

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2014–2016

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Jan Dvořák

**Povinnosti zaměstnavatele související se vznikem, změnou a
zánikem pracovního poměru**

Praha 2016

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Lenka Papíková

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME) 2014-2016

DIPLOMA THESIS

Jan Dvorak

**Employer obligations related to the commencement,
modification and termination of employment**

Prague 2016

The Diploma Thesis Work Supervisor: JUDr. Lenka Papikova

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená Diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 6. února 2016

Jméno autora

Poděkování

Děkuji zejména JUDr. Lence Papíkové za cenné rady během psaní této práce a Ing. Zdeňku Kašpárkovi za poskytnutá data a ochotné konzultace při jejich zpracovávání.

Anotace

Diplomová práce pojednává o povinnostech zaměstnavatele, které souvisejí se vznikem, změnou a zánikem pracovního poměru. Důraz je kladen nejen na Zákoník práce, ale i na navazující pracovněprávní předpisy. V praktické části práce zkoumá pochybení zaměstnavatelů v jednotlivých oblastech a analyzuje vztah se zjištěními odborových organizací. Nechybí ani pohled zaměstnanců, jako jednoho ze subjektů pracovněprávního vztahu.

Klíčová slova

Diplomové práce, inspekce práce, kontroly, pracovněprávní legislativa, pracovní poměr, vznik pracovního poměru, Zákoník práce, zánik pracovního poměru, změna pracovního poměru.

Annotation

The Diploma Thesis discusses the obligations of employers related to commencement, modification and termination of employment. Emphasis is given to the Labour Code as well as on related employment legislation. In the practical part of the thesis author investigates employers misconducts in various areas and analyzes the relationship with the findings of trade unions. There is also a view of the employees as one of the subject of the employment relationship.

Keywords

Commencement of employment, Diploma Thesis, employment, Inspections, Labour Code, Labour Inspection, Labour legislation, modification of employment, termination of employment.

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST	12
1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	12
1.1 Subjekty pracovněprávních vztahů	12
1.2 Objekty pracovněprávních vztahů	13
1.3 Druhy pracovněprávních vztahů	14
1.4 Druhy pracovního poměru.....	16
2 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI VZNIKU PRACOVNÍHO POMĚRU.....	18
2.1 Uzavření pracovní smlouvy	18
2.2 Pracovnělékařská prohlídka	20
2.3 Povinnosti v oblasti BOZP	22
2.4 Informace o obsahu pracovního poměru	23
2.5 Povinnosti vůči zdravotním pojišťovnám a ČSSZ	24
2.6 Osobní spis zaměstnance.....	25
3 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI ZMĚNĚ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	27
3.1 Převedení na jinou práci	27
3.2 Dočasné přidělení zaměstnance	29
4 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI ZÁNIKU PRACOVNÍHO POMĚRU.....	31
4.1 Dohoda	32
4.2 Výpověď.....	33
4.2.1 Výpověď ze strany zaměstnavatele, výpovědní důvody	33
4.2.2 Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele	36
4.2.3 Hromadné propouštění.....	38
4.3 Okamžité zrušení	39
4.4 Zrušení ve zkušební době	41
4.5 Odvolání z pracovního místa	42
4.6 Neplatné rozvázání pracovního poměru.....	43
4.7 Potvrzení o zaměstnání, pracovní posudek	44
PRAKTICKÁ ČÁST	46
5 PRŮZKUM TRHU PRÁCE	46

5.1	Vymezení cíle průzkumu	46
5.2	Zdroje dat.....	46
5.2.1	Oblastní inspektorát práce.....	46
5.2.2	Odborové organizace OS KOVO	47
5.2.3	Zaměstnanci	47
5.3	Časová organizace průzkumu	48
5.4	Metodika průzkumu	48
5.4.1	Odborové organizace OS KOVO	48
5.4.2	Zaměstnanci	49
6	VYHODNOCENÍ PRŮZKUMU	51
6.1	Kontroly OIP	51
6.2	Odborové organizace a vztah ke zjištěním OIP	63
6.3	Zaměstnanci.....	73
	ZÁVĚR	79
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	83
	SEZNAM ZKRATEK	87
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	88
	SEZNAM PŘÍLOH.....	95

ÚVOD

Přežití lidské společnosti, kromě jiných věcí, závisí na získání potravy a materiálního zabezpečení každého jedince. Již v dobách eneolitu, tedy pozdní době kamenné, jsou na našem území zmínky o směnném obchodu, kdy lidé směňovali zboží za jiné zboží, případně za služby¹. Jak se vyvíjela společnost, vyvíjí se a mění i způsob obchodování. Od 7. až 6. století před naším letopočtem se začíná k pořízení hmotných i nehmotných statků využívat peněz. Nejprve v podobě mincí, o hodně později také v podobě bankovek². Co se ale moc nemění, je způsob získávání peněz. Již od historie si lidé finanční prostředky obstarávají především díky práci.

V moderní společnosti se tedy postupně vyvinul trh práce, který je z jedné strany tvořen lidmi nabízejícími práci, tedy zaměstnanci, a z druhé strany těmi, kteří práci poptávají, zaměstnavateli. Uchazeči o práci a zaměstnanci, kteří svou práci nabízejí zejména kvůli získání finančních prostředků pro uspokojení svých fyziologických, sociálních, kulturních, materiálních a ostatní potřeb, se právě pro existenční rozměr věci dostávají do nevýhodného postavení proti zaměstnavatelům, kteří práci poptávají. Již v minulosti se prokázalo, že neřízený pracovní trh se může změnit v otrokářský systém. A právě potřeba společnosti legislativně ukotvit zaměstnávání lidí a práci jako takovou, dala vzniknout různým právním předpisům upravujícím tuto oblast. Tyto normy pak byly v roce 1965 přetaveny v první Zákoník práce v českých zemích. Ten nabyl účinnosti 1. ledna 1966³.

V současné době je Zákoník práce v podobě Zákona č. 262/2006 Sb. jednou z hlavních, nikoli však jedinou právní normou, kterou musejí zaměstnavatelé při zaměstnávání fyzických osob dodržovat.

Cílem této práce je v teoretické části zmapování pracovněprávní legislativy České republiky a výčet jednotlivých druhů pracovněprávních vztahů a povinností zaměstnavatele, se kterými se při uzavírání, změně a zániku pracovního poměru se svými zaměstnanci setká. Bohužel je fakt, že zákonodárci zaměstnavatelům zaměstnávání

¹ *Po stopách prapředků – Pozdní doba kamenná – eneolit* [online]. [cit. 2015-10-19]. Dostupné z: <http://mas-dolnimorava.cz/prapredci/pozdni-doba-kamenna-eneolit>

² *Historie peněz* [online]. [cit. 2015-10-19]. Dostupné z: <http://penize.org/historie-penez/>

³ *MPSV.CZ: Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. [cit. 2015-10-19]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z65_1965o

občanů nijak neusnadňují. Pracovněprávní legislativa působí v některých ohledech dost chaoticky. Příkladem budiž odvod sociálního pojištění zaměstnance, kdy tuto povinnost stanoví Zákon o pojistném na sociální zabezpečení, povinnost registrovat se k naplnění tohoto požadavku již ale ukládá jiný zákon, a sice Zákon o nemocenském pojištění.

Autor si ve své práci průběžně rovněž všímá vztahu zaměstnavatele a odborů a/nebo podnikových rad. Právě odborové organizace jsou totiž v české legislativě vnímány jako jediní legitimní zástupci zaměstnanců. A dá se říci, že i tradiční. Jako jediným jim musí zaměstnavatel zajistit přístup na svá pracoviště, musí jim podávat různorodé zprávy a poskytovat řadu informací⁴. Vůči radám zaměstnanců zaměstnavatelé zdaleka takové povinnosti nemají. Dá se tedy konstatovat, že do jisté míry mají odbory i nástroje k úspěšnému zastupování svých kolegů.

Zajímavostí jistě je, že odborová hnutí vznikla daleko dříve, než samotný Zákoník práce. Ten první, jak je uvedeno výše, začal platit 1. ledna 1966. První odborové hnutí však vzniklo již 31. ledna 1897, bez jednoho roku tedy o sedmdesát let dříve. V současné době však odbory jako takové zažívají společenský úpadek. Je to zvláštní, ale je to tak. Snad nikomu nepřijde divné nechat se zastupovat v rozličných oblastech společenského života. Lidé si najímají právníky na řešení právních záležitostí. Spotřebitelé se naučili využívat služeb různých spotřebitelských sdružení, kde hledají rady, jak se účinně bránit proti přesile obchodníků a konzultují zde svá práva. V posledních letech se dokonce rozmáhá trend zastupování občanů ve správních řízeních ohledně jejich dopravních přestupků. Někteří lidé také s finančními poradci konzultují rozvržení svých investic, spoření a vůbec nakládání s movitým i nemovitým majetkem. Autor z tohoto usuzuje, že moderní společnost přijala myšlenku výhodnosti nechat se zastupovat v určitých věcech lidmi a institucemi, které se na danou oblast specializují. A s přibývajícím legislativou a v některých případech její roztříštěností mezi mnoho různých zákonů, vyhlášek a předpisů, se toto jeví jako jednoznačně rozumný krok. Paradoxní a zajímavé ale je, že česká veřejnost masově odmítá nechat se zastupovat specialisty v pracovněprávních věcech. A to navzdory tomu, že ze 168 hodin v týdnu, jich v práci většinou trávíme téměř čtvrtinu a tomu, že práce, pracovní podmínky, pracovní prostředí a vztah zaměstnavatele k nám jako zaměstnancům, značně ovlivňuje samotnou podstatu práce, a sice velikost

⁴ HRUŠKA, V., *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*. Praha: GRADA Publishing, 2007, s. 20. ISBN 978-80-247-1987-0.

výdělku. Autor se sám pohybuje v odborovém prostředí již přes 15 let a ze své praxe ví, jak malé mají mnohdy zaměstnanci povědomí o svých právech a povinnostech, stejně jako o právech a povinnostech zaměstnavatelů.

Při zaměstnávání lidí však nevznikají zaměstnavatelům povinnosti pouze k zaměstnancům samotným, ale rovněž i k jiným právnickým osobám, nejčastěji pojišťovnám. Jde o pojišťovny zdravotní a dále o pojišťovnu Kooperativa, která dnes až na drobné výjimky spravuje pojištění zaměstnavatele pracovních úrazů a nemocí z povolání. Uvedeny jsou i povinnosti vůči státu, zejména pak v oblasti odvodů na sociální pojištění a politiku zaměstnanosti.

V praktické části se práce zabývá průzkumem trhu práce, analýzou a přehledem četnosti porušování jednotlivých – v teoretické části uvedených – povinností zaměstnavatele tak, jak je odhalily kontroly Oblastního inspektorátu práce pro Plzeňský kraj. Práce tato pochybení zaměstnavatelů sleduje v horizontu tří let. Autor rovněž oslovil odborové organizace působící v rámci Odborového svazu KOVO v Plzeňském kraji s cílem zjistit, s jakými porušeními povinností se u zaměstnavatelů, kde působí, setkávají. Cílem práce v praktické části je odhalení slabých míst pozornosti zaměstnavatelů, tedy určení těch povinností, u kterých se nejčastěji chybí a následné doporučení postupů k odstranění těchto chybných postupů a procesů, a to právě i s využitím poznatků odborových organizací, jejichž jedním z mnoha úkolů, je právě jakási forma dohledu nad dodržováním pracovněprávních předpisů jednotlivých zaměstnavatelů. Autor rovněž jako doplnění celkového obrazu přinese pohled zaměstnanců na rizikovost jednotlivých oblastí pochybení zaměstnavatelů. To pak může návodné jak pro zaměstnavatele, tak pro zástupce zaměstnanců, kam zaměřit svoji pozornost.

TEORETICKÁ ČÁST

1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

1.1 Subjekty pracovněprávních vztahů

Pracovní poměr je dle české legislativy chápán jako základní pracovněprávní vztah. Jde o smluvní vztah dvou subjektů. Jako smluvní strany pracovněprávních vztahů jsou dle Zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce v aktuálním znění⁵ označeni zaměstnanec a zaměstnavatel. Zákoník práce v §6 říká, že „Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“⁶ Zaměstnancem se může dle §35 Zákona č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník⁷ stát každá fyzická osoba starší 15 let s ukončenou povinnou školní docházkou.⁸ Pracovněprávní vztah může navázat i osoba mladší 15 let a/nebo osoba s neukončenou povinnou školní docházkou, avšak pouze v oblasti umělecké, sportovní, kulturní nebo reklamní. S osobou mladší 18 let však nesmí být uzavřena tzv. hmotná odpovědnost.

O zaměstnavateli se pak Zákoník práce zmiňuje v §7, kdy uvádí, že „Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“⁹ Fyzické osoby může zaměstnávat jiná fyzická osoba nebo právnická osoba. Definicí právnické osoby se zabývá §20. Ten ve svém prvním odstavci říká, že právnickou osobou je „organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná.“¹⁰

Závislá práce je „práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele a podle pokynů zaměstnavatele.“¹¹ Schmied dále uvádí, že „o závislou práci jde vždy, jsou-li při výkonu práce (činnosti)

⁵ Dále jen Zákoník práce.

⁶ ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 38. ISBN 978-80-7263-921-2.

⁷ Dále jen Občanský zákoník

⁸ *Nový občanský zákoník: zákon č. 89/2012 Sb. ze dne 3 února 2012*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2014, s. 16. ISBN 978-80-87974-01-8.

⁹ ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 41. ISBN 978-80-7263-921-2.

¹⁰ *Nový občanský zákoník: zákon č. 89/2012 Sb. ze dne 3 února 2012*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2014, s. 14. ISBN 978-80-87974-01-8.

¹¹ ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 32. ISBN 978-80-7263-921-2.

*současně (kumulativně) přítomny všechny čtyři její pojmové znaky: podřízenost vs. nadřízenost a osobní (nezastupitelný) výkon práce prováděný podle pokynů a jménem zaměstnavatele.*¹²

Pracovněprávní vztahy se v České republice řídí primárně Zákoníkem práce. Ten to doslova uvádí v §4 s tím, že pouze v případech, kdy nelze použít právě Zákoník práce, řídí se pracovněprávní vztahy Občanským zákoníkem. Obecný princip Zákoníku práce je, že co není zakázáno, je dovoleno. Pokud tedy příslušný § Zákoníku práce nezakazuje odchýlení, je možné jej použít. To se však nevztahuje na ustanovení Zákoníku práce uvedená v §363 Zákoníku práce. Od těch je možné se odchýlit, pouze pokud je to ve prospěch zaměstnance.

1.2 Objekty pracovněprávních vztahů

Objektem (předmětem) pracovněprávních vztahů je práce, kterou za úplatu (plat nebo mzdu) vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele. Bělina k tomu uvádí, že jde „*tedy zejména o vztahy, na jejichž základě a v nichž je pracovní síla zaměstnance užívána za odměnu zaměstnavatelem, ale též o vztahy, které s výše uvedenými (tzv. základními individuálními pracovními vztahy) souvisejí, jako jsou vztahy:*

- 1. Které je předcházejí (např. vytvářejí předpoklady pro jejich vznik),*
- 2. Které existují paralelně s nimi (vytvářejí předpoklady pro jejich trvání např. tím, že je stabilizují – právní vztahy v oblasti zaměstnanosti, kontrolují – právní vztahy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, apod.),*
- 3. Jejichž vznik je od základních individuálních pracovněprávních vztahů odvozen a je v některých případech na jejich existenci nezávislý a může je přetrvat (např. vztahy sankční v případě odpovědnosti za škodu).*¹³

¹² SCHMIED, Z., *Zákoník práce 2015: stručný komentář, upozornění na některé související změny v oblasti zaměstnanosti a inspekce práce*. 11. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2015, s. 10. ISBN 978-80-7263-917-5.

¹³ BĚLINA, M., *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 70. ISBN 978-80-7400-186-4.

1.3 Druhy pracovněprávních vztahů

Česká pracovněprávní legislativa umožňuje uzavřít v podstatě tři druhy pracovněprávního vztahu. Jsou jimi:

1. Pracovní poměr,
2. Dohoda o provedení práce,
3. Dohoda o pracovní činnosti.

Janečková uvádí, že se v praxi některých zaměstnavatelů objevuje zaměstnávání lidí tzv. na zkoušku¹⁴. Česká legislativa však takovou možnost zaměstnávání nepřipouští. Smluvním stranám tak nezavdává žádná práva ani žádné povinnosti. Úřady na takový druh „pracovního poměru“ mohou pohlížet jako na nelegální zaměstnávání.

Zaměstnavatelé musí u všech druhů pracovněprávních vztahů dodržovat tzv. základní zásady. Mezi ty patří např. zvláštní ochranné postavení zaměstnance vyplývající ze zákona, a to právě pro nerovné postavení smluvních subjektů. Jako další základní zásadu uvádí §1a Zákoníku práce spravedlivé odměňování zaměstnance. Ve výčtu základních zásad je však pamatováno i na zaměstnance. Těm zákon ukládá povinnost řádně vykonávat práci, a to v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Galvas dále uvádí zásadu svobody práce (nebo též zákaz nucené práce), na kterou odkazuje Listina základních práv a svobod v článku 9, odst. 1. Ve stejném dokumentu lze v článku 26, odst. 1 a 3 nalézt zásadu práva na práci a svobodnou volbu povolání. Listina základních práv a svobod dále zaměstnavatele zavazuje k tomu, že za práci budou platit a k tomu, že nebudou zaměstnancům bránit (zjednodušeně řečeno) se sdružovat v odborových organizacích¹⁵.

Samostatnou kapitolou je dle autora poslední ze, v Zákoníku práce uvedených, základních zásad. Tou je zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Tato problematika je detailně zpracována v tzv. Antidiskriminačním zákonu¹⁶. Ten definuje jak přímou, tak nepřímou diskriminaci a obtěžování. Zákon ale

¹⁴ JANEČKOVÁ, E., *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 31. ISBN 978-80-7478-518-4.

¹⁵ GALVAS, M., et. al., *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 20-22. ISBN 978-80-7380-243-1.

¹⁶ Zákon č. 189/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

také v §6 stanoví tzv. přípustné formy rozdílného zacházení¹⁷. Mezi ty patří např. podmínka minimálního věku, a to pouze v případě, je-li tato podmínka pro výkon požadované práce nezbytná! Mimo znění české legislativy se tak dostávají všechny nabídky práce s požadavkem např. na věk uchazeče o zaměstnání do 50 let. Takové podmínky jsou nepřípustné. Jak dále uvádí Šamánek, nepřípustné jsou rovněž jakékoli jiné formy zacházení, než ty vyjmenované v právě uvedeném paragrafu, a to včetně požadavku na několikaletou praxi¹⁸, který se v českých nabídkách práce vyskytuje celkem běžně. Další běžný případ, též mimo hranice legislativy, příkládá Bezouška, který zmiňuje inzeráty zaměstnavatelů, kteří hledají uchazeče na pracovní pozici pouze v jednom rodě. Typicky uklízečku, asistentku, apod.¹⁹ Bezouška vtipně dodává, že diskriminační samozřejmě není, pokud zaměstnavatel hledá ženu-modelku na předvádění ženského spodního prádla²⁰. Proto je třeba vždy pečlivě zvažovat skutečnou nezbytnost každé podmínky.

Zákoník práce jednoznačně upřednostňuje zaměstnávání lidí formou pracovního poměru. Na tuto skutečnost odkazuje v §74, odst. 1. Z výše uvedeného výčtu je pracovní poměr z hlediska práv a povinností forma právního vztahu, která zajišťuje zaměstnancům nejvyšší možnou ochranu. Zaměstnavatelům pak přináší největší množství povinností vůči zaměstnancům samotným i vůči ostatním subjektům.

Tato práce dále zkoumá povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům a ostatním subjektům, které musí plnit výhradně při zaměstnávání v pracovním poměru.

¹⁷ KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J., et. al., *Antidiskriminační zákon: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 227. ISBN 978-80-7478-879-6.

¹⁸ KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J., et. al., *Antidiskriminační zákon: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 228-229. ISBN 978-80-7478-879-6.

¹⁹ BEZOUŠKA, P., IVANCO, G., *Pracovní právo pro zaměstnavatele: praktická právní příručka*. Praha: Linde, 2010, s. 14. ISBN 928-80-7201-795-9.

²⁰ BEZOUŠKA, P., IVANCO, G., *Pracovní právo pro zaměstnavatele: praktická právní příručka*. Praha: Linde, 2010, s. 15. ISBN 928-80-7201-795-9.

1.4 Druhy pracovního poměru

Pracovní poměr můžeme dle jeho charakteru rozdělit do několika druhů²¹:

1. Podle délky trvání

- **na dobu určitou**; maximální délka takového prac. poměru jsou tři roky, pak musí následovat pauza v minimální délce 6 měsíců,
- **na dobu neurčitou**; platí, že není-li v pracovní smlouvě sjednána délka pracovního poměru, je tento uzavřen automaticky na dobu neurčitou,

2. Podle charakteru zaměstnavatele

- **podnikatelské subjekty**,
- **nepodnikatelské (státní) subjekty**; tyto jsou vyjmenované v §109, odst. 3 Zákoníku práce,

3. Podle způsobu vzniku pracovního poměru

- **pracovní smlouvou**,
- **jmenováním**; používá se v nepodnikatelské sféře,

4. Podle místa výkonu práce

- **na pracovištích zaměstnavatele**,
- **mimo objekt zaměstnavatele**; na tyto zaměstnance se nevztahují všechna ustanovení Zákoníku práce jako na zaměstnance pracující přímo v prostorách zaměstnavatele. Jde např. o rozvržení pracovní doby nebo o náhrady důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance dle NV 590/2006 Sb.²²,

5. Podle délky pracovní doby

- **se stanovenou pracovní dobou 40 hodin týdně**,
- **s kratší pracovní dobou**; zaměstnance se zkrácenou pracovní dobou definuje §79, odst. 2 Zákoníku práce.

²¹ *Typy pracovních poměrů* [online]. [cit. 2015-11-10]. Dostupné z: <http://www.czech.cz/cz/Zivot-a-prace/Sehnat-praci/Typy-pracovnich-pomeru>

²² Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Kratší pracovní dobu, než je 40 hodin týdně, mohou mít i zaměstnanci, které Zákoník práce výslovně neuvádí. Tato možnost je ale přípustná pouze jako výsledek kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavatelem a odbory nebo zavedením příslušného vnitřního předpisu.

2 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI VZNIKU PRACOVNÍHO POMĚRU

2.1 Uzavření pracovní smlouvy

Pracovní poměr vzniká dnem, který je v pracovní smlouvě uveden jako den nástupu do práce, případně u státních subjektů dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo.

Před samotným uzavřením pracovní smlouvy musí zaměstnavatel uchazeče o práci informovat zejména o²³:

1. Právech a povinnostech, které vyplývají z pracovní smlouvy nebo jmenování,
2. Pracovních podmínkách a podmínkách odměňování,
3. Povinnostech vyplývajících ze zvláštních právních předpisů, které se vztahují k práci, kterou bude uchazeč vykonávat.

Zákoník práce dále uvádí, že se zaměstnavatel před uzavřením pracovní smlouvy smí zajímat pouze o informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovního poměru. V §316, odst. 4 Zákoníku práce jsou pak exaktně vyčteny informace, na něž se zaměstnavatel uchazeče ptát nesmí. Patří sem informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti a trestněprávní úhonnosti. Zákoník práce ale zároveň umožňuje zaměstnavateli se dotazovat na těhotenství a trestněprávní bezúhonnost v případě, že je k tomu vážný důvod vyplývající z povahy práce. Zajímavé je, že ve stejném případě smí zaměstnavatel zjišťovat i informace o rodinných a majetkových poměrech. Ostatní vyjmenované body jsou ve všech případech nedotknutelné a zaměstnavatelé je nesmí zjišťovat ani prostřednictvím třetích osob.

²³ ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 67. ISBN 978-80-7263-921-2.

Rozhodl-li zaměstnavatel o přijetí uchazeče o zaměstnání a nejedná-li se o jmenovanou pozici, musí sepsat pracovní smlouvu. Ta musí být uzavřena písemně a obsahovat dle Zákoníku práce tyto povinné údaje²⁴:

1. Druh práce, který bude zaměstnanec vykonávat,
2. Místo nebo místa výkonu práce,
3. Den nástupu do práce.

Druh práce: pro obě smluvní strany jde o zásadní bod pracovní smlouvy. Zaměstnavatel může zaměstnanci přidělovat práci pouze dle sjednaného druhu práce (až na výjimky umožněné §41 Zákoníku práce), zaměstnanec nemusí jinou práci vykonávat. Pracovní smlouva může obsahovat i více druhů práce.

Místo výkonu práce: opět jde o velice důležitý bod pracovní smlouvy. Jako místo výkonu práce může být sjednána konkrétní provozovna zaměstnavatele na určité adrese. Místo výkonu práce může být ale také určeno teritoriálně na určitou obec, kraj, celou ČR, apod. Práce mimo sjednané místo výkonu je již považována za pracovní cestu, což pro zaměstnavatele přináší povinnost dohodnout se se zaměstnancem na vyslání na pracovní cestu. Zákoník práce výslovně uvádí, že zaměstnance lze vyslat na pracovní cestu „*jen na základě dohody s ním.*“²⁵ Taková dohoda může být jednorázová nebo paušální na určité období. Souhlas s vysláním na pracovní cestu lze zakomponovat též do pracovní smlouvy.

Den nástupu do práce: nekonfliktní a jasné ujednání pracovní smlouvy. Nedostaví-li se zaměstnanec v tento den do práce, aniž mu to v tom bránila překážka v práci a nedozví-li se zaměstnavatel o této skutečnosti během jednoho týdne, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy ustoupit.

Pracovní smlouva může dále obsahovat další ujednání, na kterých se smluvní strany shodnou. Nejčastějším nepovinným ujednáním bývá dohoda o zkušební době. Ta smí být sjednána nejpozději v den nástupu do práce a pouze v pracovní smlouvě, případně ve jmenovací listině, a to na dobu nejvýše tří měsíců, u vedoucích zaměstnanců měsíců šest.

²⁴ ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 75. ISBN 978-80-7263-921-2.

²⁵ ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 100. ISBN 978-80-7263-921-2.

Zároveň platí, že zkušební doba nesmí být delší než je polovina trvání pracovního poměru a nesmí být dodatečně prodlužována.

Další nepovinnou, ale častou položkou je tzv. konkurenční doložka. Její sjednání je čistě v zájmu zaměstnavatele, ale pokud se pro ni rozhodne, vyplývají mu z jejího sjednání určité povinnosti. Konkurenční doložku lze sjednat až na 1 rok od ukončení pracovního poměru. Tato potom zaměstnanci zakazuje vykonávat práci nebo jakoukoli jinou výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti původního zaměstnavatele. Zaměstnanec nesmí proti bývalému zaměstnavateli ani vyvíjet činnost soutěžní povahy. Za takové omezení vůči zaměstnanci má ale zaměstnavatel povinnost tomuto poskytnout přiměřené finanční plnění, a to za každý měsíc plnění závazku. Konkurenční doložka musí být sjednána vždy písemně.

2.2 Pracovnílékařská prohlídka

Zaměstnavatel nesmí přidělit zaměstnanci práci, pokud by to bylo v rozporu s jeho zdravotním stavem. Protože tento stav není zaměstnavatel schopen zjistit sám, je dle Zákona o specifických zdravotních službách²⁶ povinen spolupracovat se zařízením, které poskytuje pracovnílékařské služby²⁷ a před uzavřením každého pracovního poměru podrobit zaměstnance vstupní lékařské prohlídce. Vzor pozvánky a výsledného protokolu viz. Příloha A.

Zaměstnavatel je dále povinen zaměstnancům zajišťovat periodické prohlídky.

²⁶ Zákon č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách

²⁷ ÚZ 961 Zdravotní služby. Ostrava: Sagit, 2011 - , s. 143. ISBN 978-80-7208-986-4.

Četnost těchto prohlídek, kterou stanoví §11 Vyhlášky 79/2013 Sb.²⁸ je zobrazena v následující tabulce:

Tabulka 1: Četnost periodických prohlídek

kategorie práce	četnost prohlídky do 50 let věku zaměstnance	četnost prohlídky nad 50 let věku zaměstnance
I	6 let	4 roky
II	5 let	3 roky
III + II s rizikem	2 roky	
IV	1 rok	

Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Jisté specifikum přinášejí noční směny zaměstnance. Při těch je zaměstnavatel povinen provést periodickou prohlídku vždy 1x ročně. Zaměstnanci jsou povinni se vstupních i periodických prohlídek zúčastnit. Šubrt v této souvislosti připomíná, že zaměstnavatel musí, pokud je to možné, vysílat zaměstnance na pracovnělékařské prohlídky v rámci jejich pracovní doby, přičemž tato absence je pro zaměstnance překážkou v práci a zaměstnavatel je povinen za tuto dobu vyplatit náhradu mzdy. Tak stanoví §103, odst. 1, písm. e) Zákoníku práce.

Ač tato kapitola pojednává o povinnostech zaměstnavatele při vzniku pracovního poměru, pro ucelenost autor doplňuje i následující informace o pracovnělékařských prohlídkách.

Zaměstnavatel má dále dle Vyhlášky 79/2013 Sb. povinnost nechat zaměstnance podrobit mimořádné prohlídce vždy, když např. dojde na pracovištích ke zvýšení rizika, které bylo jinou prohlídkou již posuzováno nebo po nemoci trvající déle než osm týdnů

²⁸ Vyhláška Ministerstva zdravotnictví 79/2013 Sb. o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

(s výjimkou prací v kategorii I), případně po těžkých úrazech. Zaměstnavatel má právo odeslat zaměstnance na mimořádnou prohlídku vždy, když se důvodně domnívá, že mohlo dojít ke ztrátě zdravotní způsobilosti k vykonávání příslušné práce.

Výstupní prohlídka se při ukončování pracovního poměru u zaměstnanců běžně neprovádí, pouze pokud to vyžaduje jiný právní předpis. Výstupní prohlídku nechá zaměstnavatel provést vždy na žádost zaměstnance. Nešćáková ale zaměstnavatelům doporučuje, aby výstupní prohlídku provedli vždy. Podle autorky si tím zaměstnavatelé mohou zajistit podklady pro možné budoucí nařčení z nemoci z povolání. Nešćáková zároveň dodává, že zaměstnanec však není povinen výstupní prohlídku absolvovat a zaměstnavatel ho za to nesmí nijak postihovat²⁹.

Šubrt dále upozorňuje, že oblast pracovnělékařských služeb není zaměřena jen na vstupní a preventivní prohlídky, jak si mnoho zaměstnavatelů myslí. Pozornost je třeba věnovat též průběžnému školení zaměstnanců na první pomoc dle §102, odst. 6 Zákonníku práce, dohledu na hygienické podmínky a vůbec na možná zdravotní rizika na pracovištích zaměstnavatele, a to i v případě, má-li zaměstnavatel pouze pracoviště první kategorie³⁰.

2.3 Povinnosti v oblasti BOZP

Zaměstnavatel je povinen proškolit zaměstnance ve všech otázkách zajištění BOZP, které se vztahují k jím vykonávané práci. První takové školení musí proběhnout před vlastním nástupem zaměstnance na pracoviště. Zákonník práce v §103, odst. 3 uvádí, že školení musí být pravidelně opakováno, pokud to vyžaduje míra rizika. Obsah školení a četnost jejich opakování si pak každý zaměstnavatel volí sám s ohledem na místní podmínky. Zaměstnavatel je dále povinen školení o bezpečnosti práce zopakovat vždy³¹:

1. Při změně pracovního zařazení,
2. Mění-li se druh práce,

²⁹ NEŠĆÁKOVÁ, L., *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada Publishing, 2013, s. 168. ISBN 978-80-247-4038-6.

³⁰ ŠUBRT, B., TUČEK, M., *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů*. 1. vyd., Olomouc: Anag, 2013, s. 53. ISBN 978-80-7263-820-8.

³¹ ANDRAŠĆÍKOVÁ, M., et. al. *Zákonník práce, prováděcí nařčení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 205. ISBN 978-80-7263-921-2.

3. Při zavádění nové technologie, nebo pokud se mění pracovní, technologické a/nebo výrobní postupy,
4. V případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Pokud s ohledem na vyhodnocení rizik tato existují a není možné je odstranit prostředky kolektivní ochrany, je zaměstnavatel povinen zaměstnance individuálně vybavit příslušnými osobními ochrannými pracovními pomůckami. Tyto pomůcky je pak zaměstnavatel povinen udržovat v použitelném stavu, vyžadovat a kontrolovat jejich používání.

Praxe autora ukazuje, že mezi zaměstnavateli není vždy zcela jasno, zda se uvedené ustanovení vztahuje i na pracovní oděvy. Zde je nutné si odpovědět na základní otázku, a to, zda pracovní oděv splňuje ochrannou funkci. Pokud ano, je zaměstnavatel povinen i tento udržovat v použitelném stavu. V případě pracovních oděvů tak má zaměstnavatel na výběr zajištění praní těchto oděvů nebo poskytnutí náhrady za to, že si zaměstnanci pracovní oděvy čistí sami. Takové plnění může být poskytnuto finanční náhradou nebo jako naturální plnění, tedy poskytnutí pracovního prostředku.

2.4 Informace o obsahu pracovního poměru

Zaměstnavatel je povinen u všech nových pracovních poměrů vzniklých na základě uzavření pracovní smlouvy, tak i pracovních poměrů vzniklých jmenováním, informovat příslušné zaměstnance o právech a povinnostech, které vyplývají z uzavřeného pracovního poměru. Tato povinnost se nevztahuje na pracovní poměry v trvání do jednoho měsíce. Mezi údaje, na které se tato povinnost vztahuje, patří dle §37 Zákoníku práce³²:

1. Jméno a příjmení zaměstnance, název a sídlo zaměstnavatele u právnických osob, případně jméno u fyzické osoby,
2. Bližší označení druhu a místa výkonu práce,
3. Údaj o délce dovolené a informaci o způsobu určování čerpání dovolené,

³² ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 85. ISBN 978-80-7263-921-2.

4. Údaj o výpovědních dobách,
5. Údaj o týdenní pracovní době včetně jejího rozvrhu,
6. Údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, informaci o datu splatnosti mzdy nebo platu a o místě a způsobu výplaty mzdy nebo platu,
7. Informaci o kolektivních smlouvách platných u zaměstnavatele, včetně označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

Andraščíková s kolektivem dále v komentáři k uvedenému paragrafu uvádí, že „*tam, kde je to možné, tedy u délky dovolené, u výpovědních dob a u týdenní pracovní doby a jeho rozvržení, lze v písemné informaci odkázat na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.*“³³ Uvedené informace nemusí zaměstnavatel poskytovat v případě, jsou-li již obsaženy v pracovní smlouvě. V takovém případě se však jejich změna stává oboustranným právním aktem a ke každé jejich změně je třeba souhlasu obou smluvních stran. Naopak změna informací poskytnutých dle uvedeného znění zákona zůstává ve výhradní pravomoci zaměstnavatele.

2.5 Povinnosti vůči zdravotním pojišťovnám a ČSSZ

Jednou z povinností zaměstnavatele v průběhu trvání pracovního poměru je platba zdravotního pojištění za zaměstnance. Tato oblast se řídí ustanoveními Zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění³⁴. Ten v §5 doslova uvádí, že „*zaměstnavatel odvádí i část pojistného, které je povinen hradit zaměstnanec.*“³⁵ Pro naplnění této povinnosti musí zaměstnavatel nového zaměstnance u zdravotní pojišťovny, u které je zaměstnanec registrován, přihlásit. Přihlášení provede vyplněním příslušného tiskopisu pojišťovny a jeho odesláním nejpozději do 8 dnů od vzniku pracovního poměru. Internetové odkazy přihlašovacích formulářů všech zdravotních pojišťoven viz. Příloha B.

³³ ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 87. ISBN 978-80-7263-921-2.

³⁴ Zákon č. 592/1992 Sb. o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

³⁵ Zákon č. 592/1992 Sb. ze dne 20. listopadu 1992 o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. In: *Zákony 2015 III*, 2015, s. 462. ISSN 1802-8284.

Další z povinných plateb za zaměstnance vůči státu je sociální pojištění. Tento odvod se řídí ustanoveními Zákona č. 589/1992 Sb.³⁶ Ten mimo jiné uvádí, že zaměstnanec pracující v pracovním poměru u zaměstnavatele, je poplatník tohoto pojistného. V §8, odst. 1 Zákona pak stanoví povinnost zaměstnavatele toto pojištění za zaměstnance odvádět. Pojistné pak zaměstnavatel za zaměstnance odvádí měsíčně na příslušné účty OSSZ³⁷. Před samotným započítáním odesílání těchto plateb, je zaměstnavatel povinen se zaregistrovat v tzv. registru zaměstnavatelů, a to na předepsaných tiskopisech OSSZ. Lhůta pro tuto registraci je rovněž 8 dnů od chvíle, kdy tato povinnost nastala. Tuto povinnost stanoví §93 Zákona o nemocenském pojištění³⁸.

Technický rozdíl mezi zdravotním a sociálním pojištěním je, že u zdravotního pojištění registruje zaměstnavatel do 8 dnů od vzniku pracovního poměru každého zaměstnance zvlášť, a to u pojišťovny, u které je tento zaměstnanec evidován. Naproti tomu v případě sociálního pojištění se registruje zaměstnavatel v již zmíněném registru zaměstnavatelů, čímž státu oznamuje, že bude zaměstnávat zaměstnance a bude za ně toto pojištění odvádět. OSSZ pak zaměstnavatel každý měsíc informuje, za které zaměstnance toto pojištění skutečně odvedl.

2.6 Osobní spis zaměstnance

Zaměstnavatel je oprávněn vést osobní spis zaměstnance. Pokud se tak rozhodne, vyplývají mu z tohoto určité povinnosti. Jde zejména o povinnosti dané Zákonem o ochraně osobních údajů³⁹. Dá se říci, že tomuto zákonu bude podléhat většina zaměstnavatelů, neboť za shromažďování osobních údajů nepovažuje zákon pouze nahodilé shromažďování dokumentů a údajů, ke kterému nedal zaměstnavatel žádný popud. Osobní údaj je pak každý údaj, který se týká určitého identifikovatelného subjektu⁴⁰. Zaměstnavatel má dále povinnost zajistit, aby do osobního spisu zaměstnance

³⁶ Zákona č. 589/1992 Sb. České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

³⁷ *Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti – č. 589/1992 Sb. – Aktuální znění* [online]. [cit. 2015-11-13]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>

³⁸ Zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění

³⁹ Zákona č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů

⁴⁰ *Zákon o ochraně osobních údajů – Část I. – Hlava 1 – Úvodní ustanovení* [online]. [cit. 2016-02-01]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/ou/cast1h1.aspx>

mohl nahlížet jen zaměstnanec sám, případně nadřízený tohoto zaměstnance, nebo v §312 Zákoníku práce uvedené státní orgány (policie, soud, státní zástupce, ÚOOÚ, a další). K nadřízeným dotyčného zaměstnance pak Janečková uvádí, že nadřízenost je v tomto případě myšlena v celé organizační struktuře, nejde tedy pouze o přímé nadřízené zaměstnance⁴¹. Za nahlížení do spisu se pak dle české legislativy nepovažuje předložení jednotlivé písemnosti kontrolnímu orgánu, který u zaměstnavatele provádí kontrolu a předložení písemnosti si vyžádal.

Zaměstnavatel v osobním spisu zaměstnance smí vést jen ty informace, které bezprostředně souvisejí se zaměstnáváním dotyčného⁴². Podle Janečkové je tak např. vyloučena možnost evidence kopie rodného listu, neboť ten obsahuje další údaje, které zaměstnavatel bezprostředně vědět nepotřebuje⁴³.

Pokud chce zaměstnanec do svého spisu nahlížet, je zaměstnavatel povinen mu to umožnit. Případné náklady na pořizování výpisků nebo stejnopisů zaměstnancem z osobního spisu hradí zaměstnavatel.

Andraščíková s kolektivem ještě upozorňuje na povinnost při skončení pracovního poměru všechny shromažďované informace a dokumenty zlikvidovat⁴⁴. To se samozřejmě nevztahuje na informace, které dle zákona podléhají archivaci.

⁴¹ JANEČKOVÁ, E., *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 126. ISBN 978-80-7478-518-4.

⁴² ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 454. ISBN 978-80-7263-921-2.

⁴³ JANEČKOVÁ, E., *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 124. ISBN 978-80-7478-518-4.

⁴⁴ ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 454. ISBN 978-80-7263-921-2.

3 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI ZMĚNĚ PRACOVNÍHO POMĚRU

3.1 Převedení na jinou práci

Obecně lze říci, že změny v pracovním poměru mohou nastat pouze po vzájemném souhlasu obou smluvních stran. To platí i pro převedení na jinou práci. Např. chce-li zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci z důvodu prostoje nebo nemožnosti pracovat z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů. Zákoník práce však v §41, odst. 1 exaktně vyjmenovává případy, za kterých je zaměstnavatel povinen zaměstnance převést na jinou práci. Jde např. o⁴⁵:

1. Případy dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance,
2. Dočasnou ztrátu zdravotní způsobilosti vykonávat danou práci, způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, případně může-li být zaměstnanec rozhodnutím správního orgánu nemocí z povolání ohrožen,
3. Těhotné zaměstnankyně, kojící matky a matky do 9. měsíce po porodu, pokud vykonávají práci, jejíž výkon je zakázán. Seznam těchto prací je uveden v §§ 2-5 Vyhlášky č. 180/2015 Sb.⁴⁶,
4. Nutnost ochrany zdraví zaměstnanců před infekčním onemocněním, a to na základě posudku lékaře vykonávajícího pracovnělékařské služby, případně z rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví,
5. Rozhodnutí soudu nebo správního úřadu,
6. Zaměstnance pracující v noci, kteří rozhodnutím lékaře poskytujícím pracovněprávní služby pozbyl zdravotní způsobilost noční práce nadále vykonávat,
7. Těhotné zaměstnankyně, kojící matky a matky do devátého měsíce po porodu, které pracují v noci a samy o toto převedení požádají.

⁴⁵ ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 95-96. ISBN 978-80-7263-921-2.

⁴⁶ Vyhláška č. 180/2015 Sb. o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

Vysokajová k tomu dále uvádí, že zaměstnavatelé jsou v těchto případech povinni zaměstnance na jinou práci převést, i kdyby oni sami na to měli jiný názor, nebo jim převedení samotné působilo jakékoli obtíže⁴⁷.

Zákoník práce dále v odst. 2 §41 poskytuje další možnosti, za kterých může zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci, aniž by k tomu potřeboval jeho předchozí souhlas. Jde o případy, kdy zaměstnavatel ukončuje se zaměstnancem pracovní poměr dle §52, odst. f) a g) Zákoníku práce, nebo pokud pozbyl zaměstnanec dočasně předpoklady, které vyžadují jiné právní předpisy. V tomto případě však nejde na dobu 30 kalendářních dnů. Zaměstnavatel rovněž může převést zaměstnance, proti kterému bylo zahájeno trestní řízení z důvodu podezření ze spáchání trestného činu, kterého se měl dotýčný dopustit při výkonu práce.

Pokud je to nutné, může zaměstnavatel ve všech výše uvedených případech převést zaměstnance na jinou práci i v případě, že by to vyžadovalo změnu druhu vykonávané práce, která je sjednána v pracovní smlouvě. Vždy však jen na dobu nezbytně nutnou. Zaměstnavatel je ale povinen vždy přihlížet k tomu, aby nová práce byla pro zaměstnance vhodná s ohledem na jeho kvalifikaci a zdravotní stav.

Bez souhlasu zaměstnance je možné ho převést na jinou práci i pro odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné nehody, případně pro zmírnění jejich následků. Opět na dobu nezbytně nutnou. Nemůže-li však zaměstnanec vykonávat svoji práci z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů nebo z důvodu prostoje, může být na jinou práci převeden pouze se svým souhlasem.

Jak je patrné, česká legislativa umožňuje zaměstnavateli převést zaměstnance na jinou práci z rozličných důvodů. Zákoník práce zároveň ale požaduje, aby každé takové převedení bylo se zaměstnancem projednáno a aby byl zaměstnanec srozuměn s tím, proč a na jakou dobu je na jinou práci převáděn. Této povinnosti je zaměstnavatel zproštěn při převádění kvůli mimořádným a živelním událostem a nehodám a u dočasné ztráty předpokladů vyžadovaných jinými právními předpisy. Pokud je doba, na kterou je zaměstnanec bez svého souhlasu převáděn na jinou práci delší než 21 dnů v daném kalendářním roce, je zaměstnavatel povinen toto převedení projednat s odborovou organizací.

⁴⁷ VYSOKAJOVÁ, M., et. al., *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd., Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 76. ISBN 978-80-7478-955-7.

Všechny uvedené možnosti se vztahují na převádění na jinou práci u zaměstnavatele, se kterým zaměstnanec uzavřel pracovní smlouvu. Chce-li zaměstnavatel využít možnosti převést zaměstnance k jinému zaměstnavateli, použije ustanovení Zákoníku práce o dočasném přidělení zaměstnance.

3.2 Dočasné přidělení zaměstnance

Pro ochranu pracovního trhu bylo z důvodu snižování nezaměstnanosti do Zákoníku práce vráceno ustanovení o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Toto ustanovení znal Zákoník práce až do roku 2006. Potom bylo dočasné přidělení zaměstnanců umožňováno pouze pracovním agenturám a od 1. ledna 2012 mají tuto pravomoc opět všichni zaměstnavatelé. Celou problematiku řeší §43a Zákoníku práce.

Hlavní rozdíl oproti agenturám práce, které svoji činnost mohou vykonávat pouze na základě povolení vydaném Ministerstvem práce a sociálních věcí je ten, že zaměstnavatel smí přidělovat zaměstnance až od chvíle, kdy pracovní poměr dočasně přidělovaného zaměstnance trvá již min. 6 měsíců. Agentury práce smějí zaměstnance logicky přidělovat ihned. Zaměstnavatel za dočasné přidělení zaměstnance nesmí rovněž požadovat úplatu, ani jí přijímat.

Před samotným dočasným přidělením zaměstnance k jinému zaměstnavateli, je zaměstnavatel povinen s tímto zaměstnancem uzavřít dohodu o dočasném přidělení. Tato dohoda musí být vždy písemná a musí obsahovat⁴⁸:

1. Název zaměstnavatele (právnícké osoby) nebo jména a příjmení (fyzické osoby), k níž je zaměstnanec dočasně přidělován,
2. Den počátku dočasného přidělení,
3. Druh a místo výkonu práce,
4. Doba, na kterou je zaměstnanec přidělen.

Vzor dohody se zaměstnancem viz. Příloha C.

Zaměstnanec tak zůstává stále v pracovním poměru ke svému zaměstnavateli. Dočasné přidělení není z hlediska práva považováno za vznik nového pracovního poměru. Vysokajová v této souvislosti uvádí, že vysílající zaměstnavatel hradí svému

⁴⁸ ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 103. ISBN 978-80-7263-921-2.

zaměstnanci mzdu a případné cestovní náhrady, přijímající zaměstnavatel tyto náklady posléze refunduje. Autorka ale upozorňuje, že to jsou v podstatě jediné náklady, jejichž úhradu smí vysílající zaměstnavatel požadovat. Náhradu ostatních nákladů spojených se zaměstnáváním dočasně přiděleného zaměstnance, jako jsou odvody na pojistném (zdravotním i sociálním) či náhrady mzdy nebo platu, požadovat nelze⁴⁹. Zaměstnavatel, který zaměstnance přiděluje, je rovněž povinen zajistit, aby mzdové podmínky zaměstnance nebyly horší, než podmínky zaměstnance, který u „nového“ zaměstnavatele vykonává stejnou práci. Vznikne-li dočasně přidělenému zaměstnanci při výkonu práce škoda, je povinen ji nahradit zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil.

Doba, po kterou smí být zaměstnanec dočasně přidělen, není zákonem omezena. Záleží tedy na smluvních stranách, jak se dohodnou. Za podstatný pak autor považuje fakt, že tato doba může být jednostranně vypovězena. Na tento úkon se vztahuje patnáctidenní výpovědní doba. Ta počíná běžet v den doručení výpovědi uzavřené dohody. Kokešová připomíná, že smluvní strany si mohou dohodnout i jinou délku výpovědní doby nebo její běh. Toto ujednání musí být vždy písemné⁵⁰. Autorka rovněž dodává, že dočasné přidělení zaměstnance končí společně se zánikem pracovního poměru u zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil⁵¹.

Zákoník práce v §43a, odst. 8 a 9 zakazuje použití tohoto ustanovení na formy agenturního zaměstnávání, stejně jako na případy prohlubování či zvyšování kvalifikace.

⁴⁹ VYSOKAJOVÁ, M., et. al., *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd., Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 85. ISBN 978-80-7478-955-7.

⁵⁰ KOKEŠOVÁ, M., *Základy pracovního práva s příklady a vzory*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2013, s. 50. ISBN 978-80-905247-8-1.

⁵¹ tamtéž

4 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI ZÁNIKU PRACOVNÍHO POMĚRU

Zákoník práce v §48 připouští možnost ukončení pracovního poměru v těchto případech⁵²:

1. Dohodou,
2. Výpovědí,
3. Okamžitým zrušením,
4. Zrušením ve zkušební době.

Pracovní poměr končí též uplynutím sjednané doby (u pracovních poměrů na dobu určitou). Zde platí, že pokud zaměstnavatel pokračuje po uplynutí sjednané doby v přidělování práce a zaměstnanec tak nadále zaměstnává, považuje se tento pracovní poměr jako pracovní poměr na dobu neurčitou, se všemi právy a povinnostmi pro obě strany z toho vyplývajícími. Pracovní poměr zaniká též smrtí zaměstnance a v případě, kdy je zaměstnavatelem podnikající fyzická osoba, může pracovní poměr skončit též smrtí zaměstnavatele, uvádí Neščíková⁵³. Autorka v této souvislosti uvádí výjimku, kdy k zániku pracovního poměru nedochází. Jde o případ, kdy může za zemřelého zaměstnavatele pokračovat v podnikání tzv. oprávněná osoba a tato tak učiní. Tehdy pracovní poměr pokračuje dál⁵⁴.

Cizincům, pracujícím na území ČR, může pracovní poměr také zaniknout dnem, kdy končí jejich povolení k pobytu, případně dnem, ke kterému nabylo právní moci rozhodnutí o jejich vyhoštění. Pracovní poměr cizinců zaniká rovněž dnem ukončení platnosti tzv. pracovního povolení. Povinností zaměstnavatele ve všech těchto oblastech se věnuje následující kapitola.

⁵² ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 108. ISBN 978-80-7263-921-2.

⁵³ NEŠČÁKOVÁ, L., *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada Publishing, 2013, s. 87. ISBN 978-80-247-4038-6.

⁵⁴ tamtéž

4.1 Dohoda

Ukončení pracovního poměru dohodou patří mezi způsob ukončení, který s sebou přináší nejméně negativních dopadů. Jde totiž o dvoustranný akt a předpokládá se vůle obou stran. Toto asi nebude úplně platit u ukončení pracovních poměrů dohodou, které nabízejí zaměstnavatelé těm zaměstnancům, kterým akutně hrozí okamžité zrušení pracovního poměru pro zvlášť závažné porušení pracovních povinností. Tato vůle zaměstnavatelů není úplně běžná, ale ani úplně řídká. Na druhou stranu i zde jde jednoznačně o zájem obou stran, jelikož zejména zaměstnanec si v tomto případě zajistí výplatu podpory v nezaměstnanosti a snazší uplatnění na trhu práce.

Dohoda o ukončení pracovního poměru musí být sepsána vždy dvojmo, pro každou smluvní stranu jedno vyhotovení a musí obsahovat datum skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel má povinnost o skončení pracovního poměru dohodou informovat odborovou organizaci ve lhůtě, na které se s touto dohodl. Při uzavření klasické dohody o skončení pracovního poměru nevzniká zaměstnanci právo na výplatu odstupného. Požádá-li zaměstnanec, je zaměstnavatel vždy povinen uvést důvod rozvázání pracovního poměru.

Legislativa umožňuje jako důvod dohody uvést i organizační důvody uvedené v §52, písm. a) – c) Zákoníku práce a rovněž ztrátu zdravotní způsobilosti, uvedenou v §52, písm. d) Zákoníku práce. Je-li jako důvod dohody uveden jeden z těchto případů, postupuje se obdobně jako při výpovědi ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanci tak např. u organizačních důvodů vzniká nárok na vyplacení odstupného. Nastanou-li tyto podmínky, je uvedení těchto důvodů pro zaměstnance žádoucí rovněž pro nekrácení podpory v nezaměstnanosti, protože i Úřad práce na takovou dohodu pohlíží jako na klasickou výpověď ze strany zaměstnavatele.

Dohoda o ukončení pracovního poměru může obsahovat ujednání o skončení konkrétním datem, nebo jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti. Andraščíková uvádí, že dohoda může být uzavřena ke dni návratu zaměstnankyně z rodičovské dovolené, eventuelně ke dni ukončení konkrétních prací⁵⁵. Dohoda o ukončení pracovního poměru nesmí být v žádném případě sepsána zpětně.

⁵⁵ ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016*. 10. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2016, s. 111. ISBN 978-80-7263-992-2.

4.2 Výpověď

Pracovní poměr smějí výpovědí ukončit zaměstnanec i zaměstnavatel. V obou případech musí být výpověď písemná. V případě zaměstnance platí, že pracovní poměr smí být ukončen kdykoli a z jakéhokoli důvodu. Na tento způsob ukončení se váže výpovědní doba. Ta je dvouměsíční a počíná běžet první den následujícího měsíce, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

4.2.1 Výpověď ze strany zaměstnavatele, výpovědní důvody

Zaměstnavatel v případě výpovědi takovou volnost nemá. Pokud se rozhodne se zaměstnancem ukončit pracovní poměr touto cestou, musí důvod vymežit. Důvody, pro které smí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, jsou:

1. *„Ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*
2. *Přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*
3. *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,*
4. *Nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb 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,*
5. *Pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,*
6. *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,

- 7. 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 povinnosti 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,*
- 8. Poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.⁵⁶*

Ve všech uvedených případech předchází samotnému ukončení pracovního poměru výpovědní doba. Ta stejně, jako při výpovědi ze strany zaměstnance, počíná běžet první den následujícího měsíce, v němž byla výpověď předána. Pokud nemůže zaměstnavatel po dobu výpovědní doby přidělovat zaměstnanci z jakéhokoli důvodu práci, jedná se o překážku na straně zaměstnavatele, a ten je povinen příslušnému zaměstnanci hradit náhradu mzdy ve výši 100% průměrného výdělku⁵⁷. Zaměstnavatel zároveň nesmí požadovat jinou délku výpovědní doby u výpovědi ze strany zaměstnance a u výpovědi ze strany zaměstnavatele. Výjimkou v době trvání výpovědní doby jsou případy, které popisuje §51a Zákoníku práce. Jde o situace, kdy dochází k propouštění zaměstnanců z důvodu přechodu práv a povinností. Pokud tedy zaměstnanec se svým přesunem pod nového (řekněme) vlastníka firmy nesouhlasí, končí jeho pracovní poměr v den, který předchází této změně. Autor upozorňuje, že v takovém případě ale nepřísluší zaměstnanci odstupné⁵⁸. Odstupné se vyplácí pouze zaměstnancům, jejichž pracovní poměr končí

⁵⁶ ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 118-119. ISBN 978-80-7263-921-2.

⁵⁷ NEŠČÁKOVÁ, L., *Pracovní právo pro neprávnický: rozборы vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada Publishing, 2011, s. 153. ISBN 978-80-247-4091-1.

⁵⁸ ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 117. ISBN 978-80-7263-921-2.

z důvodu uvedených v §52, písm. a) – d), přičemž při ukončení pracovního poměru dle písm. a) – c) uvedeného § platí, že zaměstnanci náleží odstupné ve výši:

1. Jednonásobku průměrného výdělku při trvání pracovního poměru do jednoho roku,
2. Dvojnásobku průměrného výdělku při trvání pracovního poměru od jednoho roku do dvou let,
3. Trojnásobku průměrného výdělku při trvání pracovního poměru dva roky a více.

Zaměstnanec, jehož pracovní poměr je končen z důvodu dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti, která byla zapříčiněna pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, má nárok na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Zajímavé je – a autor si dovoluje na to zvláště poukázat, protože ne každý si je této skutečnosti vědom – že pro účely výpočtu délky pracovního poměru se přihlíží nejen k současnému pracovnímu poměru, ale rovněž k předchozímu pracovnímu poměru vykonávanému u stejného zaměstnavatele za předpokladu, že mezi současným a předchozím pracovním poměrem nevznikla prodleva delší než šest měsíců.

Zaměstnavatel je v každém případě povinen výpověď projednat s odborovou organizací. Zvláštní povinnost zaměstnavateli vyvstává, pokud je zaměstnanec, který má výpověď obdržet, členem odborového orgánu. V tomto případě musí zaměstnavatel odborovou organizaci požádat o souhlas s udělením výpovědi. Za souhlas se dle §61, odst. 2 Zákoníku práce považuje i to, pokud se odborová organizace do 15 dnů k žádosti písemně nevyjádří. Kladné vyjádření odborové organizace má platnost 2 měsíce. Pokud odborová organizace vydá záporné stanovisko, je výpověď neplatná, a to až do případného rozhodnutí soudu.

Autor práce si zde dovolí jednu poznámku, a to i přesto, že se nejedná o výslovnou povinnost zaměstnavatele. Zejména u výpovědních důvodů uvedených v §52, písm. a) – e) autor doporučuje volit citlivý přístup, neboť jde o důvody, které si zaměstnanec svým jednáním nezpůsobil. I Zielke ve své knize popisuje, jak se může zaměstnavatelům hrubý přístup vymstít⁵⁹. Vodáček pak na tuto problematiku poukazuje v širším kontextu firemní

⁵⁹ ZIELKE, CH., *Nejčastější chyby manažerů a jak se jim vyhnout*. Praha: Grada Publishing, 2006, s. 107. ISBN 80-247-1815-4.

kultury, jejíž stav se pak odráží třeba i na ochotě uchazečů o zaměstnání pro dotyčného zaměstnavatele pracovat⁶⁰.

4.2.2 Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele

Důkladné vymezení výpovědního důvodu však není jediná, na zaměstnavatelích vyžadovaná, povinnost. Ti musejí být také obezřetní, komu danou výpověď dávají. Zákoník práce totiž v §53 uvádí řadu případů, ve kterých zakazuje dát dotyčným zaměstnancům výpověď. Jde o zaměstnance v tzv. ochranné době, tedy:

1. *„V době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilsti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,*
2. *Při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,*
3. *V době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,*
4. *V době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,*
5. *V době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci.⁶¹“*

Začne-li se na zaměstnance vztahovat ochranná doba v již běžící výpovědní době, výpovědní doba se přerušuje a nechá se doběhnout po pominutí ochranné doby. Aby to ale nebylo tak jednoduché, vymezuje Zákoník práce v §54 skupiny zaměstnanců a případy,

⁶⁰ VODÁČEK, L., VODÁČKOVÁ, O., *Moderní management v teorii a praxi*. Praha: Management Press, 2009, s. 257. ISBN 978-80-7261-197-3.

⁶¹ ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 124. ISBN 978-80-7263-921-2.

na které se zákaz výpovědi nevztahuje i přesto, že v §53 jsou tyto uvedeny. Pro větší přehled autor přikládá zjednodušenou tabulku, jež byla otištěna v *Zákoníku práce* od Andraščíkové a kolektivu. Ta přehledně zobrazuje výpovědní důvody a omezení, která se k nim vztahují⁶²:

Tabulka 2: Výpovědní důvody a omezení

Výpovědní důvod	Omezení
§52, písm. a)	bez omezení
§52, písm. b)	těhotná zaměstnankyně, žena na mateřské dovolené a muž na rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou
§52, písm. c)	všichni zaměstnanci uvedení v §53
§52, písm. d)	všichni zaměstnanci uvedení v §53
§52, písm. e)	všichni zaměstnanci uvedení v §53
§52, písm. f)	všichni zaměstnanci uvedení v §53
§52, písm. g) – je-li dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru	žena na mateřské dovolené a muž na rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou
§52, písm. g) – závažné porušení nebo soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnavatelem	těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnanec nebo zaměstnankyně na rodičovské dovolené

⁶² ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 128. ISBN 978-80-7263-921-2.

Výpovědní důvod	Omezení
§52, písm. h)	těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnanec nebo zaměstnankyně na rodičovské dovolené

Zdroj: ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*, 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 128. ISBN 978-80-7263-921-2.

4.2.3 Hromadné propouštění

Dalším specifikem, které na zaměstnavatele při snižování stavů formou výpovědi ze strany zaměstnavatele číhá, je hromadné propouštění. Jako o hromadném propouštění hovoříme tehdy, je-li během 30 kalendářních dnů předána výpověď z důvodů uvedených v §52, písm. a) – c) předána⁶³:

1. Nejméně 10 zaměstnancům u zaměstnavatele s počtem zaměstnanců 20 – 100,
2. Minimálně 10% zaměstnanců u zaměstnavatele se 101 – 300 zaměstnanci,
3. 30 a více zaměstnancům u zaměstnavatele od 301 zaměstnanců výše.

Od 5 ukončených pracovních poměrů výše se pak do výše uvedeného počtu zahrnují i ukončení pracovního poměru dohodou z téhož důvodu. Nejméně 30 dní před plánovaným propouštěním je pak zaměstnavatel povinen písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce a také odbory a radu zaměstnanců, pokud u něho působí. Písemná informace musí obsahovat důvody propouštění, počty a profesní složení propouštěných zaměstnanců a také počty a profesní složení všech zaměstnanců firmy. Zaměstnavatel je dále povinen informovat o době, ve které bude propouštění realizováno a o odstupném, které propouštěným zaměstnancům vyplatí. Informace musí též obsahovat hlediska, podle kterých zaměstnavatel navržené zaměstnance vybíral. Jednání s odbory a zaměstnaneckou radou mají vést k nalezení řešení ke zmírnění negativních dopadů

⁶³ ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 140. ISBN 978-80-7263-921-2.

hromadného propouštění. Úřad práce zaměstnavatel informuje také o tom, kdy započal jednání s odbory a/nebo radou zaměstnanců.

Předání informací Úřadu práce je důležité i z toho důvodu, že Zákoník práce v §63 umožňuje skončení prvního pracovního poměru v hromadném propouštění nejdříve 30 dní po předání této písemné informace. Z tohoto důvodu také §62, odst. 5 Zákoníku práce stanoví, že každý zaměstnanec, kterého se hromadné propouštění týká, musí znát termín předání informace Úřadu práce.

Nepůsobí-li u zaměstnavatele odbory a/nebo zaměstnanecká rada, je to komplikace, neboť požadované povinnosti vůči odborům a zaměstnaneckým radám pak musí zaměstnavatel plnit vůči každému zaměstnanci, který je hromadným propouštěním stížen.

Po ukončení hromadného propouštění je zaměstnavatel povinen opět informovat krajskou pobočku Úřadu práce. Informace tentokrát musí obsahovat výsledky jednání s odbory a/nebo radou zaměstnanců, skutečný počet propuštěných zaměstnanců a jejich složení. Jeden výtisk zaměstnavatel předává Úřadu práce, jeden odborům a radě zaměstnanců. Ti mají právo se k němu vyjádřit, pokud chtějí. Pokud zástupci zaměstnanců tohoto svého práva využijí, svoje připomínky zasílají přímo pobočce Úřadu práce.

4.3 Okamžité zrušení

Pracovní poměr může okamžitě ukončit zaměstnanec i zaměstnavatel. V obou případech uvádí Zákoník práce přesné důvody, pro které lze pracovní poměr okamžitě zrušit. Zaměstnanec i zaměstnavatel, pokud přistoupí k tomuto kroku, mají povinnost v okamžitém zrušení přesně specifikovat důvod, a to tak, aby tento nemohl být zaměnitelný s jiným důvodem. Uvedený důvod ani nesmí být dodatečně měněn. Zákoník práce rovněž požaduje, aby okamžité zrušení bylo provedeno písemně, a to pod sankcí neplatnosti.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen se zaměstnancem, který byl *„pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému restu 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*⁶⁴. Zaměstnavatel smí okamžitě zrušit pracovní poměr i zaměstnanci, který zvláště hrubým způsobem porušil své povinnosti, které mu vyplývají z právních předpisů. Okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. Vůči radě zaměstnanců zaměstnavateli žádná povinnost nevzniká. Ukončuje-li zaměstnavatel okamžitě pracovní poměr zaměstnanci, který je členem odborového orgánu, postupuje stejně jako v případě výpovědi. Postup je již popsán v kapitole 4.2.1.

I na okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se vztahuje zákaz výpovědi určitým skupinám zaměstnanců. Zaměstnavatel tedy k tomuto kroku nesmí přistoupit u těhotných žen, žen na mateřské dovolené a u zaměstnanců a zaměstnankyň čerpajících rodičovskou dovolenou.

Zaměstnanec může pracovní poměr ukončit okamžitě v případě, kdy lékař poskytující pracovněprávní služby tomuto vydá rozhodnutí, že nemůže svoji práci dále vykonávat z důvodu vážného ohrožení zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil do 15 dnů přejít na jinou vhodnou pracovní pozici. To samé platí, i pokud stejné rozhodnutí vydá správní orgán, který přezkoumává rozhodnutí lékaře. Zaměstnanec může svůj pracovní poměr okamžitě ukončit i tehdy, pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat, případně náhradu mzdy nebo platu, anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po jejich splatnosti. Zvláště pro zaměstnance není určité na škodu vědět, že zruší-li z výše uvedených důvodů okamžitě pracovní poměr, přísluší jim dle §56, odst. 2 Zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu za období běžné výpovědní doby. Ta činí dva měsíce.

Zaměstnanci i zaměstnavatelé smějí institutu okamžitého zrušení pracovního poměru využít vždy do dvou měsíců, kdy se o zákonném důvodu zrušení pracovního poměru dozvěděli, nejpozději však do jednoho roku od chvíle, kdy tento důvod nastal.

Další přípustnou, v praxi ne zřejmě příliš využívanou, možností okamžitého zrušení pracovního poměru je zrušení pracovního poměru mladistvého zaměstnance do 16 let věku. Tento úkon za mladistvého činí jeho zákonný zástupce. Ten k tomuto smí přistoupit pouze v případě, je-li okamžité zrušení pracovního poměru v zájmu „vzdělání, vývoje

⁶⁴ ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 129. ISBN 978-80-7263-921-2.

*nebo zdraví tohoto zaměstnance*⁶⁵. Ani zákonný zástupce však nesmí tento krok učinit samovolně. Musí si vždy vyžádat svolení soudu a toto rozhodnutí k okamžitému zrušení přiložit.

4.4 Zrušení ve zkušební době

Pracovní poměr smí ve zkušební době ukončit zaměstnanec i zaměstnavatel, a to bez udání důvodu. Jedná se o jednostranný právní akt. Zkušební doba musí být sjednána v pracovní smlouvě. Na tuto problematiku odkazuje kapitola 2.1. Jedinou výjimkou je, že zaměstnavatel nesmí pracovní poměr skončit ve zkušební době během prvních 14 dnů, kdy je zaměstnanec uznán za dočasně práce neschopného.

I v tomto případě vyžaduje Zákoník práce vždy písemnou formu. Zaměstnavatel nemusí tento druh zániku pracovního poměru dopředu projednávat s odborovou organizací. Informační povinnost tak zaměstnavateli dává pouze §61, odst. 5 Zákoníku práce.

Obecně se má za to, že pracovní poměr končí ve zkušební době okamžikem předání této informace v písemné podobě druhé straně. Zákoník práce ale v §66 připouští i stanovení pozdějšího data účinnosti tohoto právního kroku. Zaměstnanec předává oznámení o zrušení pracovního poměru dle zvyklostí firmy. Obecně to může být přímý nadřízený, pracovník personálního útvaru, sekretariát, apod. Nešćáková v této souvislosti doplňuje, že zaměstnavatel nesmí bránit zrušení pracovního poměru touto formou tím, že bude odmítat dokument převzít⁶⁶. Zaměstnanec má samozřejmě možnost odeslat oznámení poštou. Zde si ale musí ukončení výkonu práce pohlídat tak, aby nepřipadlo na den po uplynutí zkušební doby, nebo aby neukončil fyzický výkon práce před samotným doručením dopisu zaměstnavateli, uvádí autorka.

Vysokajová upozorňuje na rozhodnutí Vrchního soudu, které říká, že tohoto ustanovení nelze použít zpětně, pokud už skončila sjednaná zkušební doba. Stejně tak

⁶⁵ ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 133. ISBN 978-80-7263-921-2.

⁶⁶ NEŠĆÁKOVÁ, L., *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada Publishing, 2013, s. 37. ISBN 978-80-247-4038-6.

nelze dopředu sjednat zrušení pracovního poměru na den následující po uplynutí zkušební doby⁶⁷.

4.5 Odvolání z pracovního místa

Kapitola 2.1 této práce uvádí jako jednu z forem vzniku pracovního poměru den jmenování do pozice vedoucího zaměstnance. Tato praxe se využívá ve státní správě, resp. Zákoník práce v §33, odst. 3 přesně specifikuje organizační složky státu, které institut jmenování smí použít. Zaměstnavatelé z toho mohou odvodit, že odvolání ze jmenované pozice je zároveň chápáno jako zrušení pracovního poměru. Není tomu tak.

Neščáková uvádí, že po odvolání zaměstnance, je zaměstnavatel povinen tomuto nabídnout jinou vhodnou pracovní pozici⁶⁸. Tato pracovní pozice musí odpovídat zaměstnancovu zdravotnímu stavu a musí brát ohledy na jeho kvalifikaci a znalosti. Přijme-li zaměstnanec tuto nabídku, je vše v pořádku.

Pokud zaměstnanec nabídku nepřijme nebo pokud zaměstnavatel novou vhodnou pracovní pozici nemá, může dojít k ukončení pracovního poměru dle §52. písm. c) Zákoníku práce. Neščáková ale v této souvislosti upozorňuje, že se v tomto případě jedná o tzv. „*nadbytečnost právně fiktivní*“⁶⁹. Zákoník práce v tomto případě nepřipouští možnost výplaty odstupného. Původní pracovní místo, ze kterého byl zaměstnanec odvolán, totiž pořád existuje. Autorka uvádí, že smluvní strany v tomto případě volí možnost sjednání odchodného, které odstupné nahrazuje.

Jiná situace nastává, pokud zaměstnavatel odvolal vedoucího zaměstnance z důvodu zrušení pracovní pozice. Zaměstnanec má v tomto případě na vyplacení odstupného nárok, neboť tento postup splňuje všechny zákonné předpoklady.

⁶⁷ VYSOKAJOVÁ, M., et. al., *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd., Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 160-161. ISBN 978-80-7478-955-7.

⁶⁸ NEŠČÁKOVÁ, L., *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada Publishing, 2011, s. 153. ISBN 978-80-247-4091-1.

⁶⁹ NEŠČÁKOVÁ, L., *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada Publishing, 2011, s. 153. ISBN 978-80-247-4091-1.

4.6 Neplatné rozvázání pracovního poměru

Pokud zaměstnanec nebo zaměstnavatel nesplní všechny zákonem dané povinnosti, je z hlediska práva takový pracovní poměr považován za neplatně rozvázaný.

V případě neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, může dotyčný zaměstnanec informovat zaměstnavatele o tom, že nadále trvá na svém zaměstnávání. Zaměstnavatel je pak povinen tomuto zaměstnanci vyplácet náhradu průměrného výdělku, a to od předání této informace zaměstnancem až do chvíle obnovení zaměstnání nebo platného ukončení pracovního poměru.

Pokud neplatně rozváže pracovní poměr zaměstnanec, může ho zaměstnavatel rovněž informovat o požadavku, aby nadále vykonával svoji pracovní činnost. Pokud zaměstnanec požadavku nevyhoví, může zaměstnavatel na tomto vyžadovat náhradu škody, která mu tím vznikla.

Zaměstnanec i zaměstnavatel se mohou samozřejmě obrátit na soud, aby v případě neplatného rozvázání pracovního poměru rozhodl. Musí tak ale učinit nejpozději do dvou měsíců od chvíle, kdy měl být pracovní poměr neplatně rozvázan.

Pracovněprávní legislativa rovněž od sebe odděluje tzv. relativní a absolutní neplatnost. Dle Nešćákové se za relativní neplatnost považuje takový právní úkon, který byl proveden nesprávně, avšak smluvním stranám tento fakt nevádí. Takový úkon se pak z hlediska práva považuje za platný, a to až do chvíle, než se jedna ze smluvních stran začne neplatnosti dovolávat. K zneplatnění takového úkonu pak postačuje oznámení tohoto faktu druhé straně, uvádí autorka⁷⁰.

Dalším případem je neplatnost absolutní. Absolutně neplatný je každý právní úkon, o kterém to stanoví zákon. Není tak třeba, aby se kterákoli ze smluvních stran musela neplatnosti dovolávat, uvádí Nešćáková. Za neplatné jsou dle autorky automaticky označeny úkony, které nebyly učiněny vážně, srozumitelně, svobodně nebo právně nezpůsobilými osobami, stejně jako právní úkony, které již od samého počátku zavazují k nesmyslnému plnění, apod.⁷¹

⁷⁰ NEŠĆÁKOVÁ, L., *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada Publishing, 2013, s. 105-106. ISBN 978-80-247-4038-6.

⁷¹ NEŠĆÁKOVÁ, L., *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada Publishing, 2013, s. 106. ISBN 978-80-247-4038-6.

4.7 Potvrzení o zaměstnání, pracovní posudek

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen zaměstnanci předat potvrzení o zaměstnání. To musí dle §313 Zákoníku práce obsahovat:

1. *„Údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,*
2. *Druh konaných prací,*
3. *Dosaženou kvalifikaci,*
4. *Odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvyšší přípustné expoziční doby,*
5. *Zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,*
6. *Údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění“⁷².*

Potvrzení o zaměstnání dále obsahuje informace o průměrném výdělků a o způsobu ukončení pracovního poměru, DPP nebo DPČ. Tyto údaje musí ale zaměstnavatel na žádost zaměstnance uvést v samostatném dokumentu.

Zaměstnavatel je povinen vydat potvrzení o zaměstnání poslední den pracovního poměru. Tento úkon tak není možné vázat na splnění jakýchkoli dalších povinností, případně vypořádání závazků, apod. Vzor potvrzení viz. Příloha D.

Janečková uvádí, že mezi zaměstnavateli panuje nesoulad ve výkladu termínu „vydat potvrzení“. Podle autorky to může znamenat synonymum ke slovu „vystavit“, tedy připravit samotný dokument a čekat, až si jej zaměstnanec vyzvedne. Termín ale může označovat též „doručení“ nebo „fyzické předání“. Janečková v této v souvislosti poukazuje na nutnost vykládat Zákoník práce jako celek, a proto doporučuje zaměstnavatelům přiklánět se k druhé možnosti. Vyvinout tedy úsilí a potvrzení o zaměstnání dopravit k zaměstnanci⁷³.

⁷² ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, s. 129. ISBN 978-80-7263-921-2.

⁷³ JANEČKOVÁ, E., *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 108-109. ISBN 978-80-7478-518-4.

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen vydat pracovní posudek. Tento dokument nemá žádné zákonem dané povinné položky. Obvykle ale obsahuje hodnocení zaměstnance, jeho kvalifikaci, schopnosti a další skutečnosti, které se vážou k výkonu práce. Zákoník práce v §314 připouští uvedení i dalších skutečností, ale jen se souhlasem zaměstnance. Pokud zaměstnanec nesouhlasí s fakty uvedenými v pracovním posudku, může se obrátit na soud. Ten může svým rozhodnutím nařídit změnu posudku. Zaměstnavatel je povinen posudek vydat do 15 dnů od přijetí žádosti. Posudek zaměstnavatel však nemusí vydat, pokud do skončení pracovního poměru ještě zbývají více než dva měsíce.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 PRŮZKUM TRHU PRÁCE

5.1 Vymezení cíle průzkumu

Praktická část této práce si klade za cíl prozkoumat trh práce v Plzeňském kraji a odhalit nejčastěji porušované povinnosti zaměstnavatelů při vzniku, změně a zániku pracovního poměru tak, jak je odhalily kontroly Oblastního inspektorátu práce pro Plzeňský a Karlovarský kraj⁷⁴. Autor dále oslovil Základní organizace Odborového svazu KOVO, které působí u zaměstnavatelů v Plzeňském kraji s cílem zjistit, jaká porušení povinností zaměstnavatelů zaznamenávají a tato data komparovat s daty OIP. Závěrem byl proveden průzkum mezi občany – zaměstnanci s cílem stanovit ta porušení pracovněprávní legislativy, které zaměstnanci vnímají ze svého pohledu jako ta nejzávažnější a řekněme pro ně nejnebezpečnější a která naopak.

5.2 Zdroje dat

Jak uvádí předchozí kapitola, autor při své práci čerpal data z celkem tří zdrojů, a to z OIP, dále pak z odborových organizací a v neposlední řadě od běžných občanů, t. č. v pracovním poměru.

5.2.1 Oblastní inspektorát práce

Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský a Karlovarský kraj je krajskou pobočkou Státního úřadu inspekce práce. Dle Zákona č. 251/2005 Sb.⁷⁵ je právě tento úřad povinen a oprávněn vykonávat kontroly zaměstnavatelů ohledně dodržování pracovněprávní legislativy.

⁷⁴ Dále jen OIP.

⁷⁵ Zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce

Z tohoto důvodu oslovil autor právě tuto pobočku s žádostí o poskytnutí dat o počtu podnětů a odhalených porušení povinností uvedených v teoretické části této práce, a to výhradně pro Plzeňský kraj.

5.2.2 Odborové organizace OS KOVO

Dalším zdrojem dat pro naplnění cíle průzkumu jsou informace poskytnuté odborovými organizacemi Odborového svazu KOVO. Ten byl vybrán zejména proto, že je největším odborovým svazem v České republice⁷⁶ a má tedy nejhustší síť svých Základních organizací u jednotlivých zaměstnavatelů. V Plzeňském kraji najdeme Základní organizace OS KOVO u 57 zaměstnavatelů. Do uzávěrky sběru dat autor obdržel celkem 21 reakcí, což znamená návratnost 36,84%.

5.2.3 Zaměstnanci

Posledním použitým zdrojem dat byli běžní občané, zaměstnanci. Autor se soustředil výhradně na zaměstnance zaměstnané přímo u zaměstnavatelů, nikoli u agentur práce. Pro zjištění relevantních informací tak autor oslovil 60 zaměstnanců, z toho bylo 30 žen a 30 mužů. Z hlediska relevance nepovažuje autor za podstatné zkoumat vzdělání či jiné informace o dotazovaných. Autor se tak v dotazníku zajímal jen o věk respondentů. To z čistě statistického hlediska s cílem ověřit, zda je pravděpodobné, že se starší zaměstnanci, tedy lidé delší dobu zaměstnaní, mohli setkat s větším množstvím pochybení zaměstnavatelů ve zkoumané oblasti. Tato domněnka se nepotvrdila, autor s věkem respondentů tedy dále nepracoval. Autor se více zaměřil na oblast informací o obsahu pracovního poměru, tedy §37 Zákoníku práce. Z vlastní praxe autor ví, že zaměstnanci doposud toto relativně nové ustanovení Zákoníku práce neznají. Neznají ani seznam povinně sdělovaných informací a neví tedy, že se jich mohou domáhat. Proto autor na závěr dotazníku zařadil dotaz, zda jsou si respondenti tohoto zákonného ustanovení vědomi. Z tohoto důvodu byli osloveni výhradně běžní zaměstnanci, kteří

⁷⁶ *Odborový svaz KOVO | Odborový svaz KOVO* [online]. [cit. 2016-02-01]. Dostupné z: <http://www.oskovo.cz/odborovy-svaz-kovo>

nepřicházejí pracovně s pracovněprávní problematikou do styku. Do uzávěrky se vrátilo 47 dotazníků, to činí 78,33%.

5.3 Časová organizace průzkumu

Průzkum mezi zaměstnanci i mezi předsedy odborových organizací probíhal od 9. do 23. prosince 2015. Na začátku, tedy 9. prosince byl všem účastníkům odeslán prostřednictvím elektronické pošty dopis se žádostí o účast na průzkumu a odkaz, který vedl k příslušnému dotazníku. Jiný odkaz tedy obdrželi předsedové odborových organizací, jiný zaměstnanci. V případě odborových organizací byl email odeslán prostřednictvím Regionálního pracoviště odborového svazu KOVO, které disponuje seznamem odborových organizací a potřebnými kontaktními informacemi. Uvedená žádost v sobě nesla též informaci o nejzazší možnosti odevzdat své odpovědi. Informace o návratnosti uvádím v kapitole 5.2.

5.4 Metodika průzkumu

V případě získávání dat OIP autor učinil dotaz přímo na vedoucího krajské pobočky OIP. Následně byla data formou nestrukturovaného rozhovoru konzultována s pověřeným pracovníkem OIP a sestavována tak, aby z jedné strany naplnila požadavky průzkumu a z druhé strany odpovídala realitě.

5.4.1 Odborové organizace OS KOVO

Odborové organizace byly osloveny prostřednictvím dotazníkového šetření, jakožto metody, která umožňuje rychlý sběr dat v relativně krátkém čase. Předsedové odborových organizací se mohli do průzkumu zapojit kliknutím na elektronický odkaz, který vedl na samotný dotazník umístěný na stránkách Dokumenty Google, což je nástroj pro rychlé zadávání a vyhodnocování dotazníkových šetření.

Zástupci odborových organizací byli dotazováni na počet zaměstnanců ve firmě. Autor si chtěl ověřit, zda k porušování nedochází spíše u menších zaměstnavatelů. Výsledky ale ukázaly, že je tato domněnka lichá. Ve vyhodnocení pak tento údaj slouží čistě k orientaci čtenáře, jak velké podniky se účastnily průzkumu.

V další části je dotazník rozdělen celkem do deseti oblastí. Těmi jsou Uzavření pracovní smlouvy, Pracovněprávní prohlídka, Informace o obsahu pracovního poměru, Dočasné přidělení zaměstnance, Ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, Okamžité zrušení pracovního poměru a Zrušení pracovního poměru ve zkušební době, Hromadné propouštění, Vstupní školení BOZP, Přidělování a výměna OOPP a Odvody zdravotního a sociálního pojištění.

Autor se u každé z oblastí zajímal, zda ve sledovaném období, tedy v letech 2012, 2013 a 2014 došlo k nějakému pochybení zaměstnavatele. Pokud ano, byl respondent požádán o specifikaci tohoto pochybení a uvedení četnosti. Pokud ne, následovala další otázka. Otázky v každé oblasti byly povinné a pokud respondent připustil v dané oblasti pochybení zaměstnavatele, byla povinná i specifikace tohoto pochybení a uvedení četnosti.

Poslední otázkou byla možnost dotazovaných uvést svůj vlastní komentář nebo připomínku. Tato otázka byla nepovinná. Celý dotazník viz. Příloha E.

Při tvorbě dotazníku se autor soustředil na požadavky na správné vytvoření dotazníku a tvorbu otázek dle odborné literatury⁷⁷. Šlo zejména o požadavky na jasnost a srozumitelnost otázek, dále na jejich stručnost a jednoznačnost. Autor také vytvořil sugestivní možnosti odpovědí a zjišťoval pouze nezbytné údaje.

5.4.2 Zaměstnanci

Vzorek 60 zaměstnanců byl osloven rovněž elektronickou cestou a stejně jako u odborových organizací byl pro zadání i vyhodnocení průzkumu použit nástroj Dokumenty Google. Celý dotazník obsahoval pět otázek. Autor se v nich dotazoval na věk a pohlaví respondentů.

Ve třetí otázce měli dotazovaní za úkol seřadit jednotlivé oblasti zájmu autora subjektivně tak, jak z nich vnímají své ohrožení po jakékoli stránce (osobní, právní, sociální, apod.). Autor respondentům nabídl stejný soubor zkoumaných oblastí, jako je uveden v kapitole 5.4.1. Číslicí jedna byly označeny odpovědi představující největší

⁷⁷ CHRÁSKA, M., *Metody pedagogického výzkumu. Základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007, s. 169-170. ISBN 978-80-247-1369-4.

nebezpečí, číslicí 10 nejmenší nebezpečí. Respondenti museli využít škálu všech čísel 1 – 10, přičemž žádné z čísel se nemohlo opakovat.

Otázka č. 4 byla zaměřena na zjištění, do jaké míry znají respondenti §37 Zákoníku práce. Zda znají povinně sdělované informace a lhůtu, ve které je musí obdržet. V poslední otázce měli zaměstnanci možnost, stejně jako předsedové odborových organizací, napsat svůj názor, komentář, připomínku. Otázky 1 – 4 byly povinné, otázka 5 byla nepovinná. Celý dotazník viz. Příloha F.

6 VYHODNOCENÍ PRŮZKUMU

Tato část bude rozdělena do tří kapitol. Autor nejprve poskytne přehled dat OIP pro Plzeňský a Karlovarský kraj s tím, že data se vztahují pouze na kraj Plzeňský. Druhá kapitola se bude věnovat vyhodnocení dotazníkového šetření mezi předsedy a předsedkyněmi odborových organizací a zároveň analýze vztahu ke zjištěním OIP. Ve třetí kapitole přidá autor subjektivní náhled zkoumaného vzorku zaměstnanců na míru závažnosti jednotlivých pochybení zaměstnavatelů.

6.1 Kontroly OIP

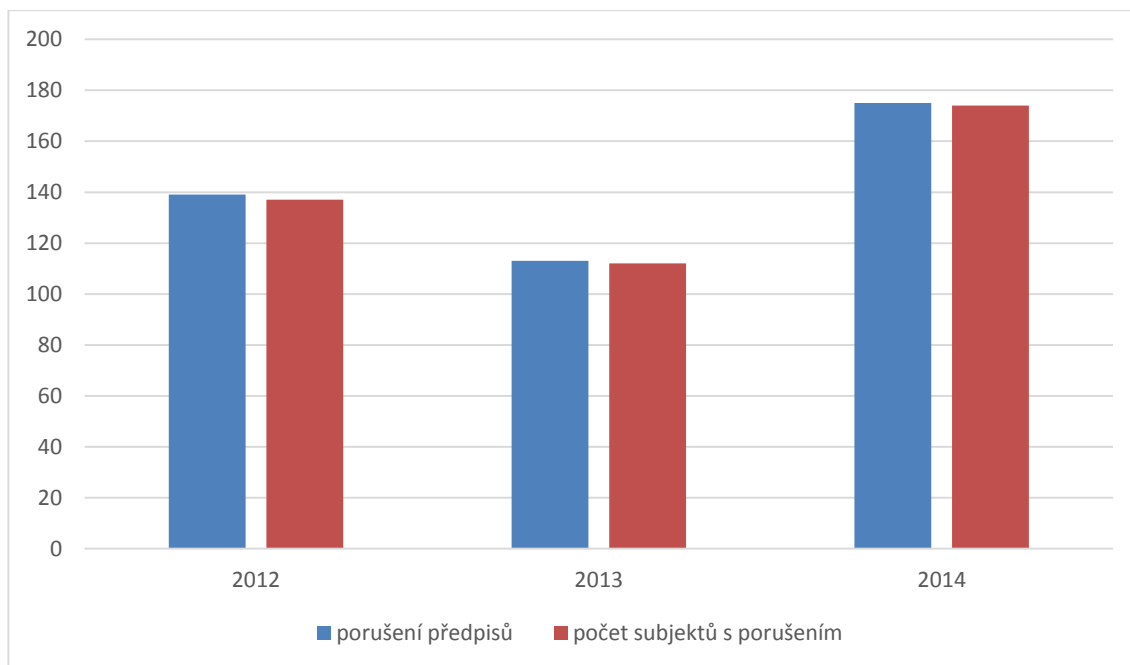
Autor sledoval kontroly OIP ve zkoumaných oblastech v časové řadě tří let. Konkrétně se jedná o roky 2012, 2013 a 2014. V době psaní této práce nebyla bohužel k dispozici ucelená data za rok 2015. Zkoumané oblasti kontrol jsou:

1. Uzavření pracovní smlouvy (§34 ZP),
2. Pracovnílékařské prohlídky (§103, odst. 1, písm. a), d), e) ZP),
3. Informace o obsahu pracovního poměru (§37 ZP),
4. Dočasné přidělení zaměstnance (§43a ZP),
5. Výpověď ze strany zaměstnance (§50 ZP),
6. Výpověď ze strany zaměstnavatele (§52 ZP),
7. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§55 ZP),
8. Odstupné (§67 ZP),
9. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§66 ZP),
10. Hromadné propouštění (§62 ZP),
11. Vstupní školení BOZP (§103, odst. 2 ZP),
12. Přidělování a výměna OOPP (§104 ZP).

Oblast Uzavření pracovní smlouvy: OIP zaznamenal v této oblasti v roce 2012 139 porušení předpisů u 137 kontrolovaných subjektů. O rok později to bylo jen 113 porušení u 112 subjektů, ale v roce 2014 došlo ke 175 pochybením u 174 subjektů. V roce 2014 tak došlo oproti roku 2013 k nárůstu 54,86%. To je pro zaměstnance velmi nepříjemné zjištění, neboť samotné uzavření pracovní smlouvy vede k ukotvení pracovního poměru

vztahu, jeho legitimizaci a tím pádem dojde zejména pro zaměstnance ke vzniku práv a pracovněprávní ochrany.

Graf 1: Uzavření pracovní smlouvy

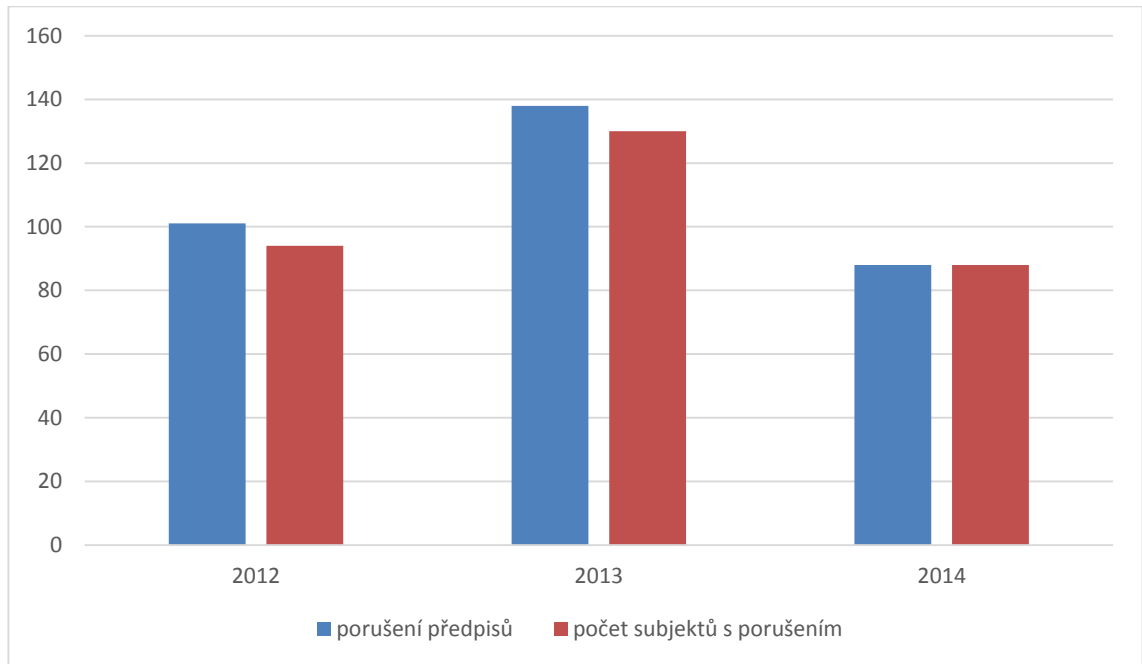


Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Oblast Pracovnílékařské prohlídky: Opět se jedná o výsostně důležité téma z pohledu zaměstnance. Nevykonání vstupní pracovnílékařské prohlídky může mít za následek zaměstnání fyzické osoby na pracovním místě, které nevyhovuje nebo zcela odporuje jeho zdravotnímu stavu. Nevykonání preventivní pracovnílékařské prohlídky pak zase může napomáhat rozvoji nemocí z povolání, neboť negativní symptomy nejsou odhaleny včas. Hovoříme o oblasti, která se bezprostředně dotýká zdraví zaměstnanců, ve vážnějších případech i jejich životů.

V roce 2012 odhalil OIP 101 pochybení u 94 subjektů. V roce 2013 došlo k nárůstu na 138 pochybení u 130 subjektů. V roce 2014 však došlo k poklesu, dokonce pod úroveň roku 2012. Kontroly OIP v tomto roce odhalily 88 pochybení u 88 subjektů.

Graf 2: Pracovnílékařské prohlídky

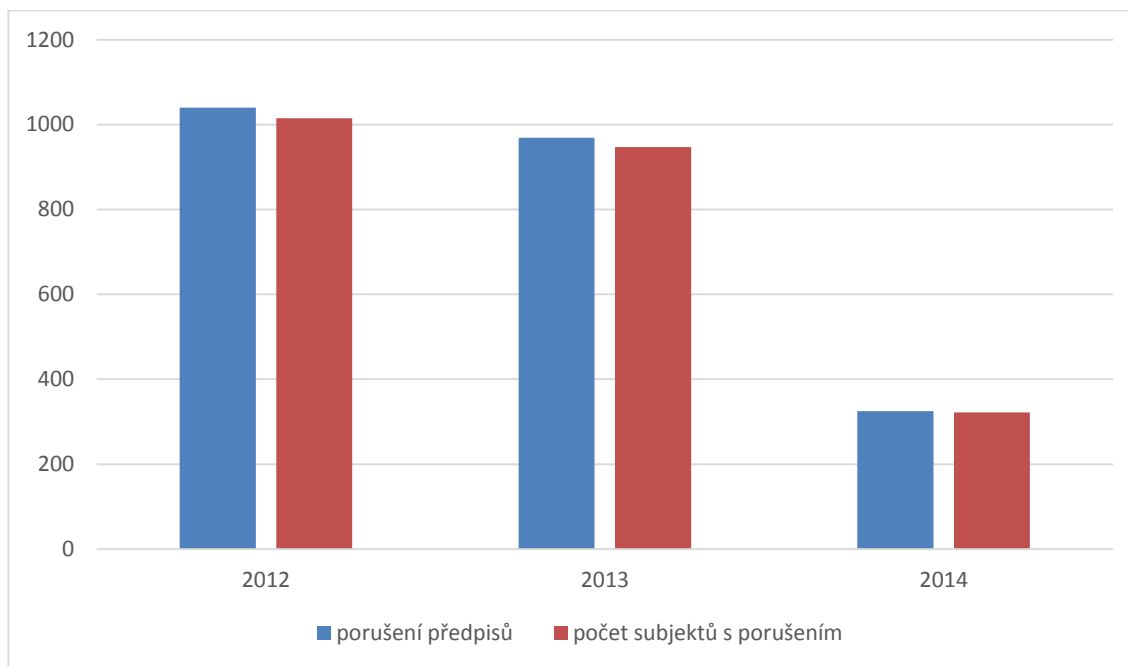


Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Oblast Informace o obsahu pracovního poměru: Informace o obsahu pracovního poměru poskytují zaměstnancům základní přehled o právech a povinnostech, které vyplývají z jimi uzavřeného pracovního poměru. Jde tedy o velice užitečné ustanovení, které zaměstnancům poskytuje možnost dobré orientace v pracovněprávních předpisech na jeho novém pracovišti. Tímto pohledem se dá říct, že jde o ustanovení cenné i pro zaměstnavatele, protože určitě může působit preventivně v oblasti možných pracovněprávních nedorozuměních.

V Zákoníku práce je toto ustanovení stále relativně nové. Tak nové, že si na něj zaměstnanci ještě nestihli zvyknout a někteří ho v Zákoníku práce ani nezaznamenali, jak ukáže kapitola 6.3. U zaměstnavatelů je tomu, zdá se, naopak. V roce 2012 došlo k neuvěřitelným 1040 pochybením u 1015 subjektů. O rok později to bylo 969 pochybení u 947 subjektů a v roce 2014 dokonce jen 325 pochybení u 322 subjektů. I přes velmi dobrý trend může ale autor prozradit, že toto jsou zdaleka nejvyšší množství pochybení ze všech sledovaných oblastí.

Graf 3: Informace o obsahu pracovního poměru



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

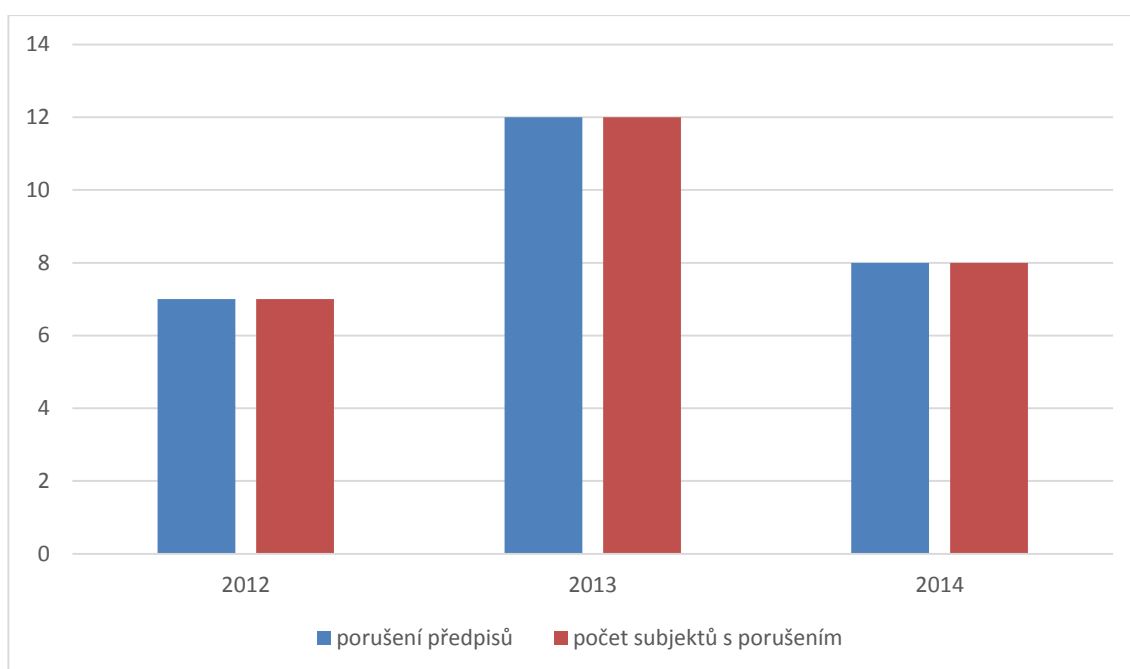
Oblast Dočasné přidělení zaměstnance: Ustanovení o dočasném přidělení zaměstnance bylo v Zákoníku práce dříve běžně zakotveno. Novela Zákoníku práce později tuto možnost přičkla pouze agenturám práce, ale nyní je možnost dočasného přidělování zaměstnanců opět umožněna všem zaměstnavatelům. Podle zákonodárců hlavní myšlenka tohoto ustanovení spočívá v ochraně pracovních míst, kdy zaměstnavatelé, kteří nemají potřebnou zakázkovou náplň, mohou své zaměstnance dočasně „zapůjčit“ a nemusí je propouštět.

Autor této práce se v pracovněprávním prostředí pohybuje již téměř 16 let jako zástupce zaměstnanců. Ze své pozice průběžně monitoruje změny na trhu práce a je ve styku s množstvím představitelů různě velkých společností nejen v Plzeňském kraji. Díky tomu všemu si autor dovoluje tvrdit, že ustanovení o dočasném přidělení zaměstnance není v praxi příliš využíváno. Tím však autor nezhodnocuje ustanovení jako takové, protože primární je zde právě ochrana existujících pracovních míst.

I OIP se této oblasti věnuje při svých kontrolách. V roce 2012, 2013 a ani v roce 2014 však OIP nezaznamenal jedině pochybení u žádného z kontrolovaných subjektů.

Oblast Výpověď ze strany zaměstnance: Výpověď ze strany zaměstnance je jednostranný právní akt učiněný zaměstnancem. Na tento druh ukončení pracovního poměru se vztahuje dvouměsíční výpovědní doba, zaměstnavatel nevyplácí odstupné. Ustanovení Zákoníku práce je jednoznačné a dle autora zde není moc prostoru pro pochybení. Tomu napovídají i čísla o zjištěných prohřešcích. V roce 2012 OIP odhalil 7 pochybení u 7 zaměstnavatelů. V roce 2013 pak 12 pochybení u 12 subjektů a v roce 2014 8 pochybení u 8 subjektů.

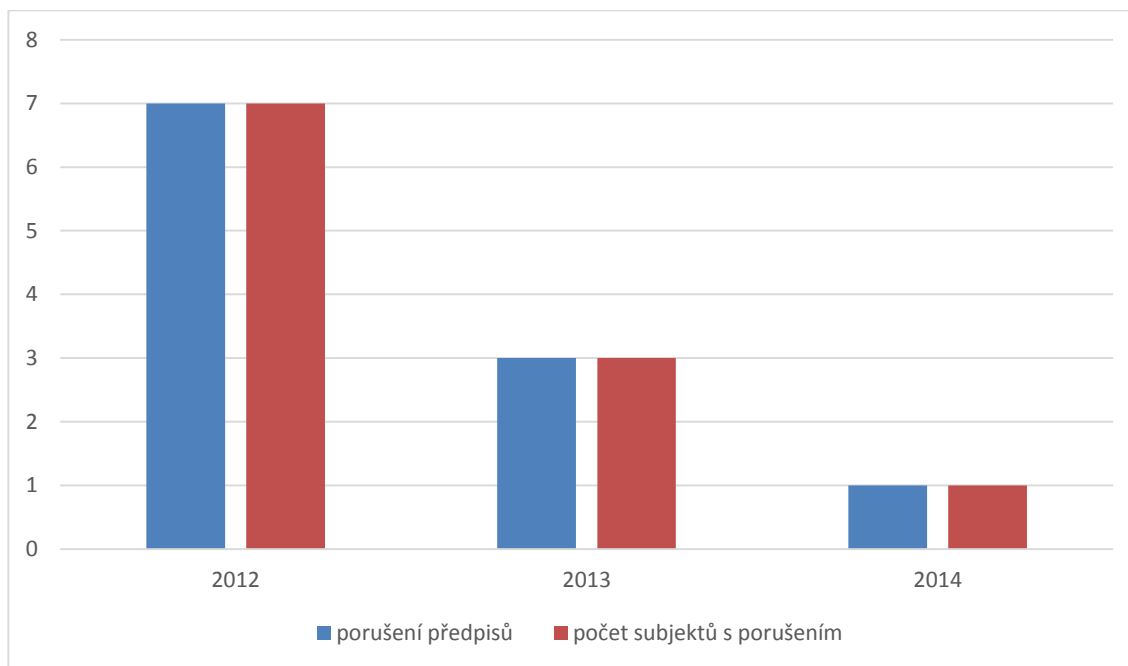
Graf 4: Výpověď ze strany zaměstnance



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Oblast Výpověď ze strany zaměstnavatele: Zaměstnavatel má při ukončení pracovního poměru výpovědí z jeho strany hned celou řadu povinností. Od správného vymezení výpovědního důvodu, přes projednání s odborovou organizací až po dodržování výpovědních lhůt, apod. Pro zaměstnance může být potěšující, že se zaměstnavatelé v této problematice zřejmě dobře orientují a kontroly OIP zde neshledávají mnoho pochybení. A ještě pozitivnější je pro zaměstnance dlouhodobě klesající trend. V roce 2012 OIP odhalil 7 pochybení u 7 zaměstnavatelů. O rok později potom 3 pochybení u 3 zaměstnavatelů a v roce 2014 už jen jediné pochybení u jednoho subjektu.

Graf 5: Výpověď ze strany zaměstnavatele



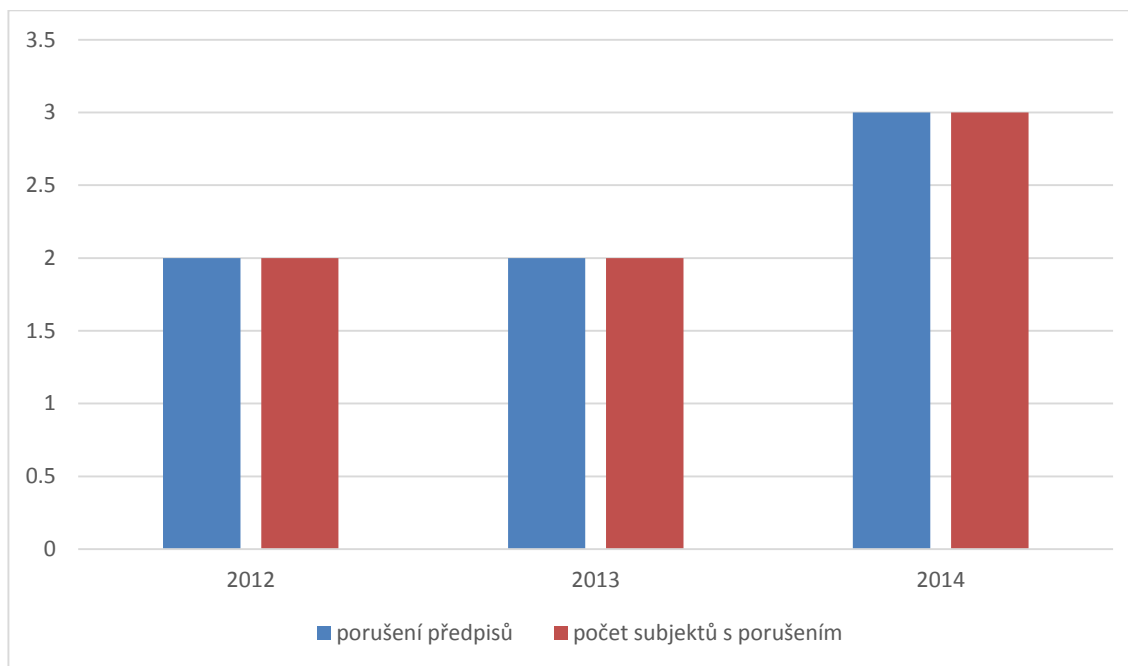
Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Oblast Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele:

Zaměstnavatelé nemají moc možností, jak pracovní poměr ukončit okamžitě. V podstatě tyto možnosti jsou jen dvě. Při pravomocném odsouzení za úmyslný trestný čin spáchaný v souvislosti s výkonem práce, anebo při zvlášť hrubém porušení pracovních povinností. Současná praxe na pracovním trhu ale ukazuje, že zaměstnavatelé se v druhém případě uchylují spíše k ukončení pracovního poměru dohodou. To je nakonec výhodné pro obě strany, důvodům se věnuje kapitola 4.3. A protože pravomocně odsouzených za trestný čin popsaný výše také mnoho není, dá se konstatovat, že se nejedná o hojně používaný způsob ukončení pracovněprávního vztahu.

S uvedenou teorií budou zřejmě souviset i zjištěná pochybení zaměstnavatelů. V roce 2012 porušily své povinnosti 2 zaměstnavatelé ve 2 případech. V roce 2013 pak opět 2 případy u 2 zaměstnavatelů a v roce 2014 3 případy u 3 zaměstnavatelů.

Graf 6: Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

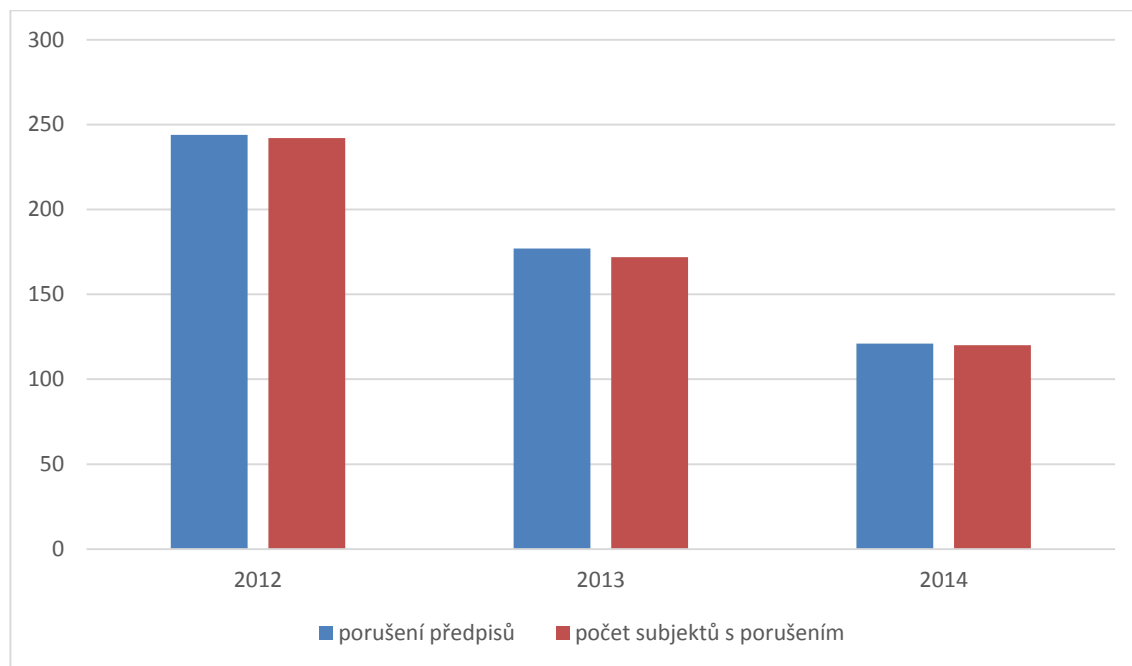


Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Oblast Odstupné: Případy, ve kterých zaměstnanci náleží odstupné, definuje §67 Zákoníku práce. Pro zaměstnance plní odstupné překlenovací roli mezi ukončením jednoho pracovního poměru a nalezením a uzavřením jiného pracovního poměru. Zjednodušeně se dá říci, že odstupné se vyplácí při ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Jde tedy o situaci, na kterou se zaměstnanec mnohdy nemůže připravit. A to jak psychicky, tak včasným nalezením jiného pracovního místa. V těchto případech nabývá důležitost odstupného až existenčních rozměrů. Při uvědomění si výše napsaného lze konstatovat, že je smutné, že chyby při výplatách odstupného patří do TOP 5 ze všech sledovaných oblastí v roce 2014 a dokonce do TOP 2 v celém sledovaném období. Za chybu se považuje i výplata zákonného nároku odstupného, pokud je Kolektivní smlouvou sjednáno vyšší plnění.

V roce 2012 OIP odhalil 244 pochybení u 242 zaměstnavatelů. V roce 2013 to bylo 177 pochybení u 172 zaměstnavatelů a v roce 2014 121 pochybení u 120 zaměstnavatelů. Trend je pro zaměstnance příznivý, ale takto vysoký počet v této oblasti je velmi nepříjemný.

Graf 7: Odstupné



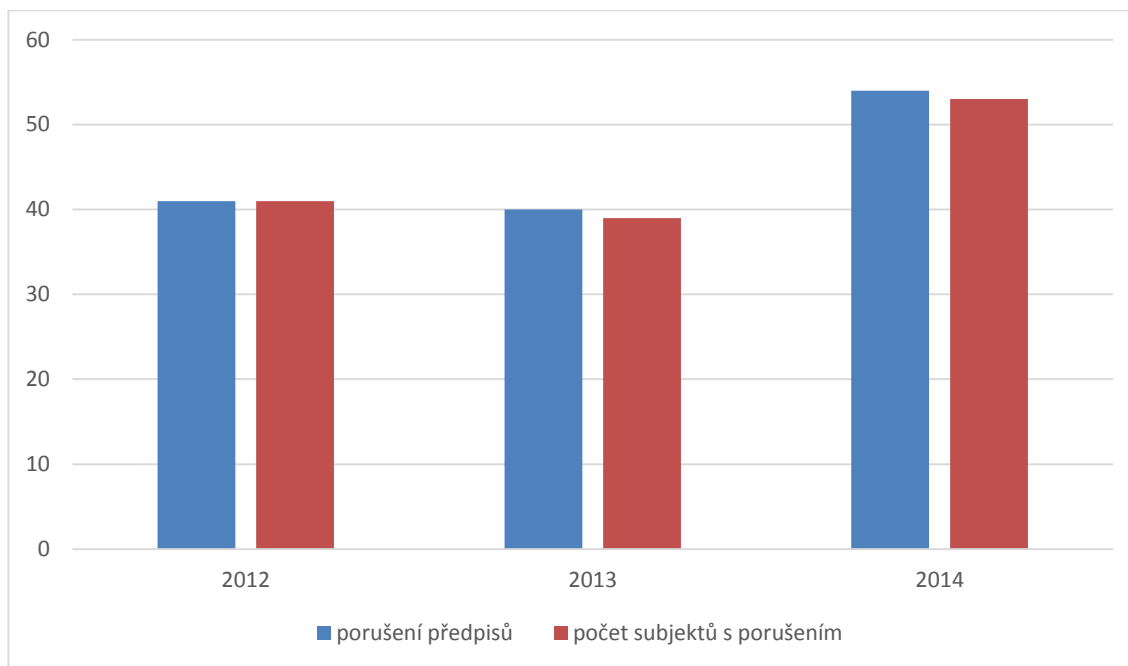
Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Oblast Zrušení pracovního poměru ve zkušební době: Pracovní poměr ve zkušební době mohou ukončit zaměstnanec i zaměstnavatel. Děje se tak vždy jednostranně doručením oznámení o zrušení pracovního poměru druhé smluvní straně. Legislativa dále říká, že toto ustanovení nelze užít zpětně a nelze se ani během zkušební doby dohodnout na ukončení pracovního poměru tímto způsobem po uplynutí zkušební doby. Jeden z posledních předpokladů je vůbec sjednání zkušební doby na začátku pracovního poměru.

Dle autora této práce jednoduché ustanovení Zákoníku práce, které dává jasná pravidla. Pravda, striktní pravidla. Třeba zkušební doba musí být sjednána písemně a jen na začátku pracovního poměru, nesmí být prodlužována a musí činit nejvýše tři měsíce, avšak ne více než polovinu délky pracovního poměru, atd. Pochybení mohou nastat i při doručování oznámení prostřednictvím pošty.

Kontroly OIP ukazují, že pro zaměstnavatele se nejedná vůbec o samozřejmé ustanovení pracovněprávní legislativy, ve kterém si jsou naprosto jistí. V roce 2012 OIP odhalil 41 pochybení u 41 subjektů. V roce 2013 se provinilo 40 zaměstnavatelů ve 39 případech a v roce 2014 dokonce 54 zaměstnavatelů v 53 případech. To je oproti předchozím rokům poměrně značný nárůst.

Graf 8: Zrušení pracovního poměru ve zkušební době



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Oblast Hromadné propouštění: Hromadné propouštění přináší oproti klasické výpovědi ze strany zaměstnavatele povinnosti zejména vůči Úřadu práce a odborům, pokud u zaměstnavatele působí. Z hlediska pracovněprávní ochrany zaměstnance jde v těchto případech spíše jen o procesní pochybení, která nemají přímý negativní dopad na zaměstnance.

OIP v roce 2012 odhalil 1 pochybení u 1 zaměstnavatele. V roce 2013 3 pochybení u 3 zaměstnavatelů a rok 2014 se obešel bez pochybení. Pro dokreslení situace dokládá autor další statistické údaje. V Plzeňském kraji došlo v roce 2012 k 10 hromadným propouštěním. Při nich byl pracovní poměr ukončen 693 zaměstnancům⁷⁸. V roce 2013 potom k 7 hromadným propouštěním a pracovní poměr byl ukončen 421 zaměstnancům⁷⁹. A v roce 2014 bylo v Plzeňském kraji realizováno 6 hromadných propouštění, při kterých byl ukončen pracovní poměr 264 zaměstnancům⁸⁰. Rok 2014 je

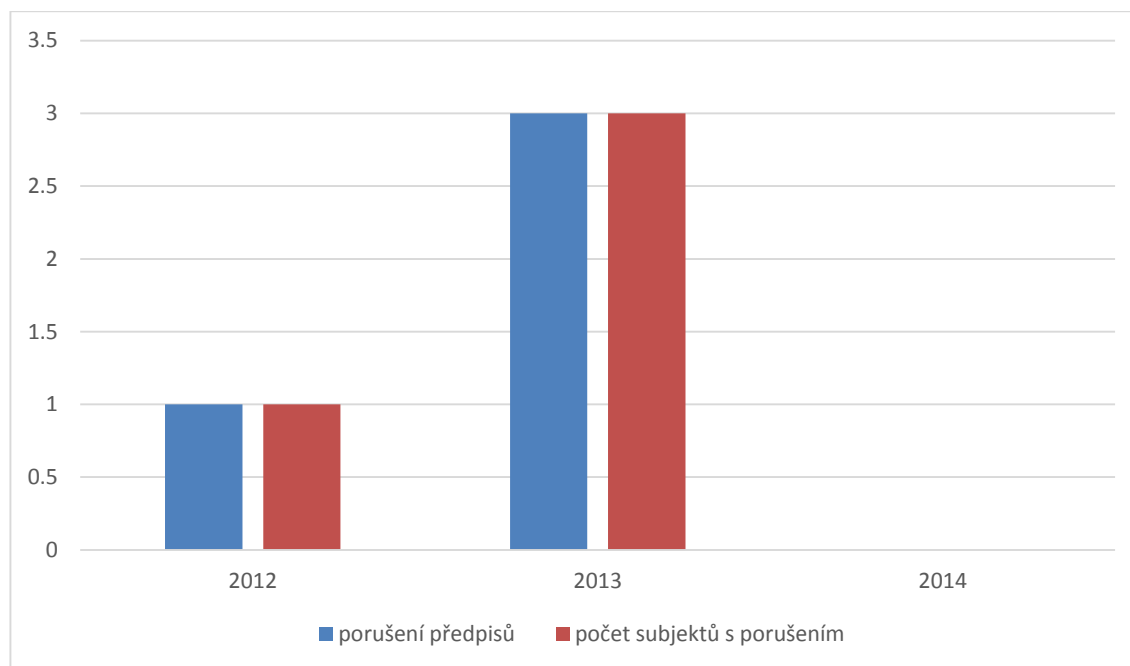
⁷⁸ Zpráva 2012 – Plzeňský kraj [online]. [cit. 2016-02-02]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv_statistik/trh_prace_pk_2012_analyza.pdf

⁷⁹ Zpráva 2013 – Plzeňský kraj [online]. [cit. 2016-02-02]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv_statistik/trh_prace_pk_2013_analyza.pdf

⁸⁰ Zpráva 2014 – Plzeňský kraj [online]. [cit. 2016-02-02]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pk_2014_analyza.pdf

tak samozřejmě možné hodnotit výborně. V roce 2013 ale došlo k pochybení v téměř polovině případů, což je alarmující číslo. Z hlediska dostupné statistiky a časové řady v tomto průzkumu jde ale o výjimku.

Graf 9: Hromadné propouštění

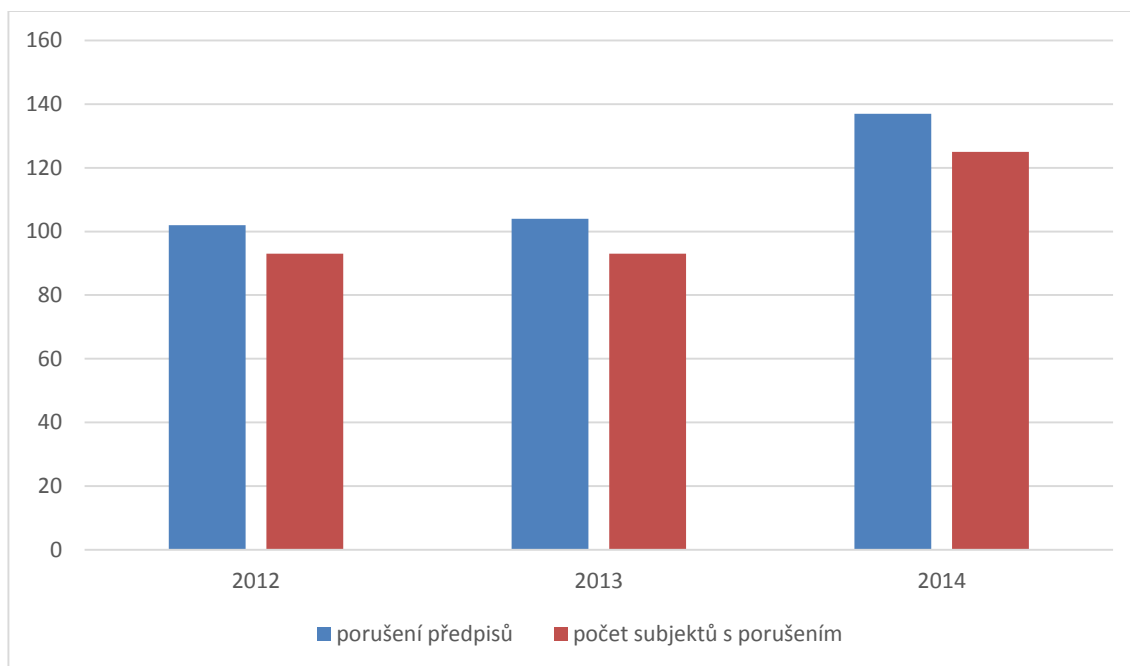


Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Oblast Vstupní školení BOZP: Podobně jako v případě pracovnělékařských prohlídek, i zde se dostáváme do oblasti, jejíž zanedbání může vést v lepším případě k poškození zdraví zaměstnance, v tom nejhorším pak až ke smrtelnému pracovnímu úrazu. Hovoříme totiž o situaci, kdy zaměstnavatel zaměstnance buďto proškolí nedostatečně nebo vůbec. Zaměstnanec potom nemusí umět správně obsluhovat zařízení, pohybovat se po provozu, apod. Je tedy smutné a zarážející, že zde kontroly OIP odhalily skutečně velké množství prohřešků.

Počet odhalených nedostatků se v roce 2012 vyšplhal na 102 u 93 zaměstnavatelů. V roce 2013 došlo ke 104 pochybením u 93 zaměstnavatelů a v roce 2014 dokonce ke 137 pochybením u 125 zaměstnavatelů. Trend zde není zaměstnancům příznivě nakloněn. Dá se konstatovat setrvalý růst v této oblasti, což není dobré.

Graf 10: Vstupní školení BOZP



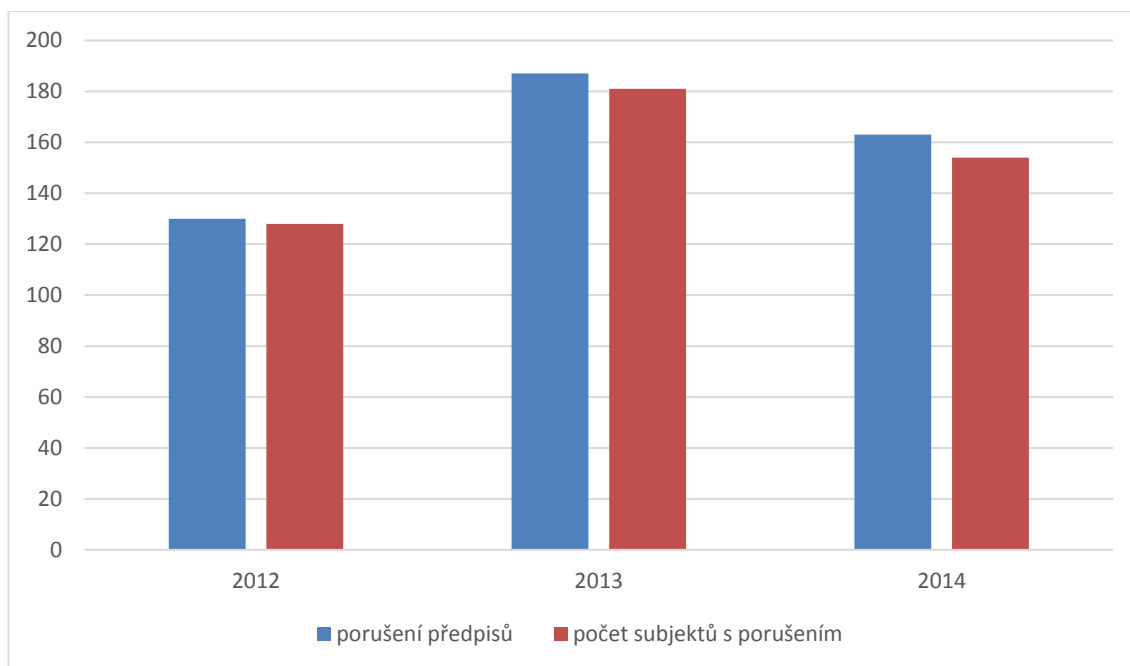
Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Oblast Přidělování a výměna OOPP: Poslední zkoumaná oblast. A opět oblast, která působí preventivně v oblasti ochrany zdraví a životů zaměstnanců. Připomeňme si, co říká legislativa. OOPP se přidělují na základě vyhodnocení rizik v případě, že ochrany zdraví nelze dosáhnout prostředky kolektivní ochrany. Jedná se o věc tak vážnou, kdy legislativa kromě poskytnutí OOPP v nutných případech vyžaduje též jejich udržování v použitelném stavu a zaměstnavatelům ukládá povinnost vyžadovat jejich používání. Pozornému čtenáři jistě neunikne, proč autor klade takový důraz na teorii a legislativu. Ano, bohužel i zde dochází k velkému množství pochybení zaměstnavatelů a tato oblast je jednou z těch, kde k porušením dochází nejvíce.

V roce 2012 odhalil OIP 130 pochybení u 128 zaměstnavatelů. V roce 2013 počet pochybení dokonce vzrostl na 187 u 181 zaměstnavatelů a v roce 2014 došlo ke 163 pochybením u 154 zaměstnavatelů.

Čísla nikterak potěšující. Pokud by graf obsahoval též lineární křivku, byla by stoupající.

Graf 11: Přidělování a výměna OOPP



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Pokud bychom se na vyhodnocená data podívali souhrnně, zjistíme, že v posledním sledovaném roce vypadá žebříček jednotlivých porušení následovně:

1. Informace o obsahu pracovního poměru,
2. Uzavření pracovní smlouvy,
3. Přidělování a výměna OOPP,
4. Vstupní školení BOZP,
5. Odstupné,
6. Pracovnělékařské prohlídky,
7. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době,
8. Výpověď ze strany zaměstnance,
9. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele,
10. Výpověď ze strany zaměstnance,
11. – 12. Hromadné propouštění a Dočasné přidělení zaměstnance.

Kromě Informací o obsahu pracovního poměru jsou od prvního do šestého místa umístěna pochybení zaměstnavatelů, která mohou ohrožovat zdraví nebo životy zaměstnanců, dále odstupné, které může mít pro řadu propuštěných existenční rozměr a na druhém místě je samotné uzavření pracovní smlouvy, které, jak už bylo řečeno, je

pro zaměstnance důležité kvůli legitimizaci pracovního poměru a získání mj. zaměstnaneckých práv. Na druhou stranu je potěšitelné, že ve dvou ze dvanácti sledovaných oblastí nedošlo k žádnému porušení povinností zaměstnavatelů.

V celém sledovaném období pak žebříček vypadá následovně (data byla získána zprůměrováním položek):

1. Informace o obsahu pracovního poměru,
2. Odstupné,
3. Přidělování a výměna OOPP,
4. Uzavření pracovní smlouvy,
5. Vstupní školení BOZP,
6. Pracovnělékařské prohlídky,
7. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době,
8. Výpověď ze strany zaměstnance,
9. Výpověď ze strany zaměstnavatele,
10. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele,
11. Hromadné propouštění,
12. Dočasné přidělení zaměstnance.

Zde v podstatě oproti roku 2014 došlo jen k výměně některých oblastí. Autorem kritizované oblasti jsou stále na předních příčkách. Dokonce lze zaznamenat, že pochybení v oblasti uzavření pracovní smlouvy v roce 2014 poskočila o dvě příčky proti průměru za sledované období.

Z hlediska pracovněprávní ochrany zaměstnance považuje autor tyto výsledky za znepokojivé.

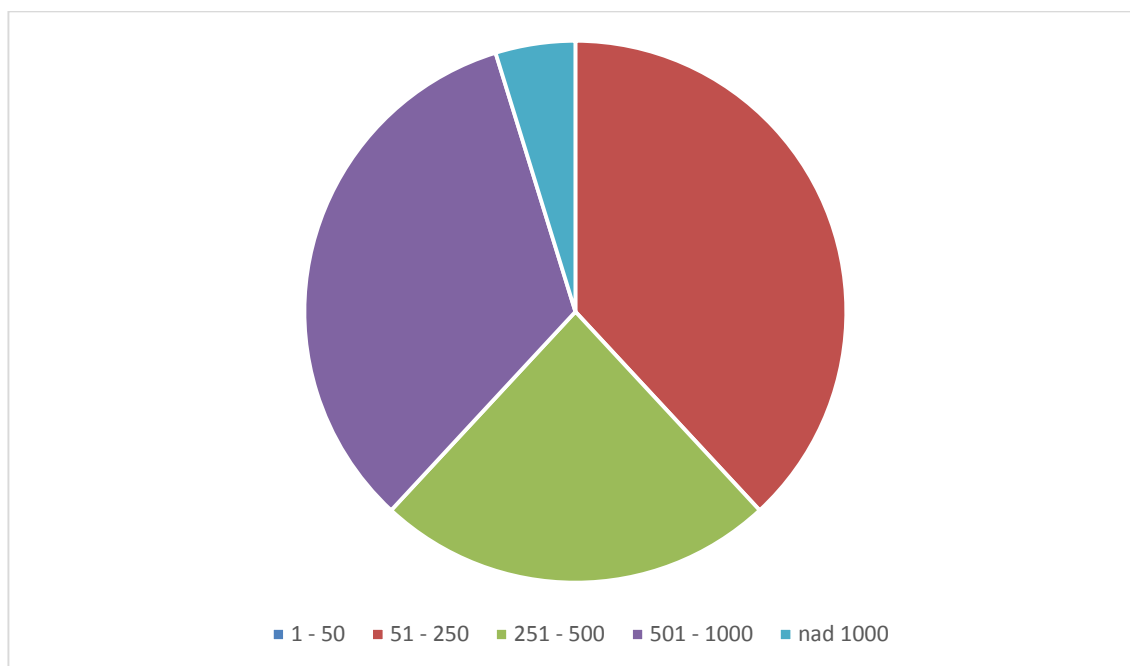
6.2 Odborové organizace a vztah ke zjištěním OIP

Stejně jako byly kontroly OIP sledované v tříletém časovém úseku, i odpovědi předsedů a předsedkyň Základních organizací Odborového svazu KOVO se vztahovaly k rokům 2012, 2013 a 2014. Autor v této kapitole provede čisté vyhodnocení dat. Analýza jednotlivých vztahů s kontrolami OIP proběhne v kapitole 6.3.

Otázka č. 1: Velikost vašeho zaměstnavatele (pouze kmenoví zaměstnanci)

Z 21 došlých odpovědí nebyla žádná od zaměstnavatele s 1 – 50 zaměstnanci. Střední podniky tak v tomto průzkumu zastupuje 8 reakcí došlých z firem s 51 – 250 zaměstnanci. Celkem 7 reakcí je z podniků s 501 – 1000 zaměstnanci a poslední 1 reakce je z podniku nad 1000 zaměstnanců.

Graf 12: Velikost podniků



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Oblast Uzavření pracovní smlouvy

Otázka č. 2: Setkali jste se v posledních třech letech s tím, že by váš zaměstnavatel zaměstnal pracovníka bez uzavření pracovní smlouvy? Nepřihlížejte prosím k dohodám konaných mimo pracovní poměr.

Odpovědi na tuto otázku přinesly příjemné zjištění. Ani jeden z respondentů neodpověděl, že by v uplynulých třech letech zaznamenal jakékoli pochybení zaměstnavatele v oblasti uzavírání pracovních smluv.

Zajímavé je, že kontroly OIP odhalily úplně jiný stav. Podle autora jsou možná dvě základní vysvětlení. První je, že je uzavírání pracovních poměrů v podnicích s působností odborové organizace na tak dobré úrovni, že k pochybením nedochází. Druhé a možná

pravděpodobnější vysvětlení říká, že odborové organizace nebyly na pochybení v této oblasti upozorněny žádným ze zaměstnanců a rovněž ani samy nic neodhalily.

Vzhledem ke 100% negativních odpovědí neodpovídal nikdo z respondentů na otázku č. 3. Vyhodnocení tak pokračuje otázkou č. 4.

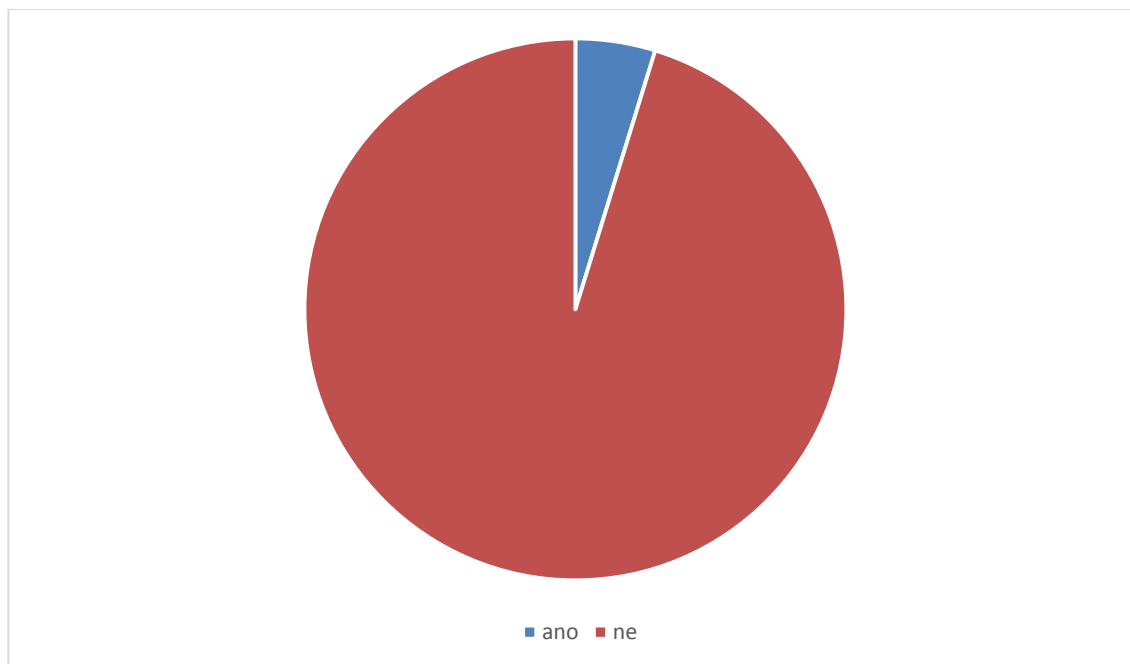
Oblast Pracovněprávní (lékařské) prohlídky

Otázka č. 4: Setkali jste se s tím, že zaměstnavatel v posledních třech letech porušil své povinnosti v oblasti pracovněprávních (zdravotních) prohlídek?

Ze všech respondentů se s pochybením v této oblasti setkal pouze jediný. Byl to zástupce z podniku s 501 – 1000 zaměstnanci a v odpovědích na otázky č. 5 a 6 uvedl, že se jedná o problémy s preventivními prohlídkami zaměstnanců, a to pouze v řádu jednotek zaměstnanců. Zde se tedy bude jednat spíše o procesní pochybení, než nějakou systémovou chybu.

Zástupci zaměstnanců uvádějí, že je v oblasti pracovněprávních prohlídek vše v pořádku, OIP zjišťuje opak. Tento fakt může být vodítko pro představitele odborových organizací, zda jim v tomto směru některé informace neunikají a zda se zaměstnancům v „jejich“ podnicích dostává vše podle legislativy.

Graf 13: Výskyt pochybení v oblasti pracovněprávních prohlídek



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Oblast Informace o obsahu pracovního poměru

Otázka č. 7: Jakým způsobem informuje váš zaměstnavatel nové zaměstnance o obsahu pracovního poměru?

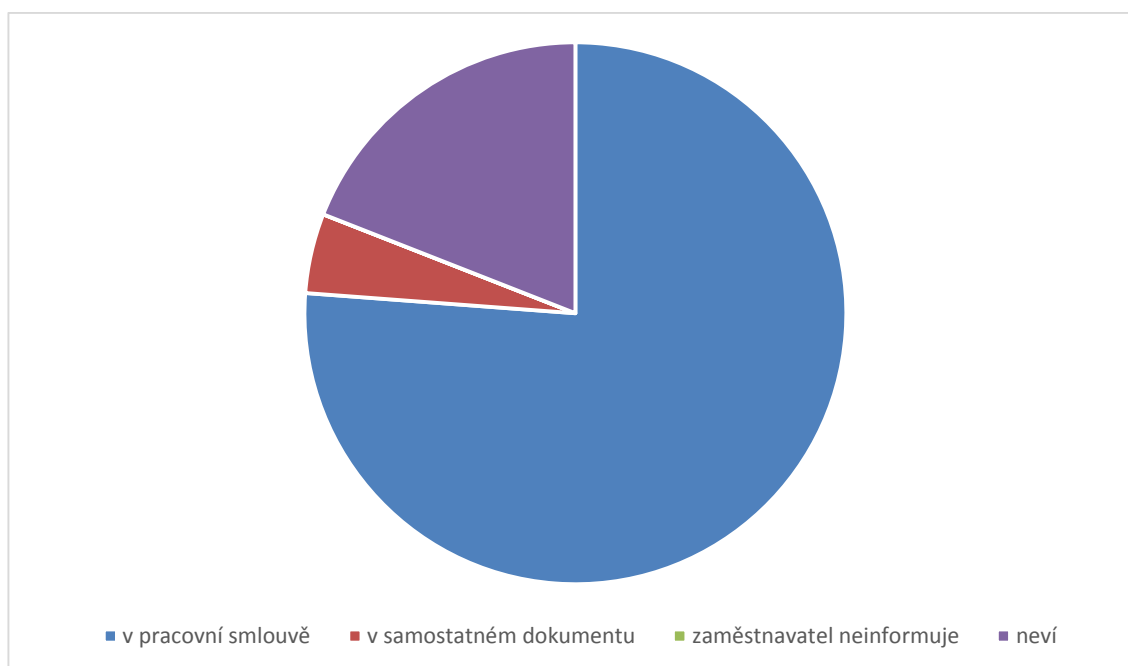
Převážná většina zaměstnavatelů, u nichž pracují respondenti tohoto průzkumu, informuje své zaměstnance o obsahu pracovního poměru v pracovní smlouvě. Tento způsob označilo 16 dotazovaných. Ze všech odpovědí je to překvapivých 76,2%. Jeden respondent uvedl, že zaměstnavatel informuje v samostatném dokumentu do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru a 4 dotazovaní neví, jakou formou zaměstnavatel informuje. Dobrá zpráva je, že ani jeden z respondentů nevěděl, že jejich zaměstnavatel o obsahu pracovního poměru neinformuje.

Zajímavé je, že zaměstnavatelé volí takto masově formu pracovních smluv. Jak uvádí autor v kapitole 2.4, je tento postup pro zaměstnavatele obtížnější v tom směru, že každá změna uvedených informací se stává oboustranným právním aktem a ze strany zaměstnance může nesouhlas vést až k ukončení pracovního poměru. Na druhou stranu pro zaměstnance je tento stav jistě vyhovující.

I toto zjištění odborů se však dostává do ostrého rozporu se zjištěními OIP. Autor se domnívá, že v tomto případě jde o oblast mimo zájem odborových organizací, které se

soustředí spíše na ochranu zaměstnanců v již běžících pracovních poměrech. Pokud je tato domněnka autora správná, nejedná se o správný přístup a výsledky ukazují velké rezervy v práci odborů.

Graf 14: Způsob informování o obsahu pracovního poměru



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Oblast Dočasné přidělení zaměstnance

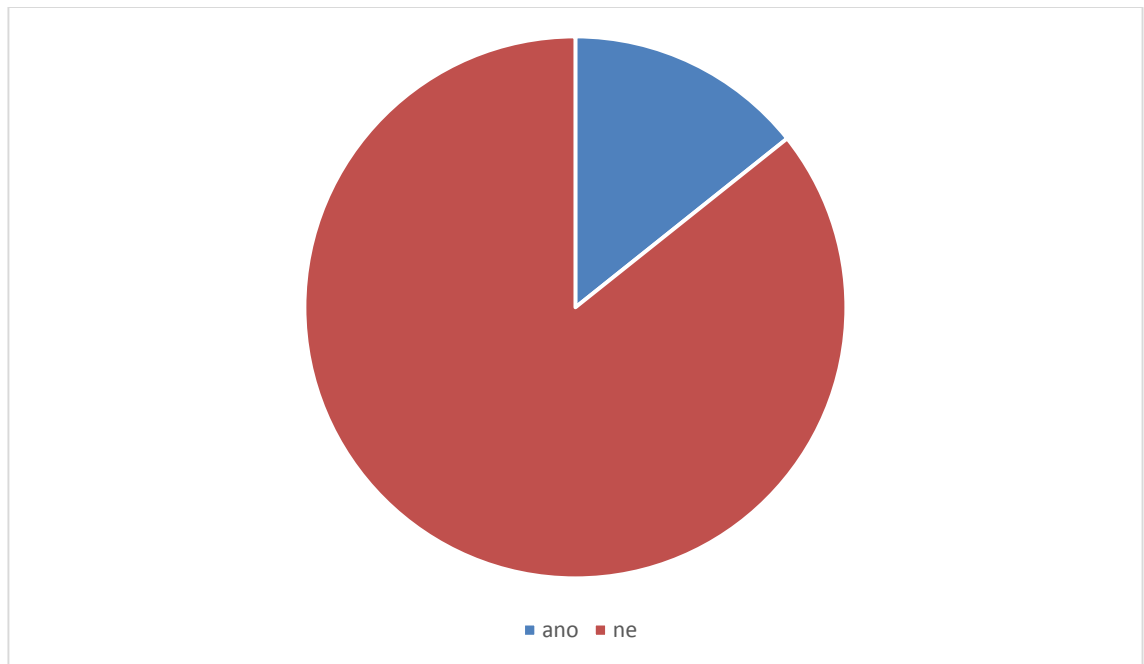
Otázka č. 8: Přiděluje váš zaměstnavatel své zaměstnance k jinému zaměstnavateli?

Odpovědi na tuto otázku ukazují, že institut dočasného přidělení zaměstnance není příliš rozšířený. Z došlých 21 reakcí své zaměstnance dočasně přidělují pouze 3 zaměstnavatelé, 18 jich pak využívá zaměstnance jen pro svoji potřebu.

Z 3 zaměstnavatelů, kde k dočasnému přidělení dochází, nebyly nikde zaznamenány jakékoli nedostatky. To uvedli respondenti v odpovědích na otázku č. 9. Otázku č. 10 tak nikdo nevyplňoval.

Závěr představitelů odborových organizací zde podporuje zjištění OIP a dle autora lze konstatovat, že v této oblasti k nedostatkům skutečně nedochází.

Graf 15: Dočasné přidělování zaměstnanců



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

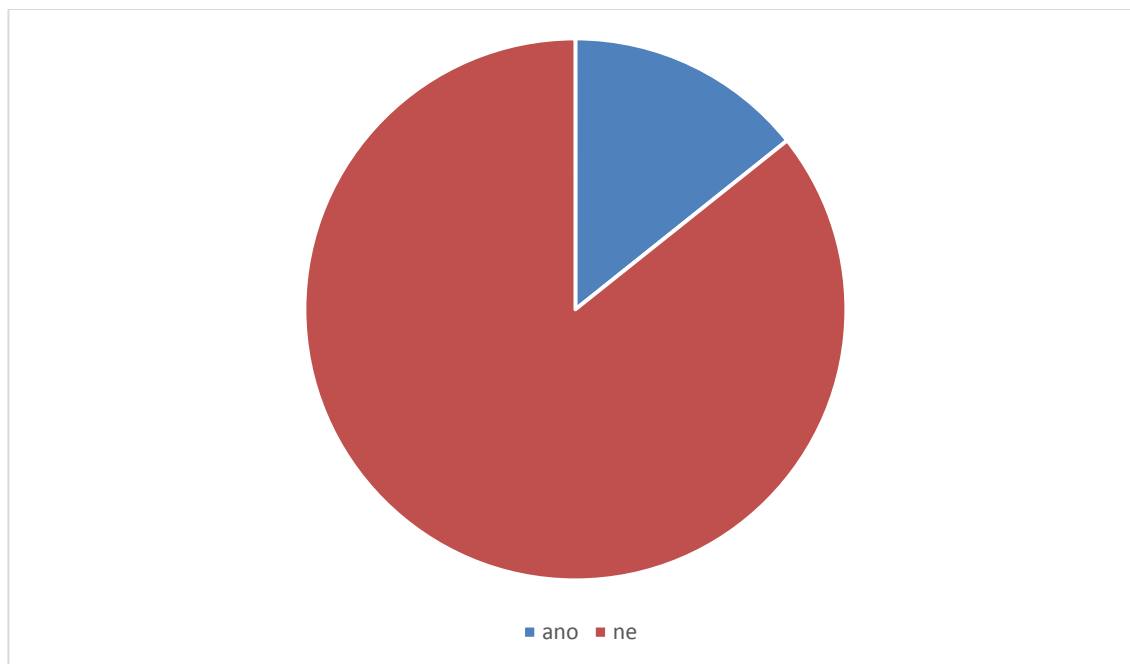
Oblast Ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Otázka č. 11: Setkali jste se v posledních třech letech v této oblasti s jakýmkoli porušením povinností ze strany zaměstnavatele?

Zástupci odborových organizací u této otázky ve 3 případech uvádějí, že zaznamenali pochybení zaměstnavatele. V jednom případě se jednalo o ukončení pracovního poměru dle §52, písm. c) Zákoníku práce, ačkoli pracovní místo bylo dále zachováno. V druhém případě došlo k chybě při výplatě odstupného a v posledním případě byl údajně zavražďován zaměstnanec a byl na něj činěn nátlak. Autor k tomuto případu nemá další informace. Tato fakta byla uvedena v reakcích na otázku č. 12. Zbýlých 18 předsedů a předsedkyň problémy neuvádí.

OIP ve sledovaném období zjistil pochybení u zaměstnavatelů v průměru 3,6x za rok. Lze tedy konstatovat, že zjištění odborů se zde shodují s kontrolami OIP. Mezi pochybeními, které uvádějí odborové organizace, se objevuje i problematika odstupného, které je v kontrolách OIP hodně vysoko.

Graf 16: Pochybení při ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Oblast Okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době

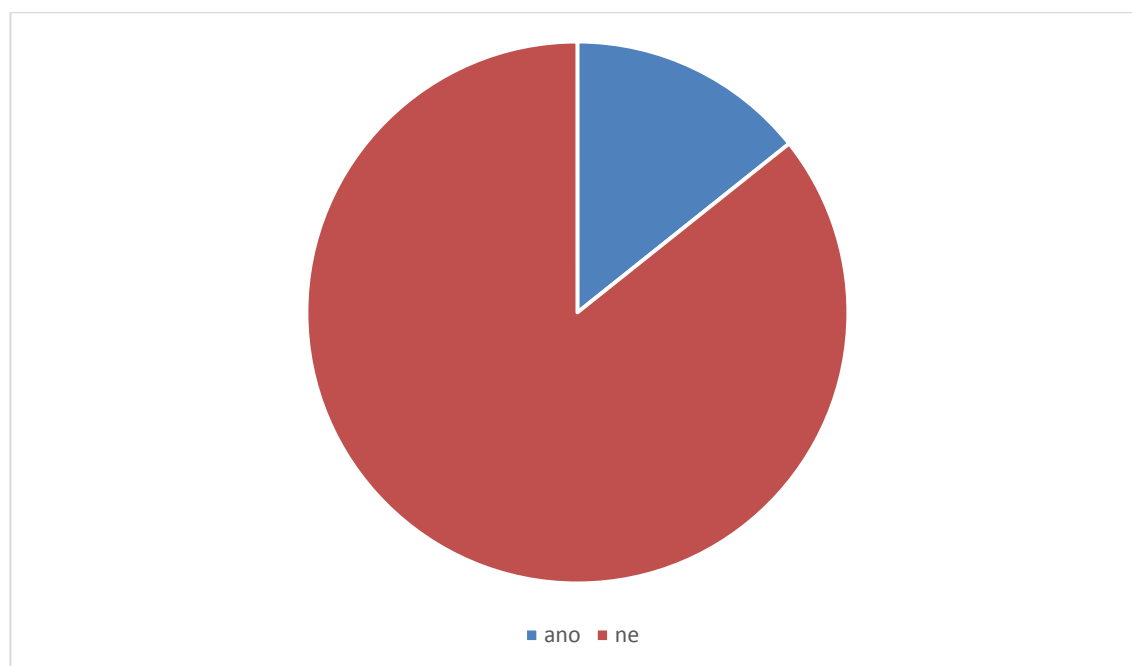
Otázka č. 13: Setkali jste se v této oblasti v posledních třech letech ze strany zaměstnavatele s jakýmkoli porušením povinností?

I v reakcích na tuto otázku uvedli tři zástupci odborů, že ve 3 případech došlo k pochybení zaměstnavatelů. V reakcích na otázku č. 14 pak představitelé odborů uvádějí, že v jednom případě šlo o nesprávný postup při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnanci, který se do zaměstnání dostavil pod vlivem alkoholu. Jde mimochodem o stejný podnik, u kterého v předchozí otázce došlo k ukončení pracovního poměru pro nadbytečnost, ačkoli místo bylo zachováno. Další dva reprezentanti odborů uvedli, že šlo o pochybení při okamžitém zrušení pracovního poměru – jednou kvůli neplnění povinností vyplývajících z pracovní smlouvy a v druhém případě pro zvlášť hrubé porušení pracovních povinností. U dalších 18 zaměstnavatelů nebyl žádný problém zaznamenán.

V otázce okamžitého ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele lze konstatovat, že se odbory shodují s OIP. V otázce zrušení pracovního poměru už to tak není. Zástupci odborů zde neshledali žádné porušení zaměstnavatelových povinností,

naproti tomu OIP v této oblasti vykazuje značné množství odhalených pochybení. V posledních třech letech celkem ve 135 případech. I tato zjištění tedy mohou být návodná pro odborové organizace, kam zaměřit svoji pozornost.

Graf 17: Pochybení v oblasti okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zrušení pracovního poměru ve zkušební době



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

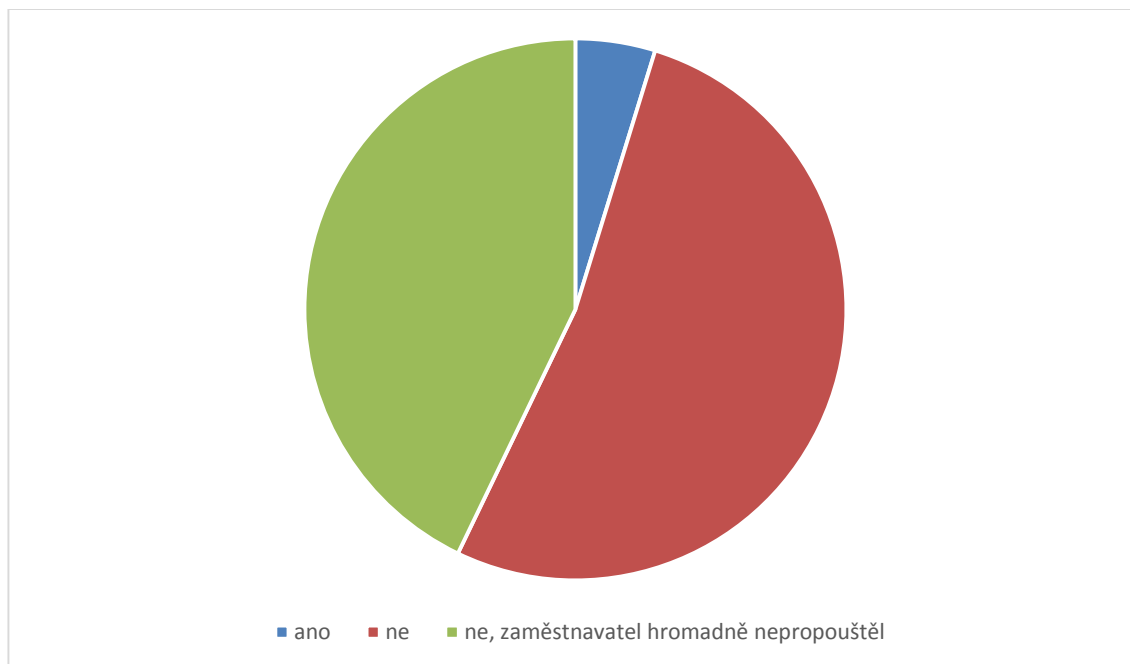
Oblast Hromadné propouštění

Otázka č. 15: **Setkali jste se v této oblasti v posledních třech letech ze strany zaměstnavatele s jakýmkoli porušením povinností?**

Šetření v této oblasti přineslo zjištění, že ve 12 případech z došlých 21 odpovědí došlo u zaměstnavatele k hromadnému propouštění. Pouze v 1 případě specifikuje respondent v otázce č. 16 pochybení, a to v oznamovací povinnosti. Dotazovaný neříká, zda nebylo hromadné propouštění oznámeno pobočce Úřadu práce nebo odborové organizaci. V 11 případech tak hromadné propouštění proběhlo bez závad. Zbylých 9 respondentů uvedlo, že jejich zaměstnavatel hromadné propouštění ve sledovaném období nerealizoval.

Zjištění odborů i v tomto případě odráží stav zjištěný kontrolami OIP.

Graf 18: Pochybení při hromadném propouštění



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

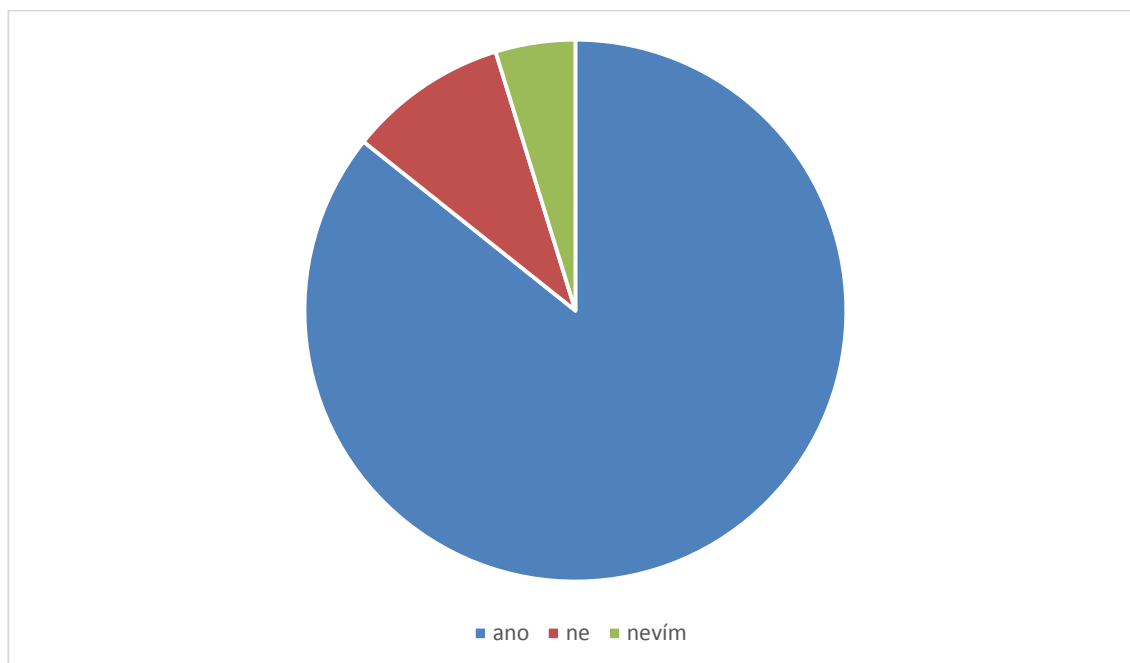
Oblast Vstupní školení v oblasti BOZP

Otázka č. 17: Provádí zaměstnavatel u všech nových zaměstnanců před jejich vstupem na pracoviště školení v oblasti BOZP?

Vyhodnocení došlých odpovědí na tuto otázku přineslo nepříjemné zjištění. Ve 2 případech předsedové uvádějí, že zaměstnavatel provádí vstupní školení BOZP dodatečně a 1 z dotazovaných dokonce uvádí, že neví, zda probíhá u všech vstupní školení BOZP a dodává, že u některých zaměstnanců k němu dochází též dodatečně. To bylo v uvedeno v reakcích na otázku č. 18. V 18 případech je vše v pořádku.

Ač se uvedená čísla nemusejí zdát vysoká, autor tyto výsledky interpretuje tak, že u 3 zaměstnavatelů dochází k tomu, že se na pracoviště dostávají zaměstnanci plně neobeznámeni s bezpečností práce na daných pracovištích. Fakt je dle autora o to závažnější, že se zde pohybuje v prostředí průmyslové výroby. Právě v těchto provozech mají odborové organizace OS KOVO svá působíště především. V neposlední řadě je zde argument, že oblast BOZP by pro odborové organizace měla být jednou ze stěžejních. Závadná zjištění odborů nejsou v tomto případě tak častá jako u OIP, dle autora by ale v působnosti odborových organizací nemělo k těmto případům docházet vůbec.

Graf 19: Vstupní školení BOZP všech nových zaměstnanců před jejich vstupem na pracoviště



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

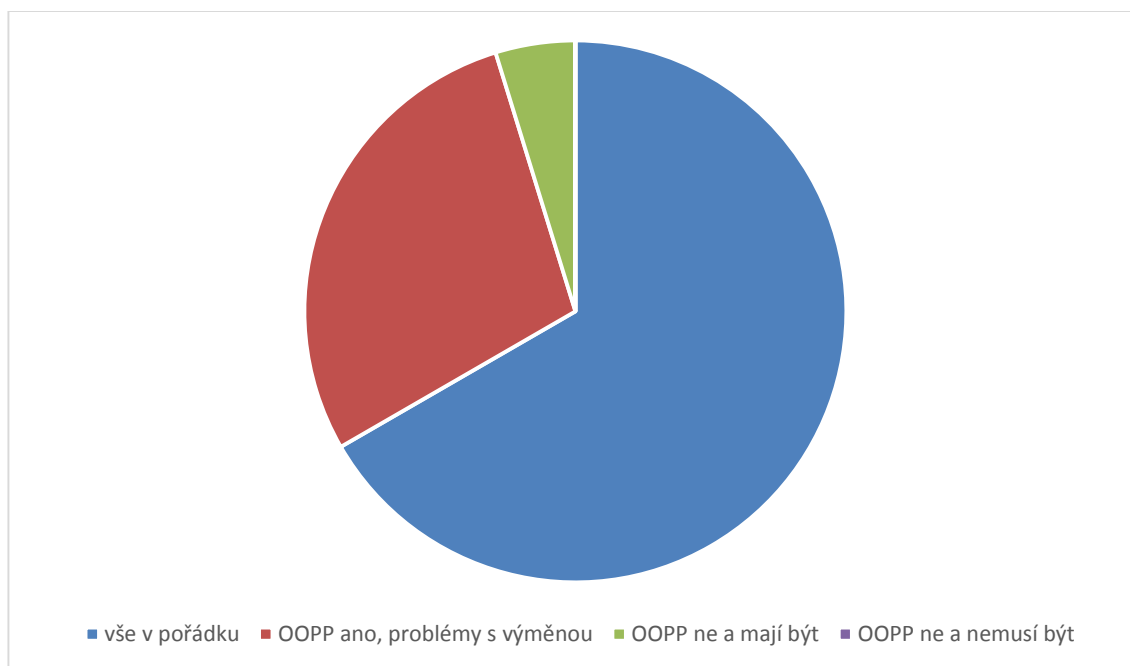
Oblast Poskytování a výměna OOPP

Otázka č. 19: **V případě, že to vyhodnocení rizik vyžaduje, přiděluje zaměstnavatel řádně OOPP a udržuje je v použitelném stavu?**

Ani výsledky v této oblasti bohužel nepřinesly uspokojivá zjištění. V 1 případě zástupce odborové organizace uvádí, že zaměstnavatel OOPP nepřiděluje, a to buď z důvodu chybějícího vyhodnocení rizik, anebo rizika vyhodnocena jsou, OOPP vyžadují a zaměstnavatel je přesto nepřiděluje. V 6 případech předsedové uvádějí, že zaměstnavatel OOPP přiděluje, ale zaměstnanci se setkávají s obtížemi při jejich výměně či doplnění. Z toho lze usuzovat, že zaměstnavatel neplní dostatečně svoji povinnost udržovat OOPP v použitelném stavu. Z 21 došlých reakcí je plná 1/3 pochybení. A to je dle autora v této oblasti opravdu vysoké číslo. Bez pochybení tedy zůstává 14 zaměstnavatelů.

Vzhledem k tomu, že vysoká čísla pochybení v oblasti OOPP ukazují i kontroly OIP, lze dovodit potřebu věnovat této oblasti zvýšenou pozornost.

Graf 20: Poskytování a výměna OOPP



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Oblast Odvody zdravotního a sociálního pojištění

Předsedkyně a předsedové odborových organizací v této oblasti ve sledovaném období žádné problémy nezaznamenali a OIP tuto oblast nekontroluje. Autor práce tak tuto problematiku dále nezkoumal.

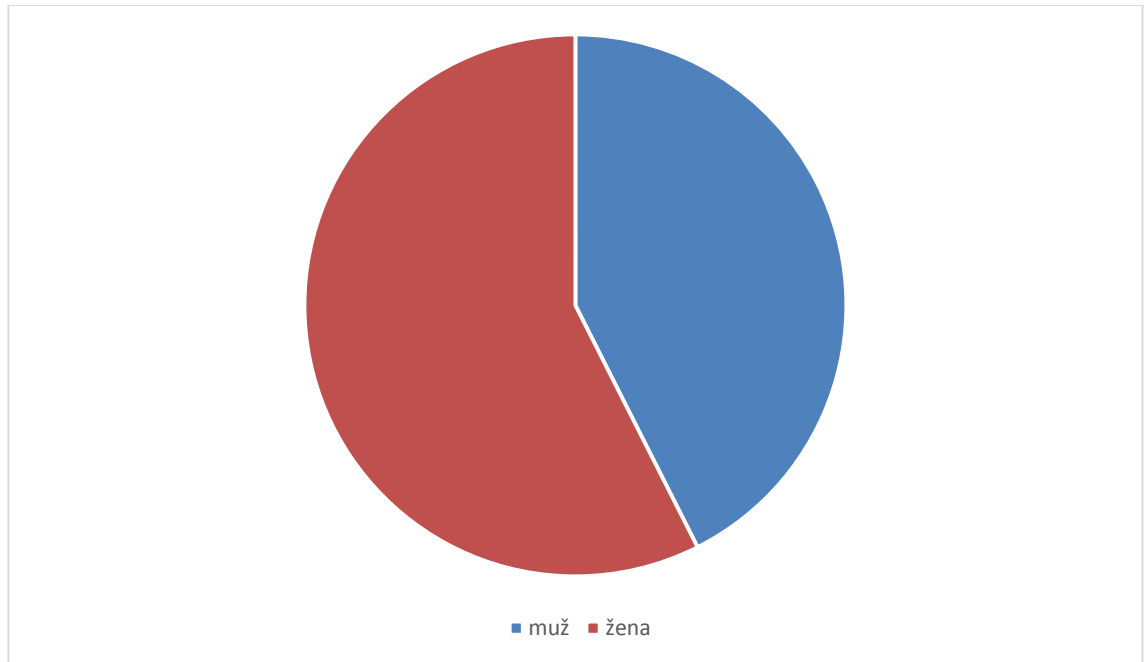
6.3 Zaměstnanci

Ač to nebylo původně záměrem, autor se rozhodl ještě pro doplnění pohledu zaměstnanců, jak oni vnímají subjektivně míru ohrožení pochybeními zaměstnavatelů ve zkoumaných oblastech.

Otázka č. 1: Jste...

Ze 47 došlých odpovědí bylo 27 žen a 20 mužů. Výsledky tedy budou odrážet trochu více ženského vidění světa. Autor se ale nedomnívá, že by to bylo jakkoli na škodu.

Graf 21: Pohlaví respondentů

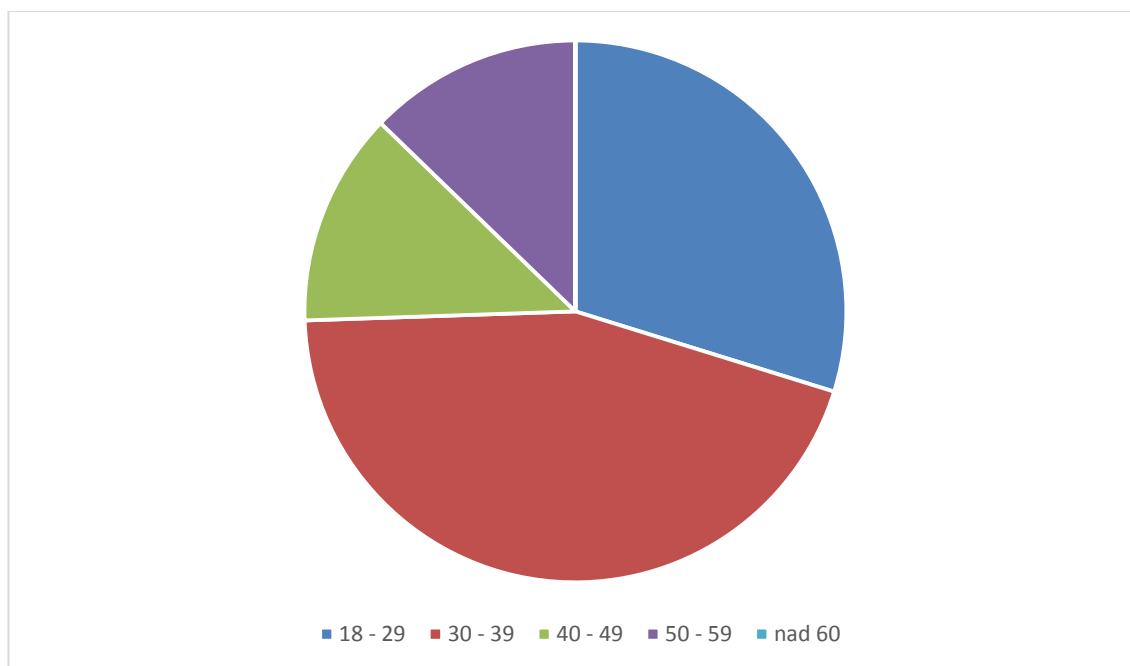


Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Otázka č. 2: Váš věk

Mladší věkovou kategorii v průzkumu zastupovali respondenti ve věku 18 – 29 let. Těch bylo 14. Nejvíce odpovědí se vrátilo od respondentů ve věku 30 – 39, zde přišlo celkem 21 reakcí. Dalších 6 z kategorie 40 – 49 let a posledních 6 ze skupiny 50 – 59 let. Ve věku nad 60 let nebyl jediný respondent.

Graf 22: Věkové složení respondentů



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Otázka č. 3: Seřad'te na stupnici 1 – 10 pochybení zaměstnavatelů v jednotlivých oblastech tak, jak si subjektivně myslíte, že jsou pro Vás jakkoli (právně, osobně, sociálně, apod.) nebezpečná nebo nepříjemná, kdy 1 znamená nejvíce nebezpečná a 10 nejméně nebezpečná.

Dostáváme se v této kapitole k tomu možná nejzajímavějšímu. Subjektivnímu pohledu zaměstnanců na míru rizika svého ohrožení pochybením zaměstnavatelů. Vůbec nejméně se zaměstnanci cítí být ohroženi pochybeními v oblasti poskytování informací o obsahu pracovního poměru. Zde se asi dá souhlasit s tím, že např. nepředání těchto informací zaměstnanci bezprostředně neohrožuje, i když i o tom se dá spekulovat. Výsledek spíše může souviset s reakcemi na otázku č. 4.

Druhé od konce se umístily problémy v oblasti dočasného přidělení zaměstnanců. I to může souviset s tím, že lidé se s dočasným přidělením v praxi vůbec nesetkávají.

Dále následuje na osmém místě oblast ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a na pozici sedm oblast hromadného propouštění. Na šestém místě potom okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Rizika spojená s pochybeními v oblasti přidělování OOPP si zaměstnanci hodnotí v průzkumu na páté místo. Následuje vstupní školení BOZP na čtvrtém místě.

Potíže s odvody sociálního a zdravotního pojištění získávají pomyslný bronz. Umístění je dle autora pochopitelné, protože neplnění povinností zaměstnavatele v této oblasti, tedy typicky neodvádění pojistného, způsobuje zaměstnancům nemalé problémy. A lidé jsou si toho evidentně vědomi.

Na druhém místě skončily nedostatky v oblasti pracovněprávních prohlídek. Tedy oblast dotýkající se zdraví občanů. Ostatně z horní poloviny žebříčku obsadily oblasti týkající se ochrany zdraví a prevence hned tři místa z pěti. Autor z toho dovozuje, že lidé toto vnímají jako velmi zásadní.

Průzkum ukázal, že lidé mají největší obavy z potíží kolem uzavření pracovní smlouvy. Je vidět, že si uvědomují nutnost mít svůj pracovněprávní vztah ošetřený v pracovní smlouvě, která existuje a splňuje všechna zákonná kritéria. Nakonec bezproblémové uzavření pracovní smlouvy, ve které si budou obě strany partnerem, zavádá ke vzniku pracovněprávního vztahu založeného na důvěře. Pro obě strany by tak tento krok měl být na začátku jedním z těch nejdůležitějších.

Tabulka 3: Žebříček rizikovosti oblastí dle zaměstnanců

Pozice	Oblast
1	Uzavření pracovní smlouvy
2	Pracovněprávní prohlídky
3	Odvody sociálního a zdravotního pojištění
4	Vstupní školení BOZP
5	Přidělování a výměna OOPP
6	Okamžité zrušení PP a zrušení PP ve zkušební době
7	Hromadné propouštění
8	Výpověď ze strany zaměstnavatele
9	Dočasné přidělení zaměstnance
10	Informace o obsahu pracovního poměru

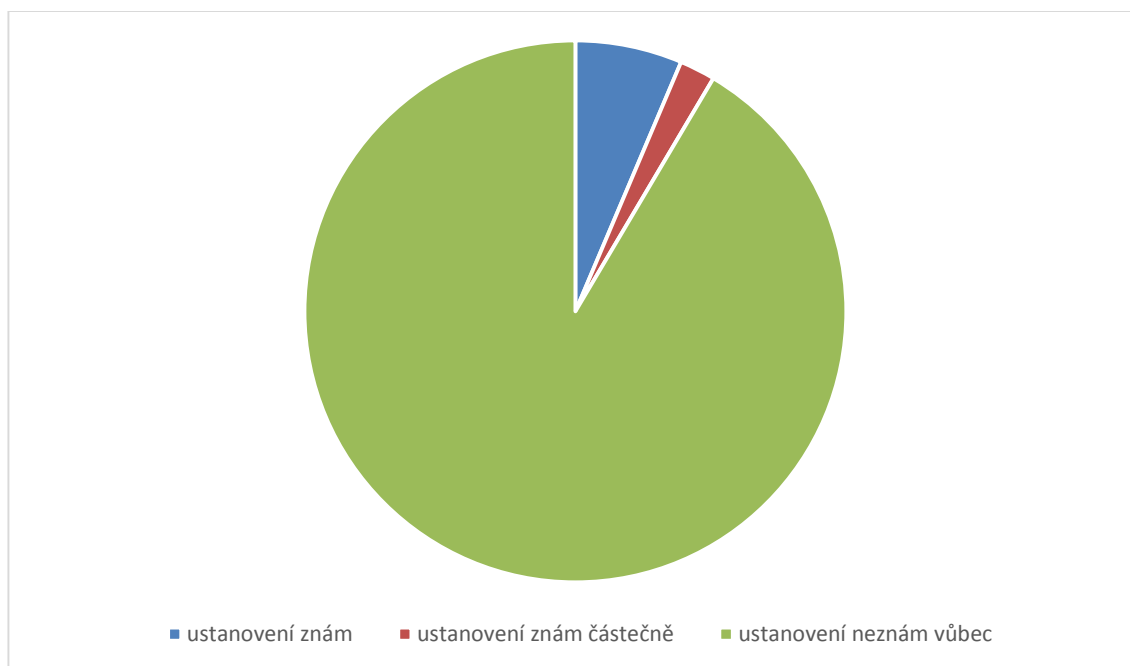
Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Otázka č. 4: Znáte §37 Zákoníku práce – Informace o obsahu pracovního poměru? Víte, jaké informace a v jaké lhůtě Vám musí zaměstnavatel při vzniku pracovního poměru sdělit?

Při vyhodnocení odpovědí na tuto otázku se naplnila očekávání autora. Zaměstnanci neznají ustanovení §37 Zákoníku práce. Nemají tedy přehled o svých právech, tudíž se jich ani nedomáhají. Ze 47 odpovědí odpověděli pouze 3 lidé, že znají seznam informací i lhůtu, ve které jim mají být poskytnuty. Pouhý 1 dotazovaný uvedl, že ustanovení zná částečně. Tento respondent poté v odpovědi na otázku č. 5 uvedl, že má přibližnou představu o seznamu informací, ale nezná lhůty.

Zbýlých 43 respondentů což je téměř 91,5% nezná uvedené ustanovení. Tomu může odpovídat i skutečnost zjištěná OIP. Vždyť pochybení zaměstnavatelů v této oblasti jsou suverénně první v každém ze sledovaných roků. Autor ví, že povědomí o zaměstnaneckých právech se mezi veřejností postupně zlepšuje. Lidé mají více informací, nebojí se ptát a přestávají se postupně bát svá práva hájit. I když zde nás, vzhledem k podřízenosti a závislosti, ve které se zaměstnanec nachází, čeká ještě dlouhá cesta. Pokud tedy zaměstnanci ustanovení neznají a nedomáhají se ho, může to zaměstnavatelům nahrávat, aby zde nebyli až tak důslední. Přitom je to s podivem, protože jasné a srozumitelné informace, navíc prokazatelně předané, mohou v budoucnu zabránit mnoha nedorozuměním a tento stav je tak jednoznačně výhodný i pro zaměstnavatele.

Graf 23: Povědomí zaměstnanců o §37 Zákonníku práce



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Otázka č. 5: Pokud chcete cokoli dalšího uvést nebo doplnit, můžete...

Toto byla nepovinná otázka a možnosti vložit komentář zde využil pouze jeden respondent. Jeho slova autor zmiňuje již ve vyhodnocení otázky č. 4.

ZÁVĚR

Většina lidí, kteří mají to štěstí a jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, tráví v práci v průměru třetinu dne, a to pět dní v týdnu. V 1. čtvrtletí 2015 to např. bylo více než 3 793 000 osob⁸¹. Ti šťastnější takto stráví celý svůj produktivní život. V dnešní době je pak běžné, že zaměstnanci během tohoto produktivního života vystřídají několik zaměstnavatelů. Neustále se tak točí cyklus ucházení se o zaměstnání, uzavírání pracovního poměru, trvání pracovního poměru a jeho zániku. Proto, aby tento cyklus měl řád a zaměstnavatelé i zaměstnanci se mohli bezpečně orientovat, slouží pracovněprávní legislativa. Ta je v České republice tvořena zejména Zákoníkem práce, ale i celou řadou dalších zákonů, předpisů, vyhlášek, atd. Tato práce se zabývala problematikou povinností zaměstnavatelů souvisejících se vznikem, změnou a zánikem pracovního poměru.

Práce se ve své první kapitole věnuje definici základních pojmů, jako jsou subjekty, objekty a druhy pracovněprávních vztahů. Jako subjekty jsou detailně definováni zaměstnanci a zaměstnavatelé. Teorie také říká, že zaměstnanec je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce. Autor se tedy v první kapitole věnuje rovněž rozboru tohoto pojmu a jeho přesné definici. Objektem pracovněprávních vztahů je pak práce samotná. V kapitole 1.3 provedl autor výčet druhů pracovněprávních vztahů, tedy dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti a zejména pracovní poměr, který je v české legislativě chápán jako primární forma zaměstnávání fyzických osob. Celý další text této práce se tak věnoval povinnostem zaměstnavatelů, které souvisejí právě se zaměstnáváním v pracovním poměru, a to ještě v klasickém vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel. Vynechána tedy byla specifika agenturního zaměstnávání. Text této kapitoly se rovněž věnuje citlivému tématu diskriminace a přináší základní náhled na to, jaké požadavky např. při výběru uchazečů jsou v normě a které stojí mimo zákon. V závěru první kapitoly může čtenář získat přehled o jednotlivých druzích pracovního poměru.

Druhá kapitola se plně věnuje povinnostem, které zaměstnavatelům vyplývají ze vzniku nového pracovního poměru. Autor zde čtenáře seznamuje se základním

⁸¹ *Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy – 1. čtvrtletí 2015* [online]. [cit. 2016-02-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20552289/w-11002415q1u.pdf/507f40f8-89c8-43c2-963d-7fb16c8f4f80?version=1.2>

požadavkem pracovního práva, a to je uzavření pracovní smlouvy, včetně zákonných požadavků na tento dokument. Čtenáři získají i přehled obvyklých dobrovolných ujednání pracovních smluv. Významná část druhé kapitoly patří zákonným ustanovením, které chrání zdraví a životy zaměstnanců. Jde o pracovněprávní prohlídky (vstupní i periodické) a povinnosti zaměstnavatelů v oblasti BOZP. Autor se též věnuje informacím o obsahu pracovního poměru. Čtenář laik by měl této kapitole věnovat zvýšenou pozornost, protože jak ukazuje praktická část této práce, jde o oblast, ve které si zaměstnanci nejsou příliš jistí svými právy a zaměstnavatelé v ní hodně chybují. Závěr druhé kapitoly patří povinným odvodům sociálního a zdravotního pojištění a osobnímu spisu zaměstnance.

Nejméně povinností zaměstnavateli vyvstává při změně pracovního poměru. Přehled těchto povinností přináší třetí kapitola. Ta se věnuje možnostem převedení zaměstnance na jinou práci a rozebírá možnosti, kdy tak zaměstnavatel musí učinit i bez souhlasu zaměstnance a kdy tak může učinit. Zaměstnanci i zaměstnavatelé by po přečtení kapitoly měli mít v této oblasti jasno. Druhá polovina třetí kapitoly je věnována dočasnému přidělování zaměstnanců k jiným zaměstnavatelům. Tím výčet povinností při změně pracovního poměru končí.

Čtvrtá kapitola je zároveň poslední v teoretické části práce. Text zde sumarizuje povinnosti zaměstnavatelů při ukončení pracovního poměru. Je jich poměrně hodně. Vždyť jen přehled způsobů ukončení pracovního poměru zabírá převážnou část textu. Čtenáři jsou rovněž upozorněni na problematiku zákazu výpovědi zaměstnancům i na případy, kdy zákaz výpovědi lze použít a kdy ne. Zejména pro zaměstnavatele a zástupce zaměstnanců bude cenný přehled povinností při hromadném propouštění. V tomto způsobu uvolňování zaměstnanců totiž zejména odbory hrají důležitou roli a měly by si toho být vědomy. Zákoník práce v této situaci činí z odborů skutečného partnera zaměstnavatelům. Závěr kapitoly rozebírá specifika odvolání z pracovního místa a upozorňuje, že odvolání se nerovná ukončení pracovního poměru. Čtenář v této podkapitole může najít elegantní řešení takové situace. Úplný závěr kapitoly přináší přehled stavů, za nichž je výpověď z pracovního poměru neplatná a seznamuje čtenáře s neplatností relativní a absolutní a v neposlední řadě též informace o pracovním posudku a potvrzení o zaměstnání, tedy mezi veřejností známém „zápočtovém listu“.

Dle autora práce se dá konstatovat, že byl naplněn cíl práce v teoretické části. Dílo přináší přehled povinností vyplývajících nejen ze Zákoníku práce, ale i z navazujících pracovněprávních předpisů. To vše s důrazem na zachování vysoké odbornosti práce podané čtivou formou.

Pro autora překvapivá zjištění přinesla praktická část této práce. Autor v ní přináší přehled pochybení zaměstnavatelů v povinnostech, které uvádí teoretická část tak, jak je odhalily kontroly OIP. Tato pochybení jsou dále konfrontována se zjištěními odborových organizací a v závěru kapitoly ještě autor nabízí vzhled běžných zaměstnanců na to, jak se cítí jednotlivými pochybeními ohroženi. Kde vnímají větší riziko a kde menší.

Jednoznačně nejčastěji zaměstnavatelé chybují v poskytování informací o obsahu pracovního poměru. Autor zde může personálním útvarům doporučit zaměřit se na tuto relativně novou oblast v zaměstnávání občanů. Doporučení zde autor má i pro odborové organizace, které uvedly, že v této oblasti nedostatky nevnímají. I z pozice zástupců zaměstnanců si tato oblast zjevně zaslouží zvýšenou pozornost. A v neposlední řadě lze všem zaměstnancům doporučit pročíst si pozorně kapitolu věnující se této problematice, aby se lépe orientovali ve svých právech. Zaměstnavatelé mohou tento neutěšený stav elegantně vyřešit vytvořením samostatného dokumentu, který předají všem novým zaměstnancům. Splní si tak své povinnosti, zaměstnanci budou mít jasný přehled o svých právech a povinnostech a jakákoli změna tohoto dokumentu bude výhradně v pravomoci zaměstnavatele. Takovou možnost poskytnutí informací v pracovní smlouvě nenabízí.

Mezi další časté prohřešky patří úkony při stanovení nároku a výplatě odstupného a za pozornost určitě stojí i oblast poskytování OOPP a jejich udržování v použitelném stavu. Tento problém si uvědomují i odbory a ve svých odpovědích na něj poukazují.

Pochybení zaměstnavatelů v oblasti prevence zdraví vnímají citlivě i zaměstnanci, jak ukázala poslední část průzkumu. Všechny tři oblasti věnující se této problematice (vstupní školení BOZP, OOPP a pracovněprávní prohlídky) se objevily v TOP 5 všech zkoumaných oblastí.

Poslední část, která si zaslouží zvláštní pozornost, jsou nedostatky při uzavírání pracovních smluv. V roce 2014 se tato oblast umístila na druhém a v celém sledovaném období pak na čtvrtém místě. Autor se zde jednoznačně přimlouvá za zvýšenou pozornost zaměstnavatelů. Dobře ukotvený pracovněprávní vztah přinese klid a spokojenost na

obou stranách. A jen takový zaměstnanec, který se necítí ohrožen a v nebezpečí, je schopen podat požadovaný výkon.

Výše uvedeným byl rovněž naplněn i cíl praktické části práce. Ta přinesla jednoznačnou identifikaci slabých míst, ve kterých se nejčastěji chybí a doporučení, jak je odstranit. Orientovat se v ní mohou zaměstnavatelé i představitelé odborových organizací, u kterých se ukazuje, že některá z problémových míst plně nevnímají.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al., *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2015, ISBN 978-80-7263-921-2.

ANDRAŠČÍKOVÁ, M., et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016*. 10. aktualiz. vyd., Praha: Anag, 2016, ISBN 978-80-7263-992-2.

BĚLINA, M., *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-186-4.

BEZOUŠKA, P., IVANCO, G., *Pracovní právo pro zaměstnavatele: praktická právníká příručka*. Praha: Linde, 2010. ISBN 928-80-7201-795-9.

ČSN ISO 690. *Informace a dokumentace – Pravidla pro bibliografické odkazy a citace informačních zdrojů*. Praha: Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví, Třídící znak 01 0197.

GALVAS, M., et. al., *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1.

HRUŠKA, V., *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*. Praha: GRADA Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1987-0.

CHRÁSKA, M., *Metody pedagogického výzkumu. Základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007, s. 169-170. ISBN 978-80-247-1369-4.

JANEČKOVÁ, E., *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-518-4.

KOKEŠOVÁ, M., *Základy pracovního práva s příklady a vzory*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2013. ISBN 978-80-905247-8-1.

KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J., et. al., *Antidiskriminační zákon: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-879-6.

NEŠČÁKOVÁ, L., *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4038-6.

NEŠČÁKOVÁ, L., *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-4091-1.

Nový občanský zákoník: zákon č. 89/2012 Sb. ze dne 3 února 2012. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2014. ISBN 978-80-87974-01-8.

PAULOVČÁKOVÁ, L., et. al., *Jak vypracovat bakalářskou a diplomovou práci*. 6. aktualiz. vyd., Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015, ISBN 978-80-7452-106-5.

SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce 2015: stručný komentář, upozornění na některé související změny v oblasti zaměstnanosti a inspekce práce*. 11. aktualiz. vyd., Olomouc: Anag, 2015, ISBN 978-80-7263-917-5.

ŠUBRT, B., TUČEK, M., *Pracovní lékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů*. 1. vyd., Olomouc: Anag, 2013. ISBN 978-80-7263-820-8.

ÚZ 961 Zdravotní služby. Ostrava: Sagit, 2011 - . ISBN 978-80-7208-986-4.

VODÁČEK, L., VODÁČKOVÁ, O., *Moderní management v teorii a praxi*. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-197-3.

VYSOKAJOVÁ, M., et. al., *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd., Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7.

Zákon č. 592/1992 Sb. ze dne 20. listopadu 1992 o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. In: *Zákony 2015 III*, 2015. ISSN 1802-8284.

ZIELKE, CH., *Nejčastější chyby manažerů a jak se jim vyhnout*. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1815-4.

Seznam použitých internetových zdrojů

Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy – 1. čtvrtletí 2015 [online].

[cit. 2016-02-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20552289/w-11002415q1u.pdf/507f40f8-89c8-43c2-963d-7fb16c8f4f80?version=1.2>

Historie peněz [online]. [cit. 2015-10-19]. Dostupné z: <http://penize.org/historie-penez/>

MPSV.CZ: Příručka pro personální a platovou agendu [online]. [cit. 2015-10-19].

Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z65_1965o

Odborový svaz KOVO / Odborový svaz KOVO [online]. [cit. 2016-02-01]. Dostupné z:

<http://www.oskovo.cz/odborovy-svaz-kovo>

Po stopách prapředků – Pozdní doba kamenná – eneolit [online]. [cit. 2015-10-19].

Dostupné z: <http://mas-dolnimorava.cz/prapredci/pozdni-doba-kamenna-eneolit>

Typy pracovních poměrů [online]. [cit. 2015-11-10]. Dostupné z:

<http://www.czech.cz/cz/Zivot-a-prace/Sehnat-praci/Typy-pracovnich-pomeru>

Zákon o ochraně osobních údajů – Část I. – Hlava 1 – Úvodní ustanovení [online]. [cit.

2016-02-01]. Dostupné z:

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/ooou/cast1h1.aspx>

Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

– č. 589/1992 Sb. – Aktuální znění [online]. [cit. 2015-11-13]. Dostupné z:

<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>

Zpráva 2012 – Plzeňský kraj [online]. [cit. 2016-02-02]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv_statistik/trh_prace_pk_2012_analyza.pdf

Zpráva 2013 – Plzeňský kraj [online]. [cit. 2016-02-02]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv_statistik/trh_prace_pk_2013_analyza.pdf

Zpráva 2014 – Plzeňský kraj [online]. [cit. 2016-02-02]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pk_2014_analyza.pdf

SEZNAM ZKRATEK

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

DPČ – Dohoda o pracovní činnosti

DPP – Dohoda o provedení práce

NAPŘ. – Například

OIP – Oblastní inspektorát práce (pro Plzeňský a Karlovarský kraj)

OS KOVO – Odborový svaz KOVO

OSSZ – Okresní správa sociálního zabezpečení

PP – Pracovní poměr

T. Č. – Toho času

ÚOOÚ – Úřad na ochranu osobních údajů

VZP – Všeobecná zdravotní pojišťovna

ZP – Zákoník práce

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Četnost periodických prohlídek.....	21
Tabulka 2: Výpovědní důvody a omezení	37
Tabulka 3: Žebříček rizikovosti oblastí dle zaměstnanců.....	76

Seznam grafů

Graf 1: Uzavření pracovní smlouvy.....	52
Graf 2: Pracovnělékařské prohlídky	53
Graf 3: Informace o obsahu pracovního poměru	54
Graf 4: Výpověď ze strany zaměstnance	55
Graf 5: Výpověď ze strany zaměstnavatele	56
Graf 6: Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	57
Graf 7: Odstupné.....	58
Graf 8: Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	59
Graf 9: Hromadné propouštění	60
Graf 10: Vstupní školení BOZP.....	61
Graf 11: Přidělování a výměna OOPP	62
Graf 12: Velikost podniků	64
Graf 13: Výskyt pochybení v oblasti pracovněprávních prohlídek	66

Graf 14: Způsob informování o obsahu pracovního poměru.....	67
Graf 15: Dočasné přidělování zaměstnanců	68
Graf 16: Pochybení při ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	69
Graf 17: Pochybení v oblasti okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	70
Graf 18: Pochybení při hromadném propouštění.....	71
Graf 19: Vstupní školení BOZP všech nových zaměstnanců před jejich vstupem na pracoviště	72
Graf 20: Poskytování a výměna OOPP.....	73
Graf 21: Pohlaví respondentů	74
Graf 22: Věkové složení respondentů.....	75
Graf 23: Povědomí zaměstnanců o §37 Zákoníku práce	78

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Vzor pozvánky k pracovnělékařské prohlídce a formuláře s výsledkem	I
Příloha B – Internetové odkazy přihlašovacích formulářů zdravotních pojišťoven	II
Příloha C – Vzor dohody (se zaměstnancem) o dočasném přidělení zaměstnance	III
Příloha D – Vzor potvrzení o zaměstnání.....	V
Příloha E – Dotazník pro představitele odborových organizací	VI
Příloha F – Dotazník pro zaměstnance.....	XI

Příloha A – Vzor pozvánky k pracovnělékařské prohlídce a formuláře s výsledkem

Žádost zaměstnavatele o provedení pracovně lékařské prohlídky

Na základě ustanovení § 54 odst. 2 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, žádáme o provedení pracovně lékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti k práci.

Vstupní Periodická Mimořádná Výstupní Následná

Zaměstnanec	Osobní číslo: 80
Titul: Jméno: Sofie Příjmení: Malinová	
Datum narození: 27.7.1977	211 - Zdravotní pojišťovna MV ČR
Adresa trvalého pobytu: Strmá 445, 75701 Valašské Meziříčí	

Zaměstnavatel DEMO podnik, Rokytnice 153, 75501 Vsetín
--

Pracoviště: 1-Hlavní
Pracovní pozice: 501 - Ekonom plánování
Pracovní režim: jednosměnný dvousměnný třisměnný nepřetržitý
 jiný _____

Zdravotní a bezpečnostní rizika
1 - Vstupní

Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci

Poskytovatel pracovně lékařských služeb vydávající lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci:

--

Posudkový závěr:

Na základě zhodnocení výsledků vyžádané pracovnělékařské prohlídky, zdravotní náročnosti práce a dalších potřebných podkladů posuzujícím lékařem je jmenovaná posuzovaná osoba k výše uvedené práci

- Zdravotně způsobilá pro uvedenou činnost*)
 Zdravotně způsobilá pro uvedenou činnost s podmínkou*)
 Zdravotně nezpůsobilá*)
 Pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost*) k této práci

*) Křížkem označte zdravotní způsobilost, nehodící se škrtněte

Datum ukončení platnosti lékařského posudku:

Datum vydání lékařského posudku:

V:

Jméno a podpis posuzujícího lékaře, razítko poskytovatele:

--

Poučení: Posuzovaná osoba nebo osoba, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti, může podle ustanovení § 46, odst. 1, zák. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, do 10 dnů ode dne jeho prokazatelného obdržení podat návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který lékařský posudek vydal.
Podle ustanovení § 46, odst. 3 téhož zákona návrh na přezkoumání lékařského posudku nemá odkladný účinek, jestliže z jeho závěru vyplývá, že posuzovaná osoba je pro účel, pro nějž byla posuzována, zdravotně nezpůsobilá, zdravotně způsobilá s podmínkou nebo pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost.

Posuzovaná osoba potvrzuje svým podpisem převzetí písemného vyhotovení lékařského posudku:

Dne:

Podpis posuzované osoby:

Příloha B – Internetové odkazy přihlašovacích formulářů zdravotních pojišťoven

Česká průmyslová zdravotní pojišťovna

http://www.cpzp.cz/pdf/tiskopis_HOZ.pdf

Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví

http://www.ozp.cz/files/formulare/44-pdf-File-HOZ_2011_v3.2_OZP_web.pdf

Revírní bratrská pokladna

http://www.rbp-zp.cz/userdata/pages/9/hoz_2011_v3.2_rbp_web.pdf

Vojenská zdravotní pojišťovna ČR

<http://www.vozp.cz/opencms/export/sites/vozp/.content/galerie-souboru/formulare/Zamestnavatele/Hromadne-oznameni-zamestnavatele-za-mesic/HOZ.pdf>

Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR

<http://www.vzp.cz/uploads/document/tiskopisy-pro-zamestnavatele-hromadne-oznameni-zamestnavatele-verze-2-pdf-56-kb.pdf>

Zaměstnanecká pojišťovna Škoda

<http://www.zpskoda.cz/wysiwyg/hoz.pdf>

Zdravotní pojišťovna Ministerstva vnitra ČR

http://www.zpmvcr.cz/_sys_/FileStorage/download/1/97/hoz-formular-k-vyplneni-na-pc-brezen-2011.pdf

Příloha C – Vzor dohody (se zaměstnancem) o dočasném přidělení zaměstnance

Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance

Název zaměstnavatele

se sídlem v

IČ

Jednající

(dále jen "zaměstnavatel")

a

Jméno zaměstnance

datum narození

bydliště

(dále jen "zaměstnanec")

uzavírají tuto dohodu o dočasném přidělení

1. Zaměstnanec bude dočasně přidělen k výkonu práce k (název/ jméno zaměstnavatele).

2. Zaměstnanec bude (pro zaměstnavatele uvedeného v bodu 1) vykonávat práci (druh práce, činnosti) ode dne do (na dobu /ukončení úkolu/)

3. Místem výkonu práce je

4. Za výkon práce přísluší zaměstnanci mzda (plat) ve výši Kč měsíčně.

Tato částka odpovídá výši mzdy, kterou jsou (s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe) odměňováni na základě (vnitřního mzdového předpisu nebo kolektivní smlouvy) zaměstnanci zaměstnavatele uvedeného v bodu 1 této dohody vykonávající práci (s pracovním zařazením).

5. Po dobu dočasného přidělení budou zaměstnanci zajištěny stejné pracovní podmínky, jako mají zaměstnanci zaměstnavatele uvedeného v bodu 1 této dohody se stejným pracovním zařazením jako dočasně přidělený zaměstnanec.

6. Dočasné přidělení může být před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, ukončeno dohodou smluvních stran nebo výpovědí s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

V dne

.....

(Razítko zaměstnavatele, podpis)

.....

(Jméno zaměstnance, podpis)

Zdroj:

http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d45459v56776-dohoda-o-docasnem-prideleni/?search_query=

Příloha D – Vzor potvrzení o zaměstnání

Určeno pro Úřad práce ČR

Potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti vydané podle § 313 odst. 2 zákoníku práce při skončení pracovního vztahu

I. Údaje o zaměstnání

Zaměstnavatel (název): IČ:

Adresa:

potvrzuje, že

pan (paní): datum narození:

bytem:

byl(a) u něho zaměstnán(a) na základě (označte křížkem):

- pracovního poměru
- dohody o pracovní činnosti
- dohody o provedení práce

Zaměstnání trvalo od do a bylo dobou důchodového pojištění
podle § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
(interval od-do stačí vyplnit za poslední 2 roky před skončením zaměstnání)

od do od do
od do od do

Z tohoto zaměstnání přísluší

- odstupné nejméně ve výši násobku průměrného měsíčního výdělku (§ 67 odst. 1 ZP)
- odstupné nejméně ve výši násobku průměrného měsíčního výdělku (§ 67 odst. 2 ZP)
- odstupné k datu vyhotovení tohoto potvrzení již bylo vyplaceno
- odstupné k datu vyhotovení tohoto potvrzení dosud nebylo vyplaceno

II. Údaj o výši průměrného výdělku

Průměrný (popř. pravděpodobný) měsíční čistý výdělek zjištěný podle platných právních předpisů činil
Kč slovy

III. Údaje o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na PvN

Zaměstnání **BYLO** **NEBYLO** skončeno z některého z níže uvedených důvodů:
V kladném případě označte křížkem důvod:

- zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem [např. § 55 odst. 1 písm. b) nebo § 52 písm. g) ZP]
- zaměstnanec porušil režim dočasně práce neschopného zvláště hrubým způsobem [§ 52 písm. h) ZP]
- organizační důvody [např. § 52 písm. a) až c) ZP]
- zdravotní důvody [např. § 52 písm. d) a e), § 56 odst. 1 písm. a) ZP]
- zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek [např. § 56 odst. 1 písm. b) ZP]
- zaměstnanec ukončil zaměstnání sám z důvodu (doplňte důvod, pokud ho zaměstnanec v písemném rozvázání pracovního vztahu uvedl - týká se výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době):
.....
- zaměstnanec ukončil zaměstnání dohodou se zaměstnavatelem z důvodu (doplňte důvod, pokud je v písemném rozvázání pracovního vztahu uveden):
.....

Zpracoval(a):

Telefon:

Dne:

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(razítko)

Upozornění: Uvedení údajů, které by neodpovídaly skutečnosti a jejichž následkem by úřad práce poskytl podporu v nezaměstnanosti neprávem nebo ve vyšší částce, než náležela, lze posoudit jako škodu způsobenou zaměstnavatelem České republiky.

OSU

Vzor platný od 1. 1. 2012.

S 15

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni>

Příloha E – Dotazník pro představitele odborových organizací

1. **Velikost vašeho zaměstnavatele (pouze kmenoví zaměstnanci)** – povinná otázka s jednou možnou odpovědí. Ta byla na výběr z možností:

- 1 – 50,
- 51 – 250,
- 251 – 500,
- 501 – 1000,
- Nad 1000 zaměstnanců.

Oblast uzavření pracovní smlouvy

2. **Setkali jste se v posledních třech letech s tím, že by váš zaměstnavatel zaměstnal pracovníka bez uzavření pracovní smlouvy? Nepřihlížejte prosím k dohodám konaných mimo pracovní poměr.** – povinná otázka s jednou možnou odpovědí a možnostmi:

- Ano,
- Ne.

Při odpovědi ano pokračoval respondent třetí otázkou, při odpovědi ne byl odeslán na otázku č. 4.

3. **Uved'te prosím, v kolika případech k zaměstnání bez pracovní smlouvy došlo.** – povinná otázka s možností doplnění textu do textového pole.

Oblast pracovněprávní (zdravotní) prohlídky

4. **Setkali jste se s tím, že zaměstnavatel v posledních třech letech porušil své povinnosti v oblasti pracovněprávních (zdravotních) prohlídek?** – povinná otázka, jedna možná odpověď. Na výběr možnosti:

- Ano,
- Ne.

Při odpovědi ano následovala otázka č. 5. Při odpovědi ne byl dotazovaný odeslán na otázku č. 7.

5. **O jaký druh povinností se jednalo? Potřebujete-li, označte více odpovědí.** – povinná otázka s možností zaškrtnutí více odpovědí. Na výběr z možností:

- Vstupní prohlídka,

- Četnost periodických prohlídek dle §11 Vyhlášky 79/2013 Sb.,
- Zaměstnavatel nereflektoval žádost zaměstnance na výstupní prohlídku, popř. je-li u vás tato prohlídka vyžadována právním předpisem, neprovedl ji.

6. **V kolika případech byly v posledních třech letech jednotlivé povinnosti porušeny?** – povinná otázka s možností doplnění odpovědi do textového pole.

Oblast Informace o obsahu pracovního poměru (§37 ZP)

7. **Jakým způsobem informuje váš zaměstnavatel nové zaměstnance o obsahu pracovního poměru?** – povinná otázka s možností jedné odpovědi a výběrem z těchto variant:

- V pracovní smlouvě,
- V samostatném dokumentu do 1 měsíce od vzniku PP,
- Zaměstnavatel o obsahu PP neinformuje,
- Nevím.

Oblast Dočasné přidělení zaměstnance (§43a ZP)

8. **Přiděluje váš zaměstnavatel své zaměstnance k jinému zaměstnavateli?** – povinná otázka, jedna možná odpověď. Na výběr tyto možnosti:

- Ano,
- Ne,
- Nevím.

Při odpovědi ano pokračoval respondent další otázkou. Při výběru varianty ne nebo nevím byl odeslán na otázku č. 11.

9. **Zaznamenali jste v této oblasti v posledních třech letech nějaká porušení povinností zaměstnavatele?** – povinná otázka s výběrem možností:

- Ano,
- Ne.

Při odpovědi ano následovala otázka č. 10, při odpovědi ne otázka č. 11.

10. **Specifikujte prosím, o jaká porušení povinností šlo a v jakém počtu.** – povinná otázka s možností vložení odpovědi do textového pole.

Oblast Ukončení PP ze strany zaměstnavatele (§52 ZP)

11. Setkali jste se v posledních třech letech v této oblasti s jakýmkoli porušením povinností ze strany zaměstnavatele? – povinná otázka s výběrem z variant:

- Ano,
- Ne.

Při odpovědi ano následovala otázka č. 12, při odpovědi ne otázka č. 13.

12. Uved'te prosím, o jaká porušení se jednalo a jaká byla jejich četnost. – povinná otázka s možností vložit odpověď do textového pole.

Oblast Okamžité zrušení PP a zrušení PP ve zkušební době

13. Setkali jste se v této oblasti v posledních třech letech ze strany zaměstnavatele s jakýmkoli porušením povinností? – povinná otázka s výběrem z možností:

- Ano,
- Ne.

Při odpovědi ano pokračoval dotazovaný další otázkou, při odpovědi ne byl přeměřován na otázku č. 15.

14. Uved'te prosím druh porušených povinností a jejich četnost. – povinná otázka s možností odpovědi textem v textovém poli.

Oblast Hromadné propouštění

15. Setkali jste se v této oblasti v posledních třech letech ze strany zaměstnavatele s jakýmkoli porušením povinností? – povinná otázka s výběrem z možností:

- Ano,
- Ne,
- Ne, zaměstnavatel hromadným propouštěním v uvedeném období neprošel.

Při odpovědi ano pokračoval respondent další otázkou, při odpovědi ne a ne, zaměstnavatel hromadným propouštěním v uvedeném období neprošel otázkou č. 17.

16. Uved'te prosím, o jaká porušení se jednalo a jaká byla jejich četnost. – povinná otázka opět s doplněním odpovědi v textovém poli.

Oblast Vstupní školení v oblasti BOZP

17. Provádí zaměstnavatel u všech nových zaměstnanců před jejich vstupem na pracoviště školení v oblasti BOZP? – povinná otázka s výběrem jedné z možností:

- Ano,
- Ne,
- Nevím.

Při odpovědi ano následovala otázka č. 18, při odpovědi ne a nevím otázka č. 19.

18. **Pokud neprovádí, děje se tak u všech zaměstnanců nebo jen u vybraných případů? A provede zaměstnavatel toto školení dodatečně?** – povinná otázka a textové pole k doplnění odpovědi.

Oblast Přidělování a výměna OOPP

19. **V případě, že to vyhodnocení rizik vyžaduje, přiděluje zaměstnavatel řádně OOPP a udržuje je v použitelném stavu?** – povinná otázka s výběrem jedné z možností:

- Zaměstnavatel OOPP přiděluje řádně a bez problémů probíhá i jejich výměna/doplnění,
- Zaměstnavatel OOPP přiděluje řádně, zaměstnanci se však setkávají s obtížemi při jejich doplnění/výměně,
- Zaměstnavatel OOPP nepřiděluje (vyhodnocení rizik není zpracováno, případně je zpracováno a OOPP vyžaduje),
- Zaměstnavatel OOPP nepřiděluje, vyhodnocení rizik to nevyžaduje.

20. **Pokud chcete, můžete svoji odpověď rozvést...** – nepovinná otázka s možností doplnění textu

Oblast Odvody zdravotního a sociálního pojištění

21. **Setkali jste se v této oblasti v posledních třech letech ze strany zaměstnavatele s jakýmkoli porušením povinností?** – povinná otázka s výběrem jedné z možností:

- Ano,
- Ne.

Při odpovědi ano následovala další otázka, při odpovědi ne pak otázka č. 23.

22. **Specifikujte prosím, o jaká porušení se jednalo a v kolika případech.** – povinná otázka s možností doplnění textu.

23. Děkuji za vyplnění dotazníku. Chcete-li ještě cokoli doplnit, můžete nyní. –
nepovinná otázka opět s možností doplnit vlastní text.

Příloha F – Dotazník pro zaměstnance

1. **Jste...** – povinná otázka s možností výběru jedné odpovědi:
 - Muž,
 - Žena.
2. **Váš věk** – povinná otázka s možností vybrat jednu odpověď z nabídky:
 - 18 – 29,
 - 30 – 39
 - 40 – 49,
 - 50 – 59,
 - Nad 60 let.
3. **Seřad'te na stupnici 1 – 10 pochybení zaměstnavatelů v jednotlivých oblastech tak, jak si subjektivně myslíte, že jsou pro Vás jakkoli (právně, osobně, sociálně, apod.) nebezpečná nebo nepříjemná, kdy 1 znamená nejvíce nebezpečná a 10 nejméně nebezpečná.** – povinná otázka s povinností označit jednotlivé oblasti čísly 1 – 10. Nabídnuté oblasti byly:
 - Uzavření pracovní smlouvy (typicky neuzavření pracovní smlouvy vůbec, apod.),
 - Pracovněprávní (zdravotní) prohlídky (neuskutečnění vstupní prohlídky, zanedbávání preventivních prohlídek, neuskutečnění výstupní prohlídky),
 - Informace o obsahu pracovního poměru (§37 Zákoníku práce, identifikace zaměstnavatele + údaje o sjednaném druhu a místě výkonu práce, o dovolené a možnosti čerpání, dále pak o výpovědních dobách, o rozvrhu pracovní doby, data o mzdě a o kolektivních smlouvách),
 - Dočasné přidělení zaměstnance (neuzavření dohody o dočasném přidělení, odmítání plnit vzniklou škodu zaměstnanci v době dočasného přidělení, apod.),
 - Výpověď ze strany zaměstnavatele (§52 Zákoníku práce, chyby ve výpovědních dobách, v identifikaci výpovědního důvodu, dodatečná změna výpovědního důvodu, zákaz výpovědi, chyby v odstupném, apod.),

- Okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době (důvody, ochranné lhůty, zákaz výpovědi, apod.),
 - Hromadné propouštění (lhůty, neprojednání s odbory, apod.),
 - Vstupní školení v oblasti BOZP (např. že školení neproběhlo),
 - Přidělování a výměna osobních ochranných pracovních pomůcek,
 - Odvody zdravotního a sociálního pojištění (tedy zejména stav, kdy zaměstnavatel neodvádí).
4. **Znáte §37 Zákoníku práce – Informace o obsahu pracovního poměru? Víte, jaké informace a v jaké lhůtě Vám musí zaměstnavatel při vzniku pracovního poměru sdělit?** – povinná otázka s možností vybrat jednu z odpovědí:
- Toto ustanovení znám – znám seznam informací i lhůtu,
 - Ustanovení znám částečně – buď znám informace nebo lhůtu,
 - Ustanovení neznám vůbec.
5. **Pokud chcete cokoli dalšího uvést nebo doplnit, můžete...** - nepovinná otázka s možností doplnění vlastního textu.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Bc. Jan Dvořák

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinované

Název práce: Povinnosti zaměstnavatele související se vznikem, změnou a zánikem pracovního poměru

Rok: 2016

Počet stran textu bez příloh: 74

Celkový počet stran příloh: 12

Počet titulů českých použitých zdrojů: 22

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 11

Vedoucí práce: JUDr. Lenka Papíková