

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

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci „Pracovní smlouvy se zaměřením na rozvázání pracovního poměru v právní teorii a praxi,“ jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30.11.2015

Rád bych touto cestou poděkoval JUDr. Ing. Pavlu Pikolovi Ph.D., za cenné rady, konzultace a odborné vedení práce. A panu Jiřímu Červinkovi za poskytnuté informace o své firmě.

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

Employment contracts focused on termination of employment in legal theory and practice.

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 zprehledňuji možnosti jejich ukončení. V druhé polovině jsem uvedl praktický příklad malé firmy, která zaměstnává lidi 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 lidí na daný podnik 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.

Summary:

This bachelor thesis discusses and describes the types of employment contracts in the Czech republic. The first part focuses on various types of employment contracts and their possibility of termination. The second part shows example of the company, which employs people with different types of contract and shows positive and negative effects for the company and most of the employees, with termination of the contract. The final part of my thesis is to point out some economics indicators, which result from employing people and different types of employment contracts and also results on microregion. I am showing results in Habry town in the Czech republic, where the company is located and where most of the employee of this company live. Analysis and opinion with my own proposal for a solution is at the end of my thesis. Attachment includes types of contracts used in the Czech republic.

Klíčová slova:

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

Keywords:

Employment, employment contract, employee, employer, company, labour-code , labour-law, ermination of employment.

Obsah

1. Úvod.....	9
2. Cíl a metodika.....	10
2.1 Cíl.....	10
2.2. Metodika	11
3. Pracovní poměr, pracovní vztah, charakteristika.....	12
3.1. Zaměstnavatelé	12
3.2. Zaměstnanci	13
3.3. Diskriminace a rovné zacházení se zaměstnanci	14
4. Druhy pracovních poměrů	15
4.1. Pracovní poměr na dobu určitou	15
4.2. Pracovní poměr na dobu neurčitou	16
4.3. Dohody uzavřené mimo pracovní poměr.....	17
4.3.1. Dohoda o provedení práce	17
4.3.2. Dohoda o pracovní činnosti	18
6. Odstupné.....	28
7. Neplatné rozvázání pracovního poměru	29
8. Praktická část – první část	32
9. Druhy pracovních poměrů a jejich ukončení v praxi daného podniku.....	34
10. Praktická část – druhá část.....	37
11. Zjištěné výsledky a návrh na zlepšení nedostatků	40
12. Závěr	42
Seznam Literatury.....	43
Seznam internetových stránek	444
Seznam tabulek a obrázků	455
Seznam příloh	456

1. 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 nejvýznamnější 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.

2. Cíl a metodika

2.1 Cíl

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.

2.2. 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.

3. Pracovní poměr, pracovní vztah, charakteristika.

Pracovní poměr, je pracovní vztah, který vzniká na základě uzavření smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tento vztah je definován jako pracovněprávní. Pracovní poměr dále upravuje práva a povinnosti zaměstnanců: např. stanovuje typ pracovního poměru, pracovní dobu, mzdové ohodnocení a je zárukou, že zaměstnanec má práci, za kterou mu náleží příslušná odměna. Pracovní vztah je poměr, kdy nadřízený v tomto vztahu je zaměstnavatel a podřízený zaměstnanec. Pracovní poměr je zárukou jak pro zaměstnance, tak zaměstnavatele, že zaměstnanec bude vykonávat přidělenou práci a pro zaměstnavatele znamená, že mu zaměstnanec odvede práci, za kterou mu náleží odměna.

Přesná definice pracovního vztahu definují § 2 zákoníku práce:

- 1) *„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*
- 2) *Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“¹*

3.1. Zaměstnavatelé

Zaměstnavatelem se rozumí osoba jak fyzická, tak právnická, která uzavřela se zaměstnancem pracovní smlouvu, tedy pracovněprávní vztah.

Za takto uzavřený vztah, má zaměstnavatel odpovědnost. V roli zaměstnavatele vystupuje i stát, který zastupují jednotlivé instituce. Zaměstnavatelem se může

¹ Zákoník práce – prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015. Nakladatelství Anag, 2015: ISBN 978-80-7263-921-2

stát i osoba, která nepodniká a uzavírá vztah, který s výdělečnou činností nesouvisí. Mezi zaměstnavatele se řadí i neziskové a rozpočtové organizace. Pro stát, jakožto zaměstnavatele platí úplně stejný zákoník práce a prostřednictvím organizačních složek stát zastupují. Vedoucí zaměstnanci zaměstnavatelů řídí a kontrolují svěřené pracovní úkoly, které vyplývají z uzavřených smluv.

3.2. Zaměstnanci

Zaměstnanci jsou fyzické osoby, které uzavřeli pracovní smlouvu. Zaměstnanec je podle občanského zákoníku osoba, která je svéprávná a schopna jednat sama za sebe a musí být zletilá. Za zletilost je považován věk 18-ti let. Pracovní smlouvu může uzavřít i student, který ukončil základní školní docházku a zároveň dosáhl 15-ti let věku. Do 16 roku věku je zapotřebí k podpisu smlouvy ještě písemný souhlas zákonného zástupce. Tito studenti většinou uzavírají dohody o provedení práce, nebo dohody o pracovní činnosti. Podpisem zákonného zástupce se zaručuje, že student nebo mladiství je zdravotně způsobilý vykonávat danou práci. Osoby mladší 15-ti let nesmí uzavírat jakoukoliv pracovní smlouvu. Jedinou výjimkou je práce dětí do 15 let a to v oblasti umělecké, sportovní, reklamní a jiné zájmové činnosti. Vždy za tuto práci nezletilých odpovídají pověření vedoucí pracovníci a dohled může být ze strany správního orgánu. Práce těchto dětí nesmí narušit povinnou školní docházku.

Na čerpání práv a povinností mají nárok i bývalý zaměstnanci, kteří již nejsou v přímém pracovněprávním vztahu, ale u zaměstnavatele pracovali a např. odešli do starobního, nebo invalidního důchodu. Pracovní poměr ukončili z důvodu nemoci z povolání, nebo pro pracovní úraz.

3.3. Diskriminace a rovné zacházení se zaměstnanci

Zaměstnavatelé mají povinnost zajistit stejné zacházení se zaměstnanci, zajistit jim stejné pracovní podmínky i odměnu za práci.

Přesně toto vymezuje zákoník práce v §16

- „V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.
- 3) *Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněným a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejich účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.“²*

Rovné a stejné zacházení se zaměstnanci je základní princip pracovněprávních vztahů. Diskriminace je doslova zakázána. Tento zákaz se požaduje po všech členech Evropské unie a zaměřuje se zejména na rozdíly v oblastech:

- ženy a muži
- etnická příslušnost
- polické a náboženské přesvědčení
- tělesné postižení

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

- sexuální orientace

Směrnice se zaměřuje i na definici obtěžování v místě výkonu práce a je porušena důstojnost zaměstnance, ponižování, urážení a podobné případy.

4. Druhy pracovních poměrů

4.1. Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou nesmí překročit 3 roky od jeho vzniku. I jeho prodlužování se považuje jako opakování. Zákon ovšem upřednostňuje zaměstnávání na dobu neurčitou, možnost uzavírání smluv na dobu určitou však dnes využívá většina zaměstnavatelů.

Pracovní poměr na dobu určitou může být uzavřen přímo do konkrétního data, nebo po dobu vykonávání určité práce, nebo jiných datem neurčených skutečností. Doba ukončení je vždy prokazatelně daná. Opět platí hranice nejvýše 3 let.

Pracovní poměr uzavřený na dobu určitou je pro mnohé zaměstnance jakýmsi strašákem. Ovšem dává možnost právě i zaměstnanci odejít ke stanovenému datu, pokud mu práce nevyhovuje.

Po skončení 3 leté maximální doby na prodlužování pracovního poměru na dobu určitou má zaměstnavatel jisté možnosti: uzavřít smlouvu na dobu neurčitou, pracovní poměr ukončit a již se zaměstnavatelem neuzavírat žádný vztah, případně nabídnou zaměstnanci práci na poloviční úvazek atd.

Pokud uzavře zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní smlouvu, která není uzavřena podle zákoníku práce a zaměstnanec před koncem stanovené doby zaměstnavatele na toto upozorní, dle zákoníku platí, že pracovní poměr se stává pracovním poměrem na dobu neurčitou. Toto může zaměstnavatel rozporovat u soudu nejpozději do 2 měsíců od doby, kdy končila sjednaná doba.

Pokud se uzavře smlouva na dobu určitou z důvodu vykonávání nějaké práce a práce skončí dříve, musí zaměstnavatel oznámit zaměstnanci, že práce budou ukončeny dříve. Pokud se toto nestane, zaměstnanec může pracovat nadále, avšak pracovní poměr se stává poměrem uzavřeným na dobu neurčitou.

I když je pracovní poměr uzavřen na dobu určitou, může dojít k jeho ukončení : výpovědí, ukončením ve zkušební době, dohodou nebo okamžitým zrušením pracovního poměru.

4.2. Pracovní poměr na dobu neurčitou

Neuveďe-li se do pracovní smlouvy ukončení a délka smluvního vztahu, vzniká pracovní poměr na dobu neurčitou. Zpravidla je ve smlouvě vymezena zkušební doba (tři měsíce), ve které může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec od smlouvy odstoupit. Toto ukončení se podává vždy písemně a pracovní poměr končí dnem podání žádosti za ukončení pracovního poměru ve zkušební době.

Pokud je zaměstnanec v pracovní neschopnosti, nesmí zaměstnavatel v prvních 14 dnech pracovní poměr ukončit.

„Ve zkušební době lze pracovní poměr zrušit:

- *z jakéhokoliv důvodu,*
- *bez uvedení důvodu,*
- *bez souhlasu druhé strany,*
- *zásadně dnem doručení zrušení, popřípadě pozdějším dnem, který je uveden ve zrušovacím úkonu.*

Náležitosti zrušení pracovního poměru jsou:

- *písemná forma,*

- *doručení druhé smluvní straně,*
- *popřípadě uvedení pozdějšího dne, kdy má pracovní poměr tímto zrušením skončit, nemá-li pracovní poměr skončit dnem doručení zrušení.“³*

4.3. Dohody uzavřené mimo pracovní poměr

4.3.1. Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce může být uzavřena mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v rozsahu nevíše 300 hodin v daném kalendářním roce. Pokud má zaměstnanec uzavřených dohod více, v součtu nesmí přesáhnout těchto 300 hodin. Dohoda o provedení práce je vhodná pro studenty, zaměstnance v důchodovém věku, nebo na konkrétní časově omezenou práci. Musí být uzavřena písemně a oboustranně podepsaná. Výhodou pro zaměstnance je, že odměna za vykonanou práci je čistá a nemusí se odvádět sociální a zdravotní pojištění. Naopak nevýhodou je, že zaměstnanec nemá nárok na řádnou dovolenou. Pokud je zapotřebí, aby zaměstnavatel uzavřel následující smlouvu tohoto typu, musí být uzavřena až v následujícím roce a opět nesmí překročit daných 300 hodin za rok. Nejčastěji se do smlouvy uvádí, pokud není práce časově omezena na 10 hodin týdně.

„Nejlepší z nejlepších? Při mzdě do 10 000 Kč měsíčně a do maxima 300h ročně odpracovaných u jednoho zaměstnavatele zcela jistě. Z částky do 10 000 Kč včetně se totiž neplatí nic, ani daně, ani pojištění. Pro získání této výhody je však nutné podepsat prohlášení k dani a to i u DPČ. Náležitosti smlouvy jsou opět stejné, jako u pracovního poměr.“⁴

³ Zákoník práce – prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015. Nakladatelství Anag, 2015: ISBN 978-80-7263-921-2

⁴ Zdroj: <http://flek.cz/clanky/dalsi-tipy-a-informace/pracovni-pomocna-dohoda-dpp-nebo-dpc>: 2015

Tabulka č. 1: Srovnání výše čisté mzdy a nákladů zaměstnavatele

	Srovnání výše čisté mzdy a nákladů zaměstnavatele		
	Dohoda o provedení práce (DPP)	Pracovní poměr	Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)
Hrubá mzda	10 000 Kč		
Náklady zaměstnavatele	10 000 Kč	13 400 Kč	13 400 Kč
Čistá mzda	10 000 Kč	8 900 Kč	8 900 Kč
Hrubá mzda	11 000 Kč		
Náklady zaměstnavatele	14 740 Kč	14 740 Kč	14 740 Kč
Čistá mzda	9 640 Kč	9 640 Kč	9 640 Kč

Zdroj: <http://flek.cz/clanky/dalsi-tipy-a-informace/pracovn%C3%AD-pom%C4%9Br-dpp-nebo-dpc>:
2015

4.3.2. Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti může být sjednána na dobu určitou i neurčitou. Zaměstnanec však nesmí překročit polovinu zákonem daného počtu odpracovaných hodin v týdne. Ve smlouvě musí být opět definován přesně stanovený druh práce, pracovní doba a rozsah pracovní doby. Z této dohody o pracovní činnosti zaměstnanec i zaměstnavatel platí sociální i zdravotní pojištění a pracovník má nárok na řádnou dovolenou. Dohoda může být sjednána na dobu neurčitou avšak v praxi se dohody o pracovní činnosti uzavírají na dobu určitou. Po tomto období se opět smlouva uzavírá na další období. Ukončení musí být opět na základě zákoníku práce. Viz ukončení pracovních smluv. Tento druh pracovního poměru opět využívají nejvíce studenti, ženy na mateřské dovolené, občané v důchodovém věku, ale i zaměstnanci, kteří již mají svůj hlavní pracovní poměr k tzv. vedlejšímu pracovnímu poměru.

„Dohoda o pracovní činnosti (DPČ) Dohoda o pracovní činnosti je vhodná spíše pro nárazově vykonávanou práci, běžně i na dobu neurčitou, kdy je zřejmé, že nebude překročena polovina běžné týdenní pracovní doby (20h). Při mzdě do 2 500 Kč zaměstnavatel nestrhává sociální a zdravotní pojištění. Pozor, tato mzda může být maximálně 2 499 Kč – koruna rozdílu v hrubé mzdě dělí zaměstnance od více než 1 000 korunového propadu čisté mzdy a zaměstnavatele od stejně vysokého nárůstu

nákladů, viz tabulka. Obdobně funguje i zaměstnání malého rozsahu. Náležitosti smlouvy jsou totožné jako u pracovního poměru.“⁵

Tabulka č. 2: Zdanění dohody o pracovní činnosti

Zdanění dohody o pracovní činnosti (DPČ)		
Hrubá mzda	Čistá mzda	Náklady zaměstnavatele
2 499 Kč	2 499 Kč	2 499 Kč
2 500 Kč	1 482 Kč	3 350 Kč

Zdroj: <http://flek.cz/clanky/dalsi-tipy-a-informace/pracovn%C3%AD-pom%C4%9Br-dpp-nebo-dpc:2015>

Tabulka č. 3: Typy a označení pracovních poměrů

Typy a označení pracovních poměrů

Kód	název	popis
0	Hlavní pracovní poměr	je sráženo zdravotního pojištění nejméně z minimální mzdy a pojistné na sociální zabezpečení, provádí se doplatky do minimální mzdy
1	Vedlejší pracovní poměr	je sráženo zdravotního pojištění ze skutečného základu a pojistné na sociální zabezpečení, provádí se doplatky do minimální mzdy.
2	Vedlejší činnost	pracovník je mimo hlavní pracovní poměr ještě v dalším pracovním poměru pro stejnou organizaci. Je sráženo zdravotní pojištění ze skutečného základu a pojistné na sociální zabezpečení. Pro daň z příjmů je celková mzda sečtena, daň je uvedena na výplatním lístku v hlavním pracovním poměru. Každý pracovní poměr zakládá účast na nemocenském pojištění. Tedy pracovník může mít jeden hlavní pracovní poměr a vedlejší činnost, dávky NP jsou vypláceny v každém poměru samostatně. Neprovádí se doplatky do minimální mzdy.
3,9	Dohoda o provedení práce	sociální pojištění se neplatí, nezakládá účast na nemocenském pojištění, zdravotní pojištění se neplatí. Neprovádí se doplatky do minimální mzdy.

⁵ Zdroj: <http://flek.cz/clanky/dalsi-tipy-a-informace/pracovn%C3%AD-pom%C4%9Br-dpp-nebo-dpc:2015>

5	Dohoda o pracovní činnosti, zaměstnání malého rozsahu	pokud je příjem nad 2500 Kč včetně zakládá účast na nemocenském pojištění, zdravotní i sociální pojištění se platí ze skutečně dosaženého příjmu. Pokud je příjem menší, tak se pojištění neplatí. Neprovádí se doplatky do minimální mzdy
---	---	--

Zdroj: http://www2.vision.cz/help32/index.html?mzd_ciselniky.htm:2015

5. Ukončení pracovního poměru podle zákoníku práce:

Druhy ukončení pracovních poměrů přesně definuje zákoník práce:

- 1) *„Pracovní poměr může být rozvázán jen*
 - a) *dohodou,*
 - b) *výpovědí,*
 - c) *okamžitým zrušením,*
 - d) *zrušením ve zkušební době.*
- 2) *Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.*
- 3) *Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí*
 - a) *Dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,*
 - b) *Dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,*
 - c) *Uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.*
- 4) *Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.“⁶*

⁶ Zákoník práce – prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015. Nakladatelství Anag, 2015: ISBN 978-80-7263-921-2

Velkým životním krokem každého z nás je ukončení pracovního poměru. Ukončení lze definovat jako rozpad pracovního vztahu. Aby tento rozpad byl slušný, na to dohlíží zákoník práce.

5.1. Ukončení pracovního poměru dohodou:

§ 49 zákoníku práce

- 1) *„Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.*
- 2) *Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná.*
- 3) *Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru“.*⁷

Souhlas s ukončení pracovního poměru obou stran je základem k jeho ukončení. Pracovní poměr na základě dohody skončí dnem, na který se obě strany dohodnou. Opět se nemusí jednat o přesně vymezený datum, ale ukončení dohodou se sjednává např. ukončením prací, nástupem na mateřskou dovolenou apod.

Dohoda je uzavřena písemně a musí být oběma stranami podepsána. V mnoha případech náleží zaměstnanci odstupné a proto je zapotřebí přesně definovat důvodu uzavření dohody o ukončení pracovního poměru. Pokud zaměstnanec ukončí smlouvu výpovědí, odstupné mu nenáleží. Důvody, které by zaměstnanci zaručovaly odstupné přesně definuje § 52 zákoníku práce. Patří sem např. pracovní úraz, nemoc z povolání.

5.2. Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody

Výpověď daná ze strany zaměstnavatele i zaměstnance musí být vždy písemná a musí v ní být uveden důvod ukončení.

⁷ Zákoník práce – prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015. Nakladatelství Anag, 2015: ISBN 978-80-7263-921-2

Ze strany zaměstnavatele se musí řídit vždy § 52 zákoníku práce a musí být definována tak, aby ji nebylo možné zaměnit za jiný důvod. Nikdy nesmí dojít k tomu, aby byl později měněn.

Každá výpověď může být odvolána, ale opět písemně a doručena druhé straně.

Vždy se jedná o výpověď jedné strany, protože pokud by byla oboustranná, jednalo by se o dohodu. Musí být doručena do vlastních rukou prostřednictvím poštovních sítí, nebo předána osobně, ale může být doručena i v elektronické podobě, pokud s tímto doručením druhá strana souhlasí. Pokud se nepodaří prostřednictvím poštovních služeb výpověď doručit, ta bude následně uschována v provozovně služby a adresát je písemně vyzván k vyzvednutí zásilky do 10 dnů. Pokud zaměstnanec tuto lhůtu nevyužije a zásilku si osobně nepřevzme, zaměstnavatel ji považuje za doručeno dnem 10 dne lhůty k vyzvednutí zásilky.

Písemný záznam musí doručovatelé vytvořit v případě, že adresát si zásilku odmítá převzít. Velmi málo takových záznamů se však v praxi podaří sepsat.

Výpovědní doba musí být nejméně 2 měsíce, pokud se jedná o výpověď danou zaměstnancem, nebo zaměstnavatelem a nejedná se o jinou formu výpovědi. Začíná běžet první den následujícího kalendářního měsíce.

5.3. Výpověď daná zaměstnavatelem

§ 52

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- a) *„ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*
- b) *přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*
- c) *stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,*

- d) *nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného 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 nevyšší přípustné expozice,*
- e) *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,*
- f) *nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,*
- g) *jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování 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,*
- 4) *poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301 a.“⁸*

⁸ Zákoník práce – prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015. Nakladatelství Anag, 2015: ISBN 978-80-7263-921-2

Výpovědi ze strany zaměstnavatele jsou přesně definované v § 52 zákoníku práce a jiný důvod nelze použít. Nejčastějším důvodem rozvázání pracovního poměru, je z organizačních důvodů.

5.4. Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

§ 53

Ochranná doba, je období, kdy zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď. Jedná se o případ, kdy je zaměstnanec na pracovní neschopence, ovšem za předpokladu, že zaměstnanec není na pracovní neschopence z úmyslného důvodu, z opilosti, z požití omamných nebo návykových látek, pokud je zaměstnanec v lázních apod.

Výpověď nesmí být podána ani v případě, že se zaměstnanec účastní vojenských cvičení s povolávacím rozkazem. Po takovémto cvičení je ochranná doba ještě 14 dní, od jeho skončení. Dále jsou překážky pro zákaz výpovědi např: těhotenství, mateřská dovolená, nebo za práci v noci, kterou pracovník nemůže ze zdravotních důvodů vykonávat.

Pokud podá výpověď zaměstnanec, výše uvedené důvodu nebudou předmětem zákazu výpovědi.

5.5. Okamžité zrušení pracovního poměru

5.5.1. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

§ 55

Zaměstnavatel může pracovní poměr ukončit jen ve výjimečných případech a to za podmínek definovaných v zákoníku práce:

- pravomocně odsouzený zaměstnanec, který je pravomocně odsouzený k trestu odnětí svobody s délkou trvání déle než 1 rok

- pokud spáchal trestný čin při plnění pracovních povinností a je odsouzen k trestu odnětí svobody s délkou trvání déle než 6 měsíců
- pokud poruší pracovní povinnosti obzvlášť hrubým způsobem

V běžné praxi se setkáváme nejčastěji s ukončením pracovního poměru z důvodu hrubého porušení pracovních povinností. (např. opakovaná neomluvená absence v zaměstnání). V písemné výpovědi musí být důvod přesně definován. Pokud by nebyl, bylo by okamžité zrušení poměru neplatné.

5.5.2. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

§ 56

Pokud zaměstnavatel nenalezl pro zaměstnance, který onemocněl na tolik, že nemůže vykonávat svoji přidělenou práci, je toto důvod k ukončení pracovního poměru zaměstnancem. Další oprávněný důvod k okamžité výpovědi je, že zaměstnavatel nevyplatil do 15 dnů od daného termínu odměnu za vykonanou práci.

Pokud zaměstnanec zruší pracovní poměr, k danému dni výpovědi mu náleží řádná mzda a zaměstnavatel je povinen ji vyplatit.

5.5.3. Hromadné propouštění

§ 62

Hromadné propouštění umožňuje výše uvedený paragraf a jedná se o propouštění více osob najednou v období 30 kalendářních dnů. Výpověď je daná ze strany zaměstnavatele.

- a) *„10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců*

- b) *10% zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo*
- 5) *30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.*⁹

Pokud se jedná o hromadné propouštění zaměstnanců v podniku kde působí odborová organizace, zaměstnavatel je povinen tuto informaci odborům sdělit 30 dnů před podáním výpovědí.

Zaměstnavatel musí informovat o:

- a) *„důvodech hromadného propouštění,*
- b) *počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni*
- c) *o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,*
- d) *době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,*
- e) *hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,*
- 6) *odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.*¹⁰

Důvodem, proč jsou odbory předem informovány, je možnost nalezení řešení, které by zabránilo, nebo alespoň zmírnilo hromadné propouštění zaměstnanců. Jedná se o posouzení, zda by se pro zaměstnance nenašla jiná vhodná pracovní místa.

⁹ Zákoník práce – prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015. Nakladatelství Anag, 2015: ISBN 978-80-7263-921-2

¹⁰ Zákoník práce – prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015. Nakladatelství Anag, 2015: ISBN 978-80-7263-921-2

Zároveň musí zaměstnavatel informovat o tomto kroku i krajskou pobočku Úřadu práce v místě příslušnosti. Informace se podává písemně. Odbory mají právo se k rozhodnutí vyjádřit.

5.5.4. Další případy skončení pracovního poměru § 65

Pracovní poměr, který byl uzavřen na dobu určitou, byl sepsán na konkrétní práci a doba ukončení práce se nestihne do doby ukončení smlouvy, zaměstnavatel může pracovní poměr prodloužit. Pokud však zaměstnavatel na toto zapomene a zaměstnanec přijde následující po ukončení smlouvy na dobu určitou dokončit rozdělanou práci, musí mu zaměstnavatel smlouvu prodloužit na dobu neurčitou.

5.5.5. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

§ 66

Bez uvedení důvodu, ale i s uvedením, může zaměstnanec i zaměstnavatel ukončit pracovní poměr ve zkušební době. V prvních 14 dnech od nástupu do zaměstnání, však zaměstnavatel toto právo nemá. Vždy se ukončení musí předat oboustranně písemně, jinak je ukončení neplatné. Pokud se ukončení vztahuje k jinému datu, než k datu písemného podání, den ukončení musí spadat do zkušební doby.

6. Odstupné

§ 67

Pokud zaměstnavatel ukončí pracovní poměr zaměstnanci podle § 52 zákoníku práce, náleží mu odstupné a to ve výši:

- a) *„jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,*
- b) *dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,*
- c) *trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,*
- d) *součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4: Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.*
- e) *zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své povinnosti podle § 367 odst. 1 (a) tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo b) v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných*

návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody) a odstupné zaměstnanci nepřísluší.“¹¹

Výše odstupného se počítá vždy z průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Výplatu odstupného zaměstnavatel musí vyplatit po ukončení pracovního poměru v následujícím výplatním termínu. Výplatu odstupného je možno vyplatit i v jiném termínu, musí to však být písemně odsouhlaseno zaměstnancem.

§ 68

Pokud bude zaměstnanec po ukončení pracovního poměru u stejného zaměstnavatele pracovat nadále např. na dohodu o pracovní činnosti a nastoupí v období, na které mu bylo vyplaceno odstupné, musí ho vrátit v určitém poměru. Nevztahuje se na dohodu o provedení práce.

Odstupné nedostane zaměstnanec, který přešel pod jinou firmu stejného zaměstnavatele.

Zaměstnanci, který sám ukončil pracovní poměr výpovědí, odstupné také nenáleží.

7. Neplatné rozvázání pracovního poměru

§ 69

Tento § řeší neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, v jakémkoliv období trvání jeho pracovního vztahu. Pokud se zaměstnavatel cítí být poškozen a má oprávněný důvod se domnívat, že zaměstnavatel ukončení pracovního poměru porušil práva, může se obrátit na soud. Jedině soud řeší takovéto spory. Lhůta

¹¹ Zákoník práce – prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015. Nakladatelství Anag, 2015: ISBN 978-80-7263-921-2

pro návrh na soudní jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je 2 měsíce, od ukončení pracovního poměru.

Pracovní poměr však nadále trvá, pokud zaměstnanec podá písemně zaměstnavateli žádost v pokračování v pracovním poměru. Po tuto dobu náleží zaměstnanci mzda.

Pokud však zaměstnavatel podá zaměstnanci neplatnou výpověď a zaměstnanec odmítá další pracovní vztah, jeho pracovní poměru skončí dohodou:

- *„byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,*
- *byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.“¹².*

I v tomto případě má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy.

Problém nastává v situaci, kdy je ukončen pracovní poměr ze strany zaměstnavatele a podán pouze ústní formou. Jen těžko se zaměstnanec může obrátit na soud a žádat nějakou náhradu. Soudu takový zaměstnanec nemůže ničím prokázat, že pracovní vztah existoval a soud se tím zabývat nebude.

Mnoho firem zaměstnává lidi tzv. na černo, bez jakékoliv pracovní smlouvy. V těchto případech je doslova zaměstnanec odkázán na zaměstnavatele a pokud mu on oznámí, že pro něj již práci nemá, zaměstnanec nemá žádná práva cokoliv vyžadovat.

¹² Zákoník práce – prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015. Nakladatelství Anag, 2015: ISBN 978-80-7263-921-2

§ 70

Opačný případ řeší § 70. Pokud zaměstnavatel podá výpověď, která je neplatná, zaměstnavatel má právo podat zaměstnanci neodkladně písemně, že trvá na pokračování pracovního poměru. Pokud zaměstnanec nadále ve firmě nepracuje, má zaměstnavatel právo žádat náhradu za ušlý zisk a na škody, které mu vznikly. Samozřejmě od doby, kdy zaměstnanec podal neplatnou výpověď.

Zaměstnanec, který podá neplatnou výpověď a zaměstnavatel s tím souhlasí, trvá nadále ukončení dohodou. Náhradu jakékoliv škody však zaměstnavatel vyžadovat nemůže. Po dobu konání pracovního poměru do doby ukončení, náleží zaměstnanci řádná odměna.

8. Praktická část – první část

8.1. Charakteristika praktické části

V praktické části jsem se zaměřil na konkrétní firmu, jaké pracovní poměry jsou v dané firmě používány a druhy ukončení pracovních poměrů. Jedná se o podnik Haberská pekárna, která je postavena v Habrech v okrese Havlíčkův Brod. Jedná o rodinnou firmu, která zaměstnává v současné době 35 zaměstnanců.

Ve druhé části jsem uvedl praktický příklad firmy, která zaměstnávala velký počet zaměstnanců a jak se před krachem vypořádala se zaměstnanci, kteří měli uzavřený pracovní poměr na dobu neurčitou, aniž by porušila zákoník práce, avšak k neprospěchu zaměstnanců.

8.2. Město Habry

Habry jsou již od dob jeho vzniku považovány za tržní osadu. Má výbornou polohu, protože se nachází na hlavní trase Praha, Kolín, Havlíčkův Brod. Městem protéká řeka Malá Sázavka. Historie založení spadá do období roku 1100, protože zmínky o Habrech jsou doloženy v Kosmově kronice. Tehdy byla významná tzv. haberská stezka, která byla velmi využívána jako obchodní cesta. V roce 1992 byl Habrům vrácen statut města. V současnosti žije v Habrech 964 obyvatel v 384 domech.

Z toho aktivně pracujících je 450, zbytek tvoří děti a lidé v důchodovém věku.

8.3. Historie Haberské pekárny

Jako součást Východočeských pekáren stála provozovna v Habrech již několik desítek let před rokem 1989. Vyhlášené haberské housky byly v širokém okolí. Zpočátku se zde pekli i chléb, na konci 90 let minulého století však už jen drobné pečivo a právě zmiňované housky.

Restitucí byla budova vrácena původním majitelům, kterou si současný majitel pronajmul. Jelikož se v podnikání dařilo, přestala původní pekárna na stále rostoucí poptávku kapacitně i strojově stačit a proto se majitel pan Jiří Červinka rozhodl postavit si vlastní. S výstavbou začal v roce 1999 a ještě téhož roku v prosinci byla zahájen zkušební provoz na pečení chleba. Právě rostoucí poptávka měla za následek, že počet zaměstnanců se zvýšil na 50 a jelikož byly a jsou dodnes zaměstnanci z Habrů, mělo to velmi pozitivní vliv i na rozvoj města. Jelikož se jedná o malé město s malým počtem obyvatel, jsou všichni pracující nuceni dojíždět do vzdálenějších měst, jako je Čáslav, Kolín, Kutná Hora, Golčův Jeníkov, nebo Havlíčkův Brod.

Toto zaměstnávání lidí z města podpořil i samotný Městský úřad a sám uvolnil nevyužitou prodejnu k prodeji pečiva bez nájmu.

Po revoluci tak nemuselo hledat 50 obyvatel Habrů práci mimo své město a pekárna přispěla k ekonomickému rozvoji ve městě. Znamená to tedy, že 11% ze všech 450 pracujících občanů Habrů našlo novou práci.

S nástupem rozvoje marketů v okolních městech postupně klesala poptávka po chlebu i pečivu a proto docházelo k postupnému snižování zaměstnanců, až na 25 osob. Konec pracovního poměru se vždy řídil podle zákoníku práce a se všemi propuštěnými zaměstnanci se pan Červinka vypořádal s odstupným, které zaměstnancům náleželo.

Období, kdy poptávka klesala má firma již za sebou, jelikož se lidé stále vrací k tradičním českým výrobkům a to je dobře. Lidé si začínají uvědomovat, že nejenže mají kvalitní výrobek, ale tím, že nakupují u živnostníků, zároveň podporují i zaměstnanost ve svém regionu.

8.4. Současnost

V současné době je pekárna právnickou osobou – Haberská pekárna, s.r.o..

Své výrobky pekárna rozváží kromě neděle do mnoha prodejen (160) míst v okolí Habrů. Pekárna disponuje 2 vlastními podnikovými prodejny, v Habrech a Golčově Jeníkově, který je vzdálený 7 km. Majitel klade velký důraz na čerstvost všech výrobků

a proto se žádný nepředpěká. Rozvoz zajišťuje vlastními auty, přičemž náklady na dopravu jsou již zahrnuty v cenách výrobků.

Mezi sortiment pekárny patří chléb, pečivo, sladké pečivo, koláče, koblihy, buchty, vánočky, mazance, vánoční cukroví a to vše v několika druzích. Jelikož se jedná převážně o práci v nočních směnách, není divu, že v pekárně jako pekaři pracují i muži. Celkem je současné době zaměstnáno 35 zaměstnanců. Z toho je 26 výrobních dělníků, 3 prodavačky, 3 řidiči, jedna uklízečka a samotné vedení pekárny, co je pan Červinka s manželkou, která se stará o veškeré účetnictví firmy, on zastává funkci jednatele a řídí veškerý provoz.

Tabulka č.4: Přehled zaměstnanců v Haberské pekárně v roce 2015

Přehled zaměstnanců v Haberské pekárně v roce 2015

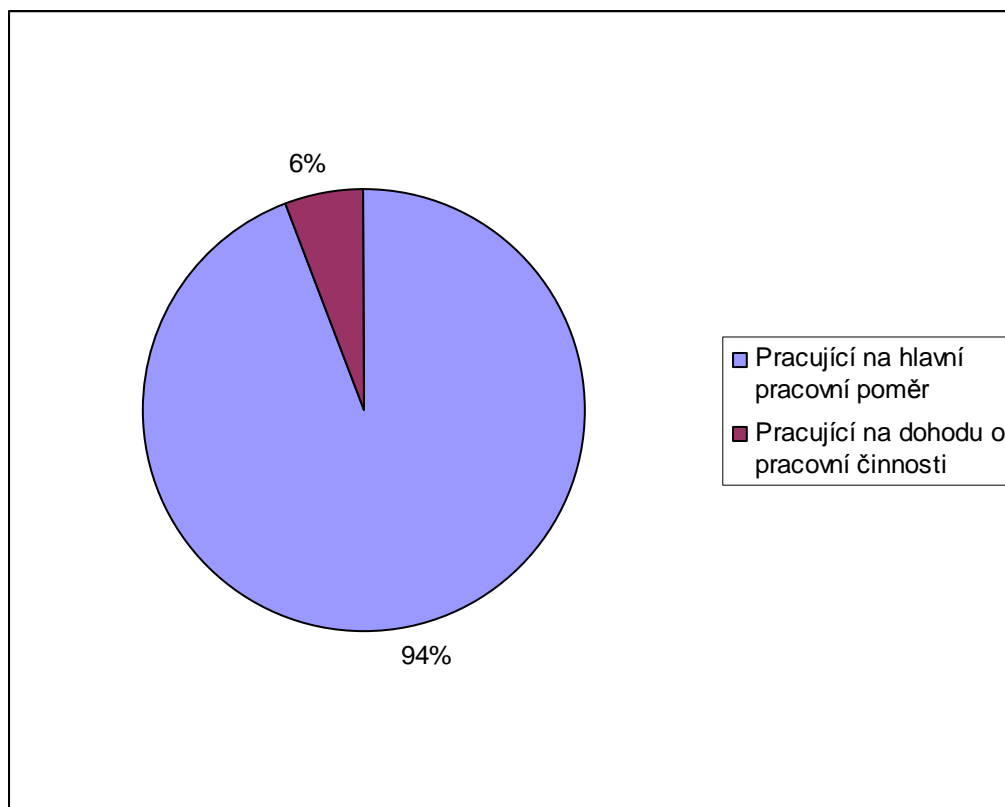
vedení firmy	2
řidiči	3
prodavačky	3
uklízečka	1
výrobní dělníci	26
celkem	35

Zdroj: vlastní

9. Druhy pracovních poměrů a jejich ukončení v praxi daného podniku

Z celkového počtu 35 zaměstnanců je 33 zaměstnáno na hlavní pracovní poměr a smlouvu mají uzavřenou na dobu neurčitou. 2 zaměstnanci pracují na dohodu o pracovní činnosti. Jedná se o práci uklízečky a jedné prodavačky. Obě tyto pracovnice mají zkrácený pracovní úvazek na 2 hodiny denně a jedná s o bývalé zaměstnankyně, která jsou ve starobním důchodu.

Tabulka č. 5: Poměr pracovních smluv na hlavní pracovní poměr a dohod o pracovní činnosti v Pekárně Habry s.r.o., k 31.10.2015 v grafickém zobrazení.



Zdroj: vlastní

Kromě stálých pracovních poměrů pekárna zaměstnává okolo 10 brigádníků v období letních prázdnin a v předvánočním období. Jedná se o studenty a starobní důchodce, kteří zastupují za dovolené, nebo v době posílení provozu a mají uzavřené smlouvy na dohodu o provedení práce.

Na zkrácený pracovní úvazek jsou zaměstnáni 2 zaměstnanci, kteří mají přiznanou invaliditu II. Stupně tzv. částečně invalidní důchodci. Pro zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci vzniká každoročně povinnost podávat Úřadu práce písemné oznámení o plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

U těchto zaměstnanců nemusí být dodržen odvod pojistného za zdravotní pojištění, alespoň z minimálního vyměřovacího základu, čímž firma šetří finanční

prostředky. Za posledních 5 let firma ušetřila 5370,- Kč. Za skupinu těchto zaměstnanců odvádí pojistné stát.

Dále je zaměstnána 1 starobní důchodkyně (bývalá pracovnice), která má zavřenou smlouvu na dobu určitou na období 2 let. Jelikož se může pracovní poměr uzavírat 3x po sobě, tato možnost byla využita v současné době podruhé.

Letní prázdniny a čas před vánočními svátky jsou příležitostmi pro studenty. Jsou s nimi uzavírány dohody o provedení práce. Jejich příjem nedosahuje 10 000, Kč, čímž nevzniká pro zaměstnavatele povinnost platby zdravotního, ani sociálního pojištění.

Díky zaměstnávání brigádníků na dohodu o provedení práce, firma za posledních 5 let ušetřila 129 547,- Kč. Z toho odvody na sociálním pojištění by činily 95 255,- Kč (20 % ze mzdy) a na zdravotní pojištění 34492,- Kč (9%).

Odstupné zaměstnavatel vyplácel v jednom případě a to u zaměstnankyně, které končila rodičovská dovolená. O poskytnutí rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte zaměstnankyně požádala zaměstnavatele. Žádosti bylo vyhověno. Po skončení rodičovské dovolené nemohl zaměstnavatel zařadit pracovníci do práce podle pracovní smlouvy a nedošlo ani k dohodě o změně této smlouvy. Jednalo se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnankyni bylo vyplaceno odstupné ve výši 2 měsíců. Jednalo se o náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, který by byl výdělkem pravděpodobným. Před vyplacením odstupného se zaměstnavatel se zaměstnankyní dohodli na ukončení pracovního poměru dohodou.

V roce 2013 byl ukončen pracovní poměr s jedním řidičem, který opakovaně nastoupil do zaměstnání pod vlivem alkoholu. Tento pracovní poměr byl nakonec ukončen dohodou bez nároku na odstupné.

V období předcházejících 5 let byl ve firmě Pekárna Habry zaměstnán stále stejný počet zaměstnanců v počtu 28 – 32. Z toho 5 zaměstnanců ve firmě pracuje již 20 let, od doby jejího založení. Více než 10 let je to 8 zaměstnanců, více než 5 let jsou to 4 zaměstnanci. Do starobního důchodu odešlo za měřené období 5 zaměstnanců.

Veškerá agenda spojená s uzavíráním, končením pracovních smluv, mzdové účetnictví, docházka zaměstnanců a další jsou řádně vedeny. Zaměstnanci pravidelně dostávají výplatu v řádném výplatním termínu. To vše svědčí o ekonomické stabilitě firmy.

Kmenoví zaměstnanci mají pracovní smlouvu na dobu neurčitou, nově přijatým je uzavírána smlouva na dobu určitou se zkušební dobou 3 měsíce. Po uplynutí této doby uzavřel zaměstnavatel ve většině případů smlouvu na dobu neurčitou. V letošním roce 2015 ukončil pracovní poměr ve zkušební době 1 zaměstnanec.

Výhodou většiny zaměstnanců je, že sídlo provozovny je v místě jejich bydliště. Dojíždění do vzdálenějších větších měst by pro ně bylo ekonomicky i časově náročnější.

10. Praktická část – druhá část

10.1. Ukončení pracovního poměru u firmy Mediaservis s.r.o.

Téma mé bakalářské práce ovlivnil i fakt, jakým způsobem se vypořádala firma Mediaservis s.r.o., se zaměstnanci při ukončování pracovních poměrů v roce 2012.

Tato firma se zabývala poštovními službami tj. roznáškou novin a časopisů pro předplatitele v ranních hodinách, roznáškou letáků a drobných tiskovin. Vybuodovala ohromnou síť doručovatelů po celé České republice. V každém okresním městě pracovali na hlavní pracovní poměr 2 inspektoři, kteří si daný okres řídili, nabírali zaměstnance a kromě mzdového účetnictví vedli veškerou personální agendu. V každém kraji pak bylo sídlo vedení pro daný kraj a v Praze celkové vedení firmy. Jen na okrese Havlíčkův Brod pracovalo 300 doručovatelů a 11 řidičů na OSVČ. Všichni doručovatelé pracovali na dohodu o provedení práce, zhruba 10% na dohodu o pracovní činnosti a smlouvy byly uzavírány vždy na období 1 roku u dohody o pracovní

činnosti na 2 roky. Jako inspektorka pro okres Havlíčkův Brod, pracovala i moje matka 10 roků.

Vedení společnosti několik let usilovalo o uvedení zákona o poštovních službách v platnosti – tudíž, aby Česká pošta, jako monopolní podnik neměl právo na doručování dopisů. Aby se utvořilo v naší zemi zdravé podnikatelské a konkurenční prostředí. Tento zákon se opravdu podařilo v poslanecké sněmovně přijmout s platností od 1.1.2013. Česká pošta si však byla vědoma možné konkurence a proto začala postupně přetahovat vydavatelství největších deníků pod svoji roznáškovou síť. To se také stalo, i za cenu, že, Česká pošta snížila cenu nákladů na doručení jednoho výtisku (i za cenu dotace) natolik, že Mediaservis nebyl schopný tomuto kroku konkurovat.

Z tohoto důvodu v září 2012 začalo hromadné propouštění zaměstnanců, doručovatelů i inspektorů.

Každý s inspektorů měl nárok na odstupné ve výši, jak dlouho ve firmě pracoval, ovšem firma přišla s návrhem, který nikdo neočekával.

Každému zaměstnanci na dobu neurčitou, který měl hlavní pracovní poměr byla nabídnuta dohoda o ukončení pracovního poměru k 31.8.2012, s tím, že odstupné bude vyplaceno ve výši 1,5 násobku příjmu. Druhou možností bylo zůstat doma na 60% příjmu. K 31.12.2012 firma vyhlásila úpadek a insolvenční řízení.

Zaměstnanci měli na rozhodnutí a využití jedné, nebo druhé možnosti cca 1 hodinu.

V prvním případě, kdo podepsal dohodu (převážná většina) o ukončení a přijmul 1,5 násobek příjmu, nedostal odstupné ve výši podle zákoníku práce, ale měl jistotu, že nějaké odstupné obdrží.

Ve druhém případě, kdo dohodu nepodepsal zůstal doma a po 1.1.2013 čekal na odstupné od insolvenčního správce. Dodnes není vyrovnáno.

V obou případech je toto poškození zaměstnance, bez porušení zákona, protože v prvním případě, pokud půjde zaměstnanec na úřad práce, neobdrží podporu v nezaměstnanosti v plné výši, ale pouze 60 %, protože ukončil pracovní poměr dohodou. Zaměstnanci, kteří zůstali doma, sice obdrželi každý měsíc 60% své mzdy, ale

po 1.1.2013 obdrželi měsíční podporu ještě menší, jelikož se jim snížená mzda započítávala do průměrného výdělku.

Zajímavé na tom je fakt, že na jaře roku 2014 vznikla firma nová, s novým názvem Mediapost s.r.o., která má stejné vedení jako Mediaservis. Sice nedoručuje denní tisk, ale stále má zachovanou síť na distribuci letáků a dnes již i drobných dopisů.

Touto druhou částí mé bakalářské práce jsem chtěl poukázat na možnost poškození zaměstnanců ze strany zaměstnavatele při ukončování pracovního poměru, aniž by zaměstnavatel porušil jakýkoliv paragraf zákoníku práce.

11. Zjištěné výsledky a návrh na zlepšení nedostatků

Jelikož jsem se převážně zaměřil na druhy ukončování pracovních poměrů, budu se snažit popsat situaci, která by nastala v případě, že by Pekařna Habry ukončila svoji činnost.

Jak jsem již zmiňoval, v Pekařně Habry pracuje 35 stálých zaměstnanců a všichni mají trvalý pobyt v Habrech. Při celkovém počtu aktivně pracujících v Habrech (v současnosti 450 obyvatel) by nezaměstnanost v tomto městě vzrostla o 7,7 %.

Pokud by byl pracovní poměr zaměstnancům ukončen podle § 52 zákoníku práce, ať už ze strany zaměstnavatele, nebo dohodou ze strany zaměstnance, musel by zaměstnavatel vyplatit odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku 23 zaměstnancům, jelikož u firmy pracují déle než 5 let. Dvojnásobek průměrného výdělku by náležel jako odstupné 8 zaměstnancům, protože pracují u firmy více než 1 rok a méně než 2 roky. Jednásobek by náležel 4 zaměstnancům, ti mají odpracovány méně, než 1 rok.

Při průměrném čisté mzdě 17000,- Kč by majitel musel zaměstnancům vyplatit celkem 1 128 000,- Kč.

Touto částkou by se majitel pekárny vyrovnal se zaměstnanci, pokud by byli propuštěni všichni najednou, u jednotlivců by se jednalo o částky, které by byly násobky čistého příjmu, v závislosti na délce odpracovaných let podle § 67 zákoníku práce. .

Tímto shrnutím jsem chtěl poukázat na ideální stav, kdy se zaměstnavatel opravdu dokáže podle zákoníku práce se zaměstnanci náležitě vyrovnat.

Nastal ovšem případ, který jsem zmiňoval ve druhé polovině praktické části, kde poukazuji na slabinu v zákoníku práce a navrhuji řešení této situace, která by patřičně ochránila zaměstnance. Firma se vypořádala způsobem, který donutil většinu zaměstnanců podepsat dohodu o ukončení pracovního poměru, kde bylo pevně stanoveno, že zaměstnancům náleží odstupné ve výši 1,5 násobku měsíčního příjmu. Kdo nepodepsal dohodu, zůstal doma s příjmem 60% čistého výdělku a po půl roce, firma spadla do úpadku a vyhlásila bankrot. Následně byl všem pracovní poměr ukončen. . V ukončení pracovního poměru sice byl uveden patřičný násobek výše odstupného, avšak všichni tito zaměstnanci čekali na odstupné od insolvenčního správce.

Při dodržení výplaty odstupného podle § 52 náleželo odstupné ve výši trojnásobku měsíčního příjmu (15000,- Kč) tzn. měli obdržet 45 000,- Kč.

Ten, kdo dohodu podepsal dostal vyplaceno 22 500,- odstupného. Na Úřadu práce jim pak náležela podpora ve výši 9750,- Kč, v prvních 2 měsících. Zaměstnanci, kteří nepodepsali dohodu, zůstali 6 měsíců doma s výdělkem 60% tj. 9000,- Kč. měsíčně. Pokud se po ukončení přihlásili na Úřad práce, jako nezaměstnaní, obdrželi podporu v prvních dvou měsících ve výši 65%, což znamenalo 5850,- Kč. Jelikož se jim první dva měsíce podpory počítalo 65%, ale právě ze sníženého příjmu 60% . Procenta výše podpory v následujícím období popisují níže.

Jelikož firma nedisponovala žádným dlouhodobým majetkem (všechny kanceláře a prostory ve všech okresních městech měla v pronájmu), odstupného se zřejmě nikdy nedočkají.

Navíc v posledním půl roce před úpadkem firmy, dostávali zaměstnanci pouze 60% svého čistého výdělku.

Pokud takovýto člověk přijde požádat o podporu v nezaměstnanosti, dostává ji ve stejné výši, jako zaměstnanec, který ukončil pracovní poměr podle § 52 zákoníku práce.

Tito zaměstnanci byli podle mého názoru poškozeni, jelikož se jim podpora počítala z 60% čistého příjmu za předcházející čtvrtletí před ukončením pracovního poměru.

Výše podpory v nezaměstnanosti se počítá: .

- první dva měsíce ve výši 65%
- třetí a čtvrtý měsíc 50%
- další období 45% - jedná se o období, kdy bude daný uchazeč v evidenci Úřadu práce.

Výše podpory v nezaměstnanosti se počítá z čistého průměrného výdělku za předcházející čtvrtletí před ukončením pracovního poměru.

Proto navrhuji řešení, aby nebyla možnost ukončení pracovního poměru dohodou ze strany zaměstnavatele, pokud s ní zaměstnanec výslovně nesouhlasí. Takto by se předešlo poškozením zaměstnanců, právě takovým způsobem, jak jsem uvedl ve své práci.

12. 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 zaměstnavatelem 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

Seznam internetových stránek

Zdroj: <http://flek.cz/clanky/dalsi-tipy-a-informace/pracovn%C3%AD-pom%C4%9Br-dpp-nebo-dpc>: 2015

Zdroj: http://www2.vision.cz/help32/index.html?mzd_ciselniky.htm:2015

Zdroj:

<http://search.seznam.cz/?q=vzory+pracovn%C3%ADch+smluv+zdarma&sourceid=szn-HP&oq=vzory+pracovn%C3%ADch+smluv+zdarma&sgId=uiICQ0IdhG4bxi4oxJPGkFwokSLazGZ7TsmfYGLMTw%3D%3D&aq=-1&thru=sug&su=c>

Zdroj: <http://hrvzory.cz/ukonceni-pracovniho-pomeru/>

Zdroj: <http://kupnisila.cz/pracovni-smlouva-vzor-ke-stazeni-zdarma/>

Zdroj: http://www.kastnersw.cz/formstudio/formulare/pdf/no_07DohOPracCin.pdf

Seznam tabulek a obrázků

Tabulka č. 1: Srovnání výše čisté mzdy a nákladů zaměstnavatele.

Tabulka č. 2: Zdanění dohody o pracovní činnosti (DPČ).

Tabulka č. 3: Typy a označení pracovních poměrů.

Tabulka č. 4: Přehled zaměstnanců v Haberské pekárně s.r.o. v roce 2015

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Pracovní smlouva

Příloha č. 2 – Dohoda o pracovní činnosti

Příloha č. 3 – Dohoda o provedení práce

Příloha č. 4 – Ukončení pracovního poměru dohodou

Příloha č. 5 – Zrušení pracovního poměru zaměstnancem ve zkušební době

Příloha č. 6 – Výpověď z pracovního poměru