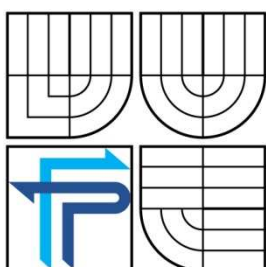


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



**FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV FINANCÍ**

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUT OF FINANCES

ZMĚNY A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU CHANGES AND CLOSURE OF EMPLOYMENT

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE
BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

LENKA KLOBÁSOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

MGR. HELENA MUSILOVÁ

BRNO 2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Klobásová Lenka

Daňové poradenství (6202R006)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává bakalářskou práci s názvem:

Změny a skončení pracovního poměru

v anglickém jazyce:

Changes and Closure of Employment

Pokyny pro vypracování:

Úvod
Teoretická východiska práce
Analýza problému a současné situace
Vlastní návrhy řešení
Závěr
Seznam použité literatury
Přílohy

Seznam odborné literatury:

- ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2007. 789 s. ISBN 80-247-1407-8
- BLÁHA, J., MATEICIUC, A., KAŇÁKOVÁ, Z. Personalistika pro malé a střední firmy. 1. vyd. Brno: Computer press, 2005. 284 s. ISBN 80-251-0374-9
- JAKUBKA, J. Zákoník práce 2009: S výkladem. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2009. 96 s. ISBN 978-80-247-3019-6
- KOUBEK, J. Personální práce v malých a středních firmách. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2007. 261 s. ISBN 978-80-247-2202-3

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Musilová

Termin odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2008/09.



Ing. Pavel Svirák, Dr.
Ředitel ústavu

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA
Děkanka fakulty

V Brně, dne 25.3.2009

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou pracovního práva. Nabízí řešení pro zaměstnavatele, který v současné finanční krizi nemá dostatek práce pro své zaměstnance, obsahuje možnosti změn pracovního poměru i jeho skončení včetně propočtu nákladů jednotlivých variant.

Klíčová slova

Zaměstnavatel, zaměstnanec, pracovní poměr, zákoník práce, pracovní právo, pracovní místo, pracovní smlouva, změna pracovního poměru, skončení pracovního poměru

Annotation

This bachelor thesis covers the area of labour law and offers solution for employer, who does not have enough work for his employees in the current financial crisis, contains possible changes of employment and its termination, including calculation of the costs of each variant.

Key words

Employer, employee, employment, labour code, labour law, berth, employment contract, change of employment, closure of employment

Bibliografická citace práce

KLOBÁSOVÁ, L. *Změny a skončení pracovního poměru*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2009. 63 s. Vedoucí bakalářské práce Mgr. Helena Musilová.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 25. 5. 2009

podpis

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí práce paní Mgr. Heleně Musilové za ochotu, trpělivost a čas, který mi věnovala, stejně jako za její cenné rady, připomínky a za bezproblémovou komunikaci a domluvu při zpracování mé bakalářské práce.

OBSAH

ÚVOD.....	9
1. TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE.....	11
1.1. Základní náležitosti pracovněprávních vztahů	11
1.1.1. Pracovněprávní vztahy a jejich účastníci.....	11
1.1.2. Pracovněprávní vztahy a pracovní poměr.....	12
1.1.3. Pracovní doba	13
1.1.4. Pracovní pohotovost	15
1.1.5. Odměňování.....	16
1.1.6. Dovolena za kalendářní rok a její poměrná část.....	17
1.1.7. Péče o zaměstnance	18
1.1.8. Překážky v práci.....	19
1.1.9. Doručování.....	20
1.2. Změny pracovního poměru	21
1.2.1. Převedení na jinou práci	21
1.2.2. Pracovní cesta	22
1.2.3. Přeložení	23
1.3. Skončení pracovního poměru.....	23
1.3.1. Dohoda.....	24
1.3.2. Výpověď	24
1.3.3. Okamžité zrušení pracovního poměru	26
1.3.4. Zrušení ve zkušební době	26
1.3.5. Skončení pracovního poměru na dobu určitou uplynutím doby.....	27
1.3.6. Skončení pracovního poměru cizinců a osob bez státní příslušnosti.....	27
1.3.7. Hromadné propouštění.....	27
1.3.8. Odstupné	28
1.3.9. Neplatné rozvázání pracovního poměru	29
1.3.10. Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa.....	30
2. ANALÝZA PROBLÉMU A SOUČASNÉ SITUACE.....	31
2.1. Současná situace	31
2.2. Analýza problému	32
2.3. Vymezení modelového zaměstnavatele	32
3. VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ	34
3.1. Pracovní poměr založený pracovní smlouvou a odměny z dohody o pracovní činnosti.....	35
3.2. Omezení práce přesčas	37
3.3. Zkrácení pracovní doby.....	37
3.4. Pracovní pohotovost.....	39
3.5. Konto pracovní doby.....	39
3.6. Čerpání dovolené.....	41
3.7. Překážky v práci na straně zaměstnavatele.....	41
3.8. Školení s podporou Ministerstva práce a sociálních věcí a Evropského sociálního fondu	43
3.9. Skončení pracovního poměru nadbytečných zaměstnanců.....	44
3.9.1. Výpověď	44

3.9.2.	Hromadné propouštění.....	45
3.9.3.	Dohoda.....	46
3.9.4.	Skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti	46
3.9.1.	Gender a zákaz diskriminace	47
4.	ZÁVĚR	48
5.	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	50
6.	SEZNAM TABULEK.....	52
7.	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	52
8.	PŘÍLOHY	53

ÚVOD

Vzhledem k celosvětovému vývoji poslední doby na všech trzích, nejen trhu práce, si většina zaměstnavatelů začala uvědomovat důležitost lidských zdrojů a především efektivní využití pracovní síly, které bylo dle mého názoru dříve velmi zanedbávané. Zaměstnanci, kteří pro zaměstnavatele nejsou efektivní, se zaměstnavateli nevyplácí. Ve své práci se nehodlám zabývat efektivitou práce, ale rozhodla jsem se rozebrat možnosti zaměstnavatele, které mu nabízí zákoník práce ohledně způsobů změn a skončení pracovního poměru. Než se situace na trhu práce zlepší, musí zaměstnavatel rozhodnout, jak naloží se svými zaměstnanci, pro které ve většině případů nemá dostatek pracovního využití.

V praxi jsem se setkala se zaměstnavateli, jejichž jediným návrhem na řešení této situace bylo skončení pracovních poměrů s nadbytečnými zaměstnanci. Podle mého by však skončení pracovního poměru mělo být až poslední uvažovanou variantou, neboť v žádném případě není účelné zbavovat se zaškolených zaměstnanců s praxí nejen v oboru ale také přímo v provozu zaměstnavatele, proto se chci věnovat především jiným možnostem řešení situace.

V teoretické části se zaměřím na legislativu upravující pracovní právo. Nemohu se však omezit na prostý výčet způsobů změn a skončení pracovního poměru, ale musím uvést také relevantní ustanovení o vzniku a obsahu pracovního poměru (doručování písemností, pracovní doba aj.). Praktická část je zaměřena na hledání nejvhodnějšího řešení dané situace ze strany zaměstnavatele s ohledem na finanční stránku. Zaměstnavateli navrhnou vhodné změny a způsoby skončení pracovních poměrů. Protože zaměstnavatelé mají vůli ke změnám především z finančních důvodů, obsahuje má práce také rozbor nákladů jednotlivých variant. Pokusím se vyčíslit nejen, jak bude vybraná alternativa nákladná, ale také bude-li to možné a efektivní, kolik finančních prostředků díky navrženému řešení zaměstnavatel ušetří v následujících obdobích.

Cílem této práce je nastínit zaměstnavateli, jak postupovat při řešení obtížné situace s nadbytečnými zaměstnanci. Práce si klade za cíl, aby poskytla kompletní, logicky uspořádané informace potřebné ke změnám a skončení pracovního poměru, okrajově se také zaměřím na řešení nabízená Ministerstvem práce a sociálních věcí. Jsem přesvědčena, že každý zaměstnavatel by uvítal tyto informace zpracované přehlednou a srozumitelnou formou, aby v případě, kdy se dostane do tíživé situace, nemusel složitě hledat řešení.

1. TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

1.1. Základní náležitosti pracovněprávních vztahů

Abych se mohla věnovat zvolenému tématu změn a skončení pracovního poměru je nutné nejdříve objasnit také problematiku základních náležitostí týkajících se pracovněprávních vztahů (vznik a obsah pracovního poměru).

Oblast pracovního práva upravuje Ústava České republiky, Listina základních práv a svobod, zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, dále potom zákon o sociálním zabezpečení, zákon o veřejném zdravotním pojištění, občanský zákoník a neméně se pracovní oblasti dotýká také zákon o daních z příjmů.

1.1.1. Pracovněprávní vztahy a jejich účastníci

Účastníkem pracovněprávních vztahů mohou být fyzické i právnické osoby. Fyzické osoby působí jako zaměstnavatelé, ale především jako osoby nabízející na trhu práce svou pracovní sílu, tedy zaměstnanci. Právnické osoby plní úlohu pouze jako zaměstnavatelé. Za právnickou osobu se v případě zaměstnavatele považuje i stát (Česká republika).

Zaměstnanec

Fyzická osoba se stává způsobilou být zaměstnancem, mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti dnem, kdy dosáhne 15 let věku. Zaměstnavatel však nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem se rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.

Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.

Zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu práce na zaměstnance, musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci, dodržovat zákaz diskriminace zaměstnanců i osob ucházejících se o práci, musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu za stejnou práci, musí seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy, nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá, nesmí požadovat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu.

1.1.2. Pracovněprávní vztahy a pracovní poměr

Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovní poměr představuje pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnavatel se zavazuje dávat práci a platit mzdu a zaměstnanec se zavazuje vykonávat práci. Závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu, pokud zvláštní předpisy nestanoví jinak.

Pracovní poměr může vzniknout pracovní smlouvou, jmenováním nebo volbou a vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, popřípadě dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Nenastoupí-li zaměstnanec do práce v den sjednaný v pracovní smlouvě, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, zaměstnavatel má právo od smlouvy odstoupit.

Přijímáním zaměstnanců se obvykle zabývá personální oddělení, obor zabývající se přijímáním zaměstnanců se nazývá personalistika. U menších zaměstnavatelů tuto funkci také často vykonává mzdová účetní.

„Personalistika není jen odbornou disciplínou zabývající se personálem organizací. Má zároveň charakter specializované vnitroorganizační služby, která slouží jako podpůrná „technologie“, zaměřená na podporu hlavních firemních procesů. Zahrnuje řadu odborných personálních činností, z nichž některé jsou vykonávány rutinně. Tradičně se zaměřuje hlavně na získávání pracovních sil a výběr zaměstnanců, na jejich zařazování

do pracovního procesu, na vzdělávání, zaškolování a výcvik personálu, případně na vytváření příznivých podmínek pro práci a reprodukci pracovní síly včetně odměňování a přiznávání problému nadbytečnosti zaměstnanců, a na vedení zaměstnaneckých agend podle potřeb požadavků managementu.¹“

1.1.3. Pracovní doba

Pracovní dobou rozumíme čas, v němž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a dobu, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

Délka stanovené týdenní PD nesmí překročit 40 hodin týdně. Existují ale i speciální případy:

Zaměstnanci	Délka pracovní doby
Pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu	37,5 hodin/týdně
S třísměnným a nepřetržitým provozem	37,5 hodin/týdně
S dvousměnným pracovním režimem	38,75 hodin/týdně

Tabulka 1: Týdenní PD

Kratší PD bez snížení mzdy může být sjednána v rámci kolektivní smlouvy, jinak zaměstnanci náleží mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách práce.

Rozvržení pracovní doby

Zaměstnavatel určuje začátek a konec směn, přičemž zaměstnanec je povinen být na začátku a konci směny na svém pracovišti.

¹ BLÁHA, J., MATEICIUC, A., KAŇÁKOVÁ, Z. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Brno: Computer press, 2005. 284 s. ISBN 80-251-0374-9. str. 22.

Rozvržení pracovní doby	Délka
Rovnoměrné rozvržení	Směna nesmí přesáhnout 9 hodin
Nerovnoměrné rozvržení	Směna nesmí přesáhnout 12 hodin

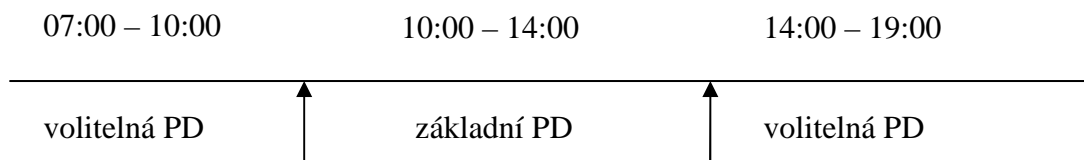
Tabulka 2: Rozvržení PD

Při nerovnoměrném rozložení PD nesmí průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas překročit stanovenou týdenní PD za období nejvýše 26 týdnů (kolektivní smlouva může stanovit až 52 týdnů)

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní PD a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny (v případě konta pracovní doby 1 týden) před začátkem období, na něž se rozvrh vztahuje.

Pracovní dobu je možno rozvrhnout pružně a to při rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení. Při pružném rozvržení PD si zaměstnanec sám volí začátek, popřípadě i konec PD („volitelná PD“). Mezi tyto dva úseky je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti („základní PD“). Začátek a konec základní PD určí zaměstnavatel.

Například:



Konto pracovní doby

Konto pracovní doby představuje odlišný způsob nerovnoměrného rozvržení, které může obsahovat jen kolektivní smlouva (nebo vnitřní předpis). K uplatnění konta PD musí mít zaměstnavatel souhlas zaměstnanců, jichž se toto bude týkat. Při uplatnění konta PD má zaměstnavatel povinnost vést účet pracovní doby a účet mzdy. Na účtu pracovní doby se vykazuje:

- stanovená týdenní PD,
- rozvrh PD na jednotlivé dny včetně začátku a konce směny,
- odpracovaná PD v jednotlivých dnech a za týden.

Práce přesčas

Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen z vážných provozních důvodů, je možné ji konat jen výjimečně. Zaměstnavatel nesmí nařídit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Nad tento stanovený rozsah může zaměstnavatel požadovat jen práci na základě dohody se zaměstnancem. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas se nezahrnuje práce, za niž bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Práce v noci

Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům pracujícím v noci:

- vyšetření lékařem pracovnělékařské péče před zařazením na noční práci, pravidelně dle potřeby, nejméně však jednou ročně a kdykoliv o to zaměstnanec požádá, přičemž na zaměstnanci nesmí být požadována úhrada za tuto zdravotní péči,
- přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení,
- vybavení prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

Délka noční práce nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, pokud není toto možné z provozních důvodů, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v pětidenním pracovním týdnu.

1.1.4. Pracovní pohotovost

O pracovní pohotovost může zaměstnavatel zaměstnance žádat pouze tehdy, pokud se na ní se zaměstnancem dohodli. Zaměstnanci za pracovní pohotovost náleží odměna nejméně 10 % z průměrného výdělku, neurčí-li kolektivní smlouva jinak. Pokud však dojde k výkonu práce v době pracovní pohotovosti, nenáleží zaměstnanci za tento výkon také 10% odměna, ale pouze mzda nebo plat za dobu této práce.

1.1.5. Odměňování

Protože se ve své práci věnuji také finanční stránce navržených řešení, považuji za nezbytné zmínit se o způsobech a možnostech odměňování zaměstnanců.

Odměňování za práci může probíhat formou mzdy, platu nebo odměny z dohod. Odměna z dohody je plnění poskytované za vykonanou práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o provedení činnosti.

Mzdu si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednává na základě kolektivní, pracovní nebo jiné smlouvy, případně může být stanovena vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Mzdu je nutno určit před začátkem výkonu práce.

Příplatky k dosažené mzdě představují především příplatky za práci přesčas, ve svátek, sobotu, neděli, noční práci a práci ve ztíženém pracovním prostředí. Obvykle se vyjadřují % z průměrného výdělku, eventuelně minimální mzdy.

Druh příplatku	Výše náhrady
Práce přesčas	25 % průměrného výdělku
Noční práce	10 % průměrného výdělku
Práce ve ztíženém prostředí	10 % částky stanovené jako základní sazby minimální mzdy
Práce v sobotu a neděli	10 % průměrného výdělku

Tabulka 3: Příplatky ke mzdě

Za práci přesčas náleží zaměstnanci mzda a příplatek nebo se může se zaměstnavatelem dohodnout na poskytnutí náhradního volna místo příplatku. Náhradní volno musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout během 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, pokud mu náhradní volno poskytnuto nebude, náleží zaměstnanci příplatek.

Za práci konanou ve svátek má zaměstnanec právo na dosaženou mzdu a náhradní volno v rozsahu této práce, které musí být zaměstnavatelem poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce po měsíci, v němž byla práce vykonána. Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout také na příplatku ve výši 100 % průměrného dosaženého výdělku místo náhradního volna.

Plat je plnění poskytované zaměstnavatelem, kterým může být např. stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská zařízení aj. Výše platu

náležícího zaměstnanci závisí na platové třídě a platovém stupni, do které je zařazen. ZP stanovuje 16 platových tříd a zaměstnanci jsou zařazováni do odpovídajících tříd podle druhu práce sjednané v pracovní smlouvě. Zaměstnanci pobírající plat mají více druhů a jinou výši příplatků, ale protože se v praktické části zabývám zaměstnavateli, kteří svým zaměstnancům vyplácí mzdy, uvádím pouze pro srovnání výši příplatků, které pobírají i zaměstnanci odměňovaní mzdou.

Druh příplatku	Výše náhrady
Práce přesčas	25 % průměrného výdělku
Noční práce	20 % průměrného výdělku
Práce ve ztíženém prostředí	10 % částky stanovené jako základní sazbu minimální mzdy
Práce v sobotu a neděli	25 % průměrného výdělku

Tabulka 4: Příplatky k platu

1.1.6. Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

Pokud zaměstnanec vykonává u téhož zaměstnavatele za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší mu dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část pokud pracovní poměr netrval celý kalendářní rok.

Poměrná část dovolené se spočítá: (Počet celých odpracovaných měsíců) * 1/12 dovolené za kalendářní rok.

Ze zákona činí dovolená nejméně 4 týdny v kalendářním roce. V kolektivní smlouvě může zaměstnavatel stanovit delší dovolenou. Zaměstnanci čerpající dovolenou znamenají pro zaměstnavatele zvýšené výdaje, neboť pro zaměstnavatele nekonají žádnou práci a přesto je jim vyplácena náhrada mzdy v průměrné výši.

Změna zaměstnání a dovolená

Změní-li zaměstnanec v průběhu kalendářního roku zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou nebo její část, na níž mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před

skončením pracovního poměru a zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady, na níž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou právo nevzniklo. Tato dohoda však může být uzavřena pouze, pokud skončení jednoho pracovního poměru a začátek jiného na sebe bezprostředně navazují.

V případě skončení pracovního poměru náleží zaměstnanci náhrada za nevyčerpanou dovolenou ve výši průměrného výdělku.

1.1.7. Péče o zaměstnance

Pracovní podmínky zaměstnanců

Zaměstnavatel je povinen svým zaměstnancům vytvářet takové pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce (např. závodní preventivní péči, vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb aj.). Zároveň zaměstnavatel musí zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání.

Odborný rozvoj zaměstnanců

V praktické části své práce se hodlám zabývat možnostmi školení s podporou MPSV a Evropského sociálního fondu, proto považuji za nezbytné, uvést relevantní skutečnosti týkající se vzdělávání zaměstnanců. ZP upravuje práva a povinnosti týkající se zabezpečování zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Při zvyšování kvalifikace má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy a pracovní volno.

Zaškolení a zaučení

Zaměstnanec, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace nebo který přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo nový druh práce, má právo na zaučení či zaškolení, přičemž mu za toto náleží mzda nebo plat.

Prohlubování kvalifikace

Svoji kvalifikaci je zaměstnanec povinen si prohlubovat ve vztahu k výkonu sjednané práce, přičemž zaměstnavatel má právo uložit zaměstnanci účast na školení nebo studiu

i u jiné právnické nebo fyzické osoby. Prohlubování kvalifikace se v tomto případě považuje za výkon práce a zaměstnanci za něj tedy náleží mzda nebo plat.

Kvalifikační dohoda

Kvalifikační dohoda upravuje zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele po sjednanou dobu (nejdéle 5 let). V případě, že zaměstnanec tento závazek poruší, uhradí zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před dokončením kvalifikace.

Kvalifikační dohoda musí být písemná a musí obsahovat:

- druh kvalifikace a způsob jejího prohloubení,
- dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele,
- druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou musí zaměstnanec uhradit v případě nesplnění závazku vůči zaměstnavateli.

Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek pouze z části, povinnost hradit náklady se poměrně sníží.

1.1.8. Překážky v práci

Překážkou v práci rozumíme stav, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat práci z příčin vzniklých na straně zaměstnavatele nebo na straně zaměstnance. V obou případech náleží zaměstnanci náhrada mzdy buď v plné výši průměrného výdělku, nebo její procentní části.

Na straně zaměstnance

Nepřítomnost zaměstnance v práci omluví zaměstnavatel po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti, karantény, mateřské nebo rodičovské dovolené, ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena rodiny podle zvláštních právních předpisů, péče o dítě mladší než 10 let z důvodu, kdy se fyzická osoba, která obvykle o dítě pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení.

Na straně zaměstnavatele

Překážky na straně zaměstnavatele představují především prostoje (přerušení pro závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení), přerušení práce způsobené povětrnostními vlivy a omezení odbytu výrobků nebo poptávky po poskytovaných službách.

Překážka v práci	Výše náhrady průměrného výdělku
Prostoj	nejméně 80 %
Způsobená nepříznivými povětrnostními vlivy	nejméně 60 %
Živelní událost	nejméně 60 %
Omezení odbytu výrobků nebo poptávky po službách	nejméně 60 %
Jiné překážky	100 %

Tabulka 5: Překážky v práci

V případě omezení odbytu výrobků zaměstnavatele nebo poptávky po jeho službách může náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výsledku pouze po dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace, má právo podat návrh, aby rozhodl úřad práce. Jestliže úřad práce rozhodne, že jsou dány důvody pro vyplácení náhrady ve výši 60 % průměrného výdělku, může zaměstnavatel vyplácet náhradu po dobu určenou úřadem práce, nejdéle však po dobu jednoho roku.

1.1.9. Doručování

Doručují se druhé straně především jednostranné právní úkony, které spočívají v projevu vůle jedné ze zúčastněných stran. Účastník, který tento právní úkon učinil, je svým projevem vůle vázán.

Zaměstnanci do vlastních rukou musí být doručeny písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel doručuje zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě, kdekoliv bude zastižen, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (pouze však, vyslovil-li dříve zaměstnanec s tímto způsobem doručování písemný souhlas) nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Písemnost se také považuje za doručenou, jestliže její přijetí zaměstnanec odmítne. Doručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručenou, jakmile si ji zaměstnanec vyzvedne. Jestliže si ji zaměstnanec nevyzvedne do 10 pracovních dnů, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty (tzv. fikce doručení).

Zaměstnavateli doručuje zaměstnanec písemnost zpravidla osobním předáním v místě sídla, na žádost zaměstnance musí zaměstnavatel přijetí písemně potvrdit. Zaměstnanec však může také doručovat písemnosti pomocí sítě nebo služby elektronických komunikací, jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí.

1.2.Změny pracovního poměru

Pracovní poměr lze měnit pouze na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Mezi změny pracovního poměru se řadí převedení na jinou práci, pracovní cesta, přeložení a jmenování na vedoucí pracovní místo, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru.

Ke změnám pracovního poměru na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem řadíme např. zkrácení týdenní PD. Tato dohoda se uzavírá buď na předem stanovenou dobu, nebo také může být na dobu neurčitou.

1.2.1. Převedení na jinou práci

Zaměstnanec a zaměstnavatel při vzniku pracovního poměru musí dohodnout druh práce, kterou bude zaměstnanec u zaměstnavatele vykonávat. Druh práce je povinnou náležitostí pracovní smlouvy, přesto se však může druh vykonávané práce v průběhu trvání smlouvy změnit.

Zaměstnavatel musí zaměstnance převést na jinou práci v případech:

- pozbyl-li zaměstnanec podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilosti konat dosavadní práci,
- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí,
- vykonává-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně matka do devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí tyto

zaměstnankyně konat nebo vykonávají-li práci, která podle lékařského posudku ohrožuje její mateřství,

- je-li to nutné podle lékařského posudku v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,
- byl-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku uznán nezpůsobilý noční práce,
- požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně matka do devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci.

Zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou práci v případě, že dal zaměstnanci výpověď z důvodů, že zaměstnanec nespĺňuje předpoklady pro výkon sjednané práce, nespĺňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro výkon práce, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže je proti zaměstnanci vedeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo ztratil-li zaměstnanec dočasně předpoklady pro výkon sjednané práce, nejdéle však na 30 dnů v kalendářním roce.

Ve všech výše uvedených případech je možné převést zaměstnance i na práci jiného druhu než byla sjednána v pracovní smlouvě a to i bez souhlasu zaměstnance, pokud nelze dosáhnout účelu převedení v rámci pracovní smlouvy. Zaměstnavatel je však povinen přihlídnout k tomu, aby tato práce byla pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci.

1.2.2. Pracovní cesta

Každý zaměstnavatel je někdy nucen vyslat své zaměstnance na pracovní cestu. Zaměstnavatelé, kteří podnikají na území celé České republiky nebo i Evropské unie, budou nuceni své zaměstnance vysílat na pracovní cesty častěji, např. za účelem dohodnutí podmínek odběratelské smlouvy.

Za pracovní cestu se považuje časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnanec musí na pracovní cestě konat práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který jej na pracovní cestu vyslal. Na pracovní cestu je možné zaměstnance vyslat pouze s jeho souhlasem.

Je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační složky nebo k jinému zaměstnavateli, má zaměstnavatel právo pověřit jiného vedoucího zaměstnance nebo jiného zaměstnavatele, aby zaměstnanci ukládal pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval. V pověření se musí stanovit jeho rozsah a zaměstnanec s ním musí být seznámen.

Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o dítě do 8 let věku, osamělí zaměstnanci pečující o dítě do 15 let věku mohou být vysílání na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště pouze se svým souhlasem.

1.2.3. Přeložení

Přeložení zaměstnance k výkonu práce do jiného místa než je sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho souhlasem, v rámci zaměstnavatele a pouze pokud to nezbytně vyžaduje provozní potřeba.

Přeložit těhotné zaměstnankyně a zaměstnance pečující o dítě do 8 let věku, osamělí zaměstnanci pečující o dítě do 15 let věku smí zaměstnavatel pouze na jejich žádost.

1.3.Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době. Pracovní poměr cizinců a osob bez státní příslušnosti může skončit i jiným způsobem. Smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele končí pracovní poměr, pokud je zaměstnavatelem fyzická osoba a v její živnosti nepokračují oprávněné osoby.

Zaměstnavatel by měl věnovat zvýšenou pozornost při dodržování všech povinných náležitostí, správnému a nezaměnitelnému vymezení důvodů, neboť by zaměstnanec mohl považovat rozvázání pracovního poměru za neplatné. Uplatní-li zaměstnanec neplatné rozvázání pracovního poměru u soudu, zaměstnavateli se zvýší náklady nejen o náhradu mzdy, kterou bude nucen zaměstnanci vyplatit ve výši průměrného výdělku, ale také o související soudní výlohy.

Poměr rozvázaný se zaměstnancem, jenž je osobou se zdravotním postižením, musí zaměstnavatel písemně oznámit úřadu práce.

1.3.1. Dohoda

Rozhodnou-li se zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřít dohodu o skončení pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Dohoda musí být uzavřena písemně a požaduje-li to zaměstnanec, musí v ní být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru.

Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru z důvodů přemíst'uje-li se, ruší-li se zaměstnavatel nebo stal-li se zaměstnanec nadbytečným, je vhodné tento důvod uvést do dohody, neboť poté náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Zájem na uvedení důvodu by měl mít především zaměstnanec.

1.3.2. Výpověď

Výpověď ze strany zaměstnance i zaměstnavatele musí mít písemnou formu a být doručena druhému účastníku, jinak je neplatná. Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní lhůty, která činí nejméně 2 měsíce a začíná prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, v němž byla dána výpověď. Výpovědní doba musí být stejná pro výpovědi ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Delší výpovědní doba je vhodná například u manažerských pozic, aby zaměstnanec stihl zaučit svého nástupce, případně dokončit rozdělané projekty.

Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu.

Výpověď daná zaměstnavatelem

Dá-li výpověď zaměstnavatel, musí důvod vymežit tak, aby nebylo možné jej zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být vymezen dodatečně.

Zaměstnavatel může dát výpověď pouze z důvodů:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemíst'uje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným rozhodnutím zaměstnavatele o změně úkolu, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců nebo jiných organizačních změnách,

- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat práci pro pracovní úraz, onemocnění nemoci z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí,
- pozbyl-li zaměstnanec podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro výkon práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v posledních 12 měsících písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti je možné zaměstnanci dát výpověď, jestliže byl v posledních 6 měsících písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Zákaz výpovědi

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď, je-li v ochranné době, tj.:

- v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně pracovní neschopným, pokud si zaměstnanec nezpůsobil neschopnost sám úmyslně, následkem opilosti nebo zneužitím návykových látek, v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení,
- při výkonu vojenského cvičení ode dne kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z tohoto cvičení,
- v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, čerpá-li zaměstnanec mateřskou nebo rodičovskou dovolenou,
- v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci, uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Zaměstnanci, který dostal výpověď před začátkem ochranné doby, se výpovědní doba o ochrannou dobu prodlužuje. Sdělí-li zaměstnanec zaměstnavateli, že na prodloužení výpovědní doby netrvá, výpovědní doba se o ochrannou dobu neprodlužuje.

1.3.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení musí zaměstnanec i zaměstnavatel provést písemně, musí v něm vymezit důvod tak, aby nebyl zaměnitelný s jiným, důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení se musí ve stanovené době doručit druhému účastníku jinak je neplatné.

Zaměstnanec i zaměstnavatel pracovní poměr může okamžitě zrušit pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu okamžitého zrušení dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Okamžité zrušení zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů na dobu nejméně 6 měsíců nebo porušil-li zaměstnanec povinnost vztahující se k práci zvláště hrubým způsobem.

Okamžitě zrušit pracovní poměr nesmí zaměstnavatel s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené nebo zaměstnanci, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Okamžité zrušení zaměstnancem

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit, pokud podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení zdraví a zaměstnavatel mu v době 15 dnů od předložení lékařského posudku neumožnil výkon jiné pro něho vhodné práce nebo zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu, náhradu mzdy nebo jeho část do 15 dnů od uplynutí termínu splatnosti.

1.3.4. Zrušení ve zkušební době

Zrušit pracovní poměr ve zkušební době může zaměstnavatel i zaměstnanec z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodů, písemné oznámení o zrušení pracovního poměru by mělo být doručeno druhému účastníku alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Písemné oznámení 3 dny předem však není nutné,

zaměstnavatel i zaměstnanec může zrušení pracovního poměru oznámit i v den, kdy má dojít ke skončení pracovního poměru.

1.3.5. Skončení pracovního poměru na dobu určitou uplynutím doby

Pracovní poměr může také skončit uplynutím doby u pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, pokračuje-li však zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Zaměstnavatel by tedy měl věnovat zvýšenou pozornost zaměstnancům s pracovním poměrem sjednaným na dobu určitou, aby těmto zaměstnancům nebyl pracovní poměr nechtěně prodloužen i proto, že skončení pracovních poměrů uplynutím doby je pro zaměstnavatele nejméně nákladná a administrativně náročná varianta.

1.3.6. Skončení pracovního poměru cizinců a osob bez státní příslušnosti

Je-li zaměstnancem cizinec nebo fyzická osoba bez státní příslušnosti, končí pracovní poměr (nedošlo-li ke skončení již jiným způsobem):

- a) dnem, kterým končí jejich pobyt na území České republiky podle rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
- b) dnem, kdy rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z ČR nabyl právní moci,
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání (zelená karta podle zákona o pobytu cizinců na území ČR).

1.3.7. Hromadné propouštění

Za hromadné propouštění se považuje rozvázání pracovního poměru na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodu přemísťuje-li se, ruší-li se zaměstnavatel nebo stal-li se zaměstnanec nadbytečným a to, propustí-li zaměstnavatel v období 30 kalendářních dnů nejméně:

- a) 10 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců,
- c) 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

O svém záměru je zaměstnavatel povinen nejpozději 30 dnů předem písemně informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců. Sdělení musí obsahovat informace o důvodech hromadného propouštění, počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, o počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni, době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit, hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni a o odstupném. Současně je zaměstnavatel povinen písemně informovat příslušný úřad práce, a to především o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření budou týkat a o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění.

Hromadně propuštěnému zaměstnanci skončí pracovní poměr výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušnému úřadu práce, pokud zaměstnanec neprohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

1.3.8. Odstupné

Odstupné náleží zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou:

- z důvodů přemístuje-li se, ruší-li se zaměstnavatel nebo stal-li se zaměstnanec nadbytečným a to ve výši trojnásobku průměrného výdělku,
- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat práci pro pracovní úraz, onemocnění nemoci z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí a to ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Zruší-li zaměstnanec okamžitě pracovní poměr, protože nemůže podle lékařského posudku dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil do 14 dnů výkon jiné pro něj vhodné práce nebo mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat či jejich náhrady nebo části do 15 dnů po termínu splatnosti, náleží tomuto zaměstnanci odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

Zaměstnavatel vyplatí odstupné v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy po skočení pracovního poměru. Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou dohodnout na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Jestliže zaměstnanec po skončení pracovního poměru koná práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, musí zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část, která se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání po uplynutí doby určené počtem násobků průměrných výdělků.

Odstupné pro zaměstnance znamená finanční kompenzaci za ztracené zaměstnání v situacích, kdy zaměstnanec přichází o práci bez vlastního přičinění.

1.3.9. Neplatné rozvázání pracovního poměru

Došlo-li k neplatnému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na výkonu dosavadní práce, pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy. Náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku až do doby, kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru nebo do doby, kdy zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci.

Došlo-li k neplatnému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance a oznámí-li zaměstnavatel zaměstnanci, že trvá na výkonu dosavadní práce, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo požadovat na něm náhradu škody, která mu tím vznikla.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru má zaměstnavatel i zaměstnanec právo uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

1.3.10. Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa

Pracovní poměr, který se zakládá jmenováním, může ukončit pouze osoba, která je příslušná ke jmenování. Vedoucího zaměstnance musí příslušná osoba z pracovního místa odvolat nebo se může vedoucí zaměstnanec tohoto místa vzdát. Odvolání vedoucího zaměstnance může u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, provádět výlučně statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, výlučně zaměstnavatel. Odvolání musí být písemné a doručeno druhému účastníku, jinak je neplatné. Výkon práce končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebylo-li určeno pozdější datum.

Pracovní poměr nekončí odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa (to neplatí, byli-li pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou). Zaměstnavatel musí zaměstnanci podat návrh na změnu dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou odpovídající práci. Nemá-li zaměstnavatel pro zaměstnance takovou práci nebo odmítne-li ji zaměstnanec, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a tím dán výpovědní důvod (nadbytečnost). Odstupné náleží zaměstnanci jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v důsledku organizační změny.

2. ANALÝZA PROBLÉMU A SOUČASNÉ SITUACE

2.1. Současná situace

Trh práce v současné době ovlivňuje stejně jako všechny ostatní oblasti finanční krize. Některé z kořenů finanční krize lze hledat již v 90. letech. Mezi hlavní příčiny můžeme zařadit dlouhodobě nízkou míru inflace, která zapříčinila nízkou úroveň zhodnocení kapitálu ve světě a obrovský objem volné likvidity. Z finančních aspektů finanční krizi ovlivnilo především poskytování úvěrů téměř komukoliv. Banky rezignovaly na bezpečnostní pravidla (laxní ověřování platební schopnosti žadatele o úvěr). Díky tomu dnes zaměstnavatelé, občané i státy žijí na dluh.

Je předčasné odhadovat, jak v příštím roce poroste tuzemské hospodářství a jak bude vypadat situace ve světě. Jisté však je to, že takový růst, jakého jsme byli svědky v uplynulých letech, se nedostaví. Česká ekonomika poroste, ale pomaleji. Ačkoliv se situace jeví jako vážná, není tak dramatická, jak na první pohled může vypadat. Je důležité, aby banky zaujaly realističtější postoj k poskytování finančních prostředků podnikatelům, což je klíčové pro překonání tohoto problematického období [17].

„Míra nezaměstnanosti v ČR v lednu vzrostla na 6,8 procenta, a byla tak nejvyšší za posledních 21 měsíců. Podniky prakticky nevyrábí, chybí jim zakázky a k tomu jim ještě banky v mnoha případech ztížily nebo úplně zastavily přístup k finančním zdrojům. Aby podniky přežily, musí výrazně redukovat své náklady, a to včetně krajního řešení, kterým je propouštění nadbytečných pracovníků. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 5,8 uchazeče.“²

V rámci úspory nákladů zaměstnavatelé nejdříve skončili poměry s agenturními pracovníky, brigádníky a nyní již přistupují k propouštění zaměstnanců s pracovní smlouvou.

Dalším logickým krokem je utlumení investic a zastavení růstu mezd. Nepřiměřený nárůst mezd si podniky momentálně nemohou dovolit. Zaměstnavatelé se snaží eliminovat mzdové náklady, nejen propouštěním, ale také snížením zaměstnaneckých benefitů.

² ČTK. [online] c2000-2008 [cit. 2009-03-04]. Dostupný z WWW: <<http://www.penize.cz/49204-nezamestnanost-byla-v-lednu-nejvyssi-za-21-mesicu-poroste-i-dale>>.

2.2. Analýza problému

Zaměstnavatel řeší v současné finanční krizi problém nedostatku práce pro své zaměstnance, hledá možnosti, jak vyřešit danou situaci podle ZP a s co nejnižšími náklady. Snaží se udržet si potřebnou míru pracovní síly pro případ, kdy by se situace na trhu zlepšila tak, aby nemusel odmítat zakázky, ale zároveň aby i při nedostatku práce nedosahoval příliš velkých ztrát.

Každý zaměstnavatel musí zvážit, zda je pro něj výhodnější udržet si zaměstnance v pracovním poměru, vyplácet jim mzdu, i když neodvádějí přiměřený pracovní výsledek nebo zda takové pracovní poměry ukončit.

2.3. Vymezení modelového zaměstnavatele

Protože malé a střední podniky zaměstnávají v ČR přes 60 % ekonomicky aktivních osob, pro účely rozboru nákladů jednotlivých variant budu modelovat na příkladu zaměstnavatele zaměstnávajícího 35 zaměstnanců a podnikající v oblasti průmyslu, který je finanční krizí jednou z nejvíce zasažených oblastí. Zaměstnavatel vyplácí zaměstnancům mzdu, nikoli plat.

„Malé a střední firmy bývají často vystaveny řadě tlaků a omezení, vyplývajících právě z jejich menší velikosti a omezených manévrovacích možností. Nemohou si dovolit mobilizovat všechny prostředky, které by potřebovaly k plnění svých úkolů a zvládnutí situací, v nichž se ocitají.

V porovnání s velkými podniky a společnostmi bývá pro atmosféru malých a středních podniků charakteristická větší přehlednost a otevřenost, průzračnost jejich vnitřního prostředí, povědomí zaměstnanců o vnitřním dění ve firmě, dalekosáhlejší sociální paměť, důslednější sociální kontrola, snadnější předpověditelnost chování lidí, neformální jednání a mnohdy i jistá familiárnost vztahů a forem vnitřních sociálních interakcí a komunikace.³“

Zaměstnavatel má 35 zaměstnanců v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou, přičemž v současnosti by potřeboval snížit jejich stav ideálně na 25 zaměstnanců. Chybí

³ BLÁHA, J., MATEICIUC, A., KAŇÁKOVÁ, Z. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Brno: Computer press., 2005. 284 s. ISBN 80-251-0374-9. str. 24-25.

mu pracovní náplň pro alespoň 10 zaměstnanců a vzhledem k předpokládanému vývoji ekonomiky se může brzy stát, že se situace ještě zhorší.

Na druhou stranu se právě tak může stát, že se situace na trhu zlepší a zaměstnavatel bude své dosavadní zaměstnance potřebovat. Určitě není nejvhodnější skončit pracovní poměry zaměstnanců, kteří znají chod firmy, jsou již zaškolení a mají zkušenosti v oboru a především s výrobou.

U zaměstnavatele nepůsobí v současné době odborová organizace.

3. VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ

Protože většinu zaměstnavatelů zajímá především finanční stránka jakéhokoliv navrženého řešení, rozhodla jsem se zabývat také kalkulací nákladů jednotlivých variant. A to nejen nákladů, které pro zaměstnavatele bude vybraná varianta znamenat, ale také nákladů, které v následujícím období díky navrženému řešení ušetří.

Kalkulaci nákladů vymezím z více úhlů pohledu. Protože podle výsledků strukturálních statistik na průměrnou mzdu u nás nedosahují ani 2/3 obyvatel, podívám se na kalkulaci také v případě minimální mzdy a mzdy modelového zaměstnavatele.

Minimální mzda podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů už od ledna 2007 činí 8.000,- Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu při 40 hodinovém pracovním týdnu.

Průměrnou hrubou nominální měsíční mzdu za rok 2008 stanovil Český statistický úřad na 23.542,- Kč. Jedná se o podíl mzdových prostředků (včetně příplatků přesčas, prémie, odměn, náhrad mzdy atd.) připadající na jednoho zaměstnance za měsíc, a to bez ohledu na to, je-li tímto zaměstnancem např. osoba s vysokoškolským vzděláním a odpovědností za fungování celé firmy nebo osoba pracující v téže firmě např. v dělnické profesi. [15]

Mzda modelového zaměstnavatele podnikajícího v oblasti průmyslu s 35 zaměstnanci činí 27.878,- Kč. Z toho základní mzda činí přibližně 17.000,- Kč, prémie 7.500,- Kč, náhrady mzdy 3.000,- Kč a příplatky za práci přesčas, noční práci, soboty, neděle a svátky 500,- Kč.

Do nákladů souvisejících s variantou nelze započítat pouze hrubou mzdu, ať už minimální, průměrnou nebo mzdu zaměstnavatele, ale všechny částky jsou navýšeny a počítány se sociálním a zdravotním pojištěním, které musí odvádět zaměstnavatel za zaměstnance. Počítám tedy s tzv. „superhrubou mzdou“.

3.1. Pracovní poměr založený pracovní smlouvou a odměny z dohody o pracovní činnosti

Zaměstnanci s pracovním poměrem musí se zaměstnavatelem uzavřít pracovní smlouvu, která musí obsahovat druh práce, který bude zaměstnanec vykonávat, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Pracovní smlouva musí být vyhotovena písemně a dále může obsahovat také informace např. o zkušební době, délce trvání pracovního poměru, konkurenční doložce aj.

Protože porovnávám, zda je pro zaměstnavatele výhodnější zaměstnat jednoho zaměstnance s pracovní smlouvou nebo dva na základě dohody o pracovní činnosti, uvádím pro představu o jednotlivých složkách mzdy výpočet čisté mzdy. Jedná se o zaměstnance, který má uzavřenou pracovní smlouvu a u zaměstnavatele podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků, kromě slevy na poplatníka neuplatňuje žádné jiné slevy a daňová zvýhodnění (manželka, děti, studenti aj.).

Hrubá mzda	27.878,-
Sociální pojištění zaměstnanec	1.813,-
Sociální pojištění zaměstnavatel	6.970,-
Zdravotní pojištění zaměstnanec	1.254,-
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	2.509,-
Superhrubá mzda	37.357,-
Zaokrouhlený základ daně	37.400,-
Daň podle § 16 ZDP	5.610,-
Sleva na dani podle § 35ba ZDP (sleva na poplatníka)	2.070,-
Daň po slevě	3.540,-
Čistá mzda	21.271,-

Tabulka 6: Výpočet mzdy zaměstnance s pracovní smlouvou (v Kč)

U zaměstnance, který by nepodepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů, výpočet mzdy vypadal stejně, pouze by neměl nárok na slevu na dani podle § 35ba ve výši 2.070,- Kč.

Výpočet odměny zaměstnance pracujícího na dohodu o pracovní činnosti je následující:

Měsíční odměna	13.939,-
Sociální pojištění zaměstnanec	906,-
Sociální pojištění zaměstnavatel	3.485,-
Zdravotní pojištění zaměstnanec	628,-
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	1.255,-
Superhrubá mzda	18.679,-
Zaokrouhlený základ daně	18.700,-
Daň podle § 16 ZDP	2.805,-
K výplatě	9.600,-

Tabulka 7: Výpočet mzdy zaměstnance s dohodou o pracovní činnosti (v Kč)

Na dohodu o pracovní činnosti často pracují zaměstnanci na tzv. „druhý pracovní poměr“ (i když se o pracovní poměr nejedná, jde pouze o pracovněprávní vztah) a „hlavní“ pracovní poměr mají u jiného zaměstnavatele, proto uvažují variantu, kdy zaměstnanec nemá podepsané prohlášení poplatníka daně z příjmů. Kdyby zaměstnanec podepsané prohlášení měl, změnil by se výpočet pouze o slevu na dani na poplatníka. Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby (tedy maximálně 20 hodin týdně) a podle toho byla také stanovena výše odměny (polovina průměrné hrubé mzdy modelového zaměstnavatele). Zaměstnanci nevzniká nárok na náhrady mzdy při překážkách v práci ani na jiné příplatky.

Uvažujeme-li, zda zaměstnat jednoho zaměstnance na pracovní smlouvu s týdenním pracovním úvazkem 40 hodin nebo dva zaměstnance na dohodu o pracovní činnosti s týdenní pracovní dobou 20 hodin, jak je podle výše uvedených výpočtů zřejmé, pro zaměstnavatele jsou obě varianty nákladově stejně výhodné. Dalo by se dokonce říci, že pro zaměstnavatele bude výhodnější varianta s jedním zaměstnancem na pracovní smlouvu, neboť nemusí vést ve své personalistice informace o dvou zaměstnancích, bude vypočítávat mzdu pouze jedenkrát aj. To však platí pouze do doby, kdy by chtěl s některým z těchto zaměstnanců skončit pracovní poměr nebo pracovněprávní vztah. Poté jsou výhodnější zaměstnanci zaměstnaní na základě dohody o pracovní činnosti,

protože mají kratší výpovědní dobu a nenáleží jim odstupné ve výši trojnásobku měsíčního výdělku, pokud kolektivní smlouva nestanoví jinak.

3.2. Omezení práce přesčas

Omezení práce přesčas je prvním logickým krokem při nedostatku práce. Přesčas není součástí týdenní PD a jde o práci nad rámec rozvrhu pracovních směn, zaměstnanci nevznikají žádné práva v podobě náhrady mzdy.

Může se také jednoduše stát, že odběratel zruší nečekaně zaměstnavateli některé objednávky. Zaměstnavatel poté může mít pro některé zaměstnance stále dost práce i s přesčasy a pro některé naopak práce nedostatek. Zaměstnavatel tedy musí zvážit, zda by pro něj nebylo výhodnější převést zaměstnance, pro které má nedostatek práce na jiný druh práce (s převedením musí zaměstnanec souhlasit) a snížit tímto opatřením proplácení přesčasů u první skupiny zaměstnanců.

Je nutné samozřejmě propočítat náklady, zda by při převedení zaměstnanců nebyly například náklady na zaškolení a kvalifikování zaměstnanců vyšší než proplácené přesčasy.

3.3. Zkrácení pracovní doby

Zaměstnanci obvykle mají v pracovní smlouvě sjednanou délku pracovní doby na 40 hodin týdně. Ke změně pracovní smlouvy může dojít pouze dohodou obou stran (tedy zaměstnance i zaměstnavatele). Touto dohodou nejčastěji bývá dodatek pracovní smlouvy, ve kterém lze stanovit, že se PD zkracuje na nižší počet hodin. Dodatek musí být vyhotoven písemně a musí jej podepsat obě strany. Sjedná-li zaměstnanec a zaměstnavatel kratší PD, náleží zaměstnanci mzda nebo plat odpovídající této kratší PD. Tato varianta je bezpochyby výhodná, neboť se zaměstnavatel nezbavuje zaměstnanců natrvalo a v případě, že se situace na trhu zlepší a odbyt nabízených výrobků či služeb se zvýší, může zaměstnavatel novým dodatkem smlouvy PD opět prodloužit. Ušetří tím čas i peníze, které by musel investovat do hledání nových zaměstnanců, jejich příjmu, zaškolení atp. Zaměstnavatel má také možnost vyhotovit dodatek pracovní smlouvy

s platností na dobu určitou, může v něm stanovit, například že PD se zkracuje ze 40 hodin týdně na 30 na období tří měsíců.

Podnikatel sice nemá práci pro 10 pracovníků, ale v případě snížení počtu hodin pracovního týdne by se opatření dotklo všech zaměstnanců. Snížíme-li 35 zaměstnancům délku pracovního týdne ze 40 na 30 hodin, snížíme týdenní časový fond o 350 hodin.

Nákladnost této varianty je relativně nízká, musíme počítat pouze s náklady na vyhotovení dodatků pracovních smluv pro všechny zaměstnance, tedy s prací pro personalistu, eventuálně mzdovou účetní navíc.

Varianta	Ušetřené měsíční náklady na jednoho zaměstnance
Minimální mzda	0,- Kč
Průměrná mzda	7.887,- Kč
Mzda zaměstnavatele	9.340,- Kč

Tabulka 8: Zkrácení pracovní doby

U minimální mzdy zaměstnavatel neušetří u této možnosti žádné finanční prostředky, neboť minimální mzda musí činit vždy 8.000 Kč měsíčně a nemá na ni vliv, zda se jedná o 40 hodinový nebo jiný pracovní týden.

Při zkrácení PD by se zaměstnavatel mohl dostat do situace, kdy se dění na trhu obrátí a on bude své zaměstnance rychle potřebovat. Mohlo by se díky tomu stát, že zaměstnanci snadno přesáhnou stanovený 30 hodinový pracovní týden a zaměstnavatel bude nucen vyplácet příplatky za práci přesčas, který činí 25 % průměrného výdělku. V takovém případě by se zaměstnavateli mohla tato varianta prodražit.

Pokud by došlo k přesčasům, má zaměstnavatel možnost domluvit si se zaměstnanci místo vyplácení přesčasů na poskytnutí náhradního volna. Náhradní volno musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo jinak náleží zaměstnanci příplatek za přesčas.

3.4. Pracovní pohotovost

Pokud by zaměstnavatel snížil počet hodin pracovního týdne nebo z důvodů omezeného odbytu výrobků nebo poptávce po službách zaměstnavatele neměl potřebnou pracovní sílu a došlo by k zvýšené poptávce po jeho výrobcích či službách, může zaměstnavatel zavést pro své zaměstnance také pracovní pohotovost. Pokud jde o nákladnost této varianty, zaměstnavatel musí vyplácet nejméně 10 % z průměrného výdělku, v případě, že dojde k výkonu práce v době pracovní pohotovosti, nenáleží již zaměstnanci 10 % odměna, ale mzda nebo plat za tuto práci.

Na pracovní pohotovosti se musí zaměstnanec a zaměstnavatel spolu dohodnout. Kolektivní smlouva může určit i vyšší odměnu než 10 % z průměrného výdělku.

Varianta	Náklady na jednoho zaměstnance
Minimální mzda	1.072,- Kč
Průměrná mzda	3.155,- Kč
Mzda zaměstnavatele	3.736,- Kč

Tabulka 9: Pracovní pohotovost

3.5. Konto pracovní doby

Konto pracovní doby obsahuje ZP relativně nově a tak se stále setkáváme s nejednoznačností výkladu. Umožňuje zaměstnavateli relativně pružně reagovat v závislosti na počtu zakázek na měnící se potřebu práce. ZP stanoví, že zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci stálou mzdu, ale přiděluje mu práci v objemu, který odpovídá jeho aktuální potřebě. Zaměstnavatel tak není nucen dodržovat stálé rozvržení PD bez ohledu na to, zda má práce nedostatek nebo naopak přebytek.

Pro zavedení konta PD musí zaměstnavatel upravit jeho regulaci ve vnitřním předpisu nebo v rámci kolektivní smlouvy. Dále je zaměstnavatel nucen stanovit délku tzv. vyrovnávacího období, což je období, po jehož skončení se srovnává rozdíl mezi stanovenou týdenní PD a skutečně odpracovanou PD. Délka vyrovnávacího období nesmí přesáhnout 26 týdnů, kolektivní smlouva může období prodloužit až na 52 týdnů po sobě jdoucích. Samozřejmě si zaměstnavatel může zvolit i libovolně kratší období.

K využití konta PD je zapotřebí souhlas zaměstnanců, jichž se bude tato změna týkat. Tento souhlas může být vyjádřen například formou ujednání v pracovní smlouvě, dodatku pracovní smlouvy, zvláštní dohodou o kontu PD.

Zaměstnavatel je povinen vést účet pracovní doby zaměstnance, na kterém se vykazuje rozsah úvazku zaměstnance, rozvrh PD na jednotlivé dny včetně začátku a konce směny (harmonogram směn) a skutečně odpracovanou PD v jednotlivých dnech a za týden (kde musí zaměstnavatel evidovat také práci přesčas, noční práci a práci v době pracovní pohotovosti). Rozvrh musí být vypracován předem na celé období konta PD a zaměstnanci s ním musejí být včas seznámeni. Změny v daném rozvrhu je možné činit jen za určitých podmínek. Zaměstnanec je povinen dostavit se na pracoviště vždy v souladu s předepsaným harmonogramem směn. Dle názorů s kterými jsem se setkala v praxi u zaměstnavatele, jak dlouho na pracovišti setrvá, se bude odvíjet od momentální potřeby zaměstnavatele, pokud dojde práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, dostane instrukce, aby z pracoviště odešel. V případě, že bude během jeho směny jeho pracovní síla opět potřeba, bude znovu povolán na pracoviště a může mu být nařízena i práce přesčas. Při uplatnění konta PD se prací přesčas rozumí práce konaná nad stanovenou týdenní PD, která je násobkem stanovené týdenní PD a počtu týdnů vyrovnávacího období. Délka směny při uplatnění konta pracovní doby však nesmí přesáhnout 12 hodin.

Dále zaměstnavatel vede účet mzdy zaměstnance, kde eviduje stálou mzdu, která zaměstnanci náleží ve vyrovnávacím období za jednotlivé měsíce a která nesmí být nižší než 80 % průměrného výdělku, a dosaženou mzdu za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo. Jestliže po uplynutí vyrovnávacího období souhrn práva na dosaženou mzdu je vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen vzniklý rozdíl doplatit, případně proplatit práci přesčas. V případě, že zaměstnanci odpracují méně, než odpovídá výši stálé mzdy, zaměstnavatel nemá nárok na vrácení případného rozdílu.

Náklady na tuto variantu budou pouze ve formě mzdy personalisty, který bude muset zajistit potřebný souhlas zaměstnanců, vyhotovit pro ně např. dodatky pracovních smluv, vést účet mzdy zaměstnance a odpovídající evidenci. Ušetřené náklady uvažují v případě vyplácení 80 % průměrného výdělku, tedy zaměstnavatel ušetří 20 %

měsíčních mzdových nákladů. Konto PD je bezpochyby administrativně náročnou záležitostí.

Varianta	Ušetřené měsíční náklady na jednoho zaměstnance
Minimální mzda	0,- Kč
Průměrná mzda	6.309,- Kč
Mzda zaměstnavatele	7.472,- Kč

Tabulka 10: Konto pracovní doby

3.6.Čerpání dovolené

Krátkodobý nedostatek zakázek může zaměstnavatel řešit nařízením dovolené zaměstnancům. Podle zákoníku práce dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené, přičemž při stanovení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a oprávněným zájmům zaměstnance.

Zaměstnavatel může také určit z provozních důvodů hromadné čerpání dovolené, to však nesmí přesáhnout 2 týdny.

Je zřejmé, že tato alternativa lze využít pouze v krátkodobém horizontu. Zaměstnavatel neušetří žádné náklady na zaměstnance, pouze využije toho, že nemá aktuálně dostatek práce, náhradu za dovolenou by zaměstnancům musel během roku stejně vyplatit, a v případě lepší hospodářské situace by mohli zaměstnanci čerpající dovolenou zaměstnavateli chybět.

3.7.Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Má-li zaměstnavatel omezený odbyt výrobků nebo poptávku po jeho službách, může zaměstnancům vyplácet náhradu mzdy, která však musí činit nejméně 60 % průměrného výsledku po dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Zaměstnavatel, u něhož odborová organizace nepůsobí, má právo podat návrh příslušnému úřadu práce, aby rozhodl. Jestliže úřad práce rozhodne, že jsou dány důvody pro vyplácení náhrady ve výši 60 % průměrného výdělku, může zaměstnavatel vyplácet náhradu po dobu

určenou úřadem práce, nejdéle však po dobu jednoho roku. Úřad práce může zaměstnavateli oznámit, aby zřídil odborovou organizaci a ta rozhodla o možnosti vyplácení náhrad mzdy.

Odborové organizace vznikají na základě zákona č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů. Vznikem odborové organizace vznikají zaměstnavateli povinnosti, a to především informování a projednávání.

Za informování se považuje poskytování údajů, z kterých je možné zjistit stav skutečností, popřípadě k nim zaujmout stanovisko. Povinností zaměstnavatele je poskytnutí informací s dostatečným předstihem a způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit. Informovat zaměstnance musí zaměstnavatel především o ekonomické a finanční situaci, o činnosti zaměstnavatele, právním postavení a jeho změnách, základních otázkách pracovních podmínek, o rovném zacházení se zaměstnanci, zamezení diskriminace, nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

Zaměstnavatel se zaměstnanci projednává především pravděpodobný hospodářský vývoj, zamýšlené strukturální změny, opatření ovlivňující zaměstnanost, hromadné propouštění, stav a strukturu zaměstnanců, vývoj zaměstnanosti, bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Varianta	Ušetřené měsíční náklady na jednoho zaměstnance
Minimální mzda	0,- Kč
Průměrná mzda	12.619,- Kč
Mzda zaměstnavatele	14.944,- Kč

Tabulka 11: Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Náklady na tuto variantu jsou poměrně vysoké a situaci nijak neřeší. Toto řešení je vhodné pro dočasné a krátkodobé řešení situace. Dlouhodobě se stává pro podnikatele situace neúnosná, neboť v případě, kdy zaměstnavatel nemá odbyt svých výrobků či služeb, nevytváří zisk a dříve nebo později se mu nedostává finančních prostředků na výplatu mezd.

Uvedená varianta se může uvažovat v případě, kdy zaměstnavatel ví, že se jedná o krátkodobý stav a má například uzavřené smlouvy s odběrateli do budoucna, tudíž očekává opět nárůst odbytu svých výrobků či služeb.

3.8.Školení s podporou Ministerstva práce a sociálních věcí a Evropského sociálního fondu

Šanci, jak získat alespoň část peněz na překlenutí současné hospodářské krize, nabízí projekty MPSV za pomoci dotací Evropského sociálního fondu. Projekty směřují ke zmírnění dopadů ekonomické krize a udržení zaměstnanosti i v období poklesu výroby a odbytu. Přispějí k odbornému rozvoji zaměstnanců, zvýšení kvality vzdělávání a současně k udržitelnosti pracovních míst. Projekty nesou jména „Školení je šance“ a „Vzdělávejte se!“ a je možno z nich získat finanční prostředky nejen na školení zaměstnanců, ale také na náhradu mzdových nákladů zaměstnanců po dobu jejich účasti na školení.

Náhrada mzdových nákladů může dosahovat až trojnásobku minimální mzdy a 100 % úhrady nákladů. Záleží nejen na velikosti zaměstnavatele, ale také na obecnosti a využitelnosti vzdělávání. Vyšší podporu získají menší zaměstnavatelé, kteří budou své zaměstnance školit na obecnější úrovni a bude-li možné uplatnit tyto vědomosti například i při jiné práci nebo u jiného zaměstnavatele. I přesto však mohou i velké podniky získat až 60% podporu na vzdělávání, u zaměstnanců se zdravotním postižením až 70%.

O příspěvek si mohou zažádat zaměstnavatele, kteří museli přistoupit k omezení výroby ve svých provozech a jejichž zaměstnancům náleží snížená náhrada mzdy podle ZP, případně i zaměstnavatelé, kteří zatím vyplácení těchto náhrad neaplikují.

Vzdělávací kurzy si musí zaměstnavatel zajistit sám, finanční příspěvek na úhradu nákladů pak získá od úřadu práce. Není důležité, zda se bude jednat o rekvalifikační kurzy zaměřené například na svářeni, ovládání vysokozdvížných vozíků, programování nebo jazykové či manažerské kurzy.

Zaměstnavatel, který omezí výrobu (zaměstnanci mají nařízenou práci například pondělí až čtvrtek), může využít volný čas k dalšímu vzdělávání. Zaměstnanci nemusí zůstat jeden nebo více dnů doma s 60% náhradou, úřad práce zajistí celou náhradu

jejich mzdy a nově nabyté vědomosti a zkušenosti mohou využít nejen v současném zaměstnání, ale pokud by došlo ke skončení pracovního poměru také při hledání nového pracovního místa. Navíc po odeznění hospodářské krize zaměstnavatel může díky vzdělanějším zaměstnancům získat konkurenční výhodu oproti zaměstnavatelům, kteří této šance nevyužijí.

3.9.Skončení pracovního poměru nadbytečných zaměstnanců

Při skončení pracovních poměrů výpovědí nebo dohodou z důvodu nadbytečnosti zaměstnanec náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnavatel musí o této věci vydat rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců.

K rozvázání pracovních poměrů by měl zaměstnavatel přistoupit až jako k poslednímu kroku, kdy již není reálné udržení kvalifikovaných a zkušených zaměstnanců. Redukce zaměstnanců totiž může způsobit oslabení konkurenceschopnosti na trhu v případě, kdy se situace obrátí k pozitivnímu ekonomickému a hospodářskému vývoji.

3.9.1. Výpověď

Dá-li zaměstnavatel výpověď zaměstnanci z důvodu nadbytečnosti, musí dodržet dvouměsíční výpovědní lhůtu a vyplatit nejméně trojnásobek průměrné hrubé měsíční mzdy jako odstupné.

Průměrná hrubá měsíční mzda se vypočítá jako průměrná hodinová sazba krát týdenní pracovní doba krát koeficient průměrného počtu týdnů připadající na jeden měsíc v průměrném roce.

Koeficient průměrného počtu týdnů připadající na jeden měsíc v roce se odvodí od průměrného počtu dnů v roce, který s přihlédnutím k přestupným rokům činí 365,25 dne. Průměrný rok má potom 52,1785 týdnů (365,25/7) a průměrný měsíc 4,348 týdne (52,1785/12).

Výpočet odstupného u zaměstnavatele, u něhož zaměstnanec dosahuje průměrné hodinové sazby 160,29 Kč, bude vypadat takto:

$160,29 * 40 * 4,348 = 27.878,-$ Kč měsíční odstupné

27.878 * 3 = 83.634,- Kč tříměsíční odstupné

Varianta	Náklady na jednoho zaměstnance	Ušetřené měsíční náklady na jednoho zaměstnance
Minimální mzda	24.000,- Kč	10.720,- Kč
Průměrná mzda	70.626,- Kč	31.546,- Kč
Mzda zaměstnavatele	83.634,- Kč	37.357,- Kč

Tabulka 12: Výpověď

Jak je zřejmé z výše uvedené tabulky, tato varianta je nákladově velmi náročná. Je zapotřebí mít dostatek likvidních prostředků pro výplatu tříměsíčního odstupného. Navíc ušetřené náklady se zaměstnavateli vrátí až po třech měsících. Výhodou pro zaměstnavatele je, že z odstupného se již neodvádí sociální a zdravotní pojištění, čímž ušetří část nákladů. Pokud je stanovena dvouměsíční výpovědní lhůta a bude se vyplácet tříměsíční odstupné, zaměstnavatel vynaloží na nepotřebné zaměstnance pětíměsíční mzdové náklady. Náklady mohou být ještě mnohem vyšší, protože uvažují základní nejnižší vyplácené odstupné (tříměsíční). U vedoucích pozic nebo v kolektivní smlouvě však může být stanoveno odstupné i vyšší.

3.9.2. Hromadné propouštění

Dá-li zaměstnavatel v období 30 dnů výpověď 10 a více zaměstnancům, jedná se již o hromadné propouštění. Při hromadném propouštění musí zaměstnavatel upozornit na svůj záměr odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců a příslušný úřad práce. Bereme-li v úvahu, že se jedná o zaměstnavatele zaměstnávajícího 35 zaměstnanců, mohlo by pro něj být vyplácení trojnásobku průměrné mzdy 10 zaměstnancům likvidační, v lepším případě nebude pouze schopen dostát všem současným závazkům z důvodu nedostatku likvidních prostředků, což může vést k dalším problémům a především poškození jeho jména na trhu.

Výhodou hromadného propouštění proti výpovědi dávané jednotlivcům je, že zaměstnavatel využije administrativně jednotné řešení, čímž ušetří náklady a pracovní poměry mohou skončit už 30 dnů od doručení písemné zprávy o propouštění

příslušnému úřadu práce. Navíc zaměstnanec může prohlásit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá a tím skončit pracovní poměr ihned.

3.9.3. Dohoda

Pro zaměstnavatele by bylo výhodnější s nadbytečnými zaměstnanci uzavřít dohodu o skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti, neboť pracovní poměr poté končí sjednaným dnem. Musí sice také vyplatit nejméně tříměsíční odstupné, ale na rozdíl od výpovědi, kde je stanovena nejméně 2 měsíční výpovědní lhůta, může pracovní poměr skončit dříve a zaměstnavatel tak ušetří náklady na mzdy, které by musel vyplácet zaměstnanci po dobu trvání výpovědní lhůty.

Pro zaměstnavatele je tato alternativa levnější a výhodnější než výpověď z pracovního poměru. Výše nákladů vynaložených na variantu (výše odstupného) i ušetřených je stejná jako u výpovědi.

3.9.4. Skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti

Zaměstnává-li podnikatel zaměstnance na dohodu o pracovní činnosti, bylo by nejvýhodnější variantou propustit nejdříve tyto zaměstnance, neboť dohoda o pracovní činnosti může být zrušena dohodou ke sjednanému dni nebo jednostranně z jakéhokoli důvodu s pouze 15 denní výpovědní lhůtou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být sjednáno pouze pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Je-li dohoda o pracovní činnosti zrušena jednostranně z jakéhokoli důvodu, zaměstnanec nemá nárok na odstupné (nestanoví-li kolektivní smlouva opak), což je pro zaměstnavatele optimální.

Pro výpočet ušetřených měsíčních nákladů předpokládám uzavření dohody na maximální možný úvazek, polovinu průměrného pracovního týdne a tedy i náklady činí polovinu z uvažovaných mezd.

Varianta	Ušetřené měsíční náklady na jednoho zaměstnance
Minimální mzda	5.360,- Kč
Průměrná mzda	15.774,- Kč
Mzda zaměstnavatele	18.679,- Kč

Tabulka 13: Zrušení dohody o pracovní činnosti

3.9.1. Gender a zákaz diskriminace

Při ukončování pracovních poměrů zaměstnanců by měl zaměstnavatel věnovat zvýšenou pozornost skladbě zaměstnanců, aby nediskriminoval muže nebo ženy. Zákaz diskriminace stanovuje nejen antidiskriminační zákon, ale také zákoník práce. Ten zaměstnavateli ukládá rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde např. o pracovní podmínky, odměňování za práci a o příležitost dosáhnout funkčního postupu.

Gender je někdy také nazýván sociálním pohlavím. Na rozdíl od pojmu pohlaví, který je chápán výhradně v biologickém smyslu, označuje pojem gender kulturní charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví a odkazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami. Tyto role se časem mění a výrazně liší podle kultury národa a historické etapy vývoje společnosti. Nejsou tedy přirozeným, daným rozdílem mezi muži a ženami, ale dočasným vývojovým stupněm sociálních vztahů.

Důkazní břemeno má soud ve věcech pracovních skutečností tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví (a dalších diskriminačních důvodů) za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. V případech, kdy se jedna strana domnívá, že byla poškozena v důsledku nedodržení principu rovného zacházení, a kde existuje diskriminační pře, je na obžalovaném, aby dokázal, že tento princip porušen nebyl [16]. Je tedy na zaměstnavateli, aby prokázal, že se diskriminace nedopustil. Jednodušší je dodržovat rovné příležitosti, než později prokazovat, že neměl v úmyslu diskriminovat některou ze skupin.

4. ZÁVĚR

Z návrhů popsaných v praktické části mé práce vyplývá, že nejdražší variantou je skončení pracovního poměru s nadbytečnými zaměstnanci výpovědí, avšak také náklady ušetřené v následujících obdobích jsou nejvyšší. Skončení pracovního poměru dohodou je výhodnější, protože pracovní poměr skončí k dohodnutému termínu a zaměstnavatel tak ušetří část mzdových nákladů. Dle mého názoru by však tato varianta měla být poslední uvažovanou a realizovanou, neboť jde o radikální řešení, které již nebude možné vzít zpět na rozdíl od ostatních nabídnutých řešení. Zaměstnavatel by se navíc mohl po zlepšení situace na trhu dostat do konkurenční nevýhody díky nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců a času strávenému hledáním nových zaměstnanců.

Při srovnávání zda je výhodnější zaměstnat jednoho zaměstnance s pracovní smlouvou nebo dva na základě dohody o pracovní činnosti, jsem po provedení výpočtů čistých mezd došla k závěru, že obě varianty vycházejí pro zaměstnavatele stejně výhodně. Zaměstnanci s dohodou o pracovní činnosti se pro zaměstnavatele stanou výhodnější až v případě, kdy by s nimi zaměstnavatel chtěl skončit pracovní poměr, neboť jim nenáleží odstupné a výpovědní lhůta činí pouze 15 dní.

Za přijatelné řešení považuji zavedení konta pracovní doby. Administrativní náležitosti týkající se konta pracovní doby jsou náročné, ať již jde o sestavení harmonogramu směn nebo vedení účtu mezd zaměstnanců, ale náklady na realizaci zaměstnavatele nijak významně neohrozí. Na konci vyrovnávacího období se sice zaměstnavatel může dostat do situace, kdy bude muset zaměstnancům vyplácet rozdíl převyšující stálou mzdu, ale pečlivou evidencí a sledováním účtů zaměstnancům si může zaměstnavatel pro tuto situaci vytvořit dopředu dostatečnou finanční rezervu.

Zkrácení pracovní doby považuji za jedno z nejvýhodnějších řešení. Zaměstnavatele nijak finančně nezatíží, naopak v poměru nákladů vynaložených na tuto alternativu a ušetřených nákladů jej považuji za nejpříznivější. Zaměstnavatel se může rozhodnout, zda pracovní dobu zkrátí trvale nebo dočasně, a i v případě, že by se rozhodl pro trvalé zkrácení, může dalším dodatkem smlouvy pracovní dobu opět prodloužit. Stejně tak se

mi jako velmi výhodné jeví možnost využití projektů Ministerstva práce a sociálních věcí, s jejichž pomocí lze bojovat proti nedostatku práce školením zaměstnanců. Obzvláště pak dostane-li se zaměstnavateli od státu náhrada ve výši 80 – 100 % nejen mzdových nákladů zaměstnance, ale také nákladů spojených se školením zaměstnanců.

Za nevýhodná a dlouhodobě neudržitelná řešení považuji čerpání dovolené, vyplácení příplatků za pracovní pohotovost pro všechny zaměstnance a také výplatu náhrad za překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Cílem této práce bylo zaměstnavateli, který v současné hospodářské krizi, čelí nedostatku práce pro své zaměstnance navrhnout řešení za pomoci změn a skončení pracovního poměru. Dle mého názoru byl cíl práce splněn, neboť tato práce může posloužit jako příručka pro zaměstnavatele, kteří řeší závažnou situaci s nadbytečnými zaměstnanci. Jsou zde nastíněny nejdůležitější změny a skončení pracovního poměru včetně kalkulace nákladů na jednotlivé varianty, což může být rozhodujícím faktorem při uvažování o aplikaci jednotlivých řešení.

5. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie

- [1] ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2007. 789 s. ISBN 80-247-1407-8 .
- [2] BLÁHA, J., MATEICIUC, A., KAŇÁKOVÁ, Z. *Personalistika pro malé a střední firmy*. 1. vyd. Brno: Computer press, 2005. 284 s. ISBN 80-251-0374-9.
- [3] JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2009: S výkladem*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2009. 96 s. ISBN 978-80-247-3019-6.
- [4] KOUBEK, J. *Personální práce v malých a středních firmách*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2007. 261 s. ISBN 978-80-247-2202-3.

Zákony a nařízení vlády

- [5] Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., *o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů*
- [6] Zákon č. 1/1992 Sb., *o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku*
- [7] Zákon č. 99/1963 Sb., *občanský soudní řád*
- [8] Zákon č. 187/2006 Sb., *o nemocenském pojištění*
- [9] Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*
- [10] Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*
- [11] Zákon č. 586/1992 Sb., *o daních z příjmů*
- [12] Zákon č. 589/1992 Sb., *o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti*
- [13] Zákon č. 592/1992 Sb., *o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění*

Internetové zdroje

- [14] ČTK. [online] c2000-2008 [cit. 2009-03-04]. Dostupný z WWW: <<http://www.penize.cz/49204-nezamestnanost-byla-v-lednu-nejvyssi-za-21-mesicu-poroste-i-dale>>.

- [15] ČSÚ. [online] 2009 [cit. 2009-04-21]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/75710042BC82>>.
- [16] ČSÚ. [online] 2009 [cit. 2009-04-29]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy>.
- [17] HK ČR. [online] c2006 [cit. 2009-04-22]. Dostupný z WWW: <http://www.hkcr.cz/hk-cr/hlavni-zpravy/art_26974/tuzemske-firmy-citi-dopad-financni-krize-a-trati-na-ni-miliony-korun.aspx>.
- [18] Vzory smluv ke stažení. [online] 2009 [cit. 2009-04-23]. Dostupný z WWW: <http://www.smlouvy.net23.net/index.php?option=com_content&task=view&id=392&Itemid=33>.

6. SEZNAM TABULEK

<i>Tabulka 1: Týdenní PD</i>	13
<i>Tabulka 2: Rozvržení PD</i>	14
<i>Tabulka 3: Příplatky ke mzdě</i>	16
<i>Tabulka 4: Příplatky k platu</i>	17
<i>Tabulka 5: Překážky v práci</i>	20
<i>Tabulka 6: Výpočet mzdy zaměstnance s pracovní smlouvou (v Kč)</i>	35
<i>Tabulka 7: Výpočet mzdy zaměstnance s dohodou o pracovní činnosti (v Kč)</i>	36
<i>Tabulka 8: Zkrácení pracovní doby</i>	38
<i>Tabulka 9: Pracovní pohotovost</i>	39
<i>Tabulka 10: Konto pracovní doby</i>	41
<i>Tabulka 11: Překážky v práci na straně zaměstnavatele</i>	42
<i>Tabulka 12: Výpověď</i>	45
<i>Tabulka 13: Zrušení dohody o pracovní činnosti</i>	47

7. SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

PD – pracovní doba

ZDP – zákon o daních z příjmů

ZP – zákoník práce

8. PŘÍLOHY

Příloha 1: Dodatek pracovní smlouvy

Příloha 2: Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Příloha 3: Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnance

Příloha 4: Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem

Příloha 5: Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Příloha 6: Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Příloha 7: Žádost zaměstnance o převedení dovolené k jinému zaměstnavateli

Příloha 8: Potvrzení o zaměstnání (Zápočtový list)

Příloha 9: Zpráva o hromadném propouštění úřadu práce

Příloha 10: Projekty „Školení je šance“ a „Vzdělávejte se“

Dodatek č. ... pracovní smlouvy

mezi

- 1. zaměstnavatelem**
se sídlem
a provozovnou
IČ
(dále také jen „zaměstnavatel“)

a

- 2. panem/paní**
datum narození
bydliště
(dále jen „zaměstnanec“)

(společně také „smluvní strany“)

I.

Změna pracovní smlouvy

1. Smluvní strany se dohodly na doplnění pracovní smlouvy uzavřené dne a to tak, že se tato pracovní smlouva mění v bodě č. níže uvedeným způsobem.
2. Zaměstnanec a zaměstnavatel se dohodli na změně délky pracovní doby zaměstnance ze 40 hodin týdně na 30 hodin týdně, a to s účinností ode dne Ostatní ujednání pracovní smlouvy zůstávají beze změn.

II.

Závěrečná ustanovení

1. Není-li v tomto dodatku stanoveno jinak, řídí se práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele pracovní smlouvou, vnitřními předpisy zaměstnavatele, zákonem práce a souvisejícími právními předpisy.
2. Tento dodatek byl sepsán ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a jedno zaměstnavatel.

V Brně dne

.....
zaměstnavatel

.....
zaměstnanec

Dohoda o rozvázání pracovního poměru
dle § 49 zákoníku práce

zaměstnavatel :
se sídlem :
zastoupený :

a

zaměstnanec :
narozen :
bytem :
číslo OP :

se dohodli ve smyslu ustanovení § 49 zákoníku práce, že pracovní poměr
zaměstnance založený pracovní smlouvou ze dne
skončí dnem

Důvodem rozvázání pracovního poměru je :.....
.....
.....

Tato dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal
zaměstnavatel a druhé zaměstnanec.

V dne

.....
Zaměstnavatel

.....
zaměstnanec

Příloha 3

**Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnance
ve smyslu § 50 zákoníku práce**

zaměstnavatel
se sídlem
a provozovnou
IČ

Podle § 50 zákoníku práce dávám výpověď z pracovního poměru založeného pracovní smlouvou ze dne ke dni,
takže pracovní poměr končí dnem a to z těchto důvodů:
.....
(důvod nemusí být uveden)

V dne

pan/paní
datum narození
bydliště
(dále jen „zaměstnanec“)

.....
zaměstnanec

Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel (název a adresa)
Pan – paní – slečna
bytem

Věc

Výpověď z pracovního poměru podle § 52 odst. 1 písm. zákoníku práce

Oznamujeme Vám, že Vám dáváme výpověď z pracovního poměru založeného pracovní smlouvou ze dne, a to z těchto důvodů:

.....
.....
.....

Výpovědní doba činí dva měsíce a počíná dnem, takže Váš pracovní poměr skončí dnem Protože jde o výpověď z organizačních důvodů, přísluší Vám zákonné odstupné, které Vám bude vyplaceno současně se mzdou za měsíc

Ke konci výpovědní doby Vám vznikl nárok na dovolenou v délce dnů, z nichž jste vyčerpal(a) dnů. Zbývající část nastupte dnem - za zbývající část Vám bude proplacena její náhrada.

Žádáme Vás, abyste se dostavil(a) nejpozději do do personálního útvaru případně jinam) k vyřízení potřebných náležitostí.

V dne

.....
podpis oprávněného vedoucího nebo
majitele firmy, razítko

Příloha 5

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnavatel:
.....

Oznamuji Vám, že podle ustanovení § 56 zákoníku práce s Vámi ruším okamžitě k dnešnímu dni pracovní poměr uzavřený pracovní smlouvou ze dne, a to z těchto důvodů:
.....
.....

Výplatu náhrady mzdy za dobu výpovědní lhůty očekávám současně s výplatou mzdy za měsíc

V dne

.....
jméno a adresa zaměstnance

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Zaměstnavatel :

Pan - paní :
bytem :

Oznamujeme Vám, že podle ustanovení § 55 zákoníku práce s Vámi rušíme k dnešnímu dni pracovní poměr uzavřený pracovní smlouvou ze dne

Důvodem zrušení pracovního poměru je

Žádáme Vás, abyste se dostavil(a)
k vyřízení potřebných formalit a současně vrátil(a)
.....
(např. zapůjčené ochranné pomůcky, pracovní nářadí).

V dne

.....

podpis zaměstnavatele
(jeho statutárního orgánu)

Příloha 7

Žádost zaměstnance o převedení dovolené k jinému zaměstnavateli
(podle § 221 zákoníku práce)

Zaměstnavatel (název a adresa).....

Věc:

Převedení dovolené

Protože můj pracovní poměr skončí dnem a k tomuto datu nemám vybranou část své dovolené v délce (týdnů, dnů), žádám o převedení této části dovolené na nového zaměstnavatele, kterým je(název a adresa).

Důvodem mé žádosti je.....
.....

Věřím, že mé žádosti vyhovíte a dohodnete se s novým zaměstnavatelem na způsobu úhrady náhrady mzdy za příslušnou část mé dovolené.

V dne

.....
zaměstnanec
(podpis, jméno a adresa)

Potvrzení o zaměstnání (zápočtový list)
(podle § 313 ZP)

Zaměstnavatel (název a adresa)

1. Potvrzujeme, že pan – paní (jméno, adresa, č. OP)

.....

.....

byl u nás zaměstnán od do jako

..... Zaměstnanec dosáhl této kvalifikace

..... (dosažené vzdělání a
doba odborné praxe včetně oboru, ve kterém byla dosažena).

2. Ke dni rozvázání pracovního poměru mu bylo započteno pro účely nemocenského
pojištění jako doba zaměstnání celkem roků a

..... měsíců.

Zápočet předchozích dob pracovní neschopnosti (neuvádějí se pracovní neschopnosti
pro úraz, nemoc z povolání nebo nařízenou karanténu) v posledním roce před
skončením pracovního poměru:

pracovní neschopnost od do

pracovní neschopnost od do atd.

3. Údaje o průměrném výdělku (uvede se výše a způsob výpočtu průměrného výdělku
zaměstnance ke dni rozvázání pracovního poměru).....

.....

4. Údaje o srážkách ze mzdy.....

.....

(uvede se druh a výše srážek, které prováděl zaměstnavatel, jejich pořadí a výše dosud
provedených srážek, dále důvod těchto srážek, např. soudní rozhodnutí, v čí prospěch
byly srážky provedeny a případný zůstatek dlužné částky).

5. Ostatní údaje (např. údaje o dohodě o setrvání v pracovním poměru po zvýšení
kvalifikace a výši náhrady výdajů vzniklých dosavadnímu zaměstnavateli v důsledku
zvyšování zaměstnancovy kvalifikace, údaje o druhu a výši důchodu zaměstnance aj.)

V dne

.....

zaměstnavatel

(razítko a podpis)

**Hromadné propouštění - písemná zpráva zaměstnavatele úřadu práce
(§ 62 ZP)**

Úřad práce

.....
.....
.....
.....

Doporučeně

Hromadné propouštění - písemná zpráva zaměstnavatele

Vážení,

v souladu s výše citovaným ustanovením zákoníku práce Vám sdělujeme, že formou tzv. „hromadného propouštění“ bude pracovní poměr rozvázán celkem se našimi zaměstnanci.

Hromadné propouštění se po kompromisním dojednání s odbory bude týkat zaměstnanců v tomto profesním složení, přičemž celkový počet zaměstnanců naší společnosti činí k dnešnímu dni zaměstnanců.

Hromadné propouštění bylo projednáno s odbory na schůzce, která se uskutečnila dne s následujícími výsledky:

S pozdravem

Datum a místo:

Podpisy:

.....

Projekty „Školení je šance“ a „Vzdělávejte se!“

3,3 miliardy korun na podporu podnikům a jejich zaměstnancům z Evropského sociálního fondu

- ▶ Ministerstvo práce a sociálních věcí podpoří v rámci programů Evropského sociálního fondu podniky, které čelí současné nepříznivé ekonomické situaci
 - ▶ Zaměstnavatelé budou dostávat peníze na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance
 - ▶ Finanční prostředky bude možné získat jak na školení zaměstnanců, tak i na náhradu mzdových nákladů zaměstnanců po dobu jejich účasti na školení, a to až do 100 % celkových nákladů podle typu veřejné podpory, způsobu vzdělávání a velikosti podniku (přesné podmínky a výše podpory na www.mpsv.cz a www.esfcr.cz)
 - ▶ Zaměstnavatelé musí mít pracoviště nebo provozovnu (nikoli sídlo) mimo hlavní město Prahu
- Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas: „Cílem je udržet pracovní místa a současně zvýšit odbornou kvalifikaci těch zaměstnanců, kteří by jinak byli ohroženi propouštěním.“*

Výzva „Školení je šance“

- ▶ Zadáosti mohou zaměstnavatelé podávat formou grantových projektů na **Ministerstvu práce a sociálních věcí od 23. března 2009**
- ▶ Zadáost bude přístupná pro vyplnění on-line přímo na internetových stránkách www.eu-zadost.cz nebo www.eu-zadost.eu
- ▶ Na výzvu je vyčleněno celkem 1,8 mld. Kč a projekty bude možno předkládat průběžně až do **konce roku 2009**
- ▶ Dílčí uzavěrky příjmu projektů budou každé tři týdny, první uzavěrka bude 14. dubna 2009

Projekt „Vzdělávejte se!“

- ▶ Zadáosti o zapojení do projektu mohou zaměstnavatelé podávat na **úřadech práce** podle místa výkonu práce (nikoli podle sídla zaměstnavatelů) od **23. března 2009**
- ▶ Na projekt je vyčleněno celkem 1,5 mld. Kč a zádadosti o zapojení do projektu budou moci zaměstnavatelé podávat až do **30. června 2011**
- ▶ Zadáosti budou na úřadech práce posuzovány a schvalovány průběžně

Podlejší informace o obou projektech, s polnými pro předkládání zádadostí jsou na webových stránkách www.mpsv.cz a www.esfcr.cz, potencionální zájemci se s nimi mohou seznámit a svěřit, která forma – zda prostřednictvím zádadostí na úřadu práce nebo prostřednictvím grantového projektu předloženo na MPSV – je pro ně vhodnější.

