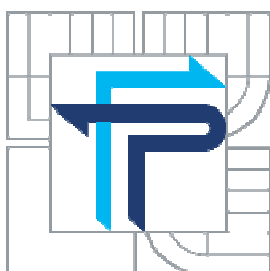


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV FINANCÍ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF FINANCES

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCŮ SPOLEČNOSTI HONEYWELL, SPOL. S R.O.

EMPLOYMENT TERMINATION POSSIBILITIES IN HONEYWELL LTD.

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE
BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

LUCIE HANUŠOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

MGR. HELENA MUSILOVÁ

BRNO 2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Hanušová Lucie

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:

Skončení pracovního poměru zaměstnanců společnosti Honeywell, spol. s r. o.

v anglickém jazyce:

Employment Termination Possibilities in Honeywell Ltd.

Pokyny pro vypracování:

Úvod
Vymezení problému a cíle práce
Teoretická východiska práce
Analýza problému
Vlastní návrhy řešení
Závěr
Seznam použité literatury
Přílohy

Seznam odborné literatury:

- BĚLINA, M. a kolektiv. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání Praha: C. H. BECK, 2008. 1088 s. ISBN 978-80-7179-607-7.
- D'AMBROSOVÁ, H. a kol. Abeceda personalisty 2008. 2. vydání Olomouc: ANAG, 2008. 320 s. ISBN 978-80-7263-441-5.
- CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. Personalistka. 2. vydání Praha: ASPI, 2009. 436 s. ISBN 978-80-7357-404-8.
- KOCOUREK, J. Zákoník práce. 1. vydání Praha: EUROUNION Praha, 2009. 598 s. ISBN 978-80-7317-079-0.
- ŠUBRT, B. a kol. Abeceda mzdové účetní 2009. 19. vydání Olomouc: ANAG, 2009. 536 s. ISBN 978-80-7263-497-2.

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Musilová

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2009/2010.

L.S.

Ing. Pavel Svirák, Dr.
Ředitel ústavu

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA

V Brně, dne 29.05.2010

Abstrakt

Bakalářská práce se zaměřuje na problematiku skončení pracovního poměru. Obsahuje návrh na skončení pracovního poměru zaměstnanců vypracovaný pro zaměstnavatele, který na základě rozhodnutí svého vedení přemísťuje jeden z výrobních programů do jiné země. Cílem je využít všech zákonných postupů skončení pracovního poměru, minimalizovat související náklady a snažit se podpořit zaměstnance, kterým je pracovní poměr ukončen.

Abstract

This bachelor's thesis deals with the issue of employment termination. It presents a proposal of an employees' contract termination solution designed for an employer who is relocating one of their production programs to another country, as decided by their top management. The aim is to make use of all legal methods of employment termination, to minimize related costs, and to make the effort to support the employees whose employment has been terminated.

Klíčová slova

Zaměstnavatel, zaměstnanec, pracovní poměr, zákoník práce, výpověď, hromadné propouštění

Key words

Employer, employee, employment, labour code, termination, collective redundancies

Bibliografická citace práce

HANUŠOVÁ, L. *Skončení pracovního poměru zaměstnanců společnosti Honeywell, spol. s r.o..* Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2010. 59 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 31. května 2010

.....

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce paní Mgr. Heleně Musilové za cenné rady, připomínky a odborné vedení při zpracování této práce.

OBSAH

ÚVOD	10
VYMEZENÍ PROBLÉMU A CÍLE PRÁCE	12
1. TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE	13
1.1 Právní úprava	13
1.1.1 Základní zásady pracovněprávních vztahů.....	13
1.2 Základní pojmy	14
1.2.1 Pracovněprávní vztah	14
1.2.2 Závislá práce.....	14
1.2.3 Pracovní poměr.....	15
1.2.4 Doba trvání pracovního poměru.....	15
1.2.5 Zaměstnavatel	16
1.2.6 Zaměstnanec	16
1.2.7 Vznik pracovního poměru	16
1.2.8 Zkušební doba	17
1.2.9 Agenturní zaměstnávání.....	17
1.2.10 Doručování písemností	18
1.3 Skončení pracovního poměru	19
1.3.1 Uplynutí doby.....	19
1.3.2 Dohoda.....	19
1.3.3 Výpověď, zákaz výpovědi	20
1.3.4 Okamžité zrušení pracovního poměru	21
1.3.5 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	22
1.3.6 Hromadné propouštění	23
1.3.7 Odstupné	24
1.3.8 Neplatné rozvázání pracovního poměru	25
1.3.9 Povinnosti zaměstnavatele spojené s ukončením pracovního poměru	25
1.4 Odměňování, daně a odvody vyplývající z pracovního poměru	27
1.4.1 Mzda, plat a jiné odměny.....	27

1.4.2 Daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků	30
1.4.3 Srážková daň.....	30
1.4.4 Sociální pojištění.....	31
1.4.5 Zdravotní pojištění.....	31
2. ANALÝZA PROBLÉMŮ A SOUČASNÉ SITUACE	32
2.1 Charakteristika společnosti Honeywell International Inc.	32
2.1.1 Honeywell v České republice	33
2.2 Zaměstnanci Honeywellu	35
2.3 Ukončení výrobního programu CCE	38
3. VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ	42
3.1 Ukončení pracovního poměru zaměstnanců výrobní linky 1	43
3.2 Ukončení pracovního poměru zaměstnanců výrobní linky 2	45
3.3 Ukončení pracovního poměru zaměstnanců výrobní linky 3	47
3.4 Ukončení pracovního poměru zaměstnanců výrobní linky 4	49
3.5 Program na podporu zaměstnanců	51
3.5.1 Spolupráce s jinými zaměstnavateli	51
3.5.2 Příručka	52
3.5.3 Psycholog.....	53
3.5.4 Pravidelné schůzky	53
ZÁVĚR	54
SEZNAM LITERATURY	56
SEZNAM TABULEK.....	58
SEZNAM GRAFŮ.....	58
SEZNAM OBRÁZKŮ	58
SEZNAM ZKRATEK.....	59
SEZNAM PŘÍLOH.....	59

ÚVOD

Jedním z nejběžnějších právních vztahů v lidském životě je vztah pracovněprávní. Každý člověk potřebuje k uspokojení základních životních potřeb finanční prostředky a ty může získat prací. Každý máme právo na práci, každý máme v rámci vykonávané práce svá práva a své povinnosti. Tato pravidla upravuje základní právní předpis týkající se pracovněprávních vztahů, zákoník práce.

Životní cyklus pracovního poměru můžeme rozdělit do tří fází – vznik, změny a skončení. Ve své práci se zabývám fází třetí. Právě skončení pracovního poměru je velmi citlivou záležitostí. Nejde-li o skončení dohodou obou stran, musí vždy jedna z nich čelit nepříjemné situaci. V případě zaměstnance je to obava z budoucnosti, z toho, zda bude moci najít jiné zaměstnání, jak se v době, kdy bude bez práce, užít. Zaměstnavatel potom musí řešit náhradu za zaměstnance, který pracovní poměr ukončil. Není to příjemná situace už proto, že do zaměstnance investoval čas na zaškolení, poskytl mu část svého know-how. S novým zaměstnancem se tato fáze bude muset znovu opakovat. Také náklady na hledání nových zaměstnanců nejsou zanedbatelné.

V poslední době se velmi často setkáváme s tím, že jsou zaměstnanci ve větší míře propouštěni ze zaměstnání. Svět zasáhla hospodářská krize, mnoho podnikatelů není schopno nadále za těchto podmínek udržet krok s konkurencí. Stěhují se do zemí, kde jsou nižší náklady na výrobu, provoz, pracovní síly, nebo úplně ukončují činnost, protože o jejich výrobky či služby není zájem. Lidé si je nemohou dovolit. Jestliže se zaměstnavatel ocitne v této situaci, je důležité použít všechny prostředky, aby mu nevznikaly zbytečné náklady tím, že včas nedokáže aplikovat všechny zákonné postupy ukončení pracovněprávního vztahu se zaměstnanci.

Cílem mé bakalářské práce je návrh na ukončení pracovního poměru zaměstnanců společnosti Honeywell, spol. s r.o. – Brno o.z., která z důvodů rozhodnutí mateřské společnosti ukončuje v České republice jeden ze tří výrobních programů. V mé práci je kladen důraz na využití všech zákonných možností skončení pracovního poměru.

Součástí práce je charakteristika zaměstnavatele, pracovního zařazení zaměstnanců a druhu jejich pracovního poměru. Kromě zpracování plánu na ukončení pracovního poměru zaměstnanců je práce zaměřena i na podporu propuštěných zaměstnanců ze strany zaměstnavatele při hledání nového zaměstnání, především však na komplexní podporu potřebnou ke zvládnutí celé situace.

Ve své práci jsem vytyčila tři hlavní cíle. Soustředím se na minimalizaci nákladů souvisejících s ukončením pracovního poměru zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že předmětem podnikání Honeywellu je výroba elektrického zařízení, plán ukončení pracovního poměru zaměstnanců sestavuji tak, aby byla společnost schopna plnit výrobní plán a nezastavit dodávky zákazníkům. Posledním, neméně důležitým bodem mé práce, je návrh programu na podporu zaměstnanců, se kterými bylo nezbytné rozvázat pracovní poměr. S jeho pomocí bude pro Honeywell snazší uchovat si dobré jméno a image.

VYMEZENÍ PROBLÉMU A CÍLE PRÁCE

Honeywell, spol. s r.o. – Brno o.z. je součástí nadnárodní společnosti Honeywell International Inc., jejíž vedení rozhodlo o přemístění jednoho z výrobních programů brněnského odštěpného závodu do Asie. Se zaměstnanci tohoto výrobního programu musí zaměstnavatel ukončit pracovní poměr.

Cílem práce je vyřešit tuto situaci pro zaměstnavatele z ekonomického hlediska co nejlépe. To znamená využít všech zákonných postupů skončení pracovního poměru zaměstnanců tak, aby se náklady spojené se skončením pracovního poměru snížily na minimum.

Bakalářská práce vychází z českého právního řádu. Metody skončení pracovního poměru navrhované v této práci jsou:

- dohoda
- výpověď
- uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zaměstnanec může práci vykonávat i v rámci dohod konaných mimo pracovní poměr. Ve své práci se touto problematikou nezabývám, protože zaměstnavatel dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti se svými zaměstnanci nesjednává.

Pracovní poměr může skončit okamžitým zrušením. Touto možností se v praktické části práce nezabývám, protože není známo, zda nastanou důvody, dle kterých lze pracovní poměr okamžitě zrušit.

1. TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

1.1 Právní úprava

Pracovní právo je v České republice upraveno zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, který definuje účastníky pracovněprávních vztahů, jejich práva a povinnosti. Vymezuje, za jakých podmínek, a v jakých formách, je možné vykonávat pracovní činnost.

Listina základních práv a svobod věnuje problematice práce a zaměstnání článek 27. Z něj vyplývá, že „každý má právo na svobodnou volbu povolání ... , jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.“¹

1.1.1 Základní zásady pracovněprávních vztahů

Mezi základní zásady a pravidla pracovněprávních vztahů patří:

- a) zákaz přenášet riziko z výkonu práce na zaměstnance,
- b) zásada rovnosti všech zaměstnanců ve smyslu pracovních podmínek, odměn za práci, funkčního a kariérního postupu, přijímání do pracovního poměru,
- c) zákaz jakékoli diskriminace osob v pracovněprávních vztazích
- d) zákaz zneužití práva účastníků pracovněprávních vztahů,
- e) uplatňování práva a povinností v souladu s dobrými mravy,
- f) zásada poskytování stejné mzdy nebo platu, jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty a odměny za stejně vykonanou práci a za práci stejné hodnoty,
- g) povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance v pracovně právních vztazích a seznamovat je s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy,
- h) jsou zakázány peněžité pokuty za porušení pracovněprávních povinností,
- i) nelze požadovat či sjednat zajištění závazku, pokud se nejedná o konkurenční doložku nebo povolené srážky ze mzdy.²

¹ Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod. Článek 27

² ŠUBRT, B. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2009*. 2009. s. 37-38

1.2 Základní pojmy

Ke správnému pochopení problematiky je třeba vysvětlit pojmy, které se v praktické části práce vyskytují. V této kapitole se věnuji např. i vzniku pracovního poměru. Je tomu tak proto, že vznik pracovního poměru úzce souvisí s jeho skončením.

1.2.1 Pracovněprávní vztah

Pracovněprávními vztahy chápeme právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Závislá práce je vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu. Mezi základní pracovněprávní vztahy patří pracovní poměr, právní vztah založený dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce. Mohou vzniknout pouze se souhlasem zaměstnavatele a zaměstnance fyzické osoby.³

1.2.2 Závislá práce

Za závislou práci se dle § 2 zákoníku práce považuje:

- práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti zaměstnavatele a zaměstnance, což je vlastně charakterem pracovněprávního vztahu,
- práce vykonávána osobně zaměstnancem pro zaměstnavatele,
- práce, která je vykonávána podle pokynů zaměstnavatele, a kterou zaměstnanec koná jeho jménem,
- práce vykonávána za příslušnou odměnu, kterou je mzda, plat nebo odměna z dohod,
- práce vykonávána v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době,
- práce, kterou zaměstnanec vykonává na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě,
- práce, která se vykonává na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,
- za závislou práci se považuje také agenturní zaměstnávání.

³ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P., *Personalistka*. 2009. s. 84

1.2.3 Pracovní poměr

Základní formou pracovněprávních vztahů je pracovní poměr, který vzniká uzavřením pracovní smlouvy nebo jmenováním. Zaměstnanci v rámci pracovního poměru konají závislou činnost.⁴

1.2.4 Doba trvání pracovního poměru

Pracovní poměr je možné uzavřít na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Dle doby, na kterou je pracovní poměr uzavřen, je rozdíl v jeho ukončení. § 39 zákoníku práce stanovuje, že pokud není v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru, má se za to, že byl uzavřen na dobu neurčitou. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou musí být uvedena v pracovní smlouvě konkrétním datem, vykonáním určitých činností, existencí určitých skutečností.

Pracovní poměr mezi tímž zaměstnancem a zaměstnavatelem je možné sjednat maximálně na dva roky od vzniku pracovního poměru. Pokud od ukončení pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba šesti měsíců, k předchozímu se nepřihlíží. Z tohoto pravidla existují výjimky vymezené v § 39 odst. 3 a 4 zákoníku práce, a to pokud dochází ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou:

- „podle zvláštního právního předpisu nebo když zvláštní právní předpis stanoví pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv“⁵
- z důvodu, kdy je nutné nahradit dlouhodobě nemocného zaměstnance nebo zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené. V tomto případě lze dobu trvání pracovního poměru ve smlouvě stanovit např. na dobu mateřské a rodičovské dovolené zaměstnance X.
- z vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele, nebo z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, jako je například práce sezónní.

Omezení při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou neplatí dle zákoníku práce § 39 odst. 6 pro agenturní zaměstnance, akademické pracovníky vysokých škol a úředníky samosprávných celků.

⁴ ŠUBRT, B. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2009*. 2009. s. 26

⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. § 39 odst. 3 a)

1.2.5 Zaměstnavatel

Jedním z účastníků pracovněprávního vztahu je zaměstnavatel. Může být fyzickou osobou jednající osobně nebo právnickou osobou jednající prostřednictvím statutárního orgánu nebo k tomu určených osob. Zaměstnavatelem může být i stát, za něhož v pracovněprávních vztazích vystupuje organizační složka státu, která zaměstnance zaměstnává. Způsobilost fyzické osoby brát na sebe práva a povinnosti zaměstnavatele vzniká dosažením věku 18 let.⁶ Způsobilost právnické osoby vzniká dnem zapsání do obchodního nebo jiného rejstříku, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak.⁷

1.2.6 Zaměstnanec

Druhý účastník pracovněprávního vztahu je zaměstnanec, jehož právní úprava vychází z § 6 zákoníku práce. Je jím vždy fyzická osoba jednající svým jménem. Fyzická osoba je způsobilá stát se zaměstnancem dnem, kdy dosáhne 15 let věku a zároveň den nástupu do práce nesmí předcházet dni, kdy tato osoba ukončí povinnou školní docházku. I když pracovní smlouva může být sepsána dříve, den nástupu do zaměstnání musí být stanoven dle výše popsaných podmínek.

1.2.7 Vznik pracovního poměru

Dle způsobu vzniku pracovního poměru se odvíjí i možnost jeho skončení. Pracovní smlouva je nejobvyklejším způsobem vzniku pracovního poměru. Jde o dvoustranný právní úkon, který musí mít bez výjimky písemnou formu. Pracovní smlouva musí být podepsána nejpozději v den nástupu do práce a to ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a druhé zaměstnavatel. Mezi povinné náležitosti pracovní smlouvy dle § 34 zákoníku práce patří:

- druh práce, kterou bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo nebo místa, kde má k výkonu práce docházet,
- den nástupu do práce.

⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. § 7–11

⁷ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník. § 19a

Pokud nejsou ve smlouvě uvedeny tyto povinné náležitosti, je neplatná, i když s ní obě strany pracovně právního vztahu souhlasily a podepsaly ji. Kromě těchto povinných údajů je běžné se zaměstnancem v pracovní smlouvě sjednat zkušební dobu, délku trvání pracovního poměru, výši mzdy či platu apod.

Druhým způsobem vzniku pracovního poměru je jmenování. Jmenováním může pracovní poměr vzniknout u funkcí, které jsou výslovně určené zvláštními předpisy nebo v rámci organizační struktury zaměstnavatele. V tomto druhém případě se jedná o jmenování do vedoucích funkcí. Žádný jiný případ vzniku pracovního poměru jmenováním neexistuje.⁸

1.2.8 Zkušební doba

Důvodem existence zkušební doby je možnost zaměstnance i zaměstnavatele zjistit, zda uzavřený pracovní poměr odpovídá jejich očekávání. Pokud tomu tak není, umožňuje zkušební doba pracovní poměr bez udání důvodů a velmi jednoduše ukončit.

Zákoník práce v § 35 stanovuje, že zkušební doba, která není sjednaná písemně, je neplatná. Nesmí se uzavřít na delší dobu, než jsou 3 po sobě bezprostředně jdoucí měsíce a není možné ji dodatečně prodloužovat, pokud zákoník práce nestanoví jinak. Začíná plynout dnem vzniku pracovního poměru. Pokud se objeví překážka v práci, jako například dočasná pracovní neschopnost, je zkušební doba o období, po které zaměstnanec nekoná práci, prodloužena.

1.2.9 Agenturní zaměstnávání

V praktické části práce navrhuji ukončení pracovního poměru agenturních zaměstnanců. Agenturní zaměstnávání je jednou z možností zprostředkování zaměstnání. Jde o právní formu pronájmu pracovní síly. Agenturní zaměstnanec je zaměstnancem agentury, která ho přiděluje k výkonu práce u svého klienta – uživatele pracovní síly, který ukládá zaměstnanci agentury pracovní úkoly, řídí, organizuje a kontroluje jeho práci, vytváří pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Agenturou práce je právnická nebo fyzická osoba, která obdrží

⁸ KOCOUREK, J. *Zákoník práce*. 2009. s. 90

povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí. Aby byly splněny podmínky agenturního zaměstnávání, musí být uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti, ve které se agentura zavazuje zajistit zaměstnanci práci u jiného zaměstnavatele a musí být uzavřena dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce mezi agenturou a uživatelem.⁹

1.2.10 Doručování písemností

V praktické části práce řeším doručování výpovědí zaměstnancům. § 334 zákoníku práce stanoví, že písemnosti, které se týkají vzniku, změn a skončení pracovního poměru, jakož i dalších skutečností dle odst. 1, musí být zaměstnanci doručeny do vlastních rukou.

Odst. 2 § 334 stanovuje způsob doručení písemností, a to do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo tam, kde bude zastižen. Další možností je využít služby elektronických komunikací nebo provozovatele poštovních služeb.

Doručuje-li zaměstnavatel zaměstnanci písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se za doručenou i tedy, odmítne-li zaměstnanec písemnost převzít.

Dle § 336 se písemnost, zasláná prostřednictvím poštovních služeb, kterou si zaměstnanec po neúspěšném doručení do 10 dnů od uložení nevyzvedne, považuje za doručenou.

⁹ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P., *Personalistka*. 2009. s. 33-36

1.3 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být dle § 48 zákoníku práce ukončen více způsoby. V praktické části práce navrhuji skončení pracovního poměru výpovědí, dohodou, zrušením ve zkušební době a uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán. Pracovní poměr cizinců je možné kromě způsobů specifikovaných v § 48 odst. 1 zákoníku práce ukončit také dle ustanovení § 48 odst. 3. Vzhledem k tomu, že tuto možnost skončení pracovního poměru v praktické části práce nenavrhuji, není součástí této kapitoly. Součástí teoretické části práce není ze stejných důvodů ani skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele.

1.3.1 Uplynutí doby

Pokud je v pracovní smlouvě uvedena doba trvání pracovního poměru, je možné využít k jeho ukončení uplynutí doby, na kterou byl sjednán. Pracovní poměr tímto končí, i když je v době ukončení zaměstnanec v pracovní neschopnosti, pokud je zaměstnankyně těhotná, nebo zaměstnanec čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí doby, na kterou byl sjednán pracovní poměr, i nadále s vědomím zaměstnavatele v konání prací, změní se pracovní poměr na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou.¹⁰

1.3.2 Dohoda

Zaměstnavatel a zaměstnanec se na ukončení pracovního poměru můžou dohodnout. Dohoda je upravena v § 49 zákoníku práce. Jedná se o jediný dvoustranný způsob skončení pracovního poměru. Pracovní poměr ukončený dohodou končí dnem, na kterém se zaměstnanec a zaměstnavatel shodli. Dohoda musí být sepsána písemně a musí obsahovat den skončení pracovního poměru. Dohodne-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na ukončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) zákoníku práce, ke kterým se váže nárok na výplatu odstupného dle § 67 zákoníku práce, a požaduje-li to zaměstnanec, musí být důvod ukončení v dohodě uveden.

¹⁰ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P., *Personalistka*. 2009. s. 158

1.3.3 Výpověď, zákaz výpovědi

Pracovní poměr může výpovědí ukončit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, přičemž zaměstnavatel jen z důvodů výslovně stanovených zákoníkem práce a zaměstnanec z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu. Tak, jako v ostatních případech, musí být i výpověď sepsaná v písemné formě. Výpověď musí být doručena druhému účastníku, jinak je neplatná. Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby, která trvá nejméně 2 měsíce a má stejné trvání, ať je podaná zaměstnancem, nebo zaměstnavatelem. Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž byla výpověď doručena. Končí uplynutím posledního dne příslušného měsíce.¹¹

Dle § 52 zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z následujících důvodů:

- pokud se zaměstnavatel nebo jeho část ruší,
- pokud se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje,
- pokud se zaměstnanec stane nadbytečným,
- pokud zaměstnanec dle lékařského posudku, který vydalo zařízení závodní preventivní péče, nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí,
- pokud zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- „*nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce. Spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,*“¹²
- „*jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Pro*

¹¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. § 50-51

¹² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. § 52 písm. f)

soustavně méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.“¹³

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době. Ochrannou dobou je dle § 53 zákoníku práce:

- doba, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si neschopnost nepřivodil úmyslně,
- doba výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení a 2 týdny po propuštění z cvičení,
- doba těhotenství zaměstnankyně, doba čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené
- doba, kdy je zaměstnanec vykonávající noční práci dočasně uznán lékařem k nezpůsobilosti pro noční práci.

§ 54 zákoníku práce stanovuje, že ochranná doba se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:

- pro organizační změny, dle § 52 písm. a) a b) zákoníku práce,
- z důvodu, pro který je možné okamžité zrušení pracovního poměru, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené, nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené,
- pro jiné porušení povinností.

1.3.4 Okamžité zrušení pracovního poměru

Tento druh skončení pracovního poměru je velmi výjimečný a vztahují se na něho podmínky specifikované v § 55 zákoníku práce. Okamžitě ukončit pracovní poměr může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, a to písemnou formou s uvedením důvodů zrušení pracovního poměru, jinak je neplatné. Pracovní poměr je ukončen ke dni, kdy bylo okamžité zrušení pracovního poměru doručeno druhému účastníkovi

¹³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. § 52 písm. g)

pracovněprávního vztahu. I když může být v písemnosti uveden jako den ukončení pracovního poměru například den, kdy se písemnost vyhotovuje, platným dnem ukončení pracovního poměru je až den doručení písemnosti.¹⁴

Zaměstnavatel může se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr jen z těchto důvodů:

- pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok,
- pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s ním, k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- pokud zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, se zaměstnankyní na mateřské dovolené a se zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Zaměstnanec může dle § 56 zákoníku práce pracovní poměr okamžitě zrušit, pokud:

- nemůže dále vykonávat práci bez vážného ohrožení svého zdraví dle posudku lékaře závodní preventivní péče a zaměstnavatel mu během 15 dní neumožnil výkon jiné práce,
- mu zaměstnavatel do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu nebo jakoukoli jejich část.

1.3.5 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Z § 66 zákoníku práce vyplývá, že byla-li v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba a tato stále trvá, má zaměstnanec i zaměstnavatel, z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, právo zrušit pracovní poměr. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

¹⁴ KOCOUREK, J. *Zákoník práce*. 2009. s. 132–133

musí být podáno písemně a zpravidla by mělo být doručeno druhému účastníkovi alespoň 3 dny před plánovaným dnem ukončení pracovního poměru. V písemnosti nemusí být uveden den skončení pracovního poměru, v tomto případě je dnem skončení den doručení. K rozvázání pracovního poměru ve zkušební době může dojít i v době, kdy je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti, s těhotnou zaměstnankyní nebo se zaměstnankyní na mateřské dovolené, se zaměstnancem čerpajícím rodičovskou dovolenou. Zaměstnavatel ale nemůže zrušit pracovní poměr v době prvních 14 dní trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.

1.3.6 Hromadné propouštění

Jestliže během 30 kalendářních dnů zaměstnavatel ukončí pracovní poměr z důvodů nadbytečnosti, z důvodů zrušení nebo přemístění zaměstnavatele s nejméně:

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

jedná se dle § 62 zákoníku práce o hromadné propouštění. Pokud za těchto podmínek ukončí pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, pak se do celkového počtu zaměstnanců započítávají i zaměstnanci, se kterými v tomto období zaměstnavatel ukončil pracovní poměr dohodou.

Zaměstnavateli z hromadného propouštění vyplývá mnoho povinností. Před tím, než dá zaměstnancům výpověď, musí o svém záměru včas, nejpozději 30 dní předem, informovat příslušnou odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců. Dle § 62 odst. 2 zákoníku práce je povinen je informovat o:

- důvodech hromadného propouštění,
- počtu a profesním zařazení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- o počtu a profesním zařazení všech zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele pracují,
- době, ve které má k hromadnému propouštění dojít,
- navržených hlediscích pro výběr propuštěných zaměstnanců,
- odstupném a případných dalších právech zaměstnanců.

Zaměstnavatel je povinen tyto informace sdělit i příslušnému pracovnímu úřadu, přičemž jednu kopii této písemnosti musí doručit odborové organizaci nebo radě zaměstnanců. Pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance končí dle ustanovení § 63 zákoníku práce výpovědí nejdříve po uplynutí 30 po sobě jdoucích dní od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušnému úřadu práce.

Snahou odborové organizace a rady zaměstnanců je najít možnost k předejití nebo omezení propouštění, možnost uplatnění propuštěných zaměstnanců na jiných pracovištích zaměstnavatele, a co nejvíce zmírnit následky propouštění. Jestliže u zaměstnavatele nepůsobí ani odborová organizace, ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen příslušné informace sdělit každému zaměstnanci, jehož se hromadně propouštění týká. Zaměstnavatel je taktéž povinen sdělit zaměstnancům den doručení písemné zprávy úřadu práce.¹⁵

1.3.7 Odstupné

Odstupné je kompenzací za nepříznivé důsledky spojené s ukončením pracovního poměru zaměstnance zaměstnavatelem. Právo na odstupné vyplývá z § 67 zákoníku práce.

Zaměstnanec má na odstupné právo, pokud k rozvázání jeho pracovního poměru došlo výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů. Zákonné odstupné náleží i zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56 zákoníku práce. V těchto případech zaměstnanci náleží nejméně trojnásobek průměrného výdělku. Nejméně dvanáctinásobek průměrného výdělku náleží zaměstnanci, který dle lékařského posudku závodní preventivní péče nesmí konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Odstupné zaměstnavatel vyplácí v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak. V případě, že zaměstnanec začne vykonávat práci u stejného zaměstnavatele, od kterého dostal odstupné za skončení pracovního poměru, dříve, než uplyne doba podle počtu násobku

¹⁵ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P., *Personalistka*. 2009. s. 169-170

průměrných výdělků, je dle § 68 zákoníku práce povinen vrátit zaměstnavateli poměrnou část odstupného.

Odstupné podléhá dani z příjmu ze závislé činnosti a funkčních požitků, zdravotní a sociální pojištění se z něho neodvádí.

1.3.8 Neplatné rozvázání pracovního poměru

V případě, že zaměstnavatel ukončil pracovní poměr se zaměstnancem neplatně a zaměstnanec zaměstnavateli bez odkladů písemně oznámil, že na pokračování pracovního poměru trvá, jeho pracovní poměr dle § 69 zákoníku práce trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada mu náleží ve výši průměrného výdělku, a to ode dne, kdy zaměstnanec oznámil, že na pokračování pracovního poměru trvá, až do dne, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci. Jestliže zaměstnanec neoznámí, že na pokračování pracovního poměru trvá, pak platí, že jeho pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, byla-li dána neplatná výpověď, anebo dnem, kdy měl pracovní poměr skončit, byl-li zrušen okamžitě nebo ve zkušební době. V tomto případě náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu za dobu výpovědní doby.

V případě, že zaměstnanec ukončil neplatně svůj pracovní poměr a zaměstnavatel oznámí zaměstnanci bez zbytečných odkladů písemně, že na pokračování pracovního poměru trvá, § 70 zákoníku práce stanoví, že pracovní poměr trvá i nadále. Pokud zaměstnanec nevyhoví, má zaměstnavatel právo na něm vymáhat náhradu škody, která mu tím vznikla, a to ode dne, kdy zaměstnavatel oznámil, že pracovní poměr stále trvá. Dle § 72 zákoníku práce může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit neplatnost rozvázání pracovního poměru u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy pracovní byl pracovní poměr neplatně rozvázán.

1.3.9 Povinnosti zaměstnavatele spojené s ukončením pracovního poměru

V souvislosti se skončením pracovního poměru má zaměstnavatel určité povinnosti. Jednou z nich je proplacení nevyčerpané dovolené. Vnikne-li během trvání pracovního poměru zaměstnanci nárok na dovolenou, a on ji do skončení pracovního poměru nevyčerpá, zákoník práce v § 222 stanoví, že je zaměstnavatel povinen mu

nevyčerpanou dovolenou proplatit, a to náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Umožňuje-li zaměstnavateli technika výpočtu mezd nebo platů vyplatit zaměstnanci na jeho žádost mzdu nebo plat v den skončení pracovního poměru, je zaměstnavatel dle § 141 zákoníku práce povinen tak učinit. Pokud to není v jeho možnostech, je povinen mzdu nebo plat vyplatit v nejbližším pravidelném termínu výplaty následujícím po dni skončení pracovního poměru.

Další z povinností zaměstnavatele je poskytnout zaměstnanci volno k vyhledání nového zaměstnání. Takto poskytnuté pracovní volno je pouze na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu a to po dobu 2 měsíců, tedy po dobu výpovědní doby. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat. Je poskytováno bez náhrady mzdy nebo platu, avšak v případě, že pracovní poměr ukončil zaměstnavatel z důvodu rušení nebo přemístování zaměstnavatele, z důvodu nadbytečnosti zaměstnance, nesmí-li zaměstnanec dle lékařského posudku ze zdravotních důvodů konat dosavadní práci a pozbyl-li zaměstnanec dle lékařského posudku ze zdravotních důvodů způsobilost konat dosavadní práci, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy.¹⁶

Zaměstnavatel je dále povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, tzv. zápočtový list, a to v okamžik skončení pracovního poměru. Zápočtový list musí obsahovat údaje o zaměstnání, druh konaných prací, dosaženou kvalifikaci, odpracovanou dobu, zda jsou ze zaměstnancovy mzdy nebo platu prováděny srážky, v jaké výši, ve prospěch koho a kolik již bylo sraženo, a údaje o započitatelné době zaměstnání. Pokud byl pracovní poměr skončen z důvodů porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, musí to být v zápočtovém listě také zmíněno.¹⁷

¹⁶ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Odst. 11

¹⁷ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P., *Personalistka*. 2009. s. 208-214

1.4 Odměňování, daně a odvody vyplývající z pracovního poměru

Hlavním důvodem vykonávání práce je odměna. V pracovněprávních vztazích jde především o mzdu nebo plat. Každý občan České republiky je povinen ze mzdy nebo platu odvádět daň, zdravotní a sociální pojištění.

1.4.1 Mzda, plat a jiné odměny

Z § 109 zákoníku práce plyne, že za vykonanou práci náleží zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody. Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za práci. Plat je peněžité plnění viz podkapitola „Plat“ na str. 29. *„Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.“*¹⁸

Mzda

Mzdu upravuje zákoník práce v § 110. Mzda, jako odměna za vykonanou práci, se sjednává v kolektivní, pracovní nebo jiné smlouvě. Mzda musí být sjednána před začátkem výkonu práce. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci v den jeho nástupu do práce předat mzdový výměr v písemné formě, kde jsou uvedeny údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty, pokud nejsou tyto údaje součástí pracovní smlouvy nebo vnitřního předpisu. Zaměstnanci náleží mzda i za práci přesčas a to s příplatkem nejméně 25% průměrného výdělku. Zaměstnavatel a zaměstnanec se v tomto případě můžou dohodnout, že zaměstnanec bude za nadpracovanou dobu čerpat náhradní volno. Vykonává-li zaměstnanec práci ve svátek, náleží mu dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Zaměstnavatel zaměstnanci volno musí poskytnout nejpozději do třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna náleží zaměstnanci mzda ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanec, který v den svátku nepracoval, má právo na mzdu ve výši průměrného výdělku. Za noční práci přísluší zaměstnanci mzda a příplatek ve

¹⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. § 109 odst. 5

výši nejméně 10% průměrného výdělku. Jestliže zaměstnanec pracuje v sobotu nebo v neděli, přísluší mu mzda a příplatek nejméně 10% průměrného výdělku.¹⁹

Pracuje-li zaměstnanec ve ztíženém pracovním prostředí, náleží mu mzda a příplatek ve výši nejméně 10% částky minimální mzdy. Ztíženým pracovním prostředím je prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění např. prach, chemické látky, vibrace atd.²⁰

Minimální mzda

Zákoník práce stanovuje v § 111 minimální mzdu, což je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být menší, než minimální mzda. Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 8000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu. Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody v kalendářním měsíci výše minimální mzdy, zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci doplatek. Do mzdy nebo platu pro srovnání s minimální mzdou se nezapočítává práce přesčas, příplatky za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

Jde-li o pracovní poměr zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců od vzniku pracovního poměru, náleží tomuto zaměstnanci 90% základní sazby minimální mzdy. Mladistvý zaměstnanec má právo na 80% základní sazby minimální mzdy, zaměstnanec, který požívá invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně má nárok na 75% základní sazby minimální mzdy a pokud jde o třetí stupeň invalidity nebo mladistvého zaměstnance ve třetím stupni invalidity nepobírajícího invalidní důchod, je to 50% základní sazby minimální mzdy.²¹

¹⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 113 – 118

²⁰ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. § 6

²¹ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. § 4

Zaručená mzda

Zaručená mzda dle § 112 zákoníku práce stanovuje nejnižší cenu práce s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce. Nesmí být nižší než mzda minimální. Jedná se o mzdu nebo plat, na kterou vzniklo zaměstnanci právo za stanovenou pracovní dobu 40 hodin týdně. V případě jiné délky týdenní pracovní doby se hodinové sazby nejnižší úrovně minimální mzdy i nejnižší úrovně zaručené mzdy úměrně zvyšují. Nedosáhle-li mzda nebo plat úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek. Do mzdy nebo platu pro srovnání se zaručenou mzdou se nezapočítává práce přesčas, příplatky za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Na rozdíl od minimální mzdy se zaručená mzda nevztahuje na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Výše nejnižších úrovní zaručené mzdy je rozdělena do 8 skupin. Pro první skupinu prací je sazba rovna minimální mzdě a pro osmou skupinu činí zhruba dvojnásobek minimální mzdy.²²

Plat

Plat, který je upraven v § 122 zákoníku práce, je na rozdíl od mzdy, výhradně peněžité plnění poskytované měsíčně zaměstnanci za práci, přičemž zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba řízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona nebo veřejné neziskové ustavní zdravotnické zařízení.

Pro určování platu jsou zaměstnanci dle kvalifikačních předpokladů zařazeni do platových tříd. Platové třídy pak mají platové stupně, které se určují dle započitatelné praxe. Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak.²³

Příplatek za hodinu noční práce náleží zaměstnanci ve výši 20% průměrného hodinového výdělku. Za hodinu práce v sobotu nebo v neděli zaměstnanci náleží

²² Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. § 3, 5

²³ Nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

příplatek 25% průměrného hodinového výdělku. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci poměrná část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku za práci ve ztíženém prostředí, připadající na jednu odpracovanou hodinu bez přesčasové práce v kalendářním měsíci, kde se práce přesčas uskutečnila a příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku nebo 50%, jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu. Zaměstnanci náleží nejméně 5% základní sazby minimální mzdy za práci ve ztíženém prostředí. Výše příplatku činí dle § 7 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. 400 až 1400 Kč měsíčně.²⁴

Zvláštní příplatek je dle § 129 zákoníku práce vyplácen zaměstnanci, který vykonává práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy. Práce jsou rozděleny podle pracovních podmínek do skupin, od kterých se odvozuje výše příplatku. Ve skupině první je příplatek ve výši 400 až 1000 Kč, ve skupině páté ve výši od 2000 až 8000 Kč viz nařízení vlády č. 564/2006 Sb § 8 odst. 2.

1.4.2 Daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků

Dle zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů je zaměstnavatel oprávněn srazit zaměstnanci ze mzdy nebo platu daň z příjmů plynoucí z pracovního poměru. Sazba daně činí 15%. Zaměstnavatel každý měsíc sráží zaměstnanci ze mzdy zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků. Zaměstnanec může požádat zaměstnavatele o roční zúčtování záloh a daňové zvýhodnění. Pokud tak neučiní, považuje se jeho daňová povinnost za splněnou zálohami na daň sraženými z příjmů.²⁵

1.4.3 Srážková daň

§ 36 zákona o daních z příjmů upravuje zvláštní sazbu daně. Dle § 6 odst. 4 zákona o daních z příjmů mohou být příjmy ze závislé činnosti a funkčních zdaněny tzv. zvláštní sazbou daně. Stává se tak zejména z důvodu efektivní správy daní. Sazba daně činí 15%

²⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. §125 - 129

²⁵ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

a sráží se například z příjmů zaměstnance, který nepodepsal prohlášení k dani a jeho příjem nepřesahuje 5000 Kč měsíčně.

1.4.4 Sociální pojištění

Dle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení je zaměstnavatel oprávněn srazit zaměstnanci ze mzdy nebo platu sociální pojištění, kterým se zabezpečují výdaje na dávky nemocenského a důchodového pojištění a výdaje na státní politiku zaměstnanosti ze státního rozpočtu. Sazba pojistného placeného zaměstnancem je 6,5% ze mzdy nebo platu. Pojistné, které je zaměstnanci sraženo ze mzdy nebo platu, odvádí státu za zaměstnance zaměstnavatel. Kromě pojistného, které hradí sám zaměstnanec, existuje i sociální pojištění, které za zaměstnance platí zaměstnavatel. Jeho sazba je počínaje rokem 2010 ve výši 25%, z toho 2,3% je na nemocenské pojištění, 21,5% na důchodové pojištění a 1,2% na státní politiku zaměstnanosti. Pokud má zaměstnavatel méně než 51 zaměstnanců, sazba pojistného činí 21,5%.²⁶

1.4.5 Zdravotní pojištění

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění stanovuje, že zaměstnavatel je oprávněn srazit zaměstnanci ze mzdy nebo platu zdravotní pojištění. Toto pojištění za zaměstnance odvádí státu zaměstnavatel, a to ve výši 13,5% z úhrnu příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků. Zaměstnanci srazí ze mzdy jednu třetinu této částky (4,5%) a zbývající dvě třetiny (9%) uhradí ze svých prostředků zaměstnavatel. Ze zdravotního pojištění se hradí poskytnutá zdravotní péče s cílem zachovat nebo zlepšit zdravotní stav na území České republiky a částka za nutné a neodkladné léčení během pobytu v cizině, a to do výše, která se rovná péči stejného charakteru na území České republiky.²⁷

²⁶ Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení

²⁷ Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

2. ANALÝZA PROBLÉMŮ A SOUČASNÉ SITUACE

2.1 Charakteristika společnosti Honeywell International Inc.

Honeywell, spol. s r.o. – Brno o.z. (dále jen „Honeywell“ nebo „odštěpný závod“) je součástí nadnárodní společnosti Honeywell International Inc., která je předním světovým výrobcem a dodavatelem řady vyspělých technologií. Honeywell International Inc. je moderní společností se sídlem v USA, která působí po celém světě (organizační struktura uvedena v příloze 11). V řadě zemí světa zaměstnává přes 122 000 zaměstnanců, kteří se podílí na obratu v průměru 30 miliard USD ročně.²⁸ Působí v oblasti letecké a kosmické techniky, technologie řízení technických procesů pro domácnosti, budovy a průmysl, v automobilovém průmyslu, v oblasti elektrotechniky, speciálních materiálů, skleněných vláken a plastů. Tento široký okruh činností umožňuje společnosti úspěšně podnikat.

V oblasti letectví je Honeywell International Inc. jedním z předních světových dodavatelů leteckých motorů a systémů, komponentů a dalších produktů. Mezi důležité zákazníky patří např. Boeing, Ministerstvo obrany USA, Airbus, FedEx a NASA.

Výrobky a technologie z oblasti řešení pro automatizaci a řízení jsou instalovány ve více než 100 miliónech domácností a 5 miliónech budov po celém světě. Patří sem výrobky a řešení pro řízení tepelné pohody domova, komfortu kanceláře a technologických procesů automatizačních prostředků. Mezi přední zákazníky patří General Motors, Boeing, Qatar General Petroleum, americká vláda, letiště Sydney atd. Součástí této výrobní oblasti je i odštěpný závod.

BMW, Bosch, Audi, Honda, Hyundai, Nissan, Renault, Volkswagen, Volvo, Ford, General Motors jsou předními zákazníky Honeywellu International Inc. jako výrobce turbokompresorů, chladících kapalin, nemrznoucích směsí, platinových zapalovacích svíček, brzdových destiček v divizi dopravních systémů.

Speciální materiály s ojedinělými parametry vyráběné korporací Honeywell International Inc., je možno najít téměř ve všech oblastech každodenního života. Mezi tyto produkty patří například fluorovodíky, speciální folie, vlákna s výjimečnými

²⁸ Honeywell 2009 annual report, data k 31. 12. 2009

parametry, reagenty a laboratorní chemikálie, vysoce čisté materiály, jemné a speciální chemikálie atd. Předními zákazníky jsou IBM, BASF, Valero, PetroChina, ConocoPhillips.

Korporace Honeywell International Inc. se intenzivně zaměřuje na výzkum a vývoj v mnoha oblastech.

2.1.1 Honeywell v České republice

Na území České republiky, přesněji v Praze, vzniklo zastoupení společnosti Honeywell International Inc. roku 1962 přes rakouskou pobočku. V roce 1991 byl založen samostatný podnikatelský subjekt Honeywell Service & Engineering s.r.o. V dnešní době zaměstnávají jednotlivé společnosti nadnárodní skupiny Honeywell International Inc. v České republice ve výrobě, výzkumu, servisních a obchodních organizacích přes 2700 zaměstnanců v několika lokalitách – v Praze, Brně, Olomouci a Ostravě.

Odštěpný závod v Brně byl založen v roce 2003 a od té doby se Brno stalo pro Honeywellu International Inc. výrobním a vývojovým centrem v celé České republice. Předmětem podnikání odštěpného závodu je výroba, instalace a opravy elektronických zařízení. Působí v oblasti řešení pro automatizaci a řízení prostřednictvím tří výrobních divizí.

V odštěpném závodu nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců.

Výrobní divize Enviromental Controls (dále jen „ENVI“)

V rámci enviromentální výrobní divize Honeywell vyrábí vodní výrobky. Těmi jsou redukční ventily, filtry na pitnou vodu, potrubní oddělovače a úpravny vody. Dále zde vyrábí topenářské výrobky jako jsou termostatické hlavice, termostatické ventily, šroubení a vyvažovací ventily. Poslední skupinou vyráběných produktů jsou regulační výrobky jako ekvitermní regulátory, směšovací ventily a pohony k ventilům.

Výrobní divize Combustion Controls Valves (dále jen „CCV“)

Tato výroba produkuje plynové ventily a termostaty pro plynové kotle. Kompletují se z jednotlivých dílů, které poskytují dodavatelé. Jedním z klíčových dodavatelů je sesterský závod Honeywell B.V. v Holandsku.

Výrobní divize Combustion Controls Electronics (dále jen „CCE“)

Finálním produktem výrobního programu CCE jsou desky plošných spojů pro řízení spalování v kombinovaných plynových kotlích, pro řízení spalování v boilerech a ohřívačích, zobrazovací jednotky pro řídicí elektroniku.

2.2 Zaměstnanci Honeywellu

Honeywell v Brně v současné době zaměstnává 653 zaměstnanců, z toho 72% tvoří operátoři ve výrobě a 28% technicko-hospodářští zaměstnanci. Ve své práci se nyní zaměřím na ty pracovní pozice, které mají přímou souvislost s výrobou, tzn. přímo se podílejí na výrobě finálního produktu, nebo tuto činnost aktivně podporují. Právě těmto zaměstnancům v další části práce navrhuji ukončení pracovního poměru.

Tab. 1: Rozdělení zaměstnanců na jednotlivé výrobní divize

Pracovní pozice	CCE	CCV	ENVI
Operátor ve výrobě	88	290	78
Supervisor	3	7	3
Lead supervisor	1	1	1
Skladník	8	10	8
Údržbář	2	2	2
Technik testování	6	8	5
Procesní inženýr	4	5	4
Inženýr kvality	3	4	2
Plánovač	4	4	3
Nákupčí	3	3	2
Manažer výroby	1	1	1

(Zdroj: Vlastní zpracování dle informací z personálního oddělení Honeywellu)

Operátor ve výrobě

Odpovídá za kompletace výrobků a jejich finální montáž v předepsané kvalitě a množství. Operátor musí dodržovat předepsané výrobní postupy a inicializuje jejich zlepšení. Aktivně se podílí na optimalizaci výroby.

Supervisor

Odpovídá za vedení určité skupiny zaměstnanců a koordinaci všech aktivit k dosažení definovaných cílů. Zejména plánuje pracovní směny pro operátory, organizuje práci, zabezpečuje kapacity materiálu pro plynulý chod výroby a monitoruje dodržování pravidel bezpečnosti práce a požární ochrany.

Lead supervisor

Kromě výše uvedených povinností supervisory má na starosti aktivní zaškolení zaměstnanců a vytváření plánů jejich osobního rozvoje.

Skladník

Má odpovědnost za realizaci všech aktivit souvisejících s příjmem, přípravou, vrácením i expedicí materiálu a hotových výrobků. Kontroluje přepravní doklady a zadává požadované informace do informačního systému.

Údržbář

Jeho úkolem je udržování výrobního zařízení v provozuschopném stavu. Řeší preventivní prohlídky a okamžité servisní zásahy strojů a příslušenství. Objednává náhradní díly.

Technik testování

Je odpovědný za poskytování technické podpory úseku testerů, za optimalizaci výroby přinášející snižování nákladů, zvyšování produktivity, kvality a zlepšování všech stanovených ukazatelů.

Procesní inženýr

Odpovídá za poskytování technické podpory, za optimalizaci a zvyšování produktivity výroby a určování vhodné technologie výroby. Definuje nezbytná výrobní zařízení a nářadí potřebná pro výrobu.

Inženýr kvality

Provádí operativní rozhodnutí týkající se kvality materiálu a samotných výrobků. Podílí se na přípravě nápravných opatření a koordinuje činnosti související s realizací těchto opatření.

Plánovač

Vytváří fixní plán výroby, sleduje jeho plnění a poukazuje na problémy. Odpovídá za efektivní plánování výrobních kapacit, objednávek zákazníka a bezpečnostních zásob s ohledem na dostupnost materiálu.

Nákupčí

Odpovídá za zásobování a dodávky výrobního materiálu a vyřizování reklamací. Vytváří objednávky na nákup materiálu v informačním systému a řeší problémy nedostatku materiálu s dodavatelem.

Výrobní manažer

Organizuje a řídí výrobní provoz k dosažení stanovených cílů a uspokojení požadavků zákazníka. Orientuje se zejména na řízení nákladů prostřednictvím zvyšování produktivity a kvality. Odpovídá za splnění výrobních plánů.

K vyčíslení úspor nákladů spojených s ukončením pracovního poměru zaměstnanců, což je jedním z cílů bakalářské práce, je nutné vyčíslit průměrnou mzdu zaměstnanců v rámci jednotlivých pracovních pozic.

Tab. 2: Průměrná mzda

Pracovní pozice	Průměrná mzda
Operátor ve výrobě	16 000,00 Kč
Supervisor	18 000,00 Kč
Lead supervisor	19 000,00 Kč
Skladník	18 000,00 Kč
Údržbář	18 000,00 Kč
Technik testování	20 000,00 Kč
Procesní inženýr	28 000,00 Kč
Inženýr kvality	28 000,00 Kč
Plánovač	25 000,00 Kč
Nákupčí	25 000,00 Kč
Manažer výroby	80 000,00 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování dle informací z personálního oddělení Honeywellu)

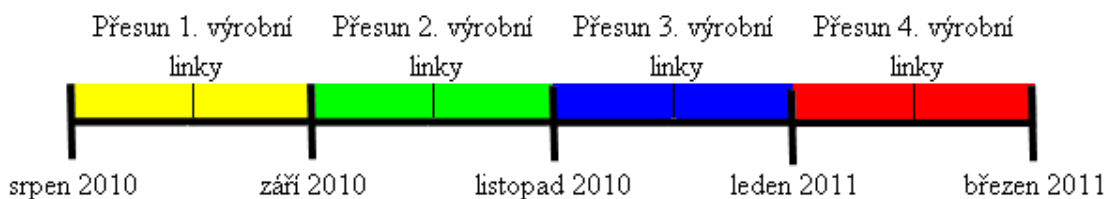
2.3 Ukončení výrobního programu CCE

V červnu roku 2010 Honeywell obdržel rozhodnutí společnosti Honeywell International Inc. o přesunu výrobního programu CCE do Asie. Hlavním důvodem je snížení nákladů na dopravu materiálu a pracovní sílu. Vzhledem k tomu, že 80% komponentů potřebných k výrobě desek plošných spojů dodávají výrobci z Číny, ušetřené náklady za dopravu i skladování budou markantní.

Toto rozhodnutí znamená ukončení výroby CCE v Brně. Výrobní program bude ukončen ve čtyřech fázích. V každé fázi bude přesunuta samostatně jedna výrobní linka. V období osmi měsíců, tedy od srpna 2010 do března 2011, budou přestěhovány 4 výrobní linky. Během těchto osmi měsíců je třeba ukončit pracovní poměr 123 zaměstnanců. Je dáno, že výrobky produkované třemi výrobními linkami, jsou schopny uspokojit potřeby zákazníka. Na přesun jedné výrobní linky, tedy rozmontování, převoz a smontování, je třeba dvou měsíců.

Zaměstnavatel učiní veškeré kroky a splní všechny povinnosti vztahující se k hromadnému propouštění vyplývající ze zákoníku práce. O propouštění včas informuje každého zaměstnance a příslušný úřad práce viz kapitola 1.3.6.

Obr. 1: Časový harmonogram přesunu výrobních linek



(Zdroj: Vlastní zpracování)

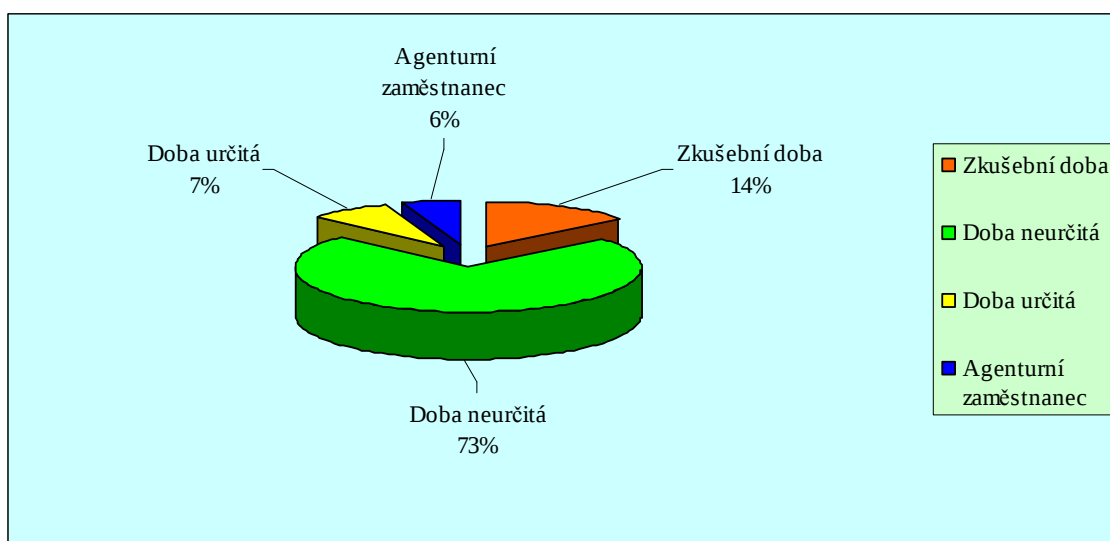
Z níže uvedené tabulky č. 3 a grafu č. 1 obsahujících informace o druhu pracovního poměru zaměstnanců vyplývá, že 73% zaměstnanců pracujících ve výrobě CCE má pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou. 14% zaměstnanců je ve zkušební době a 6% procent zaměstnanců jsou zaměstnanci pracovních agentur. Pracovní poměr na dobu určitou má uzavřeno 7% zaměstnanců.

Tab. 3: Rozdělení pracovních pozic dle druhu pracovního poměru

Pracovní pozice	Zkušební doba	Doba neurčitá	Doba určitá	Agenturní zaměstnanec
Operátor ve výrobě	13	64	6	5
Supervisor		2	1	
Lead supervisor		1		
Skladník	1	6		1
Údržbář		1		1
Technik testování	1	5		
Procesní inženýr		3	1	
Inženýr kvality	1	2		
Plánovač		3	1	
Nákupčí		3		
Manažer výroby		1		

(Zdroj: Vlastní zpracování dle informací z personálního oddělení Honeywellu)

Graf 1: Druh pracovního poměru zaměstnanců výrobní divize CCE



(Zdroj: Vlastní zpracování dle informací z personálního oddělení Honeywellu)

Všechny čtyři výrobní linky jsou identické, vyrábí se na nich jeden typ produktu. Operátoři, kteří jsou při vstupním školení zaškoleni na práci na všech výrobních stanovištích, mohou být v případě potřeby flexibilně převedeni z jednoho pracoviště na jiné. Operátoři budou převedeni v rámci výrobních linek dle trvání pracovního poměru

tak, aby se skončení jejich pracovního poměru shodovalo s termínem odstavení výrobní linky, kterou obsluhují.

Tab. 4: Trvání pracovního poměru zaměstnanců uzavřeného na dobu určitou

Pracovní pozice	Pracovní poměr uzavřen do:
Operátor 1	31. 7. 2010
Operátor 2	30. 9. 2010
Operátor 3	30. 9. 2010
Operátor 4	30. 11. 2010
Operátor 5	30. 11. 2010
Operátor 6	30. 11. 2010
Supervisor	30. 11. 2010
Procesní inženýr	30. 9. 2010
Plánovač	30. 11. 2010

(Zdroj: Vlastní zpracování dle informací z personálního oddělení Honeywellu)

Zaměstnanci pracující na pozicích podporující výrobu mohou být převáděni i v rámci jednotlivých výrobních programů. Jejich charakter práce to dovoluje. Nejedná se o změnu místa výkonu práce, ale jde o přemístění v rámci budovy Honeywellu.

V tabulkách níže jsou uvedeny pouze ty pracovní pozice, v rámci kterých vykonává práci zaměstnanec ve zkušební době, nebo s pracovním poměrem uzavřeným na dobu určitou.

Tab. 5: Počet zaměstnanců podporujících výrobu ve zkušební době

Pracovní pozice	CCE	CCV	ENVI
Skladník	1		
Technik testování	1		
Procesní inženýr		1	
Inženýr kvality	1		
Plánovač			1

(Zdroj: Vlastní zpracování dle informací z personálního oddělení Honeywellu)

Tab. 6: Trvání pracovního poměru zaměstnanců všech výrobních programů uzavřeného na dobu určitou

Pracovní pozice	CCE	CCV	ENVI
Supervisor	30.11.2010		
Skladník		30.9.2010	31.1.2011
Technik testování			31.1.2011
Procesní inženýr	30.9.2010		
Plánovač	30.11.2010		
Nákupčí		30.11.2010	

(Zdroj: Vlastní zpracování dle informací z personálního oddělení Honeywellu)

Aby byly dodrženy podmínky uložené mateřskou společností, tedy přesunout každou z výrobních linek samostatně, je třeba specifikovat, kolik zaměstnanců je potřeba pro obsluhu a podporu jedné výrobní linky. Až teprve na základě těchto poznatků je možné učinit rozhodnutí, kterému zaměstnanci a kdy bude ukončen pracovní poměr.

Tab. 7: Počet zaměstnanců potřebných pro podporu jedné výrobní linky

Pracovní pozice	Počet zaměstnanců potřebných pro podporu jedné výrobní linky
Operátor ve výrobě	22
Supervisor	1
Lead supervisor	1 ²⁹
Skladník	2
Údržbář	1
Technik testování	1
Procesní inženýr	1
Inženýr kvality	1
Plánovač	1
Nákupčí	1
Manažer výroby	1

(Zdroj: Vlastní zpracování dle informací z personálního oddělení Honeywellu)

²⁹ Pracovní pozice Lead supervisor a Supervisor jsou komplementární. 3 Supervisoři a 1 Lead Supervisor jsou schopni zabezpečit provoz čtyř výrobních linek

3. VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ

Během měsíce června musí být detailně zpracován plán ukončení pracovního poměru zaměstnanců výrobního programu CCE. Doporučuji, aby byl při zpracovávání plánu brán zřetel na následující:

- nezastavit výrobu a následnou distribuci výrobků zákazníkům,
- minimalizovat náklady spojené s ukončením pracovního poměru zaměstnanců,
- snaha zachovat dobré jméno a image Honeywellu.

Plán bude sestaven do čtyř fází. V každé z nich bude ukončen pracovní poměr zaměstnanců obsluhujících nebo podporujících danou výrobní linku.

Výpovědi navrhuji předávat zaměstnancům vždy na začátku měsíce, ve kterém musí být podepsány, tedy 1.7., 1.9. a 1.11. Pokud by se nepodařilo výpověď zaměstnanci předat osobně, bude mu doručena poštou do vlastních rukou. I kdyby si zaměstnanec písemnost nepřevzal nebo nevyzvedl na poště, po 10 dnech uložení platí tzv. právní fikce doručení. Písemnost se považuje za doručenou uplynutím posledního dne desetidenní lhůty viz kapitola 1.2.10.

Nevyčerpanou dovolenou navrhuji zaměstnancům proplatit náhradou mzdy viz kapitola 1.3.10. Tak bude možné dodržet plán ukončení pracovního poměru zaměstnanců bez nutnosti využití práce agenturních zaměstnanců.

Ochranná doba se na zaměstnance, kteří onemocní nebo zaměstnankyně, které otěhotní, a kterým byl pracovní poměr ukončen dle § 52 b), nevztahuje viz kapitola 1.3.3.

3.1 Ukončení pracovního poměru zaměstnanců výrobní linky 1

Provoz na výrobní lince 1 bude odstaven 1.8.2010. Přesun výrobní linky bude realizován do 30.09.2010. V tomto období již nebude třeba zaměstnanců podporující výrobní linku 1.

Tab. 8: Ukončení pracovního poměru zaměstnanců výrobní linky 1 k 31. 7. 2010

Pracovní pozice	Celkový počet	1 výrobní linka	Zkušební doba	Doba neurčitá	Doba určitá	Agenturní zaměstnanec
Operátor ve výrobě	88	22	13	3	1	5
Supervisor	3	1		1		
Lead supervisor	1	1				
Skladník	8	2	1			1
Údržbář	2	1				
Technik testování	6	1	1			
Procesní inženýr	4	1	1			
Inženýr kvality	3	1				
Plánovač	4	1	1			
Nákupčí	3	1				
Manažer výroby	1	1				

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Navrhuji k 31.7.2010 zrušit pracovní poměr patnácti zaměstnanců ve zkušební době. Jak jsem uvedla v teoretické části práce, pracovní poměr je možné během zkušební doby zrušit kdykoliv a bez udání důvodu. Procesního inženýra navrhuji převést do výroby CCV, kde na těžší pracovní pozici pracuje zaměstnanec ve zkušební době. Tomu bude ve zkušební době pracovní poměr zrušen. Stejným způsobem navrhuji převést i plánovače na výrobu ENVI. Tím Honeywell ušetří náklady na odstupné. Šesti zaměstnancům agentury doporučuji pracovní poměr ukončit k 31.7.2010. V červenci 2010 skončí platnost pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou jednomu operátorovi. Z výše uvedeného ukončení pracovního poměru zaměstnanců neplynou Honeywellu žádné náklady ve formě odstupného. Pro čtyři zaměstnance mající pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou již není žádné pracovní uplatnění. Pracovní poměr jim bude ukončen výpovědí z důvodu přemístění části zaměstnavatele k 31.7.2010. Od 1.8.2010 jim počíná běžet dvouměsíční výpovědní doba. Zaměstnancům

náleží odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Je výhodné nabídnout zaměstnancům odstupné ve výši pětinásobku průměrného výdělku v případě, že pracovní poměr ukončí dohodou k 31.7.2010. Tímto společnost ušetří režijní náklady, jako jsou energie a ochranné pracovní pomůcky, ve výši 200 Kč za den na každého z těchto zaměstnanců. Ušetří také náklady na zdravotní a sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem, které se z odstupného neodvádí.

V měsíci červenci musí být dána výpověď některým zaměstnancům výrobní linky 2. A to konkrétně těm, co mají uzavřený pracovní poměr na dobu neurčitou. Důvodem je, aby jim počala běžet výpovědní doba, která skončí ke 30.9.2010, kdy bude odstavena výrobní linka 2. Jde o 20 operátorů, 1 supervisora, 2 skladníky, 2 test techniky, plánovače a nákupčího. Skladník pracující na výrobní divizi CCV má pracovní poměr uzavřený na dobu určitou do 30.9.2010. Doporučuji tedy skladníkovi pracovní poměr neprodlužovat a na jeho pozici převést jednoho skladníka z výrobního programu CCE s pracovním poměrem uzavřeným na dobu neurčitou. Tím ušetří Honeywell náklady na odstupné.

Úspora nákladů

- odstupné ve výši 84 000 Kč za převedení procesního inženýra na jinou práci
- odstupné ve výši 75 000 Kč za převedení plánovače na jinou práci
- zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnavatelem ve výši 44 880 Kč
- režijní náklady ve výši 35 200 Kč

Tab. 9: Úspora nákladů v první fázi ukončení pracovního poměru zaměstnanců

Druh úspory	Pracovní pozice	Výpočet	Vyčíslení
Odstupné	Procesní inženýr	Pr. mzda 28000 * 3 měsíce	84 000 Kč
Odstupné	Plánovač	Pr. mzda 25000 * 3 měsíce	75 000 Kč
ZS pojištění	Operátor	34% z pr. mzdy 16000 * 2 měsíce	10 880 Kč
ZS pojištění	Operátor	34% z pr. mzdy 16000 * 2 měsíce	10 880 Kč
ZS pojištění	Operátor	34% z pr. mzdy 16000 * 2 měsíce	10 880 Kč
ZS pojištění	Supervisor	34% z pr. mzdy 18000 * 2 měsíce	12 240 Kč
Režijní náklady	4 zaměstnanci	RN 200 * 4 zaměstnanci * 44 dní	35 200 Kč
Celkem			239 080 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování)

3.2 Ukončení pracovního poměru zaměstnanců výrobní linky 2

Posledním dnem provozu výrobní linky 2 je 30.9.2010. Tímto dnem končí pracovní poměr dalším 31 zaměstnancům.

Tab. 10: Ukončení pracovního poměru zaměstnanců výrobní linky 2 k 30.9.2010

Pracovní pozice	Celkový počet	1 výrobní linka	Zkušební doba	Doba neurčitá	Doba určitá
Operátor ve výrobě	66	22		20	2
Supervisor	2	1		1	
Lead supervisor	1	1			
Skladník	6	2		1	1
Údržbář	2	1			
Technik testování	5	1		2	
Procesní inženýr	3	1			1
Inženýr kvality	3	1	1		
Plánovač	3	1		1	
Nákupčí	3	1		1	
Manažer výroby	1	1			

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Ke 30.9.2010 skončí platnost pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou třem zaměstnancům a skladníkovi z výroby CCV. Jednomu zaměstnanci navrhuji zrušit pracovní poměr ke 31.8.2010 ve zkušební době. Dalším dvaceti šesti zaměstnancům byla z důvodu přemístění části zaměstnavatele dne 31.7.2010 dána výpověď. 30.9.2010 uplyne jejich výpovědní doba. Bude jim vyplaceno odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

V měsíci září musí být ukončen pracovní poměr výpovědí z důvodu přemístění části zaměstnavatele s dalšími dvaceti pěti zaměstnanci. Jejich výpovědní doba začíná běžet 1.10.2010 a skončí 30.11.2010. Nákupčí z výroby CCV má uzavřený pracovní poměr na dobu určitou do 30.11.2010. Navrhuji jeho pracovní poměr neprodlužovat a převést na jeho pozici nákupčího z výrobního programu CCE s pracovním poměrem uzavřeným na dobu neurčitou.

Úspora nákladů

→ odstupné ve výši 54 000 Kč za převedení skladníka na jinou práci

Tab. 11: Úspora nákladů v druhé fázi ukončení pracovního poměru zaměstnanců

Druh úspory	Pracovní pozice	Výpočet	Vyčíslení
Odstupné	Skladník	Pr. mzda 18000 * 3 měsíce	54 000 Kč
Celkem			54 000 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování)

3.3 Ukončení pracovního poměru zaměstnanců výrobní linky 3

Ve třetí fázi uzavírání výroby CCE je k 30.11.2010 odstaven provoz na výrobní lince 3.

Tab. 12: Ukončení pracovního poměru zaměstnanců výrobní linky 3 k 30.11.2010

Pracovní pozice	Celkový počet	1 výrobní linka	Doba neurčitá	Doba určitá	Agenturní zaměstnanec
Operátor ve výrobě	44	22	19	3	
Supervisor	1	1		1	
Lead supervisor	1	1			
Skladník	4	2	2		
Údržbář	2	1			1
Technik testování	3	1	1		
Procesní inženýr	2	1	1		
Inženýr kvality	2	1	1		
Plánovač	2	1		1	
Nákupčí	2	1		1	
Manažer výroby	1	1			

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Na pozici údržbáře pracuje zaměstnanec agentury, se kterým ke 30.11.2010 doporučuji ukončit pracovní poměr. Pěti zaměstnancům CCE a nákupčímu z výroby CCV skončí platnost pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou dnem 30.11.2010. Zbylým zaměstnancům výrobní linky 3 byla dána výpověď z důvodu přemístění části zaměstnavatele ke 30.9.2010 a 30.11.2010 jim uplyne výpovědní doba. Bude jim vyplaceno odstupné ve výši trojnásobku průměrné mzdy.

Skladníkovi a technikovi testování z výroby ENVI s pracovním poměrem uzavřeným na dobu určitou do 31.1.2011 navrhuji neprodlužovat pracovní poměr a na jejich práci převést zaměstnance CCE s pracovním poměrem uzavřeným na dobu neurčitou. V měsíci listopadu navrhuji dát výpověď z důvodu přemístění části zaměstnavatele dalším třiceti zaměstnancům. Jejich výpovědní doba počíná běžet 1.12.2010 a skončí 31.1.2011

Úspora nákladů

→ odstupné ve výši 75 000 Kč za převedení nákupčího na jinou práci

Tab. 13: Úspora nákladů ve třetí fázi ukončení pracovního poměru zaměstnanců

Druh úspory	Pracovní pozice	Výpočet	Vyčíslení
Odstupné	Nákupčí	Pr. mzda 25 000 * 3 měsíce	75 000 Kč
Celkem			75 000 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování)

3.4 Ukončení pracovního poměru zaměstnanců výrobní linky 4

Poslední výrobek elektro výroby v Brně bude vyroben na lince 4 dne 31.1.2011. Následně je třeba ukončit pracovní poměr i posledním zaměstnancům.

Tab. 14: Ukončení pracovního poměru zaměstnanců výrobní linky 4 k 31.1.2011

Pracovní pozice	Celkový počet	1 výrobní linka	Doba neurčitá	Doba určitá
Operátor ve výrobě	22	22	22	
Supervisor	0	1		
Lead supervisor	1	1	1	
Skladník	2	2	1	1
Údržbář	1	1	1	
Technik testování	2	1	1	1
Procesní inženýr	1	1	1	
Inženýr kvality	1	1	1	
Plánovač	1	1	1	
Nákupčí	1	1	1	
Manažer výroby	1	1		

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Pracovní poměr posledních třiceti zaměstnanců bude ukončen výpovědí z důvodu přemístění části zaměstnavatele. Výpovědní doba jim končí 31.1.2011. Bude jim vyplaceno odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Platnost pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou skladníkovi a technikovi testování výroby ENVI skončí 31.1.2011.

Jediný zaměstnanec, který nebyl zařazen ani do jedné ze čtyř fází ukončení pracovního poměru zaměstnanců, je manažer výroby. Je to osoba, která je po dlouhou dobu součástí managementu společnosti Honeywell, spol. s r.o. – Brno o.z. Je jedním z klíčových zaměstnanců, který má podrobné znalosti o odštěpném závodě jako takovém, o struktuře, nákladech, výnosech, technologiích apod. Společně s tímto zaměstnancem by odešlo i část know-how. Manažerovi výroby navrhuji nabídnout jinou pracovní pozici

v rámci organizační struktury Honeywellu, která odpovídá jeho znalostem a zkušenostem.

Úspora nákladů

- odstupné ve výši 54 000 Kč za převedení skladníka na jinou práci
- odstupné ve výši 60 000 Kč za převedení technika testování na jinou práci

Tab. 15: Úspora nákladů ve čtvrté fázi ukončení pracovního poměru zaměstnanců

Druh úspory	Pracovní pozice	Výpočet	Vyčíslení
Odstupné	Skladník	Pr. mzda 18 000 * 3 měsíce	54 000 Kč
Odstupné	Technik testování	Pr. mzda 20 000 * 3 měsíce	60 000 Kč
Celkem			114 000 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování)

3.5 Program na podporu zaměstnanců

Honeywell má v Brně pověst dobrého a spolehlivého zaměstnavatele. Na této image si velmi zakládá a je důležité, aby o ni kvůli přesunu výroby a ukončení spolupráce se 122 zaměstnanci nepřišel. Je možné, že ve velmi blízké budoucnosti se právě brněnský odštěpný závod ocitne v pozici, kdy se k němu bude stěhovat výroba z jiných zemí, kde má Honeywell International Inc. své pobočky. V tomto okamžiku bude dobrá pověst nutností pro nábor nových zaměstnanců.

Situace, do které se zaměstnanci kvůli přemístění výroby dostali, není lehká. Byli informováni, že v nejbližší době přijdou o zaměstnání a budou si muset hledat nové. Pro mnoho z nich je toto období velmi stresující. Neví, jak náhlému problému čelit a jak ho řešit. Navrhuji sestavit program na podporu těchto zaměstnanců, skládající se z následujících bodů:

1. Spolupráce s jinými zaměstnavateli a snaha najít u nich uplatnění pro propuštěné zaměstnance.
2. „Příručka“ pro hledání nového zaměstnání.
3. Možnost návštěvy psychologa.
4. Pravidelné schůzky se zaměstnanci.

3.5.1 Spolupráce s jinými zaměstnavateli

Odštěpný závod je součástí brněnského průmyslového parku, ve kterém se nachází asi 20 podnikatelů zabývajících se výrobní činností. Zaměstnavatelé mezi sebou velmi často o uchazeče o nové zaměstnání soupeří. Navrhuji proto vytvořit rejstřík zaměstnanců, kteří kvůli přemístění výroby přišli o práci, a rozeslat ho na personální oddělení těchto podnikatelů.

V rejstříku budou uvedena tato data:

- znalosti, schopnosti a dovednosti zaměstnance
- popis činnosti, kterou v Honeywellu vykonával
- reference od vedoucího pracovníka

Zaměstnanci personálního oddělení Honeywellu sestaví rejstřík a kontaktují zaměstnavatele v rámci své pracovní činnosti. Nevzniknou tím tedy žádné dodatečné náklady. Pokud bude mít daná společnost zájem setkat se se zaměstnancem, personální oddělení mu tuto možnost nabídne a případně domluví osobní pohovor. Rejstřík bude užitečný nejen pro Honeywell a jeho zaměstnance, ale i pro oslovené podnikatele. Bude pro ně jednoduché vyhledat si kandidáta v rejstříku, kde o něm najdou ucelený souhrn informací, včetně doporučení.

3.5.2 Příručka

Pro usnadnění zvládnutí situace a hledání nového zaměstnání, připraví personální oddělení pro zaměstnance „příručku.“ Tento druh příručky byl sestaven při hromadném propouštění v sesterské společnosti Honeywell B.V.v Holandsku, kde byl zaměstnanci zhodnocen jako velmi užitečný. Upravila jsem obsah dle potřeb pro Českou republiku.

1. Co dělat při ztrátě zaměstnání?

- Zachovat stejný režim, jako kdyby i nadále chodil do zaměstnání.
- Evidovat se na Úřadu práce.
- Požádat o vyplacení podpory v nezaměstnanosti.

2. Jak hledat práci?

- Jak začít s hledáním nového zaměstnání?
- Doporučené zdroje a metody pro hledání práce.
- Jak volit vhodné nabídky práce?

3. Jak napsat životopis?

- Jaké informace do životopisu uvádět.
- V jaké formě posílat životopis.
- Uvedení vzoru životopisu.

4. Jak uspět u pohovoru?

- Jak se obléci na pohovor?
- Na co se mám připravit?
- Jak mluvit u pohovoru?
- Jak udělat dobrý dojem?

5. Praktické kontakty.

- Seznam Úřadů práce včetně adres a telefonních čísel.
- Seznam personálních agentur včetně adres a telefonních čísel.
- Seznam internetových portálů s nabídkami práce.

3.5.3 Psycholog

Jak jsem již zmiňovala, pro mnoho lidí je skutečnost, že přijdou o práci, velmi stresující. Nedokáží se s tím snadno vyrovnat. V tomto případě může být nápomocen psycholog. Odštěpný závod má psychologa, který je zaměstnancům k dispozici za poplatek. Chce-li Honeywell zaměstnancům opravdu pomoci, měl by v tomto období náklady za psychologa uhradit. Schůzku s psychologem si zaměstnanci budou moci domluvit osobně, anonymita je tedy zaručena. Kontaktní údaje na psychologa najdou na informačních nástěnkách v budově odštěpného závodu. Zaměstnanec se pouze bude muset prokázat kartičkou Honeywellu.

3.5.4 Pravidelné schůzky

Přínosné mohou být i schůzky se zaměstnanci, kde dostanou prostor pro dotazy. Je důležité je včas a o všem informovat. Na těchto sezeních mohou být podrobně vysvětleny informace a rady z příručky zmíněné v bodu 3.5.2.

Setkání se však musí pořádat i se zaměstnanci, kteří i nadále zůstávají zaměstnaní v Honeywellu. Je důležité je ujistit o tom, že ukončení výroby se týkalo pouze výrobního programu CCE. Další dva výrobní programy zůstávají součástí odštěpného závodu, a proto není důvod bát se o práci.

ZÁVĚR

Mým cílem bylo navrhnout ukončení pracovního poměru zaměstnanců výrobního programu CCE společnosti Honeywell, spol. s r.o. – Brno o.z. během osmi měsíců. Díky rozdělení ukončení pracovního poměru zaměstnanců do čtyř fází tak, jak jsou přemísťovány výrobní linky, je malá pravděpodobnost, že dojde k zastavení dodávek výrobků k zákazníkovi.

Využila jsem všech zákonných možností ukončení pracovního poměru. Navrhla jsem zrušit pracovní poměr zaměstnanců ve zkušební době a ukončit spolupráci se zaměstnanci pracovních agentur. Zaměstnance, kteří měli pracovní poměr uzavřený na dobu určitou, jsem doporučila zařadit do těch fází, ve kterých platnost jejich pracovního poměru skončí. Zaměstnancům s pracovním poměrem uzavřeným na dobu neurčitou jsem navrhla dát výpověď z důvodu přemístění části zaměstnavatele tak, aby jejich výpovědní doba skončila v den, kdy také ukončí výrobu výrobní linka, na které pracují, nebo kterou podporují. Ti zaměstnanci, kterým byla dána výpověď z důvodu přemístění zaměstnavatele, obdrží odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku tak, jak ukládá zákon. Zaměstnanci s pracovním poměrem uzavřeným na dobu neurčitou, kterým byla dána výpověď v první fázi ukončení pracovního poměru, dostanou speciální nabídku. Abych společnosti ušetřila režijní náklady na zaměstnance, kteří by chodili po dobu výpovědní doby do zaměstnání, ale neměli by žádné pracovní uplatnění, doporučila jsem nabídnout jim ukončení pracovního poměru dohodou s odstupným ve výši pětinásobku průměrného výdělku. Díky tomu společnost ušetří i náklady na zdravotní a sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem, které se z odstupného neodvádí. Využila jsem i možnosti převedení zaměstnanců na jinou práci a to v rámci ostatních výrobních divizí. Zaměstnance podporující výrobní programy CCV a ENVI ve zkušební době nebo s pracovním poměrem uzavřeným na dobu určitou jsem nahradila zaměstnanci výrobního programu CCE s pracovním poměrem uzavřeným na dobu neurčitou, kteří již byli na tuto práci zaškoleni a mají větší zkušenosti. Tímto jsem ušetřila náklady na odstupné šesti zaměstnanců.

Neméně důležitým cílem mé práce byla snaha o zachování dobrého jména a image Honeywellu, které by mohlo být poškozeno nastalou situací. Programu pro podporu zaměstnanců by mohl zamezit negativním vlivům propouštění. Věřím, že díky navázání kontaktů s personálními odděleními dalších zaměstnavatelů v průmyslovém parku v Brně, jehož je Honeywell, spol. s r.o. – Brno o.z. součástí, najde pracovní uplatnění mnoho zaměstnanců. A ti, kterým se to nepovede, jistě využijí jako dobrého rádce „příručku“, která jim pomůže v získání znalostí, jak napsat životopis, jak a kde si hledat práci. Je důležité, aby měl zaměstnanec pocit, že i když s ním už nadále Honeywell nemůže spolupracovat, snaží se udělat vše proto, aby mu jeho situaci co nejvíce usnadnil.

SEZNAM LITERATURY

- [1] D'AMBROSOVÁ, H. a kol. *Abeceda personalisty 2008*. 2. vydání Olomouc: ANAG, 2008. 320 s. ISBN 978-80-7263-441-5.
- [2] Daňový a právní poradce.[online].[cit. 24.1.2010]. Dostupné z <http://www.sagit.cz/pages/uvod.asp?cd=2&typ=r>
- [3] CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Personalistka*. 2. vydání Praha: ASPI, a.s., 2009. 436 s. ISBN 978-80-7357-404-8
- [4] KOCOUREK, J. *Zákoník práce*. 1. vydání Praha: EUROUNION Praha, s. r. o., 2009. 598 s. ISBN 978-80-7317-/079-0
- [5] Ministerstvo práce a sociálních věcí.[online].[cit. 23.1.2010]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/>
- [6] Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě
- [7] Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- [8] Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci
- [9] Personální a mzdový servis.[online].[cit. 29.11.2009]. Dostupné z <http://www.pamservis.cz/>
- [10] ŠUBRT, B. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2009*. 19. vydání Olomouc: ANAG, 2009. 536 s. ISBN 978-80-7263-497-2

- [11] Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- [12] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- [13] Zákon č. 40/1964 Sb, občanský zákoník
- [14] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- [15] Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání
- [16] Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění
- [17] Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád
- [18] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- [19] Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení
- [20] Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

SEZNAM TABULEK

Tab. 1: Rozdělení zaměstnanců na jednotlivé výrobní divize	35
Tab. 2: Průměrná mzda.....	37
Tab. 3: Rozdělení pracovních pozic dle druhu pracovního poměru	39
Tab. 4: Trvání pracovního poměru zaměstnanců uzavřeného na dobu určitou	40
Tab. 5: Počet zaměstnanců podporujících výrobu ve zkušební době	40
Tab. 6: Trvání pracovního poměru zaměstnanců všech výrobních programů uzavřeného na dobu určitou	41
Tab. 7: Počet zaměstnanců potřebných pro podporu jedné výrobní linky.....	41
Tab. 8: Ukončení pracovního poměru zaměstnanců výrobní linky 1 k 31. 7. 2010	43
Tab. 9: Úspora nákladů v první fázi ukončení pracovního poměru zaměstnanců.....	44
Tab. 10: Ukončení pracovního poměru zaměstnanců výrobní linky 2 k 30.9.2010	45
Tab. 11: Úspora nákladů v druhé fázi ukončení pracovního poměru zaměstnanců	46
Tab. 12: Ukončení pracovního poměru zaměstnanců výrobní linky 3 k 30.11.2010	47
Tab. 13: Úspora nákladů ve třetí fázi ukončení pracovního poměru zaměstnanců	48
Tab. 14: Ukončení pracovního poměru zaměstnanců výrobní linky 4 k 31.1.2011	49
Tab. 15: Úspora nákladů ve čtvrté fázi ukončení pracovního poměru zaměstnanců	50

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Druh pracovního poměru zaměstnanců výrobní divize CCE	39
---	----

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1: Časový harmonogram přesunu výrobních linek.....	38
---	----

SEZNAM ZKRATEK

CCE – Combustion Controls Electronics

CCV – Combustion Controls Valves

ENVI – Enviromental Controls

RN – režijní náklady

ZS pojištění – zdravotní a sociální pojištění

Pr. mzda – průměrná mzda

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Pracovní smlouva

Příloha č. 2: Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Příloha č. 3: Výpověď z pracovního poměru z důvodu rušení části zaměstnavatele

Příloha č. 4: Výpověď z pracovního poměru z důvodu přemístění části zaměstnavatele

Příloha č. 5: Výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost

Příloha č. 6: Výpověď z pracovního poměru pro nemožnost vykonávat dosavadní práci

Příloha č. 7: Výpověď z pracovního poměru pro dlouhodobou ztrátu zdravotní
způsobilosti

Příloha č. 8: Okamžité zrušení pracovního poměru pro porušení povinností

Příloha č. 9: Okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy

Příloha č. 10: Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Příloha č. 11: Organizační struktura Honeywell International Inc

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Pracovní smlouva

PRACOVNÍ SMLOUVA

uzavřená dle §33 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, mezi následujícími smluvními stranami:

název (jméno) zaměstnavatele

IČ:.....

se sídlem:.....

jednající:.....

jako „zaměstnavatel“

a

jméno a příjmení zaměstnance

narozen(a):.....

adresa bydliště:.....

jako „zaměstnanec“

I.

Základní náležitosti

1. Zaměstnanec bude pro zaměstnavatele pracovat jako
2. Bližší vymezení prací, jejichž výkon bude zaměstnavatel po zaměstnanci v rámci sjednaného druhu práce požadovat, obsahuje pracovní náplň. Pracovní náplň stanoví zaměstnavatel a může jím být v rámci sjednaného druhu práce jednostranně měněna a doplňována.
3. Místem výkonu práce je
4. Jako den nástupu do práce se sjednává Tímto dnem vzniká pracovní poměr.
5. Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než jsou sjednány v této pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen výjimečně, v případech uvedených v ustanoveních § 41 a § 42 zákoníku práce.

II.

Další ujednání

1. Pracovní poměr se uzavírá na dobu neurčitou.

2. Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli na zkušební době v délce
3. V souvislosti s výkonem sjednaného druhu práce může být zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem na pracovní cestu. V takové případě mu vzniká právo na cestovní náhrady ve výši a za podmínek upravených v zákoníku práce. Pro tyto účely se rozumí pravidelným pracovištěm zaměstnance.....
4. Zaměstnanec souhlasí, aby mu ze strany zaměstnavatele byla nařizována práce přesčas nad rámec uvedený v ustanovení § 93 odst. 2 zákoníku práce. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně za příslušné vyrovnávací období.
5. Zaměstnanec se zavazuje oznámit zaměstnavateli změny osobních údajů, které o něm zaměstnavatel zpracovává na základě povinností uložených mu právními předpisy pro vedení personální a mzdové agendy. To platí včetně změny adresy bydliště, případně adresy pro doručování písemností.
6. Zaměstnanec bude zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o nichž se dozvěděl při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám.

III. Informační povinnost

1. Délka pracovní doby činí hodin týdně a je rozvržena do Bližší vymezení je obsaženo v
2. Zaměstnanec má právo na dovolenou v délce..... Právo na dovolenou se řídí příslušnými ustanoveními pracovněprávních předpisů, především ustanoveními § 211 a násl. zákoníku práce.
3. Mzda je stanovena Vyplácena bude den kalendářního měsíce následujícího po měsíci, za který přísluší. Na základě žádosti zaměstnance bude mzda zasílána bezhotovostní na jeho bankovní účet, který zaměstnavateli sdělil.
4. Způsoby skončení pracovního poměru jsou upraveny v ustanovení § 48 a násl. zákoníku práce. Délku a běh výpovědní doby při skončení pracovního poměru výpovědí určuje ustanovení § 51 zákoníku práce.

IV. Závěrečná ustanovení

1. Ostatní práva a povinnosti smluvních stran vyplývající z pracovního poměru se řídí ustanoveními zákoníku práce a dalších právních předpisů.
2. Tato pracovní smlouva se pořizuje ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a druhé zaměstnavatel.

3. Měnit nebo doplňovat obsah této pracovní smlouvy lze jen písemnou dohodou smluvních stran.

4. Smluvní strany prohlašují, že souhlasí s obsahem této pracovní smlouvy, a na důkaz toho připojují své podpisy.

V dne

.....
zaměstnavatel

.....
zaměstnanec

Příloha č. 2: Dohoda o rozvázání pracovního poměru

DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

*uzavřená dle § 49 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
ve znění pozdějších předpisů*

název (jméno) zaměstnavatele

IČ:.....

se sídlem:.....

jednající:.....

jako „zaměstnavatel“

a

jméno a příjmení zaměstnance

narozen(a):.....

adresa bydliště:.....

jako „zaměstnanec“

se dohodli na následujícím:

Na základě pracovní smlouvy vznikl mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dne pracovní poměr. Tento pracovní poměr skončí dne

Tato dohoda se uzavírá ve dvou vyhotoveních, z nichž každá ze stran obdrží jedno.

V dne

.....
zaměstnavatel

.....
zaměstnanec

Příloha č. 3: Výpověď z pracovního poměru z důvodu rušení části zaměstnavatele

Zaměstnanec

jméno a příjmení zaměstnance

narozen(a):.....

adresa bydliště:.....

V dne

Výpověď z pracovního poměru pro rušení části zaměstnavatele

Dne jsme s Vámi uzavřeli pracovní smlouvu, na základě které Vám vznikl dne pracovní poměr. V této pracovní smlouvě bylo jako místo výkonu práce sjednáno

Rozhodnutím ze dne se a činnost v ní vykonávaná ke dni ruší. V důsledku toho Vám nemůžeme nadále přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Vzhledem k této skutečnosti s Vámi rozvazujeme pracovní poměr výpovědí dle ustanovení § 52 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, která začne běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž Vám byla výpověď doručena.

V souladu s ustanovením § 67 odst. 1 zákoníku práce Vám v této souvislosti náleží odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, které Vám bude vyplaceno po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy.

.....
(jméno a podpis oprávněného
zástupce zaměstnavatele)

Zaměstnavatel

název (jméno) zaměstnavatele

IČ:.....

se sídlem:.....

jednající:.....

Zaměstnanec převzal dne:

Podpis zaměstnance:

Příloha č. 4: Výpověď z pracovního poměru z důvodu přemístění části zaměstnavatele

Zaměstnanec

jméno a příjmení zaměstnance

narozen(a):.....

adresa bydliště:.....

V dne

Výpověď z pracovního poměru pro přemístění části zaměstnavatele

Dne jsme s Vámi uzavřeli pracovní smlouvu, na základě které Vám vznikl dne pracovní poměr. V této pracovní smlouvě bylo jako místo výkonu práce sjednáno

Rozhodnutím ze dne se a činnost v ní vykonávaná ke dni přemísťuje do V důsledku tohoto přemístění Vám nemůžeme nadále přidělovat práci ve sjednaném místě výkonu práce. Vzhledem k této skutečnosti s Vámi rozvazujeme pracovní poměr výpovědí dle ustanovení § 52 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, která začne běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž Vám byla výpověď doručena.

V souladu s ustanovením § 67 odst. 1 zákoníku práce Vám v této souvislosti náleží odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, které Vám bude vyplaceno po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy.

.....
(jméno a podpis oprávněného
zástupce zaměstnavatele)

Zaměstnavatel

název (jméno) zaměstnavatele

IČ:.....

se sídlem:.....

jednající:.....

Zaměstnanec převzal dne:

Podpis zaměstnance:

Příloha č. 5: Výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost

Zaměstnanec

jméno a příjmení zaměstnance

narozen(a):.....

adresa bydliště:.....

V dne

Výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost

Dne jsme s Vámi uzavřeli pracovní smlouvu, na základě které Vám vznikl dne pracovní poměr a dle které vykonáváte práce

Rozhodnutím ze dne byla s účinností ke dni přijata organizační změna spočívající v V důsledku této organizační změny jste se stal pro zaměstnavatele nadbytečným. Vzhledem k této skutečnosti s Vámi rozvazujeme pracovní poměr výpovědí dle ustanovení § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, která začne běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž Vám byla výpověď doručena.

V souladu s ustanovením § 67 odst. 1 zákoníku práce Vám v této souvislosti náleží odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, které Vám bude vyplaceno po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy.

.....
(jméno a podpis oprávněného
zástupce zaměstnavatele)

Zaměstnavatel

název (jméno) zaměstnavatele

IČ:.....

se sídlem:.....

jednající:.....

Zaměstnanec převzal dne:

Podpis zaměstnance:

Příloha č. 6: Výpověď z pracovního poměru pro nemožnost vykonávat dosavadní práci

Zaměstnanec

jméno a příjmení zaměstnance

narozen(a):.....

adresa bydliště:.....

V dne

Výpověď z pracovního poměru pro nemožnost vykonávat dosavadní práci

Dne jsme s Vámi uzavřeli pracovní smlouvu, na základě které Vám vznikl dne pracovní poměr a dle které vykonáváte práci

Dne se Vám stal pracovní úraz. Dle lékařského posudku ze dne vydaného lékařem zajišťujícím pro naše zaměstnance závodní preventivní péči nesmíte v důsledku tohoto pracovního úrazu dále konat dosavadní práci. Vzhledem k této skutečnosti a k tomu, že nemáme možnost Vás převést na jinou vhodnou práci, s Vámi rozvazujeme pracovní poměr výpovědí dle ustanovení § 52 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, která začne běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž Vám byla výpověď doručena.

V souladu s ustanovením § 67 odst. 1 zákoníku práce Vám v této souvislosti náleží odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku, které Vám bude vyplaceno po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy.

.....
(jméno a podpis oprávněného
zástupce zaměstnavatele)

Zaměstnavatel

název (jméno) zaměstnavatele

IČ:.....

se sídlem:.....

jednající:.....

Zaměstnanec převzal dne:

Podpis zaměstnance:

Příloha č. 7: Výpověď z pracovního poměru pro dlouhodobou ztrátu zdravotní způsobilosti

Zaměstnanec

jméno a příjmení zaměstnance

narozen(a):.....

adresa bydliště:.....

V dne

Výpověď z pracovního poměru pro dlouhodobou ztrátu zdravotní způsobilosti

Dne jsme s Vámi uzavřeli pracovní smlouvu, na základě které Vám vznikl dne pracovní poměr a dle které vykonáváte práci

Z lékařského posudku ze dne vydaného lékařem zajišťujícím pro naše zaměstnance závodní preventivní péči vyplývá, že jste vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci. Vzhledem k této skutečnosti a k tomu, že nemáme možnost Vás převést na jinou vhodnou práci, s Vámi rozvazujeme pracovní poměr výpovědí dle ustanovení § 52 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, která začne běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž Vám byla výpověď doručena.

.....
(jméno a podpis oprávněného
zástupce zaměstnavatele)

Zaměstnavatel

název (jméno) zaměstnavatele

IČ:.....

se sídlem:.....

jednající:.....

Zaměstnanec převzal dne:

Podpis zaměstnance:

Příloha č. 8: Okamžité zrušení pracovního poměru pro porušení povinností

Zaměstnanec

jméno a příjmení zaměstnance

narozen(a):.....

adresa bydliště:.....

V dne

Okamžité zrušení pracovního poměru pro porušení povinností

Dne jsme s Vámi uzavřeli pracovní smlouvu, na základě které Vám vznikl dne pracovní poměr. Využíváme svého práva daného nám v ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a tento pracovní poměr okamžitě rušíme. Činíme tak z následujících důvodů:

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

Vaše jednání považujeme za porušení povinností Intenzitu tohoto porušení povinností hodnotíme jako porušení zvláště hrubým způsobem, při kterém nelze po zaměstnavateli spravedlivě považovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával byť jen po výpovědní dobu, a kdy je na místě okamžité zrušení pracovního poměru.

Váš pracovní poměr končí dnem doručení tohoto dokumentu.

.....
(jméno a podpis oprávněného
zástupce zaměstnavatele)

Zaměstnavatel

název (jméno) zaměstnavatele

IČ:.....

se sídlem:.....

jednající:.....

Zaměstnanec převzal dne:

Podpis zaměstnance:

Příloha č. 9: Okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy

Zaměstnavatel

název (jméno) zaměstnavatele

IČ:.....

se sídlem:.....

V dne

Okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy

Na základě pracovní smlouvy ze dne pracuji u Vás jako
Výplatní termín byl stanoven na 20. den v měsíci. Vzhledem k tomu, že mi mzda za měsíc nebyla vyplacena ani do 15 dnů po stanoveném výplatním termínu, využívám tímto svého práva daného mi v ustanovení § 56 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a pracovní poměr okamžitě zrušuji. Pracovní poměr končí dnem doručení tohoto dokumentu.

V této souvislosti Vás upozorňuji, že dle ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce mi vzniká právo na odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. O jeho vyplacení spolu s dlužnou mzdou Vás žádám nejpozději ve výplatním termínu následujícím po skončení pracovního poměru. V opačném případě se budu svých práv domáhat soudní cestou.

.....
(jméno a podpis zaměstnance)

Zaměstnanec

jméno a příjmení zaměstnance

narozen(a):.....

adresa bydliště:.....

Zaměstnavatel převzal dne:

Podpis odpovědného zaměstnance:

Příloha č. 10: Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zaměstnanec

jméno a příjmení zaměstnance

narozen(a):.....

adresa bydliště:.....

V dne

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Dne jsme s Vámi uzavřeli pracovní smlouvu, na základě které Vám vznikl dne pracovní poměr. V pracovní smlouvě byla v souladu s ustanovením § 35 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, sjednána zkušební doba v délce měsíců.

Tímto Vám oznamujeme, že zmíněný pracovní poměr zrušujeme ve zkušební době ve smyslu ustanovení § 66 zákoníku práce, a to dnem

.....
(jméno a podpis oprávněného
zástupce zaměstnavatele)

Zaměstnavatel

název (jméno) zaměstnavatele

IČ:.....

se sídlem:.....

jednající:.....

Zaměstnanec převzal dne:

Podpis zaměstnance:

Příloha č. 11: Organizační struktura Honeywell International Inc.

