pracovního poměru ve vybrané společnosti. V teoretické části budou popsány jednotlivé zákonné způsoby ukončení pracovního poměru a empirický výzkum bakalářské práce se bude zabývat zhodnocením současného stavu v daném podniku s případným doporučením vycházejícím z výsledné analýzy podniku.

Rámcový obsah:

1. Úvod
2. Způsoby ukončení pracovního poměru
3. Charakteristika vybraného podniku
4. Empirický výzkum
5. Závěr

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. DOLEŽÍLEK, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovních právních*. 3. vyd. Wolters Kluwer, a.s., 2015. 391 s. Judikatura. ISBN 978-80-7478-886-4.
2. *Zákony 2022 III. část A: Zákony III/2022 část A 26. ročník úplná znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1.1.2022*. Poradce s.r.o., 2022. 512 s.
3. ŠUBRT, B. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovních právních vztahů v souvislostech*. Olomouc: Anag, 2019. 248 s. ISBN 978-80-7554-218-2.
4. *EU labour law*. Edward Elgar Publishing, 2013. 271 s. Elgar European Law. ISBN 9781781004357.

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2021

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2022

L. S.

Elektronicky schváleno dne 18. 5. 2022

**Karin Rosůlková**

Autorka práce

Elektronicky schváleno dne 19. 5. 2022

**Ing. Kateřina Kulhavá, M.A.**

Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 19. 5. 2022

**doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.**

Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno dne 19. 5. 2022

**doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.**

Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval(a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom(a), že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne 5.12. 2022

Děkuji Ing. Kateřině Kulhavé, M.A. za odborné vedené závěrečné práce, poskytování rad a informačních podkladů.

## Obsah

Úvod.....	7
1 Pracovní poměr .....	8
1.1 Postup před vznikem pracovního poměru .....	8
1.2 Pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru .....	9
2 Způsoby ukončení pracovního poměru.....	11
2.1 Dohoda.....	12
2.2 Výpověď.....	12
2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru.....	16
2.4 Zrušení ve zkušební době .....	17
2.5 Hromadné propouštění.....	18
2.6 Další případy skončení pracovního poměru .....	18
3 Představení vybrané společnosti .....	20
3.1 Popis postupů při ukončení pracovního poměru ve vybrané společnosti	20
3.2 Kolektivní Smlouva.....	21
4 Analýza dat vybrané společnosti .....	26
4.1 Analýza dat zaměřená na způsoby ukončení pracovního poměru .....	27
4.2 Analýza dat na základě pohlaví, délky pracovního poměru, věku a profese	36
4.3 Zhodnocení společnosti XY.....	41
Závěr .....	44
Seznam literatury .....	45
Seznam obrázků a tabulek.....	46

## Seznam použitých zkratek a symbolů

PP	Pracovní poměr
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
ZPr	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

## Úvod

Téměř každý z nás se v životě stane účastníkem pracovněprávního vztahu a je dobré vědět a znát, jaké práva a povinnosti plynou z obou smluvních stran. Tato práce bude podrobněji zaměřena na problematiku ukončení pracovního poměru a cílem bakalářské práce bude, objasnit a přiblížit tuto problematiku. Práce bude dělena na dvě části, na část teoretickou a empirickou. V teoretické části budou popsány jednotlivé zákonné způsoby ukončení pracovního poměru. Praktická část práce bude zaměřena na vybranou společnost a následnou analýzu z poskytnutých dat. Dalším cílem práce bude tedy provést analýzu vybraného podniku na základě poskytnutých dat a provést empirický výzkum, který se bude zabývat zhodnocením současného stavu daného podniku s případným doporučením vycházejícím z výsledné analýzy podniku.

První kapitola se bude zabývat pracovním poměrem obecně. Co předchází tomu, než vznikne, jak vznikne a jaké jsou jeho právní náležitosti. Druhá kapitola bude věnována celkové problematice ukončení pracovního poměru. Budou zde podrobněji rozebrány a vysvětleny jednotlivé zákonné způsoby ukončení pracovního poměru. Kapitola třetí představuje vybranou společnost, její postupy při ukončení pracovního poměru a také benefity, které firma dle své kolektivní smlouvy nabízí a dají se využít při ukončení pracovního poměru. Poslední čtvrtá kapitola bude věnována empirickému výzkumu. Budou zde zobrazena analyzovaná data poskytnutá vybranou společností, které budou následně graficky zpracované do jednotlivých grafů a tabulek. Poté proběhne zhodnocení společnosti a budou navržena případná doporučení.



# 1 Pracovní poměr

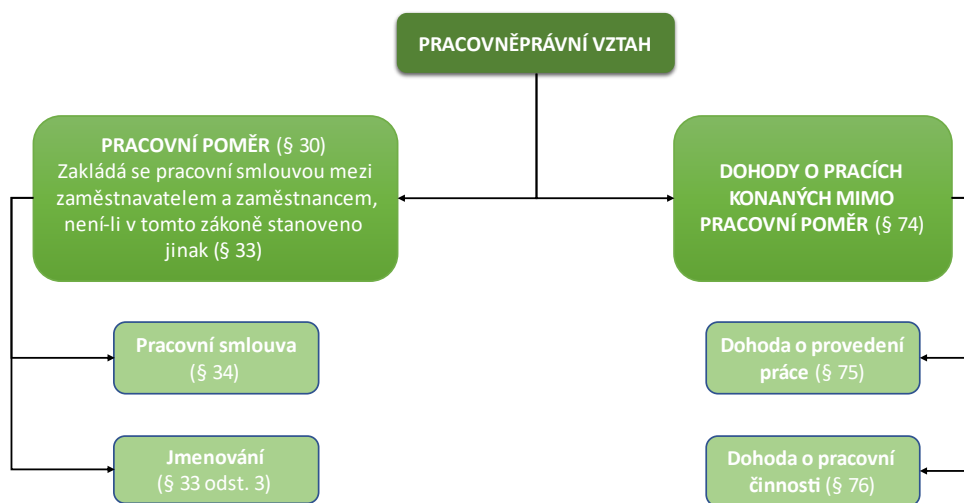
První kapitola bude zaměřena na pracovní poměr obecně, jak vzniká, jaký zákon ho upravuje, jaké jsou druhy pracovního poměru aj. Problematiku týkající se ukončení pracovního poměru, na kterou je bakalářská práce přímo zaměřena, bude podrobněji popsána v kapitole č. 2. Náležitosti pracovního poměru jsou stanoveny v zákoníku práce podle české legislativy, konkrétně tedy v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Kapitola o pracovním poměru se nachází v části druhé – pracovní poměr §30 - §72a. Zákon prošel novelizací s platností od 01.01.2022 se splatností k 31.12.2024. Nový zákoník práce je postaven na principu „co není zákonem zakázáno, je povoleno“.

## 1.1 Postup před vznikem pracovního poměru

Subjektem pracovního poměru je zaměstnanec a zaměstnavatel. Za zaměstnance se považuje fyzická osoba, která se zavazuje k výkonu práce v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel je naopak osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Pracovní poměr lze tedy definovat jako právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Vzniká mezi nimi závazek, kdy zaměstnanec má povinnost vykonávat práci, za kterou mu bude poté zaměstnavatelem vyplacena odměna v podobě mzdy nebo platu (zákoník práce, 2022).

Před vznikem pracovního poměru je zaměstnavatel povinný seznámit svého budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi, které pro něj z pracovní smlouvy vyplývají. Dále ho seznámí s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za kterých bude danou práci vykonávat. Zaměstnavatel také zajišťuje, aby se zaměstnanec před nástupem podrobil vstupní lékařské prohlídce. Všechny tyto povinnosti vyplývají ze zákoníku práce, kterým se musí zaměstnavatel řídit (Hloušková, 2022).

## 1.2 Pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru



Zdroj: zpracováno dle Richter, 2009, s. 35

### **Obr. 1 Pracovněprávní vztah**

Jak můžeme vidět na obrázku 1, možností, jakými způsoby vzniká pracovní poměr, je několik. Jsou zde přehledně znázorněny jednotlivé druhy pracovněprávního vztahu, které mohou podle zákoníku práce (2022) nastat. Jako jeden z nejčastějších způsobů je uzavření pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Každá pracovní smlouva musí obsahovat určité náležitosti a informace.

Zákoník práce (2022) říká, že pracovní smlouva musí obsahovat náležitosti jako je druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Další informace o pracovního poměru nejsou povinným obsahem pracovní smlouvy, ale zaměstnavatel je povinen o nich písemně informovat zaměstnance. Týká se to např. výše odměny za práci, způsobu odměňování, údaje o délce dovolené atd. Pracovní smlouva se uzavírá písemně a každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení.

Na začátku pracovního poměru se ve většině případů sjednává zkušební doba. Hloušková (2022) uvádí, že zkušební doba slouží k tomu, aby obě strany mohli zhodnotit, zda jim vzniklý pracovní poměr vyhovuje a chtějí v něm do budoucna pokračovat či nikoliv. Ve zkušební době lze totiž ukončit pracovní poměr z obou stran, a to bez udání důvodu. Zkušební doba nemůže být delší jak tři po sobě jdoucí

měsíce (šest měsíců, pokud se jedná o vedoucího zaměstnance) (zákoník práce, 2022).

Podle zákoníku práce (2022) může být pracovní poměr sjednán na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Doba určitá lze sjednat nejdéle na 3 po sobě jdoucí roky od vzniku pracovního poměru a může být opakována nejvýše dvakrát. Pracovní poměr může také vzniknout jmenováním, a to v případech stanovených zvláštním právním předpisem. Týká se to především vedoucích funkcí např. u organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, příspěvkové organizace atd. V těchto případech přesně definovaných zákoníkem práce (2022) nelze založit pracovní poměr na základě sepsání pracovní smlouvy, ale pouze jmenováním.

Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán dle pracovní smlouvy jako den nástupu do práce. Po vzniku pracovního poměru je vázán zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a odměňovat ho za vykonanou práci v podobě mzdy nebo platu. Zaměstnanec je naopak povinen dodržovat věci vyplývající ze sjednaného pracovního poměru a vykonávat přidělenou práci podle pokynů zaměstnance. Provádět změny pracovního poměru je možné pouze se souhlasem obou smluvních stran. Za změny se považuje např. změna druhu práce, města výkonu práce atd. (Hloušková, 2022).

Pokud se zaměstnanec nedostaví ve sjednaný den nástupu do práce bez důvodu překážky v práci nebo se zaměstnavatel do týdne o této překážce nedozví, je možné ze strany zaměstnavatele od pracovní smlouvy odstoupit. Další možností uzavření pracovněprávního vztahu je sjednání dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto dohody jsou určeny pro výkony pracovních činností menšího rozsahu a spíše jen jako doplňkové k hlavnímu pracovnímu poměru. První možností je dohoda o provedení práce. Ta nesmí přesáhnout více jak 300 hodin za rok a pokud výše odměny za vykonanou práci za kalendářní měsíc přesáhne částku 10 000 Kč, strhává se zdravotní i sociální pojištění. Druhou možností je dohoda o pracovní činnosti, která nesmí po celou dobu sjednání překročit polovinu standardní týdenní pracovní doby (zákoník práce, 2022).

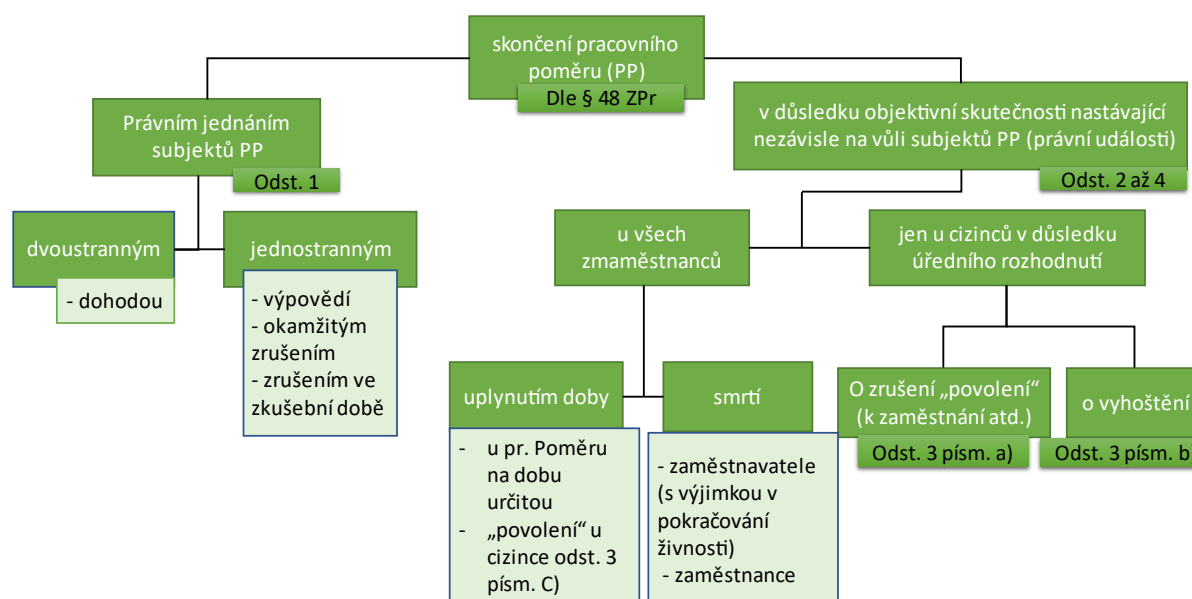
## 2 Způsoby ukončení pracovního poměru

Druhá kapitola bude zaměřena na podrobnější vysvětlení problematiky týkající se ukončení pracovního poměru. Existují pravidla, kdy, za jakých podmínek a jakým způsobem se může nebo nemůže určitý způsob ukončení pracovního poměru použít. Důvodem je, aby byly obě strany tohoto pracovněprávního vztahu chráněny a nedocházelo ke zneužívání. zákoník práce by tedy měl zajistit, aby rozloučení bylo slušné, kultivované a s rozumnou kompenzací.

Pracovní poměr může být podle zákoníku práce (2022) ukončen pouze:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době.

Na obrázku 2 můžeme vidět zjednodušeně a přehledně zobrazené jednotlivé možnosti ukončení pracovního poměru podle zákoníku práce (2022).



Zdroj: zpracováno dle Pichtr, 2021, s. 258

**Obr. 2 Schéma znázorňující způsoby ukončení pracovního poměru v členění vyplývajícím z §48 zákoníku práce**

## **2.1 Dohoda**

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediné dvoustranné právní jednání. Znamená to, že k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru je potřeba souhlasu obou smluvních stran. Je to tedy velmi optimální způsob, jak ukončit pracovní poměr, jelikož se mohou dohodnout tak, aby byli, co nevíce spokojené obě smluvní strany (Hůrka, 2020).

Pracovní poměr ukončen tímto způsobem končí dnem, který je v dohodě uveden jako den skončení. Nejčastěji je to stejný den jako kdy byla dohoda sjednána. Dohoda musí být písemně a každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení (Hloušková, 2022).

V dohodě nemusí být uveden důvod rozvázání pracovního poměru. Pokud ale ukončuje zaměstnanec pracovní poměr z organizačních důvodů či zdravotních důvodů, je v jeho zájmu požadovat uvedení důvodu, neboť v těchto případech náleží zaměstnanci odstupné (Hůrka, 2020).

## **2.2 Výpověď**

Na rozdíl od dohody je výpověď z pracovního poměru jednostranný právní jednání. To znamená že při podání výpovědi nemusí druhá strana souhlasit a většinou také nesouhlasí. Při výpovědi je také důležité rozlišovat z které smluvní strany je výpověď podána (Hloušková, 2022).

Pokud byla výpověď podána, tak pracovní poměr zaniká uplynutím výpovědní doby. Účelem výpovědní doby je zachování pracovního poměru po určitou dobu, během které pracovní poměr stále trvá, i přesto že jedna ze smluvních stran dala najevo svoji vůli k ukončení pracovního poměru (Hůrka, 2020).

Tato doba slouží zaměstnanci k zachování jeho dosavadních příjmů ze zaměstnání po dobu určitou a využít tento časový úsek k hledání nového zaměstnání. Mělo by se tak předejít výpadku příjmů ze zaměstnání či následného zhoršení sociální úrovně zaměstnance. Z pohledu zaměstnavatele může tato doba posloužit k organizačnímu a administrativnímu ukončení spolupráce se zaměstnancem, předání nezbytných písemností a věcí. Dále také k výběru nového zaměstnance, který následně práci převezme (Hůrka, 2020).

Výpovědní doba je dle zákona jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele stejná a činí nejdéle dva měsíce. Zákon ji však umožňuje prodloužit individuální smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (zákoník práce, 2022).

Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi. Od doručení výpovědi do konce daného měsíce tak vzniká jakési mezidobí, když již byla výpověď podána, ale výpovědní doba ještě neběží. Po formální stránce musí být výpověď sepsána písemně. Účinnost výpovědi nastává doručením druhé straně, které je třeba provést osobně (Hůrka, 2020).

### **2.2.1 Výpověď daná zaměstnancem**

V případě že výpověď podá zaměstnanec, je možné jednostranné ukončení tohoto právního vztahu bez věcných důvodů. To znamená, že zaměstnanec může podat výpověď z jakéhokoliv důvodu, a to i bez jeho uvedení (zákoník práce, 2022).

### **2.2.2 Výpověď daná zaměstnavatelem**

V případě, že se pracovní poměr nemůže dále úspěšně realizovat, by měl mít také i zaměstnavatel možnost jednostranné standardního ukončení pracovního poměru. V tomto případě ale hraje výraznou roli ochrana zaměstnance, jelikož je považován za slabší stranu pracovního poměru. Podmínkou platnosti výpovědi musí být přesné vymezení jejího důvodu. Nestačí pouhý opis zákonného důvodu či odkazování na něj. Dle individuálních okolností musí být ve výpovědi uveden důvod, tak aby jej nebylo možné zaměnit s jiným výpovědním důvodem. Například specifikované rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně nebo konkrétně popsání v čem zaměstnanec porušuje své povinnosti (Hůrka, 2020).

Zákoník práce (2022) říká, že výpověď může dát zaměstnavatel zaměstnanci pouze z osmi stanovených důvodů. Jedná se obecně o tři okruhy skutečností, týkající se organizačních změn, zdravotního stavu zaměstnance a další důvody spočívající v osobě zaměstnance, kam můžeme zařadit chování a pracovní schopnosti zaměstnance.

## **Organizační důvody**

Jedná se o případy, kde se zaměstnavatelem děje něco zvenčí. Dochází buď ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. V případě výpovědi z důvodu nadbytečnosti zaměstnance předchází organizační změna, o níž bylo rozhodnuto před danou výpovědí zaměstnanci, nadbytečnost zaměstnance a existence příčinné souvislosti mezi těmito dvěma případy. (Hůrka, 2020).

Hůrka (2020) uvádí, že zaměstnavatel se může rozhodnout sám, který z dotčených zaměstnanců bude považovat za nadbytečného a dostane výpověď. Musí ale skutečně dojít ke zrušení pracovního místa tohoto zaměstnance. Pokud se pracovní místo pouze přejmenuje, nebo se vytvoří úplně nové pracovní místo s jiným názvem, ale pracovní náplň je stejná, nepovažuje se to za nadbytečnost zaměstnance. Přidělí-li zaměstnavatel zaměstnanci ve výpovědní době jinou práci, která odpovídá té v pracovní smlouvě, je to považováno tak, že není důvod ke zrušení pracovního poměru, neboť organizační změna nebude mít tím pádem za následek, že zaměstnanec nemůže již konat práci podle pracovní smlouvy. Dle zákoníku práce (2022) při výpovědi z organizačních důvodů, musí být zaměstnanci vyplaceno odstupné v minimální výši trojnásobného průměrného měsíčního výdělku.

## **Zdravotní důvody**

Další dva důvody se týkají zdravotního stavu zaměstnance, přesněji jeho zdravotní nezpůsobilosti. Pro podklad výpovědi je potřeba mít lékařský posudek, v němž lékař rozhodne, zda je zaměstnanec vzhledem k jeho zdravotnímu stavu schopen danou práci vykonávat či nikoliv. Pokud není schopen práci vykonávat, zaměstnavatel mu v tomto případě může dát výpověď. Může se jednat o pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí. Dále se může jednat o dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost. V tomto případě zaměstnanec nemůže dlouhodobě vykonávat dosavadní práci díky zdravotnímu postižení, které není z důvodu pracovního úrazu ani nemoci v povolání (Hůrka, 2020).

## **Důvody spočívající v osobě zaměstnance**

Tyto důvody se týkají schopností zaměstnance, v podobě pracovních výsledků či přímo chování zaměstnance. Jedná se přesněji o nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce. Předpoklady pro výkon práce stanovuje předpis. Jedná se např. o vyučení či vzdělání. Zaměstnanec by měl tyto předpoklady splňovat již při přijetí do pracovního poměru, může se ale stát, že vlivem právní úpravy je již nesplňuje nebo se požaduje jejich obnovování a zaměstnanec je tímto vlivem pozbude (Hůrka, 2020).

Mezi nesplňování pracovních požadavků patří také neuspokojivé pracovní výsledky. Je to velmi častý používaný výpovědní způsob, zaměstnavatel však musí tento důvod průkazně dokázat a odůvodnit. V tomto případě ale nelze výpověď podat okamžitě, zaměstnavatel musí nejdříve zaměstnance písemně upozornit. Obsahem písemného upozornění by mělo být vymezení nedostačujících pracovních výsledků na základě pracovní povinnosti, vyplývají ze sjednané pracovní smlouvy. Dále poskytnutí přiměřené lhůty k odstranění těchto nedostatků a v případě jejich přetrvávání, upozornění na možnost výpovědi dle zákoníku práce. (Hůrka, 2020).

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu pouze byl-li upozorněn v posledních 12 měsících před dáním výpovědi a zaměstnanec své nedostatky v přiměřené době neodstranil. V případě výpovědního důvodu v podobě porušování povinností se základním znakem zavinění na straně zaměstnance lze podle Hůrka (2020) rozlišovat trojí intenzitou:

- méně závažné,
- závažné,
- závažné zvláště hrubým způsobem.

Určení míry porušení pracovních skutečností závisí na jednotlivých okolnostech daného případu a jejich následné posouzení. V praxi se toto nejčastěji týká např. neomluvené absence, pozdní příchody, vykonávání práce pod vlivem alkoholických nápojů, poškození věcí zaměstnavatele, neuposlechnutí pokynu zaměstnavatele atd. (Hůrka, 2020).



### **2.2.3 Ochrana před výpovědí**

Ochrana podle českého pracovního práva můžeme rozdělit do dvou způsobů. Jako první zákoník práce (2022) zakazuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď v ochranné době. Jedná se o situace, kdyby by bylo obecně řečeno obdržení výpovědi pro zaměstnance příliš tvrdé. Ochrana se týká výslovně jen některých výpovědních důvodů.

Hůrka (2020) vymezuje skutečnosti které se týkají zákazu výpovědi. Řadí se sem pracovní neschopnost (včetně ústavního ošetřování a lázeňského léčení), vojenské cvičení, dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce, těhotenství, mateřská dovolená, rodičovská dovolená a uznání dočasné nezpůsobilosti pro noční práci u zaměstnance, který pracuje v noci.

Druhým projev ochrany se týká situace, kdy byla zaměstnanci podána výpověď již před počátkem ochranné doby. Na rozdíl od předchozí situace je v tomto případě výpověď podána zaměstnanci bez důvodu pro vznik ochranné doby a tyto situace nastali až později (Hloušková, 2022).

V případě že trvají delší dobu a mohli ztížit zaměstnanci hledání nového zaměstnání ve výpovědní době, právní úprava nestanovuje zákaz výpovědi, ale pouze prodlužuje dobu trvání pracovního poměru. Poskytuje prodloužení až do doby odstranění skutečnosti, která mu v tom bránila. Zaměstnanec by tak měl mít dostatečný časový prostor, aby si nové zaměstnání mohl najít (Hůrka, 2020).

## **2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru**

Okamžité zrušení pracovního poměru je velmi výjimečný způsob, jak rozvázat pracovní poměr. Zákoník práce (2022) dává možnost ukončit tímto způsobem pracovní poměr jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli. Pracovní poměr končí okamžikem doručení zrušovacího projevu o okamžitém zrušení poměru.

### **2.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem**

Důvody, kdy zaměstnavatel může ukončit se zaměstnancem pracovní poměr tímto způsobem je při pravomocném odsouzení zaměstnance k nepodmíněnému trestu odnětí svobody pro úmyslný trestný čin, a to na delší dobu než jeden rok. To znamená že musí jít o rozsudek který zaměstnance omezuje účastnit se pracovního procesu nejméně jeden rok (Hloušková, 2022).

Pokud zaměstnanec spáchal úmyslné trestný čin při plnění pracovních procesů nebo s ním v přímé souvislosti, poskytuje zákoník práce (2022) možnost ukončit s ním okamžitě pracovní poměr, pokud byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců.

Další důvod pro okamžité ukončení pracovního poměru je zaviněné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů týkajících se výkonu práce zaměstnance. Intenzita porušení povinnosti musí být posouzená jako porušení zvláště hrubým způsobem. Důvod okamžitého zrušení musí být uveden v písemném zrušovacím projevu takovým způsobem, aby bylo jasné, jaké jsou důvody, které vedli k rozvázání pracovní poměru (Hloušková, 2022).

### **2.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem**

Zaměstnanec může podle zákoníku práce (2022) pracovní poměr ukončit okamžitě pouze ve dvou případech. Prvním případem je situace kdy zaměstnanec nemůže podle vydaného lékařského posudku nebo podle rozhodnutí příslušného správního orgánu, který posudek přezkoumává, dále konat práci bez vážného ohrožení jeho zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil během 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce (Hloušková, 2022).

Druhým důvodem pro okamžité zrušení je skutečnost, kdy zaměstnavatelem nevyplatil zaměstnanci mzdu/plat, náhradu mzdy/platu nebo jakoukoliv jeho část ani do 15 dnů po uplynutí období její splatnosti. Odměna za vykonanou práci je splatná po vykonání práce, nejdéle do konce následující kalendářního měsíce, až od té doby lze počítat 15 dnů (Hloušková, 2022).

### **2.4 Zrušení ve zkušební době**

Hloušková (2022) uvádí, že zrušení pracovní poměru ve zkušební době je jednostranným právním jednáním zaměstnance nebo zaměstnavatele. Dochází ke zrušení pracovního poměru dnem doručení, popřípadě dnem pozdějším, který je v něm uveden. Ve zkušební době lze pracovní poměr rozvázat z jakéhokoliv důvodu, a i bez uvedení tohoto důvodu. Hůrka (2022) dodává, že zrušení musí být provedeno písemně a doručeno druhé smluvní straně. Jediným omezením pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době je zákaz pro zaměstnavatele v prvním 14 kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti.

## **2.5 Hromadné propouštění**

Hromadné propouštění je situace, kdy zaměstnavatel ukončí v krátké době pracovní poměr s větším počtem zaměstnanců. Zákoník práce (2022) upravuje, kolik zaměstnanců ve vazbě na jejich celkový počet může být propuštěno, aby se jednalo o hromadné propouštění. Pokud je alespoň pět zaměstnanců, kteří obdrželi výpověď z organizačních důvodů, započítávají se do počtu i zaměstnanci, kteří ukončili pracovní poměr dohodou rovněž z organizačních důvodů. Naopak pokud končí většina zaměstnanců dohodou a výpovědí není ani pět, nejedná se o hromadné propouštění (Hůrka, 2020).

Pokud jde o hromadné propouštění, zaměstnavatel musí tuto skutečnost a otázky k ní vyplývající ze zákoníku práce (2022) projednat s odborovou organizací. Dále je zaměstnanec povinen informovat Úřad práce a vypracovat pro něj písemnou zprávu o svém rozhodnutí. Ve zprávě je především povinen uvést celkový počet zaměstnanců, kterých se to týká a jejich profesní zařazení. Pracovní poměr v tomto případě skončí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce České republiky (Hloušková, 2022).

## **2.6 Další případy skončení pracovního poměru**

Jsou to skutečnosti, které vedou k ukončení pracovního poměru, ale subjekty nemají možnost tuto skutečnost nijak ovlivnit.

### **Smrt**

Zaměstnanec je vázán pracovní smlouvou konat práci osobně, a tudíž touto skutečností jej není možno nahradit. Smrt zaměstnavatele může mít následky především když je fyzickou osobou. Pokud nedojde k právnímu nástupnictví na pozici zaměstnavatele, dojde k rozvázání pracovního poměru. Právnímu nástupnictví může dojít pouze v případě, že živnost bude pokračovat i nadále (Hůrka, 2020).

### **Rozhodnutí**

Další právní událostí, která vede ke skončení pracovního poměru je rozhodnutí státního orgánu, které se týká pracovního poměru cizince či fyzické osoby bez státní příslušnosti. Důvodem může být rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu či k zaměstnání nebo uplynutí doby, na které bylo povolení k pobytu vydáno. Dalším

důvodem může být rozsudek, kterým je trest vyhoštění z území České republiky (Hůrka, 2020).

### **Uplynutí doby**

Pod tímto pojmem se rozumí skočení na základě uplynutí doby určité, na kterou byl pracovní poměr sjednán. Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou zaniká k poslednímu dni sjednané doby. Může se sem zařadit u některých povolání i dosažení určitého věku např. odchod do důchodu (Hůrka, 2020).

### **3 Představení vybrané společnosti**

Pro praktickou část této práce byla vybrána společnost s nadnárodním charakterem, která poskytla anonymizovaná data jako podklad empirické části této práce. I přes to, že jsou data anonymní, tak jsou i tak stále velmi citlivé. Vybraná společnost si proto nepřála být jmenována a je pro ni v práci použit název XY.

Společnost XY disponuje v automobilovém průmyslu. V roce 2021 zaměstnávala společnost XY více než 36 tisíc zaměstnanců. Vysoký počet zaměstnanců je také jeden z důvodů, proč byla firma vybrána, jelikož počet ukončených pracovních poměrů se v této společnosti bude pohybovat k tisícům a poskytne tak větší měřítko pro analýzu.

#### **3.1 Popis postupů při ukončení pracovního poměru ve vybrané společnosti**

Podnik XY má velký počet zaměstnanců (více než 36 tisíc) a také proto má více než jen jedno personální oddělení. Každý oddělení má na starosti jiný okruh zaměstnanců a každého zaměstnance spravuje jeden příslušný personalista, na kterého se zaměstnanec může vždy obrátit. Pokud chce zaměstnanec ukončit pracovní poměr musí se dostavit na své příslušné personální oddělení a zde se rozhodne, zda bude chtít využít možnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí či dohodou.

Pokud se rozhodne rozvádět pracovní poměr dohodou, personalista mu předá „Návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou“. Vyplní zde základní osobní informace a jeho vedoucí by se měl vyjádřit, zda s rozvázáním poměru souhlasí či nikoliv. Pokud vyjádření bude kladné, sepíše se dále „Dohoda o rozvázání pracovního poměru“.

Jestli že vedoucí nesouhlasí s dohodou nebo se zaměstnanec rozhodne pro tuto možnost sám, může zaměstnanec podat výpověď. Sepíše se „Výpověď z pracovního poměru“, kde vyplní osobní informace. Na rozdíl od dohody, je podpisem zaměstnance a vyplněním, výpověď již platná a od tohoto okamžiku začíná podle zákona běžet dvouměsíční výpovědní lhůta.

Další operace při výstupu zaměstnance se již shodují. Personalista těsně před nebo v den výstupu předá zaměstnanci „Výstupní list“. S tím musí zaměstnanec obejít

příslušné oddělení – svého vedoucího pracovníka, mzdovou účetní a poté ho přinese zpět vyplněný na personalistiku, kde ho příslušný personalista jako poslední potvrdí.

Poté vystaví personalita zaměstnanci zápočtový list. Popřípadě pokud zaměstnanec bude dále shánět zaměstnání na Úřadu práce České republiky, vystaví mu ještě potvrzení o zaměstnání. Dále zaměstnanec odevzdá svoji průchodku a tímto pro něj pracovní poměr ve společnosti XY končí. Složka zaměstnance se poté na personalistice vyčistí od dokumentů, které není potřeba nadále uchovávat a je odvezena do archivu.

### 3.2 Kolektivní Smlouva

Společnost XY poskytuje také mnoho benefitů a pár z nich se týká i zpříjemnění odchodu do důchodu či odchodu do předčasného důchodu za výhodných podmínek. Tyto benefity jsou uvedeny v kolektivní smlouvě XY a mají sloužit jako odměna za věrnost firmě. Jako další možnost, kdy se vyplácí odstupné, může být rozvázání pracovního poměru čistě z organizačních či zdravotních důvodů.

#### Program seniority

Za seniora se ve společnosti XY považuje zaměstnanec, který je ve firmě nepřetržitě zaměstnán 30let a více. V případě nutnosti výpovědi seniora firmy XY z organizačních či zdravotních důvodů dochází k vyplacení peněžní sociální výpomoci. Její výše závisí na délce nepřetržitého zaměstnání ve společnosti XY (viz Tab. 1).

**Tab. 1 Výše odstupného v programu seniority**

počet let u zaměstnavatele	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
výše podpory v tis. Kč	136	138	139	141	142	144	145	147	148	150	151	153	154	156	157	159

Zdroj: Upraveno dle interních materiálů společnosti XY (2022)

## Odměna při odchodu do důchodu

Tento benefit se týká zaměstnanců, kteří dosáhli důchodového věku a ukončí pracovní poměr z důvodu odchodu do starobního důchodu po minimálně 10, 20, 30 nebo 40 letech nepřetržitého zaměstnání u zaměstnavatele. Bude jim vyplacena odměna ve výši násobků průměrného měsíčního výdělku. Konkrétní výše však závisí na počtu odpracovaných let v nepřetržitém pracovním poměru ve firmě XY (viz Tab. 2). Po dohodě s vedoucím může být rozvázání pracovního poměru z důvodu odchodu do starobního důchodu odloženo, musí být, ale písemně uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru nejpozději do 6 měsíců po dosažení důchodového věku a poté i v tomto případě zaměstnanec odměnu ve výši stanovených průměrných měsíčních výdělků obdrží.

**Tab. 2 Výše odstupného v programu Odměna při odchodu do důchodu**

počet let u zaměstnavatele	min. 10 let	min 20 let	min. 30 let	min. 40 let
násobek průměrného měsíčního výdělku	2	3	4	5

Zdroj: Upraveno dle interních materiálů společnosti XY (2022)

## Skončení pracovního poměru dohodou před dosažením důchodového věku

Dalším velkým benefitem je, že firma XY umožňuje zaměstnanci zvýhodněný odchod do předčasného důchodu ve smyslu platných právních předpisů. Po 10, 20, 30 nebo 40 letech nepřetržitého zaměstnání u zaměstnavatele. V takovém případě náleží zaměstnanci odměna ve výši stanovených průměrných měsíčních výdělků. Při skončení pracovního poměru dohodou před dosažením důchodového věku obdrží zaměstnanec tzv. vyrovnání dle kolektivní smlouvy firmy XY.

Minimálně 10, 20, 30 nebo 40 lety nepřetržitého zaměstnání u zaměstnavatele se rozumí posledních těchto let u zaměstnavatele, přičemž se jako desátý, dvacátý, třicátý, čtyřicátý rok se započítává i nedokončený rok v rámci kalendářního roku, v němž zaměstnanec odchází do důchodu. Zaměstnanec má nárok na předčasný starobní důchod (dle § 31 zákona 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění), jestliže získal potřebnou dobu pojištění a do důchodového věku mu chybí nejvýše tři roky. Po skončení pracovního poměru může každý zaměstnanec, který této možnosti využije, požádat o předčasný starobní důchod u Okresní správy sociálního

zabezpečení příslušné místu trvalého bydliště. Zaměstnanec, který po skončení pracovního poměru nebude zaměstnán u jiného zaměstnavatele nebo nebude mít jiné příjmy a ani za něho nebude zdravotní pojištění hradit stát (nebude registrován jako uchazeč o zaměstnání neboli nebude v důchodu), je povinen si platit minimální zdravotní pojištění.

Při odchodu do předčasného důchodu není firma ze zákona povinna vyplácet odstupné. V tomto případě zaměstnanci nabídne společnost příjemnou kompenzaci za předčasný odchod a firma může naopak uvolněné místo obsadit někým novým. Pro zaměstnance je výhodné, že se může sám rozhodnout po skončení pracovního poměru, jak využije času, který mu zbývá do starobního důchodu. Může se přihlásit na Úřad práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“) a pobírat podporu v nezaměstnanosti. Bauer (2022) uvádí že základní podmínkou nároku pro podporu v nezaměstnanosti je, aby zaměstnanec před zařazením do evidence ÚP ČR získal dobu důchodového pojištění alespoň 12 měsíců během posledních dvou let. Jestliže má zaměstnanec nárok na podporu v nezaměstnanosti, v tomto případě, pokud je zaměstnanci více jak 55 let, může ji podle ÚP ČR (2022) pobírat maximálně 11 měsíců. Výše této podpory se odvíjí od výše výdělků z posledního zaměstnání. Další možností bude si zažádat o předčasný starobní důchod nebo se rozhodne, že mu poskytnuté odstupné postačí do doby, než bude mít nárok na řádný starobní důchod.

Jsou dvě možnosti, podle kterých se určuje výše odstupného:

- a) Nepřetržitý pracovní poměr ve společnosti XY trval méně než 10 let a do dosažení důchodového věku chybí nejvýše 12 měsíců (viz Tab. 3).

**Tab. 3 Výše odstupného v při skončení pracovního poměru dohodou před dosažením důchodového věku, pokud trval méně než 10 let**

počet zbývajících měsíců	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
počet průměrných výdělků	3,8	5,4	7	8,3	9,5	10,5	11,4	12,2	12,8	13,3	13,6	13,8

Zdroj: Upraveno dle interních materiálů společnosti XY (2022)



- b) Nepřetržitý pracovní poměr ve společnosti XY trval 10 a více let a do dosažení důchodového věku chybí nejvýše 36 měsíců (viz Tab. 4,5,6).

**Tab. 4 Výše odstupného v při skončení pracovního poměru dohodou před dosažením důchodového věku, pokud trval 10 let a více (1. -12. měsíc)**

počet zbývajících měsíců	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
počet průměrných výdělků	3,8	5,4	7	8,3	9,5	10,5	11,4	12,2	12,8	13,3	13,6	13,8

Zdroj: Upraveno dle interních materiálů společnosti XY (2022)

**Tab. 5 Výše odstupného v při skončení pracovního poměru dohodou před dosažením důchodového věku, pokud trval 10 let a více (13. -24. měsíc)**

počet zbývajících měsíců	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
počet průměrných výdělků	14,8	15,2	15,7	16,2	16,7	17,2	18,8	18,3	18,9	19,6	20,2	21

Zdroj: Upraveno dle interních materiálů společnosti XY (2022)

**Tab. 6 Výše odstupného v při skončení pracovního poměru dohodou před dosažením důchodového věku, pokud trval 10 let a více (25. -36. měsíc)**

počet zbývajících měsíců	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
počet průměrných výdělků	21,5	22	22,5	23	23,5	24	24,5	25	25,5	26	26,5	27

Zdroj: Upraveno dle interních materiálů společnosti XY (2022)

Za zbývajcí měsíc od skončení pracovního poměru do dosažení důchodového věku je pro tyto účely považován i započatý měsíc.

## **Odstupné při ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z organizačních nebo zdravotních důvodů**

Zaměstnancům, u kterých se ukončí pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele z organizačních nebo zdravotních důvodů, nebo dohodou z uvedených důvodů, náleží při ukončení odstupné. Výše odstupného se odvíjí podle délky trvání nepřetržitého pracovního poměru ve společnosti XY (viz Tab. 7).

**Tab. 7 Výše odstupného při ukončení pracovního poměru z organizačních či zdravotních důvodů**

počet let u zaměstnavatele	do 10 let	min 10 let	min. 15 let	min. 20 let	min. 25 let	min. 30 let	min. 35 let
násobek průměrného měsíčního výdělku	3	4	6	8	10	12	14

Zdroj: Upraveno dle interních materiálů společnosti XY (2022)

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem ze zdravotních důvodů, které vznikly v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku. Pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval minimálně 35 let, náleží odstupné ve výši 14násobku průměrného měsíčního výdělku. Pro výpočet odstupného je rozhodným obdobím doba od posledního nástupu do společnosti XY.

V tabulce 8 můžete vidět odstupné podle zákoníku práce (2022) při skočení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů. Je zde zřetelné, že oproti minimálnímu zákonnému standartu poskytuje firma XY odstupné v daleko vyšší výši. Také navíc poskytuje odstupné i při skončení ze zdravotních důvodů, přičemž podle zákona ne u každé situace na něj má zaměstnanec nárok.

**Tab. 8 Výše odstupného podle zákoníku práce 2022**

počet let u zaměstnavatele	do 1 roku	1-2 roky	déle než 2 roky
násobek průměrného měsíčního výdělku	1	2	3

Zdroj: (zákoník práce, 2022)

## 4 Analýza dat vybrané společnosti

Cílem empirického výzkumu této práce bude provést analýzu poskytnutých dat, které jsou zaměřeny na způsoby ukončení pracovního poměru ve vybrané společnosti XY. Analyzovaná data mají odpovědět na dva okruhy vyhodnocení.

První otázkou je, jakým způsobem se ve společnosti XY ukončuje pracovní poměr nejčastěji a pokud to bude možné z dat vyhodnotit, tak také důvod, proč tomu tak je. Druhá část vyhodnocení bude zaměřena na pohlaví, věk, délku pracovního poměru a pracovní pozici zaměstnanců. Budeme se zabývat tím, v jakém věku ukončovali pracovní poměr zaměstnanci nejvíce a proč. Dále také po jaké době většinou ukončovali pracovní poměr a zdali to záviselo to na tom, jakou pracovní pozici vykonávali. Výsledná analýza poskytne odpovědi na většinu kladených otázek.

Poskytnutá data od společnosti XY evidují celkem 1 839 ukončených pracovních poměrů za kalendářní rok 2021. Data obsahují tyto informace o každém jednotlivém odchodu:

- měsíc ukončení pracovního poměru,
- datum nástupu,
- pohlaví,
- profesi,
- věk při ukončení pracovního poměru,
- zda byl pracovní poměr ukončen ze strany zaměstnance či zaměstnavatele,
- způsob ukončení pracovního poměru.

Nutno zmínit, že poskytnutá data o jednotlivých odchodech se budou týkat pouze kmenového personálu nikoliv agenturního. Tyto poskytnutá data budou následně zpracována do jednotlivých grafů a tabulek.

#### 4.1 Analýza dat zaměřená na způsoby ukončení pracovního poměru

Tato podkapitola se bude věnovat analýze z poskytnutých dat, které budou zaměřeny na informace ohledně způsobů ukončených pracovních poměrů ve společnosti XY za kalendářní rok 2021. Jak můžeme vidět na obrázku 3 v prvním kalendářním měsíci leden roku 2021 došlo k největšímu počtu (celkem 211) ukončených pracovních poměrů (dále jen „PP“). Naopak v měsíci následujícím (únor) jich proběhlo nejméně, tedy pouze 106 případů. Mohli bychom to přisuzovat k tomu, že se jedná o první následující měsíc po zaznamenání největšího úbytku zaměstnanců a zároveň je také nejkratším měsícem v roce. V průměru došlo měsíčně ke 153 ukončení PP.



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti XY

**Obr. 3 Měsíc ukončení pracovního poměru**

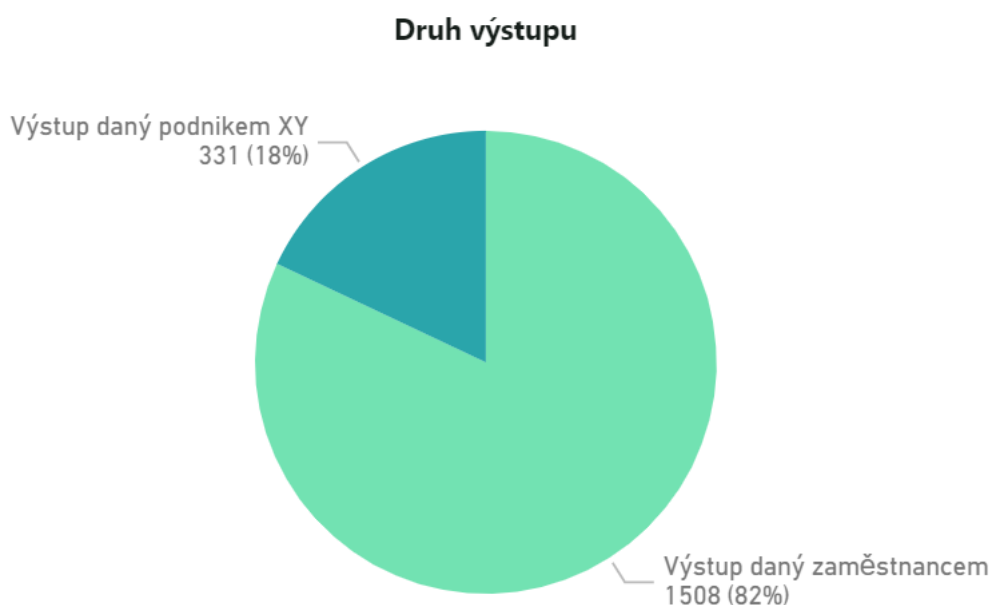
V tabulce 9 jsou v návaznosti na obrázek 3 znovu zobrazené počty ukončených PP v jednotlivých kalendářních měsících, a navíc jsou zde zobrazeny jednotlivé počty zaměstnanců firmy XY v týž měsích. Můžeme vidět, že ačkoliv se počty výstupů pohybují v každém kalendářním měsíci v řádu stovek, v návaznosti na celkový počet zaměstnanců netvoří ani 1 %. Na základě informací v tabulce jsme schopni vypočítat míru fluktuace. Pro výpočet byl použit Armstrongův vzorec (Armstrong, 2015, s.795), který se přesněji věnuje míře odchodů, jelikož fluktuace zahrnuje jak pohyb zaměstnance z podniku, tak i do podniku. Počet odchodů zaměstnanců za rok vydělíme průměrným počtem zaměstnanců za též období a pro výsledek v procentech vynásobíme stem. Pro výpočet bylo použito číslo 1 839, které představuje celkový počet ukončených poměrů ve společnosti XY za rok 2021 a průměrný počet zaměstnanců za rok 2021 ve společnosti XY, který byl 37 734. Výsledkem je 4,87 %. Čermák (2016) uvádí, že optimální míra fluktuace se pohybuje mezi 5 až 7 % za rok. Zhodnocení společnosti XY, co se týče míry fluktuace tedy je, že hodnota je hraniční mezi nízkou fluktuací a optimální. Je nutno podotknout že fluktuace nezohledňuje to, kdo ukončuje pracovní poměr. Zda zaměstnanci, kteří jsou ve firmě pár měsíců, nebo naopak ti, co ve firmě pracují už několik let. Je dost podstatný rozdíl, protože pokud budou např. odcházet právě ti, kteří pracují ve firmě déle, tak i při stabilní míře fluktuace může během několika let odejít většina zkušených zaměstnanců. Délce pracovního poměru se podrobněji věnuje obrázek 11 v následující kapitole 4.2. Ten naopak vyvrací odchod zkušených pracovníků, co se týče délky pracovního poměru.

**Tab. 9 Počet zaměstnanců ve společnosti XY v roce 2021**

Měsíc	Počet zaměstnanců	Počet výstupů	Procenta
1	37 806	211	0,6 %
2	37 850	106	0,3 %
3	37 808	147	0,4 %
4	37 987	140	0,4 %
5	37 919	172	0,5 %
6	37 807	166	0,4 %
7	37 973	181	0,5 %
8	37 782	152	0,4 %
9	37 491	160	0,4 %
10	37 713	145	0,4 %
11	37 403	133	0,4 %
12	37 273	126	0,3 %

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti XY

Na obrázku 4 vidíme, poměr ukončených poměrů ze strany zaměstnance a zaměstnavatele. Z celkových 1 839 zaměstnanců byl ukončen pracovní poměr zaměstnancem v 1508 případech (82 %) a tvoří více jak tři třetiny z celkového počtu. Ve zbylých 331 případech šlo o rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V tomto případě muselo jít o přesně definované případy zákoníkem práce (§ 52 ZPr), ve kterých může zaměstnavatel rozvádět se zaměstnancem pracovní poměr. Tato část tvoří 18 %, což je méně jak jedna čtvrtina z celkového počtu ukončených PP.



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti XY

**Obr. 4 Druh výstupu**

V tabulce 10 jsou ukázány všechny jednotlivé důvody, díky kterým bylo ve společnosti XY v roce 2021 ukončeno celkem 1839 pracovních poměrů. Celkem se jednalo o 23 jednotlivých důvodů, které jsou detailněji rozebrány v tabulce 11 a 12.

**Tab. 10 Důvod ukončení pracovního poměru**

Důvod výstupu	Počet
dohoda	554
ve zkušební době	318
doba určitá	177
výpověď	170
dohoda – předdůchodce	124
dohoda – zdravotní stav (odstupné)	115
výpověď – zdravotní stav (odstupné)	112
okamžité zrušení	78
dohoda – starobní důchod	65
smrt zaměstnance	44
dohoda – starobní důchod	27
výpověď – porušení kázně	17
dohoda – předčasný starobní důchod §31	12
dohoda – organizační změna (odstupné)	7
dohoda - starobní důchod %	5
výpověď – zdravotní stav §52/d (odstupné)	4
skončení PP – pobyt	3
dohoda – zdravotní stav §52/d (odstupné)	3
dohoda – předčasný starobní důchod §30	1
okamžité zrušení PP	1
doba určitá – starobní důchod	1
dohoda – organizační změna (odstupné), §31	1
<b>Celkem</b>	<b>1839</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti XY

V tabulce 11 můžeme vidět, že ve společnosti XY se jednalo se přesněji o šest zákonných důvodů na základě, nichž rozvázal zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr. Celkem se jednalo o 331 ukončených pracovních poměrů ze strany zaměstnavatele. Nejčastějším důvodem bylo ukončení pracovního poměru ve zkušební době podle § 66 ZPr, přesněji se jednalo o 117 případů (35 %). Zkušební době je podrobněji věnovaný odstavec v kapitole 1.2 a dále je podrobněji vysvětlena v kapitole 2.4. Tento výsledek můžeme přisuzovat tomu, že pokud je zaměstnanec ve zkušební době, tak zaměstnavatel nemusí uvádět důvod, díky kterému chce ukončit PP. Důvod je tedy popsán jako ukončení pracovního poměru ve zkušební době, což ale není přesně definovaný důvod proč zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr.

Druhým nejpočetnějším zákonným důvodem pro ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele byla výpověď ze zdravotních důvodů dle § 52, písm. e) ZPr, která se týká zdravotního stavu zaměstnance. Tímto důvodem bylo ukončeno 112 pracovních poměrů (34 %). Třetím nejvíce používaným důvodem s celkovým počtem 78 ukončených pracovních poměrů (24 %) bylo okamžité zrušení pracovního poměru dle § 56 ZPr. Okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je věnovaná celá podkapitola 2.3.1. Mezi další důvody se řadí výpověď na základě porušení pracovní kázně (§ 52, písm. g) ZPr) s počtem 17 ukončených pracovních poměrů (5 %), výpověď ze zdravotních důvodů (§ 52, písm. d) ZPr) se čtyřmi ukončenými pracovními poměry a jako poslední s pouhými třemi případy bylo ukončení pracovního poměru na základě neprodloužení pobytu cizince (§ 48, odst. 3, písm. c) ZPr).

**Tab. 11 Ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele**

Důvod výstupu	Počet	%
ve zkušební době	117	35 %
výpověď – zdravotní stav (odstupné)	112	34 %
okamžité zrušení	78	24 %
výpověď – porušení kázně	17	5 %
výpověď zdravotní stav §52/d (odstupné)	4	1 %
skončení PP (pobyt)	3	1 %
<b>Celkem</b>	<b>331</b>	<b>-</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti XY



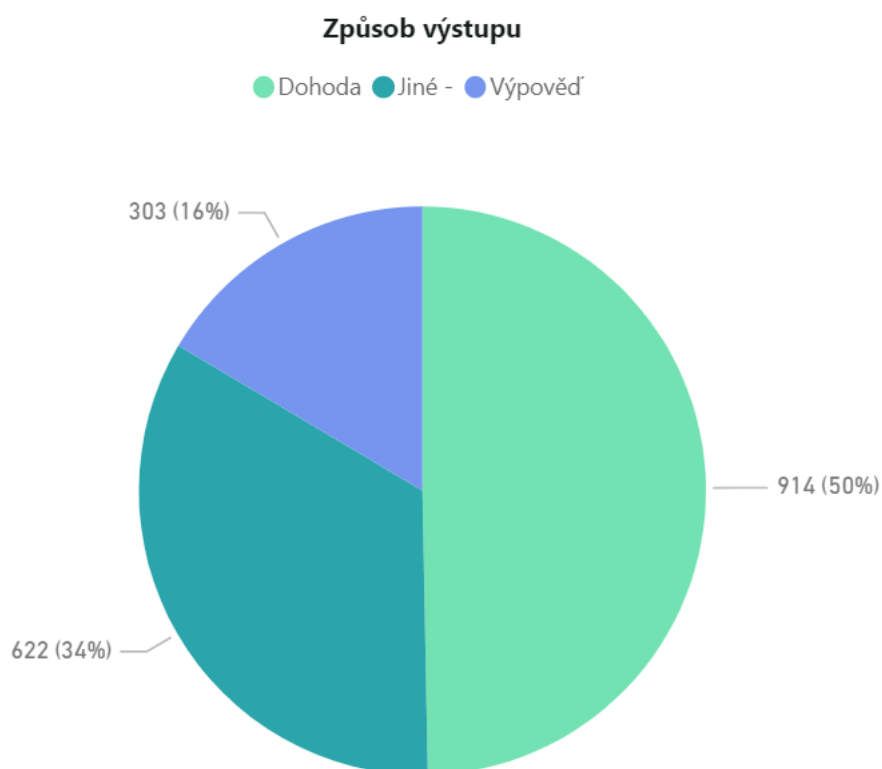
Tabulka 12 ukazuje 1508 případů, kdy zaměstnanec ukončil pracovní poměr. Můžeme vidět, že oproti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je zde celkem 17 důvodů k rozvázání pracovního poměru (na rozdíl od rozvázání zaměstnavatelem kde bylo pouze šest případů). Jako nejčastější se řadí výstup dohodou bez uvedení důvodu (554 případů, 37 %). Je důležité podotknout, že do této skupiny se řadí dohoda, která neobsahuje žádný důvod ukončení pracovního poměru. Podle zákona dohoda důvod výstupu obsahovat nemusí, ale vidíme že v některých případech dohoda důvod ukončení pracovního poměru obsahuje. Je to kvůli tomu, aby bylo možné vyplatit zaměstnanci odstupné – díky viditelnému důvodu, kvůli kterému se pracovní poměr ukončuje. Vidíme zde dohodu s důvodem ukončení kvůli zdravotnímu stav (115 případů, 8 %), organizační změně (7 případů, 2 %) a znovu kvůli zdravotnímu stav dle (§ 52, písm. g) ZPr (3 případy, 0,2 %). Druhým nejpočetnějším způsobem bylo rozvázání pracovního poměru ve zkušební době (201 případů, 13 %). Dále třetím nejpočetnějším důvodem bylo ukončení pracovního poměru uplynutím doby určité (117 případů, 12 %) a na čtvrté místě byla výpověď (170 případů, 12 %). Můžeme vidět že i ze strany zaměstnance došlo v jednom případě k okamžitému zrušení pracovního poměru.

**Tab. 12 Ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance**

Důvod výstupu	Počet	%
dohoda	554	37 %
ve zkušební době	201	13 %
doba určitá	177	12 %
výpověď	170	11 %
dohoda předdůchodce	124	8 %
dohoda – zdravotní stav (odstupné)	115	8 %
dohoda starobní důchod	65	4 %
smrt zaměstnance	44	3 %
dohoda – starobní důchod	27	2 %
dohoda – předčasný starobní důchod §31	12	1 %
dohoda – organizační změna (odstupné)	7	0,46 %
dohoda – starobní důchod %	5	0,33 %
dohoda – zdravotní stav §52/d (odstupné)	3	0,20 %
dohoda – předčasný starobní důchod §30	1	0,07 %
okamžité zrušení PP	1	0,07 %
doba určitá – starobní důchod	1	0,07 %
dohoda – organizační změna (odstupné), §31	1	0,07 %
<b>Celkem</b>	<b>1508</b>	<b>-</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti XY

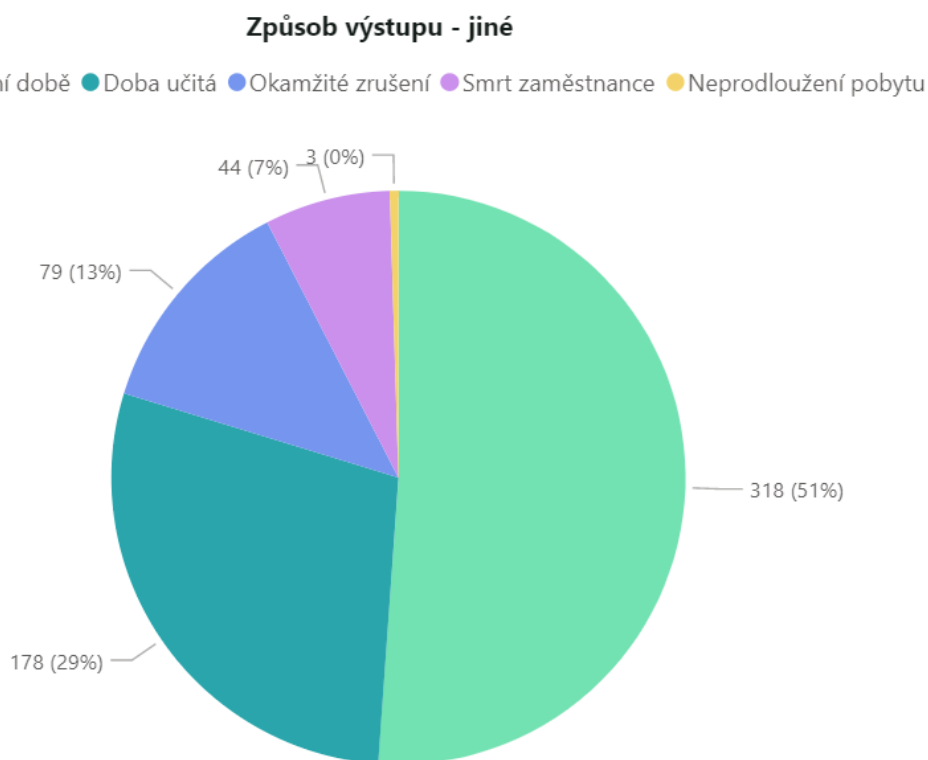
Na obrázku 5 vidíme způsoby ukončení PP ve společnosti XY za sledované období. Tento graf ukazuje způsoby výstupu a jejich počty, nehledě na to, z jaké právní strany byl pracovní poměr ukončen. Jako hlavní bylo porovnání nejzákladnějších dvou způsobů (dohoda a výpověď) oproti ostatním způsobům. Nejpoužívanějším způsobem ukončení pracovního poměru byla dohoda. Tvoří polovinu všech výstupů, s celkovým počtem 914. Výpovědí bylo ukončeno 303 pracovních poměrů (17 %). Ostatní způsoby ukončení pracovních poměrů tvoří 622 případů (34 %) a je jim více věnován obrázek 6.



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti XY

**Obr. 5 Hlavní způsoby ukončení pracovního poměru**

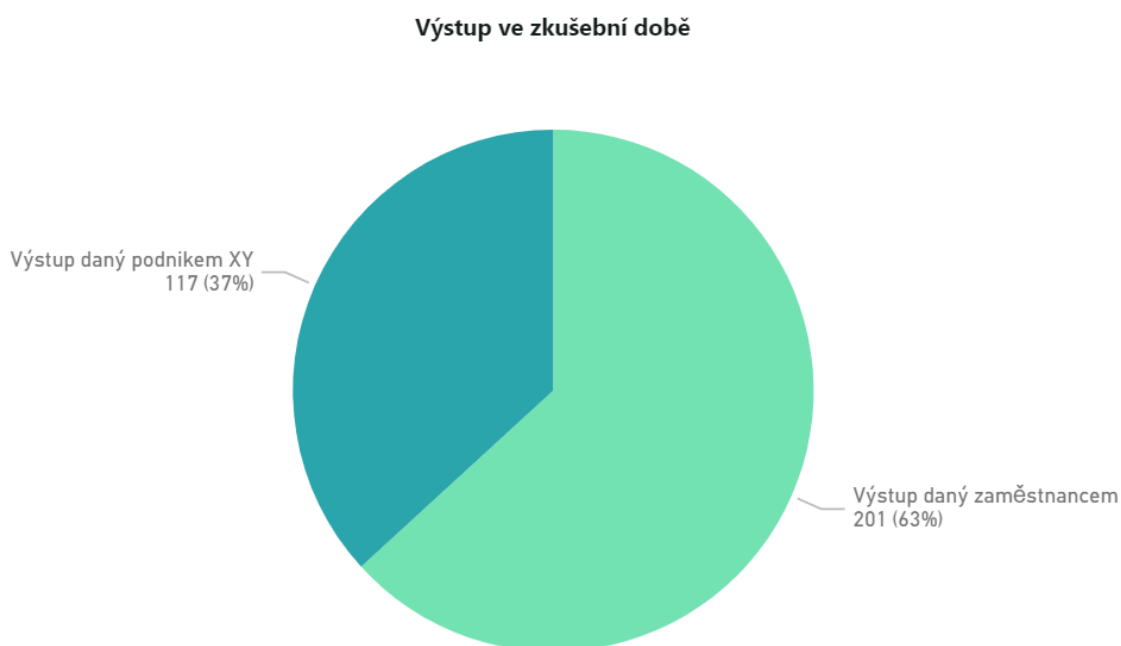
Na obrázku 6 je znázorněno dalších pět způsobů, kterými byl ukončen pracovní poměr ve společnosti XY. Nejpočetnějším způsobem ukončení pracovního poměru v tomto rozdělení bylo ve zkušební době s celkem 318 případy (51 %), které je více věnován obrázek 7. Dále ukončení pracovního poměru díky uplynutí doby určité se 178 případy (29 %), okamžité zrušení pracovního poměru se 79 případy (13 %). Vyskytlo se zde také 44 případů (7 %), kdy byl pracovní poměr ukončen smrtí zaměstnance. A jako poslední nejméně početný důvod s pouhými 3 případy se jednalo o neprodloužení pobytu.



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti XY

**Obr. 6 Jiné způsoby ukončení pracovního poměru**

Na obrázku 7 můžeme vidět graf, který se zaměřuje pouze na výstup z pracovního poměru ve zkušební době. Celkem se jedná o 318 případů což znamená, že se jedná o druhý nejpoužívanější způsob ukončení pracovního poměru ve společnosti XY. Tento způsob byl z větší části využit zaměstnanci celkem ve 201 případech, což je přes 63 % z celkového počtu ukončených pracovních poměrů ve zkušební době. Ze strany zaměstnavatele bylo ukončeno tímto způsobem zbylých 117 PP (37 %).

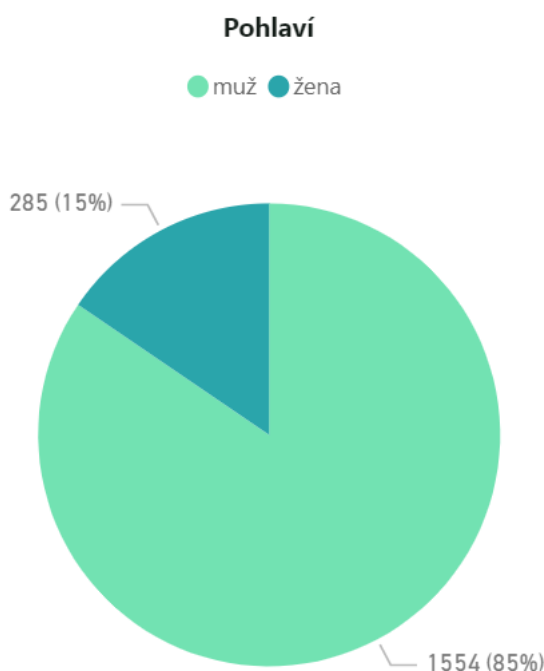


Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti XY

**Obr. 7 Ukončení pracovního poměru ve zkušební době**

## 4.2 Analýza dat na základě pohlaví, délky pracovního poměru, věku a profese

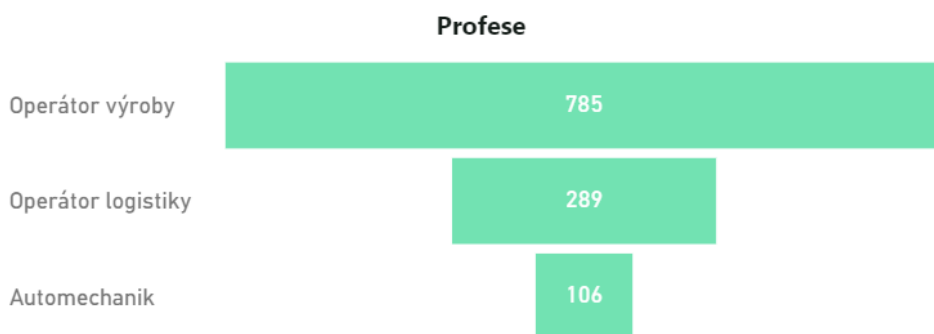
Tato podkapitola bude věnována analýze z poskytnutých dat společností XY za kalendářní rok 2021 na základě pohlaví, délky pracovního poměru, věku a profese. Na obrázku 8 vidíme grafické znázornění celkového podílu mužů a žen, kteří ukončili pracovní poměr ve společnosti XY v roce 2021. Převládá zde mužské pohlaví s celkovým počtem 1554 odchodů, to je v přepočtu 85 % z celkového množství. Žen naopak byla podstatná menšina, a to pouze 285, což tvoří pouze zbylých 15 % z celkového počtu. Můžeme to usuzovat tomu, že ve společnosti XY v roce 2021 se ukončoval PP nejvíce na dělnických profesích, kde převládá díky náročnější zdatnosti mužské obsazení. Jednotlivým profesím, ve kterých byl PP nejvíce ukončován se bude dále věnovat obrázek 9 a 10.



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti XY

**Obr. 8 Pohlaví zaměstnanců při ukončení pracovního poměru**

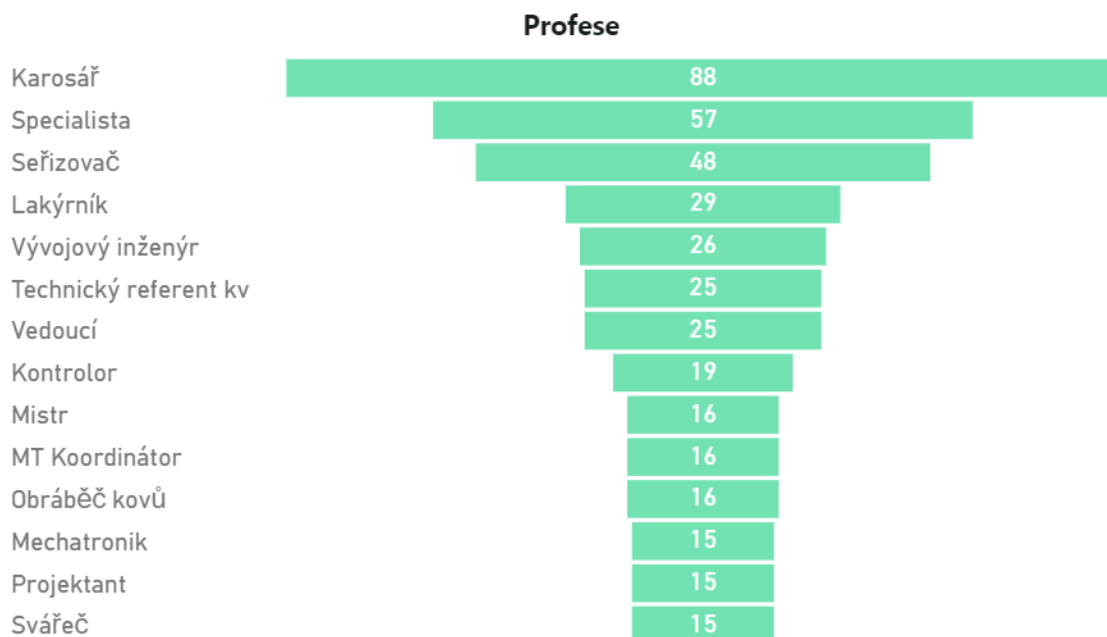
Ve společnosti XY ukončili PP zaměstnanci na celkem 86 různých pracovních pozicích. Na obrázku 9 můžeme vidět tři nejvíce zastoupené profese, ve kterých se PP ukončoval. Na první místo se řadí operátor výroby s 785 ukončenými PP. Na druhém místě je operátor logistiky s 289 ukončenými PP a na třetím místě je automechanik se 106 ukončenými PP. Z této analýzy můžeme vyhodnotit, že na těchto třech pozicích byla největší fluktuace zaměstnanců.



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti XY

**Obr. 10 Nejčastější profese při ukončení pracovního poměru**

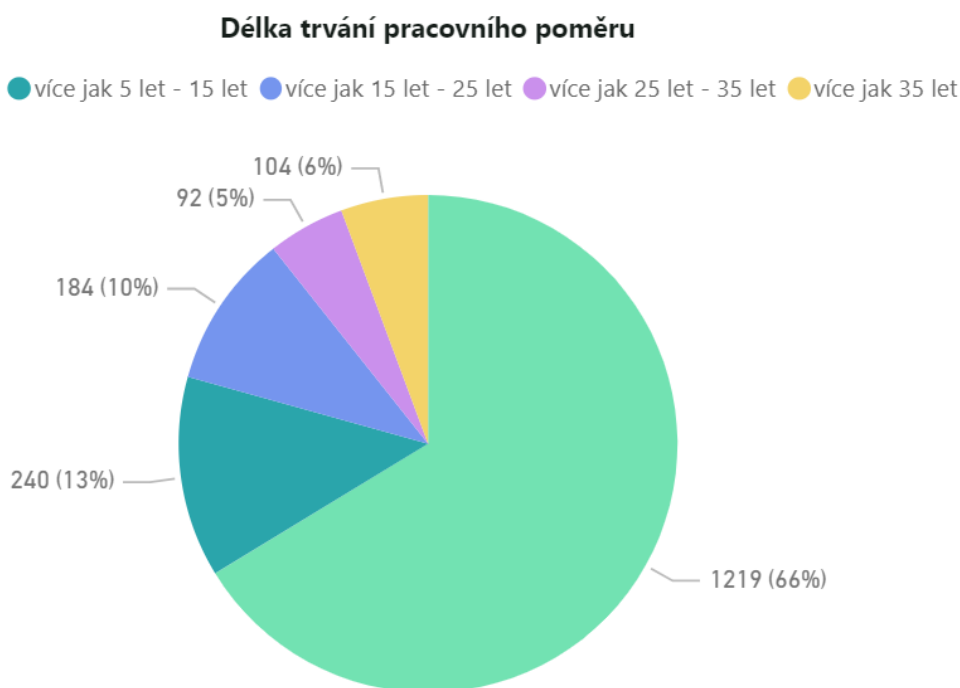
Dále na obrázku 10 můžeme vidět dalších 14 pracovních pozic, ve kterých se ukončoval PP.



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti XY

**Obr. 10 Další profese při ukončení pracovního poměru**

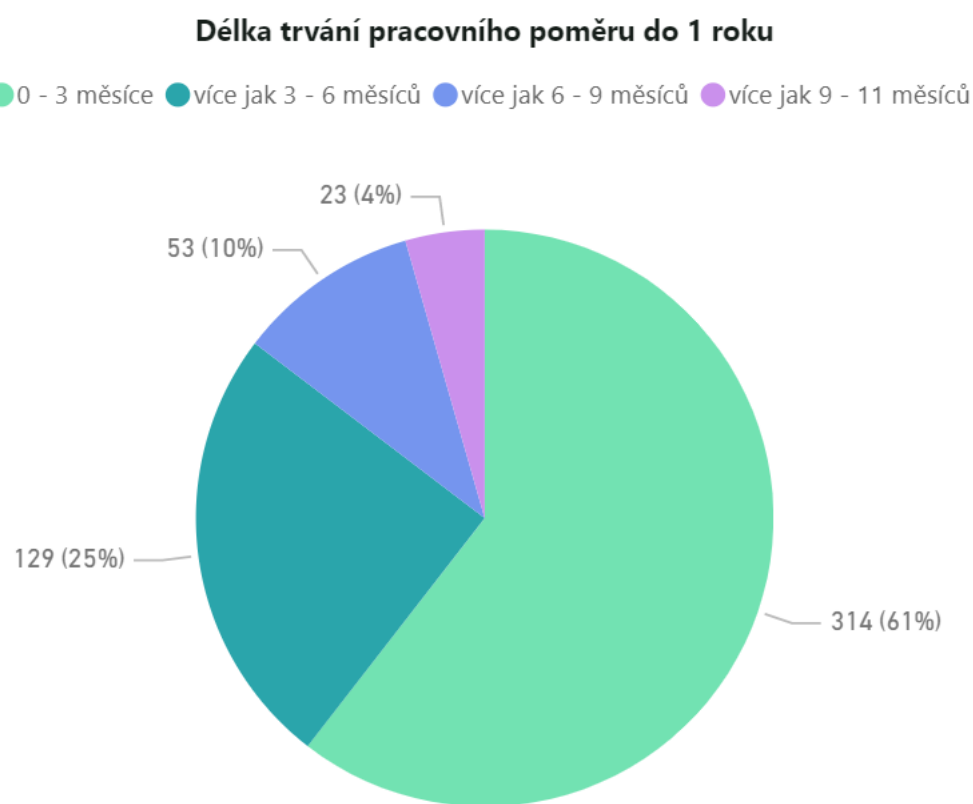
Obrázek 11 nám zobrazuje pomocí grafu jednotlivé délky trvání pracovního poměru ve společnosti XY za sledované období. Délka trvání PP je rozdělena do pěti intervalů. Jako první interval a také zároveň nejpočetnější je délka PP 0–5 let. Do tohoto intervalu spadá celkem 1 219 zaměstnanců což je 66 % z celkového počtu ukončených PP v roce 2021. Důvodem by mohlo být to, že je v této době zahrnuta zkušební doba zaměstnance, která se podle výsledné analýzy řadí jako druhý nejpoužívanější způsob ukončení pracovního poměru. Do druhého intervalu 5–15 let doby trvání PP se zařadilo 240 zaměstnanců (13 %). Dále 184 zaměstnanců (10 %) setrvalo v PP 15–25 let a dalších 92 zaměstnanců (5 %) setrvalo v PP 25–35 let. V posledním intervalu je 102 zaměstnanců (6 %), kteří byli ve společnosti XY v PP 35 let a více. Nejdelší pracovní poměr trval 47 let. Dle provedené analýzy bylo zjištěno, že průměrná délka pracovního poměru ve společnosti XY je 8 let. Tato data byla vyhodnocena díky informaci o datumu nástupu zaměstnance do PP a datumu ukončení PP.



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti XY

**Obr. 11 Délka trvání pracovního poměru**

Obrázek 12 se zaměřuje na délku pracovního poměru do 1 roku. Celkem se jedná o 519 pracovních poměrů. Ve společnosti XY bylo 314 pracovních poměrů (61 %), které trvaly maximálně 3 měsíce. Většina z nich ukončila PP ve zkušební době, ale není to však pravidlem. Objevili se zde i způsoby ukončení PP okamžitým zrušením, dohodou nebo také smrtí zaměstnance. Zde tedy můžeme vidět, že ačkoliv byli zaměstnanci ve společnosti XY pouze tři měsíce, nerovná se tento počet zaměstnanců počtu výstupů ve zkušební době (318). Dále můžeme vidět že 129 zaměstnanců (25 %) setrvaly ve společnosti 3–6 měsíců, 53 zaměstnanců (10 %) 6–9 měsíců a 23 zaměstnanců (4 %) 9–11 měsíců.

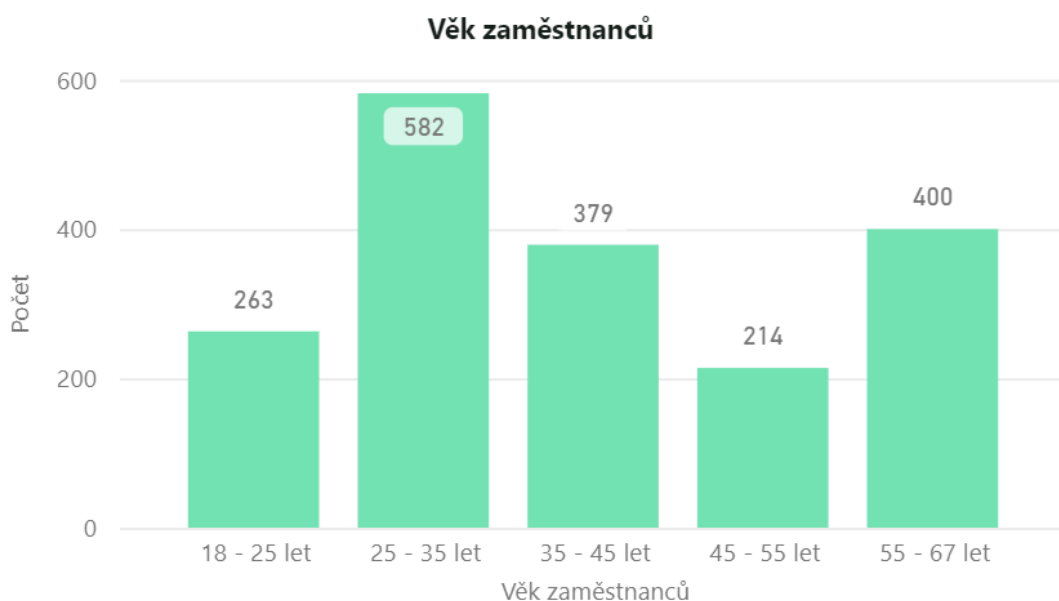


Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti XY

**Obr. 12 Délka trvání pracovního poměru do 1 roku**



Na obrázku 13 můžeme vidět věk zaměstnanců při ukončení PP. PP byl ukončen v nejmladším věku 18 let, a naopak nejstarší věk ukončení PP byl 67 let. Dle analýzy vyšlo, že průměrný věk odchodu zaměstnanců z PP je 40 let, avšak můžeme vidět, že nejvíce ukončených PP bylo ve 25–35 letech zaměstnanců, celkem 582. V 55–67 letech bylo ukončeno 400 PP, což je druhý největší počet. Tento výsledek můžeme usuzovat benefitům, které společnost XY nabízí – jsou podrobně popsány v kapitole 3.2.



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat společnosti XY

**Obr. 13 Věk zaměstnanců při ukončení pracovního poměru**

### 4.3 Zhodnocení společnosti XY

Poslední podkapitola praktické části bude věnována zhodnocení společnosti XY jako celku. Analýza byla věnována dvěma okruhům a poskytla odpovědi na většinu kladených otázek, bohužel u některých kvůli nedostupnosti některých dat pouze jen částečně. První otázka se zabývala tím, jakým způsobem se ukončuje pracovní poměr ve společnosti XY nejvíce a proč. Pomocí analýzy jsme došli k výsledku, že nejvíce se ukončuje pracovní poměr dohodou. U ukončení pracovního poměru dohodou, je zapotřebí souhlasu obou právních stran, proto z tohoto důsledku bychom mohli vyvodit, že společnost XY je velmi přizpůsobivá, ve směru ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Naopak bychom z tohoto výsledku mohli usuzovat také to, že u některých zákonných důvodů, díky kterým by mohl dát zaměstnavatel výpověď zaměstnanci, je možné, že společnost nejdříve nabídne zaměstnanci možnost ukončení pracovního poměru dohodou. Při využití této možnosti by zaměstnanci odpadla dvouměsíční výpovědní lhůta a mohl by pracovní poměr ukončit ke dni sjednaném v dohodě.

Další důvod pro přistoupení na možnost ukončení PP dohodou, by zaměstnanec mohl mít, při hrozbě výpovědi ze strany zaměstnavatele týkající se důvodu porušení pracovní kázně nebo režimu práce zaměstnance v pracovní neschopnosti. Přesněji jestliže byl se zaměstnancem v posledních šesti měsících před zařazením do evidence ÚP ČR ukončen pracovní poměr ze strany zaměstnavatele výpovědí z důvodu porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem (podle § 52 písm. g) ZPr) nebo také okamžitým zrušením (podle § 55 odst. 1 písm. b) ZPr). Nebo dále také pokud byl v době posledních šesti měsíců před zařazením do evidence ÚP ČR ukončen PP výpovědí z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance (podle § 52 písm. h) ZPr) zvláště hrubým způsobem. Při těchto důvodech uvedených ve výpovědi ze strany zaměstnavatele zaniká nárok na podporu od ÚP ČR (Zilvar, 2021).

Druhým nejpoužívanější způsobem bylo ukončení pracovního poměru ve zkušební době. U zkušební doby lze předpokládat, že se řadí na druhé místo, protože tato doba by ve své podstatě měla sloužit k jednoduchému rozvázání pracovního poměru z obou právní stran. Z provedené analýzy dat bylo dále zjištěno, že více byl tento způsob ukončení PP využit ze strany zaměstnanců. Z toho vychází, že celkem 201 zaměstnanců bylo v PP nespokojeno a z nějakého důvodu se rozhodli pro jeho ukončení ve zkušební době. Společnost XY by se měla zabývat tím, proč byli

zaměstnanci v PP nespokojeni nebo co je vedlo k rozvázání PP ještě ve zkušební době. Možnost zlepšení by také mohla vzniknout zavedením průběžného hodnocení spokojenosti zaměstnance, ještě v průběhu tříměsíční zkušební doby, aby měl zaměstnanec možnost sdělit s čím je spokojen nebo naopak nespokojen. Společnost tak může včas reagovat na nespokojenost zaměstnance a pokusit se o vyřešení, ještě předtím, než zaměstnanec začne uvažovat o ukončení pracovního poměru ve zkušební době. Tímto postupem by naopak mohl i zaměstnavatel svému zaměstnanci sdělit případně nedostatky a zda je s ním zaměstnavatel spokojen či nikoliv. Zaměstnanec by měl tímto také možnost na zlepšení svých nedostatků a předejít tak rozvázání PP ve zkušební době ze strany zaměstnavatele.

Díky velkému obnosu poskytnutých dat bylo možné vyhodnotit zajímavé výsledky pomocí grafů a tabulek. I přes to ale, jak již bylo výše zmíněno nelze jednoznačně u všech ukončených pracovních poměrů odpovědět na otázku, proč byl pracovní poměr ukončen. Společnost XY nemá od zaměstnanců dostatečnou zpětnou vazbu – nedozví se proč zaměstnanci odcházejí. Společnost XY by se mohla pokusit o zavedení průzkumu v této oblasti. I přes to, že ze zákona nemají nárok požadovat povinně tento druh informací a zaměstnanec tak nemusí sdělovat svůj důvod, který ho vede k ukončení pracovního poměru, mohla by společnost XY nabídnout zaměstnancům např. dobrovolný anonymní dotazník. Dotazník by byl zaměřen na otázky důvodu odchodu. Společnost XY by poté mohla zjistit, co jednotlivé zaměstnance vedlo k ukončení pracovního poměru v jejich společnosti. Zda to bylo např. kvůli nespokojenosti s výší mzdy, náročnosti určité profese, dojíždění, pracovnímu kolektivu nebo zda se jim naskytl lepší pracovní nabídka atd. Tento typ dotazníku by se mohl využít při způsobu ukončení pracovního poměru dohodou, ve zkušební době či výpovědi. Společnost XY by se díky těmto informacím, pokud by to bylo možné, mohla snažit v budoucnu předejít opakovanému ukončení pracovního poměru ze zjištěných důvodů.

Druhý okruh zhodnocení se zabýval pohlavím, věkem, délkou pracovního poměru a pracovní pozicí zaměstnanců. Pomocí analýzy bylo zjištěno, že ve společnosti XY při ukončení pracovního poměru v roce 2021 převládali muži. Tento výsledek by mohl mít spojitost s tím, že v roce 2021 bylo ukončeno nejvíce pracovních poměrů na pozici operátor výroby, operátor logistiky a automechanik, což jsou profese, které jsou ve většinovém zastoupení mužského pohlaví. Dalším výsledkem bylo, že

zaměstnanci v roce 2021 nejvíce ukončovali pracovní poměr ve věku 25 až 35. Naopak ale průměrný věk odchodu zaměstnance ze společnosti vyšel ve 40 letech. V letech mezi 55–67 byl zaznamenán druhý největší počet odchodů. Tento výsledek můžeme tomu, že do tohoto intervalu spadá již i důchodový věk zaměstnanců. U občanů České republiky narozených po roce 1971 je ustálený věk odchodu do důchodu ve věku 65 let (§ 32 zákon o důchodovém pojištění). Pokud se narodili dříve, věk odchodu do důchodu se odvíjí podle přesného roku narození a u žen i podle počtu vychovaných dětí. Také do tohoto intervalu spadá věk odchodu do předčasného důchodu. Ve společnosti XY využilo předčasného důchodu za podmínky označení seniora ve společnosti (délka PP minimálně 30 let) celkem 124 zaměstnanců a stal se pátým nejpoužívanějším způsobem ukončení pracovního poměru. Můžeme tento výsledek tedy také usuzovat benefitům společnosti XY, které při odchodu do důchodu nebo do předčasného důchodu nabízí.

Zaměstnanci ve společnosti XY v roce 2021 ukončovali pracovní poměr nejvíce po 0-5 letech délce pracovního poměru. Poté při podrobnější analýze délce pracovního poměru do jednoho roku, se prokázalo, že nejvíce se ukončuje pracovní poměr po 0-3 měsících pracovního poměru. Tento výsledek můžeme přisuzovat k tomu, že obě tyto délky pracovního poměru zahrnují již výše zmíněnou zkušební dobu, která je velmi častým důvodem ukončení pracovního poměru.

## Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo analyzovat konkrétní způsoby ukončení pracovního poměru ve vybrané společnosti. Práce byla rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. V teoretické části byly vysvětleny teoretické základy pro praktickou část práce. Tato část byla rozdělena do dvou kapitol a věnuje se pracovnímu poměru obecně a poté je zaměřena podrobněji na problematiku ukončení pracovního poměru.

Poté následuje druhá část práce, tedy praktická. Praktická část je rozdělena na dvě kapitoly. První kapitola se věnuje představení vybrané společnosti XY, jejím způsobům při ukončení pracovního poměru a benefity, které při ukončení poměru oproti zákonnému standartu nabízí. V druhé kapitole nalezneme empirický výzkum – analýzu dat, které společnost XY byla ochotna poskytnout. Nalezneme zde stanovené dva okruhy pro vyhodnocení společnosti. V prvním jsme se zabývali, jakým způsobem se ukončoval pracovní poměr ve společnosti XY za sledované období nejčastěji. V druhém okruhu jsme se věnovaly rozebráním jednotlivých dat jako bylo pohlaví zaměstnanců, délka pracovního poměru, věk při ukončení pracovního poměru a pracovní pozicí zaměstnanců. Následně byly data analyzována a zpracována do jednotlivých grafů a tabulek, které byly náležitě vysvětleny a popsány. V poslední části závěrečné práce nalezneme interpretaci a zhodnocení zjištěných výsledků a poté návrhy a doporučení pro společnost XY.

Ve vyhodnocení bylo zjištěno, že nejčastějším způsobem ukončení pracovního poměru ve společnosti XY za rok 2021 bylo dohodou, avšak kvůli nedostatku poskytnutých dat nebylo přesně možné určit proč tomu tak bylo, tedy důvody odchodu. Zde bylo navrženo řešení pro společnost XY v podobě anonymního dotazníkového šetření. Dále zhodnocení společnosti XY, co se týče fluktuace zaměstnanců, bylo že hodnota je hraniční mezi nízkou fluktuací a optimální. Výsledek nízké míry fluktuace zaměstnanců zpravidla znamená, že daná společnost si vede dobře, ve spojitosti spokojenosti zaměstnanců. Práce vysvětlila problematiku ukončení pracovního poměru, analyzovala data společnosti XY, následně interpretovala zjištěné výsledky a v neposlední řadě navrhla případná doporučení a zlepšení.

## Seznam literatury

ARMSTRONG, Michael, TAYLOR, Stephen. Řízení lidských zdrojů. Moderní pojetí a postupy. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

BAUER, Zdeněk. Podpora v nezaměstnanosti. [online]. 2022 [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/432423-podpora-v-nezamestnanosti-kolik-dela-a-kdo-ma-narok>.

ČERMÁK, Miroslav. I nízká míra fluktuace může být problém [online]. 2016 [cit. 2022-11-21]. Dostupné z: <https://www.cleverandsmart.cz/i-nizka-mira-fluktuace-muze-byt-problem/>.

HLOUŠKOVÁ, Pavla. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2022. Olomouc: ANAG, [2007] -. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-350-9.

HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

HŮRKA, Petr. Pracovní právo v bodech s příklady. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.

PICHT, Jan. Pracovní právo. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5.

RICHTER, Jaromír. Praktický průvodce zákoníkem práce. 2009. 4. vydání. [Karviná]: Paris, 2007-. ISBN 978-80-87173-06-0.

Úřad práce ČR. Co dělat při ztrátě zaměstnání [online]. 2022 [cit. 2022-12-01]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/co-delat-pri-ztrate-zamestnani>.

Zákon č. 155/1995 Sb., Zákon o důchodovém pojištění [online]. [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155#cast4>

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. Zákony pro lidi [online]. [cit. 2022-11-23]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

Zákony 2022 III. část A: Zákony III/2022 část A 26. ročník úplná znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1.1.2022. Český Těšín: Poradce s.r.o, 2022. 512 stran.

ZILVAR, Tomáš. Kdy nemáte nárok na podporu v nezaměstnanosti, i když jste registrováni na úřadu? [online]. 2021 [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/kdy-nemate-narok-na-podporu-v-nezamestnanosti-i-kdyz-jste-registrovani-na-uradu/>.

## Seznam obrázků a tabulek

### Seznam obrázků

Obr. 1 Pracovněprávní vztah.....	9
Obr. 2 Schéma znázorňující způsoby skončení pracovního poměru v členění vyplývajícím z §48 zákoníku práce.....	11
Obr. 3 Měsíc ukončení pracovního poměru.....	27
Obr. 4 Druh výstupu .....	29
Obr. 5 Hlavní způsoby ukončení pracovního poměru.....	33
Obr. 6 Jiné způsoby ukončení pracovního poměru .....	34
Obr. 7 Ukončení pracovního poměru ve zkušební době .....	35
Obr. 8 Pohlaví zaměstnanců při ukončení pracovního poměru .....	36
Obr. 10 Nejčastější profese při ukončení pracovního poměru.....	37
Obr. 10 Další profese při ukončení pracovního poměru .....	37
Obr. 11 Délka trvání pracovního poměru .....	38
Obr. 12 Délka trvání pracovního poměru do 1 roku.....	39
Obr. 13 Věk zaměstnanců při ukončení pracovního poměru.....	40

### Seznam tabulek

Tab. 1 Výše odstupného v programu seniority .....	21
Tab. 2 Výše odstupného v programu Odměna při odchodu do důchodu .....	22
Tab. 3 Výše odstupného v při skončení pracovního poměru dohodou před dosažením důchodového věku, pokud trval méně než 10 let.....	23
Tab. 4 Výše odstupného v při skončení pracovního poměru dohodou před dosažením důchodového věku, pokud trval 10 let a více (1. -12. měsíc).....	24
Tab. 5 Výše odstupného v při skončení pracovního poměru dohodou před dosažením důchodového věku, pokud trval 10 let a více (13. -24. měsíc).....	24

Tab. 6 Výše odstupného v při skončení pracovního poměru dohodou před dosažením důchodového věku, pokud trval 10 let a více (25. -36. měsíc).....	24
Tab. 7 Výše odstupného při ukončení pracovního poměru z organizačních či zdravotních důvodů .....	25
Tab. 8 Výše odstupného podle zákoníku práce 2022.....	25
Tab. 9 Počet zaměstnanců ve společnosti XY v roce 2021.....	28
Tab. 10 Důvod ukončení pracovního poměru.....	30
Tab. 11 Ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	31
Tab. 12 Ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance.....	32



## ANOTAČNÍ ZÁZNAM

<b>AUTOR</b>	Karin Rosůlková		
<b>STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE</b>	Specializace Řízení lidských zdrojů		
<b>NÁZEV PRÁCE</b>	Způsoby ukončení pracovního poměru ve vybrané společnosti		
<b>VEDOUCÍ PRÁCE</b>	Ing. Kateřina Kulhavá, M.A.		
<b>KATEDRA</b>	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	<b>ROK ODEVZDÁNÍ</b>	2022
<b>POČET STRAN</b>	49		
<b>POČET OBRÁZKŮ</b>	13		
<b>POČET TABULEK</b>	12		
<b>POČET PŘÍLOH</b>	0		
<b>STRUČNÝ POPIS</b>	<p>Cílem bakalářské práce je analyzovat konkrétní způsoby ukončení pracovního poměru ve vybrané společnosti. Teoretická část je rozdělena na dvě kapitoly. Je zde popsán pracovní poměr obecně a poté je podrobně vysvětlena problematika ukončení pracovního poměru, kde jsou rozebrány jednotlivé zákonné způsoby ukončení pracovního poměru. Empirický výzkum bakalářské je rozdělen na dvě kapitoly. První kapitola se zaměřuje na představení vybraného podniku XY a v druhé kapitole nalezneme analýzu dat společnosti XY. Data jsou zpracována do jednotlivých grafů a tabulek. Poté následuje zhodnocení současného stavu v daném podniku a případné doporučením vycházející z výsledné analýzy.</p>		
<b>KLÍČOVÁ SLOVA</b>	pracovní poměr, zaměstnanec, zaměstnavatel, zákoník práce		

## ANNOTATION

<b>AUTHOR</b>	Karin Rosůlková		
<b>FIELD</b>	Specialization Human Resources Management		
<b>THESIS TITLE</b>	Methods of termination of employment in the selected company		
<b>SUPERVISOR</b>	Ing. Kateřina Kulhavá, M.A.		
<b>DEPARTMENT</b>	KRLZ - Department of Human Resources Management	<b>YEAR</b>	2022
<b>NUMBER OF PAGES</b>	49		
<b>NUMBER OF PICTURES</b>	13		
<b>NUMBER OF TABLES</b>	12		
<b>NUMBER OF APPENDICES</b>	0		
<b>SUMMARY</b>	<p>The aim of the bachelor's work is to analyze specific methods of termination of employment in a selected company. The theoretical part is divided into two chapters. Here, the employment relationship is described in general, and then the issue of termination of the employment relationship is explained in detail, where individual legal methods of termination of the employment relationship are analyzed. The bachelor's empirical research is divided into two chapters. The first chapter focuses on the presentation of the selected company XY, and in the second chapter we will find the data analysis of company XY. The data is processed into individual graphs and tables. This is followed by an evaluation of the current situation in the given company and possible recommendations based on the resulting analysis.</p>		
<b>KEY WORDS</b>	employment, employee, employer, Labour Code		