

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra Práva



Bakalářská práce

**Pracovní smlouvy se zaměřením na rozvázání
pracovního poměru v právní teorii a praxi**

Michal Košut

© 2016 ČZU v Praze

Souhrn

Tato bakalářská práce pojednává a zaměřuje se na druhy pracovních smluv v zaměstnaneckém poměru v České republice. V první části jsem se zaměřil na druhy pracovních poměrů. Poté zpřehledňuji možnosti jejich ukončení. V druhé polovině jsem uvedl praktický příklad malé firmy, která zaměstnává osoby na různé druhy pracovních poměrů a jaký je dopad pro daný podnik při volbě těchto pracovních poměrů ve vztahu k ukončování pracovních poměrů. V závěrečné části mé práce poukazují na některé ekonomické ukazatele, které vyplývají ze zaměstnávání osob na danou firmu a na zjištěné dopady na daný mikroregion města Habry, kde se vybraná firma nachází a kde bydlí všichni zaměstnanci. Analýza a vlastní pohled s návrhem na řešení je na konci mé práce. Přílohami jsou samotné typy pracovních smluv používaných v České republice.

Klíčová slova

Pracovní poměr, pracovní smlouva, zaměstnanec, zaměstnavatel, firma, zákoník práce, pracovní právo, ukončení pracovního poměru.

Cíl práce

Cílem mé práce je popsat druhy uzavírání pracovních poměrů v České republice, podle zákoníku práce, zákona č. 262/2006 Sb., (který prošel několika novelizacemi, poslední k 1.1.2015) a možnosti ukončení pracovních poměrů v pracovněprávních vztazích. Ať už se jedná o ukončení ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance.

Praktickou část jsem rozdělil do dvou částí, jelikož jsem chtěl popsat firmu, která dodržuje zákoník práce a zaměstnanci, kteří ve firmě pracují jsou na svého zaměstnavatele pyšní. Spokojenost zaměstnanců má nemalý vliv na úspěch celé firmy. Jsem si vědom, že se jedná o malý podnik, ale za to, jak je stabilní si zaslouží, aby byl v problematice uzavírání smluv a ukončování pracovních poměrů prezentován.

Ve druhé polovině mé praktické části chci poukázat jakým způsobem lze rozvázat pracovní poměr ze strany zaměstnavatele se zaměstnanci, aniž by byl porušen jakýkoliv zákon, v neprospěch zaměstnanců.

V závěru se pokusím najít řešení, aby se zjištěný fakt o ukončování pracovních poměrů nestal běžnou praxí pro firmy, které ukončí svoji činnost a založí firmu novou.

Pracovně právní vztahy jsou jedním z nejdůležitějších vztahů v životě každého z nás a proto je jim zapotřebí věnovat více pozornosti a na nedostatky v zákoně poukazovat.

Metodika

K vypracování bakalářské práce byla použita uvedená literatura a internetové stránky. V první části byly popsány druhy pracovních smluv v zaměstnaneckém poměru v České republice dle nejdůležitějšího zákona v této problematice – Zákoníku práce – zákon č. 262/2006 Sb. Dále jsou popsány možnosti ukončení pracovních poměrů.

Praktická část je vypracována na základě dat konkrétní firmy a možnosti jejich využití při zaměstnávání zaměstnanců. Ukázka ukončení pracovního poměru dané firmy, ve kterém pracovala moje matka.

Závěr patří k celkovému zhodnocení, a návrhu na odstranění nedostatku, na který jsem poukázal ve druhé polovině mé praktické části.

K praktické části jsem použil data, která mi byla poskytnuta v dané firmě a osobní zkušenost mé matky při rozvázání pracovního poměru.

Úvod

Každého člověka se dotýkají pracovněprávní vztahy během svého života. Velkou část života každý tráví na pracovištích a proto jsou pracovně právní vztahy ošetřeny zákony, zejména ve vztahu zaměstnance vůči zaměstnavateli a naopak.

Již v raném středověku, za vlády Václava II existoval horní zákoník Václava II, kde byl dán základ zákona, který dodnes po mnoha a mnoha úpravách známe jako

zákoník práce. Pracovněprávní vztahy jsou a budou i nadále patřit mezi nejdůležitější vztahy v lidské společnosti a vždy musí být ošetřeny zákony. Každá země si zákony přizpůsobuje ke své potřebě. Jinak tomu není ani v České republice, která zákony přizpůsobuje i k právním předpisům Evropské unie. Neustálé novely v pracovněprávní problematice pokračují s lidským vývojem a potřebám dané země. V České republice je nejdůležitější právní předpis v současné době zákoník práce č. 65/1965, který byl několikrát novelizován. Zrušen byl zákonem č. 262/2006 Sb. Poslední novelizace proběhla k 1.1.2015.

Co není zakázáno, je dovoleno je hlavní myšlenkou zákoníku práce již z roku 1965. A tato myšlenka je zahrnuta i do moderního podání. Zákoník práce slouží hlavně k ochraně slabšího, tzn. zaměstnance vůči zaměstnavateli a naopak. Chrání jejich práva. Velký vliv na nový zákoník práce měly odbory, kterým se požadavky na ochranu zaměstnanců podařilo prosadit. Legislativní rada, která návrh zákona posuzovala, však upozornila na nerovnost postavení zaměstnanců, kteří pracují ve firmě, kde působí odborová organizace a naopak. Takže doporučila některá ustanovení ze zákona vyloučit.

Věřme, že současný zákoník práce plně odpovídá potřebám pracovně právních vztahů v České republice a je předpisem, kterým se musí jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci řídit.

Závěr

Po celou dobu zpracovávání mé bakalářské práce jsem pracoval zejména se zákoníkem práce a třech publikací, jelikož jsem na internetových zdrojích našel různé odlišnosti a neaktuálnost daného tématu.

Je dobře, že zákoník práce prošel velkou novelizací a zaměstnavatelé i zaměstnanci mají určité jistoty v pracovněprávních vztazích.

V úvodu mé práce jsem popsal druhy a možnosti uzavření pracovních poměrů podle zákoníku práce v České republice, a poté jsem se zaměřil na možnosti ukončení pracovních poměrů v právní úpravě.

Mým záměrem bylo i vyčíslit kolik je v České republice zaměstnáváno občanů na hlavní pracovní poměr, na dohodu o pracovní činnosti, dohodu o provedení práce, jaké jsou nejčastější důvody ukončení pracovních poměrů, kolik pracovních poměrů bylo ukončeno dohodou, výpovědí ať ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance. Bohužel jsem osobně zjistil, že Český statistický ani jiný úřad tuto evidenci nevede, což mě velmi zklamalo. Myslím, že by se jednalo o velmi zajímavý průzkum.

Ve své praktické části jsem se zabýval zaměstnáváním v rodinné firmě v Habrech na Vysočině. Neshledal jsem žádná pochybení ze strany zaměstnavatele, co se týče uzavírání a ukončování smluv v praxi. Vždy se jedná o uzavření, nebo rozvázání dle zákoníku práce. Jsem si plně vědom, že se jedná o malý podnik, ale na druhou stranu právě takových, podnikatelů jako je pan ,Červinka je nutno si vážit a podporovat je. Vždy jedná čestně a podle zákoníku práce.

Ve druhé polovině praktické části jsem poukázal na ukončení pracovního poměru mé matky, což mě přivedlo na myšlenku a doporučení.

Dle zjištěných informací je zřejmé, že nedošlo k porušení zákoníku práce, ale poškození zaměstnanců. Proto navrhuji řešení, aby zákoník práce umožňoval dohodu ukončení pracovního poměru pouze ze strany zaměstnance, nebo zaměstnavatele, za dodržení § 67, bez výjimek. Tím by se předešlo takovému sice legálnímu jednání. Toto jednání považuji za cílené, jak se firmy vyhýbají dodržování zákoníku práce a s klidným svědomím podnikají dále pod jiným názvem své firmy.

Seznam Literatury

Zákoník práce – prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015. Nakladatelství Anag, 2015: ISBN 978-80-7263-921-2

Personalistika – Ing. Alena Chládková, JUDr. Petr Bukovjan, 2014 – ISBN – 978-80-7471-692

Pracuje, pracuješ, pracujeme... - Kociánová J., Zrůtký J. , Nakladatelství Wolters Kluwer 2015: ISBN 978-80-7478-813-0

Měsíčník ÚZ – 2015 Nakladatelství Sagit 2015 – ISBN 978-80-7488-080-3