

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

FAKULTA PROVOZNĚ EKONOMICKÁ

Denní studium



TEZE

k diplomové práci na téma:

**PRACOVNÍ POMĚR - VZNIK, ZMĚNY A
ZÁNİK PRACOVNÍHO POMĚRU**

Student: Bc. MARTINA MENZOVÁ

Vedoucí diplomové práce: JUDR. ING. MILOSLAV PREININGER

© 2003

Problematika pracovního poměru je oblast, která se týká téměř každého z nás. Už z Listiny základních práv a svobod je dáno právo na práci. Snad každý člověk bude chtít toto právo uplatnit. Pokud se tak stane, je v zájmu obou stran pracovního poměru, jak zaměstnanec tak zaměstnavatele, znát svá práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu. Touto cestou se dá předejít mnoha nesrovnalostem a problémům při uzavírání, průběhu a ukončení pracovního poměru. Pokud se zaměstnanec seznámí s platnou právní úpravou pracovního poměru, dozví se co od něj zaměstnavatel nemůže žádat, čeho se má u zaměstnavatele domáhat, jaké má povinnosti atd. Zaměstnavatel naopak se dozví, čeho se má od zaměstnanců dožadovat, jak se může zachovat např. při porušování kázně zaměstnancem, jakou výši náhrady škody a za jakých podmínek může žádat atd.

Základním právním předpisem, který řeší problematiku pracovněprávních vztahů je zákoník práce č. 65/1965 Sb.. Díky tomu, že pracovní právo je velmi živou oblastí neustále se měnící, reagující na změny politických a ekonomických systémů, bylo nutné zákoník práce během své dlouholeté existence několikrát novelizovat. Poslední novelizace, účinná od 1. 1. 2001, byla provedena z důvodu harmonizace našeho pracovního práva s pracovním právem Evropské unie. Zákoník práce tedy musí respektovat dění uvnitř České republiky, mezinárodní smlouvy, ke kterým se naše republika zavázala a v neposlední řadě právo Evropské unie.

V pracovněprávních vztazích se setkávají dvě strany – zaměstnanec a zaměstnavatel, přičemž zaměstnavatel má, dalo by se říci, ekonomickou výhodu. Zaměstnanec je sice nositelem výrobního faktoru práce, ovšem v dnešní době vysoké nezaměstnanosti (zvláště v některých částech naší republiky) nemá pozici rovnocenného soupeře. Zaměstnavatelé hřeší na tuto situaci. Proto je zde zákoník práce, který vytváří pravidla tohoto vztahu a ochraňuje zaměstnance, jako je tomu např. u skončení pracovního poměru.

Cíl a metodika

Cílem mé diplomové práce je seznámení se s platnou právní úpravou pracovních vztahů, především pak rozbor vzniku, změn a zániku pracovního poměru, a také zhodnotit její aplikaci v praxi.

Domnívám se, že získané znalosti v oblasti pracovního práva a zejména postřehy z rozboru konkrétních případů, mi budou oporou i při mém vstupu do pracovněprávních vztahů, což byl také důvod, proč jsem si zvolila právě toto téma.

Těžiště mé práce spočívá ve druhé části, kde se zabývám zkoumáním jednotlivých případů, které se týkají pracovního poměru ve zvolených společnostech a snažím se o jejich zhodnocení.

V první části diplomové práce jsem po shromáždění podkladů a potřebných informací, získaných návštěvami knihoven a studiem souvisejících právních předpisů a literatury, rozebrala současnou právní úpravu pracovního poměru.

Na základě tohoto výkladu jsem se pokusila v druhé části diplomové práce porovnat teoretické znalosti s jejich praktickým využíváním ve zvoleném subjektu. Potřebné informace a materiály jsem získala formou odborných konzultací se zaměstnanci personálního oddělení.

Myslím si, že jsem splnila cíl, který jsem si vytyčila na počátku zpracování diplomové práce. Nejprve jsem se seznámila s platnou právní úpravou pracovních vztahů a získala tak ucelený přehled o této problematice.

Získané zkušenosti jsem použila při rozboru skutečných případů týkajících se vzniku, změn a zániku pracovního poměru ve vybraných organizacích.

V cíli jsem si také stanovila zhodnotit aplikaci a dodržování právních předpisů v praxi. Nejprve bych se chtěla věnovat neziskové církevní organizaci Nemocnice milosrdných sester sv. Karla Boromejského. Práce personalisty v této organizaci je na velmi dobré úrovni. Všechny dokumenty, které jsem zkoumala, byly dle mého názoru v pořádku a v souladu se zákoníkem práce. Paradoxně v této organizaci je více náročný vznik pracovního poměru z hlediska všech možných dohod sepisovaných při jeho uzavírání. Změny pracovního poměru a změny pracovních smluv jsou také poměrně časté, vzhledem k tomu, že v personálu převažují ženy, které musí plnit také úlohu matky.

Problematika skončení pracovního poměru není tak komplikovaná. Používají se především dva způsoby skončení pracovního poměru a oba jsou nekonfliktní. Pokud nastanou i podmínky, pro které je možné použít některé důvody výpovědi uvedené v § 46 zákoníku práce, personalista se snaží vzniklý stav vyřešit s dotyčným zaměstnancem bez konfliktů, uzavřením dohody o rozvázání pracovního poměru. Pokud se ovšem nedohodnou, většinou nastává situace, že pracovní poměr končí uplynutím doby.

V této organizaci dochází také k poměrně velké fluktuaci. Příčinu odchodu zaměstnanců vidím v náročnosti profesí, které nabízí nemocnice a v nepříliš dobrém finančním ohodnocení. Oba tyto důvody jsou bohužel v současné době téměř neřešitelné.

Mzdové podmínky se nebudou nijak razantně zlepšovat už vzhledem k plánovaným vysokým investicím do rekonstrukce oddělení a některých částí budov.

Profese ve zdravotnictví jsou známé fyzickou i psychickou náročností. Toto může být řešeno např. přijímáním více mužů do pozic zdravotních sester, nižšího zdravotního personálu či ošetřovatelů, nebo zkracováním úvazku, aby psychické zátěži nebyli zaměstnanci vystaveni příliš dlouho. To ovšem vede také ke snížení výdělku. Z těchto důvodů si myslím, že situace je obtížně řešitelná.

Nyní bych se chtěla věnovat firmě ETD ELEKTRO. Nevidím zde žádné velké nedostatky týkající se vzniku či zániku pracovního poměru. Při vzniku pracovního poměru používají pouze jeden způsob a to pracovní smlouvu. Na vznik pracovního poměru jmenováním či volbou zde nejsou podmínky. Skončení pracovního poměru, pokud zde není výpověď ze strany zaměstnance, je prostřednictvím dohody o rozvázání pracovního poměru. Za dobu své existence firma neměla žádné vážné problémy se zaměstnanci a vše bylo řešeno nekonfliktní cestou.

Jeden veliký a zásadní nedostatek vidím v nedodržení odst. 10 v pracovních smlouvách. V tomto odstavci je uvedeno, že veškeré změny sjednaných podmínek budou řešeny se souhlasem zaměstnance a písemnou formou. Souhlas zaměstnance se dodržuje, ale je pouze ústní, změna není písemně vyvedena. Přestože změny bývají zásadního charakteru a někdy i trvalé. Tato situace by se měla změnit, protože je to porušování § 36 odst. 1 zákoníku práce, kde je uvedeno: „Pokud je pracovní smlouva uzavřena písemně, musí zaměstnavatel provést písemně i její změnu.“ Jiné závažné nedostatky ve firmě nenacházím.

Podle mého názoru jsou obě organizace ve svém jednání se zaměstnanci velmi korektní a snaží se udržovat vztahy s nimi na co nejlepší úrovni. Pokud vznikne nějaký problém, snaží se ho vyřešit ke spokojenosti obou stran. Jen vyjímečně dochází k jednostrannému rozhodnutí.

V každé knize či učebnici zabývající se personálním řízením autor klade čtenáři na srdce, aby si zapamatoval, že lidé jsou nejcennějším výrobním faktorem. Díky využití znalostí a zkušeností svých zaměstnanců může podnik dosáhnout konkurenční výhody. Toto by měl mít na paměti každý zaměstnavatel při uzavírání, změnách a skončení pracovního poměru.

Problematika pracovního poměru není až tak obsáhlá záležitost a myslím si, že je v zájmu zaměstnavatele i zaměstnance ji znát. Zaměstnavatel se tak může vyhnout možným

žalobám za neplatné rozvázání pracovního poměru, či neoprávněnou změnu pracovního poměru atd. Toto vše bude škodit jeho jménu, postavení na trhu a v neposlední řadě může zvyšovat náklady.

Zaměstnanec aby se měl také seznámit se svými právy a povinnostmi vyplývající z pracovního poměru. V praxi se může stát, že se na některá práva „zapomene“. Díky znalosti právních předpisů se může zaměstnanec bránit kvůli zaměstnavateli.

V mé práci jsem rozebrala celý pracovní poměr od jeho vzniku, změn a zániku. Než jsem začala zpracovávat diplomovou práci byla jsem toho názoru, že rozvázání pracovního poměru bude v praxi nejproblematictější. Z analýzy situace ve vybraných organizacích jsem zjistila, že se těmto problémům dá při dobré vůli vyhnout. Právě díky složitosti některých způsobů skončení pracovního poměru se jim organizace vyhýbají a snaží se většinu pracovních poměrů ukončovat tím nejméně konfliktním způsobem a tím je dohoda o rozvázání pracovního poměru.

V současné době je nejdůležitější připravit se na vstup do Evropské unie. Zákoník práce již harmonizován byl, nyní zbývá, aby se na tento vstup připravily i subjekty, kterých se to týká. Myslím si, že by bylo dobrou vizitkou naší republiky, kdyby všechny organizace podnikající v České republice, počínaje malými podniky až po „obry naší ekonomiky, korektně a v rámci zákona jednaly se svými zaměstnanci.