

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

bakalářské kombinované studium 2002-2005

Ladislava Němcová

CO BY MĚL KAŽDÝ ZNÁT
ZÁKLADY PRACOVNÍHO PRÁVA

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

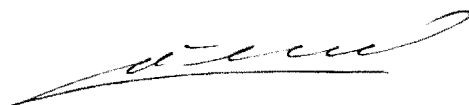
Praha 2005

Vedoucí diplomové práce: Doc. Beneš Milan
Oponent diplomové práce: Kratochvílová Ladislava
Datum obhajoby:
Výsledek obhajoby:

Prohlašuji,

že tuto předloženou bakalářskou práci, jsem vypracovala zcela samostatně a uvádím v ní veškeré prameny, kterých jsem použila.

V Praze 13.01.2005



Ladislava Němcová

Obsah

0	Úvod	4
1	Obeznamení s pojmy	6
	1.1 Tržní ekonomika	6
	1.2 Nezaměstnanost	8
	1.3 Druhy nezaměstnanosti	12
	1.4 Politika zaměstnanosti	15
2	Pracovněprávní vztahy	18
	2.1 Pracovní síla	19
	2.2 Zásady rovnosti v pracovněprávních vztazích	21
	2.3 Právo na informace a konzultace	23
	2.4 Postavení odborové organizace	26
3	Účastníci pracovněprávních vztah	28
	3.1 Normy pracovního práva a právní skutečnosti	28
	3.2 Právní úkony v pracovněprávních vztazích	29
	3.3 Kolektivní smlouva	31
	3.4 Vnitřní předpis	33
4	Pracovní poměr	34
	4.1 Vznik pracovního poměru	34
	4.2 Pracovní smlouva	35
	4.3 Změny pracovního poměru	37
5	Skončení pracovního poměru	39
	5.1 Formy ukončení pracovního poměru	40
	5.2 Formy UPP z pohledu ustanovení zákoníku práce	40
	5.3 Důvody výpovědi	44
	5.4 Výpovědní doby	44
6	Výpověď ze strany zaměstnavatele	45
	6.1 Zákaz výpovědi	47
	6.2 Hromadné propuštění	48
	6.3 Doručení výpovědi	48
7	Výpověď ze strany zaměstnance	50
	7.1 Vydání posudku o pracovní činnosti	50
	7.2 Odstupné	51
	7.3 Neplatnost rozvázání pracovního poměru	52
8	Pracovní kázeň	53
	8.1 Pracovní řád	53
9	Závěr	54
10	Bibliografie	57

0 Úvod

Ve své bakalářské práci jsem se snažila zpracovat otázky, které podle mne souvisejí s problematikou pracovněprávních vztahů, týkajících se převážně a hlavně občanů České republiky, ale i občanů jiných států, kteří působí na území ČR. Mnohdy si ani neuvědomujeme aspekty, souvislosti a vazby, které spolu úzce souvisí.

V této práci poukazuji na význam pracovního práva a hledám souvislosti mezi pracovní silou a tržní ekonomikou. V první kapitole obeznamuji s počátky vzniku základů i soudobé tržní ekonomiky a s podstatou tak složitého jevu, jaký je tržní ekonomika. Popisuji rozlišení různých stavů nezaměstnanosti a okrajově přibližuji politiku zaměstnanosti. V dalších částech se zaměřuji na téma pracovního práva a hledám souvislost mezi právem a pracovní silou. Zároveň okrajově seznamuji s názory a úvahami některých dřívějších filosofů, týkajících se člověka. Popisuji roli odborových organizací v procesu práva na kolektivní vyjednávání a upozorňuji na důležitosti existence odborů ve vztahu k zaměstnavateli.

Velkou pozornost jsem věnovala problematice týkající se skončení pracovního poměru. Vycházím z praxe, kdy řada zaměstnanců i zaměstnavatelů si dohodu plete s výpovědí, usilují o zjednodušené a srozumitelné rady, které by mohly pomoci vyřešit problém se zaměstnáním nebo zaměstnavatelem. Uvádím návody, které by měly varovat před chybami, které se těžko napravují.

Zájem o všeobecný přehled týkající se tržní ekonomiky, politiky zaměstnanosti a znalosti základních pracovněprávních dokumentů, s nimiž se zaměstnanci v každodenním životě setkávají, popřípadě, které, potřebují sami znát a zapojení se do pracovního procesu, by mělo být hybnou silou vývoje každého jednotlivce a tím pádem i celé společnosti.

Při tvorbě práce jsem vycházela z dostupné literatury a uplatňovala jsem i své osobní zkušenosti. Cílem mé práce bylo zjednodušeným způsobem poukázat alespoň na ty nejzákladnější principy a složitosti pracovněprávních vztahů, pokusila jsem se odhalit souvislosti mezi nimi, přiblížit důležitost důstojného zařazení se každého z nás v pracovním procesu a tím pádem v celé naší společnosti.

Závěrem bych chtěla poděkovat Doc. Milanovi Benešovi z katedry andragogiky a personálního řízení na UK FF v Praze za vedení mé práce, za její odborný vhled do problematiky a přínosné rady.

1 Obeznamení s pojmy

V této kapitole se budu zabývat pojmy, které dle mého názoru spolu úzce souvisí. Pokusím se vysvětlit jaký význam má pojem tržní ekonomika a uvedu rozlišení různých stavů nezaměstnanosti. V závěru se zmíním o rozdělení politiky zaměstnanosti z praktického hlediska v souvislosti s prací člověka.

1.1 Tržní ekonomika

Obecnou úlohou politiky, státu a práva je zajišťovat prosperitu společnosti a její ekonomiky. Základem života každé společnosti je tržní ekonomika. Úspěšná je ta ekonomika, jež umožňuje vytvářet maximum potřeb člověka, která je zároveň maximálně uspokojuje. Takovou ekonomikou je svobodná tržní ekonomika. Prosperující tržní ekonomika je základem úspěšnosti společnosti. Chceme-li poznat podstatu tak složitého jevu, jakým je tržní ekonomika, musíme užít postupu, který lze nazvat teoreticko-logickou metodou. Spočívá v tom, že nejprve musíme nalézt nejjednodušší společenský vztah, který ve zkoumaném komplexním jevu jako první historicky vznikl. Počátky vzniku základů i soudobé tržní ekonomiky se datují vznikem peněz – ekvivalentem pro zrychlení stále rozmanitější směny produktů. Od samého počátku vzniku tohoto vztahu až do dneška vidíme čtyři základní typy vztahu koupě, resp. upotřebení peněz. Jednoduše řečeno se liší podle toho čí peníze, kým, pro koho a jak jsou upotřebeny. Z hlediska účelnosti vynakládaných peněz je důležitý nejefektivnější vztah těchto typů.

Způsob řešení základních ekonomických problémů společnosti, vede k vytvoření systému tržní ekonomiky. Společnost je postavena před problém existence v podmínkách omezenosti zdrojů, ekonomického chování a volby co, jak a pro koho vyrábět. Řeší tak volbu užití vstupů ekonomických statků.

Výrobními faktory jsou přírodní a kapitálové zdroje spolu s prací směřující k jejich výstupům. Tržní ekonomiku ovlivňují a limitují spotřebitelé, zdroje ekonomiky – výrobní faktory a dostupné technologie.

Trh – velice zhruba je lze rozčlenit na zbožní a finanční trh a trh práce. Mohou efektivně působit bez zbytečného omezení a tak být konkurenceschopni. Subjekty ekonomického systému trhu (občané, banky, firmy) jsou nositelé nabídky nebo poptávky v tržním prostoru.

Trh práce je místo střetu nabídky s poptávkou v procesu alokace ekonomických statků, transakcí mezi nabídkou a poptávkou. Základní poptávkové strany trhu práce - je potřeba využití pracovní síly ve výrobním procesu. Základní nabídková strana - je možnost získat práci za mzdu.

Práce - je výrobní faktor v procesu tvorby ekonomických statků. Je souhrn činností fyzických i duševních, které jsou účelně a vědomě vykonávány s cílem vytvořením určitého produktu či uspokojení potřeby jedince či společnosti. Lidské chování je důležitou kategorií. Vedle toho jde i o práci neplacenou, práci doma, tedy pracovní činnost a volný čas. Cenu práce určuje mzda, která se stává motivací.

Nabídka práce - hlavními determinátory nabídky práce je počet obyvatel a způsob využití volného času.

Poptávka po práci je ovlivněna technologií (méně zaměstnanců) a pracovníky ze zahraničí (přístupu pracovních sil ze zahraničí).

Elasticita poptávky - jde o citlivost změny poptávky po práci na změnu mezd.

Nedostatek pracovních sil - nerovnováha ve smyslu převisu poptávky nad nabídkou. Nezaměstnanost - převis nabídky prac. sil nad poptávkou.

Teoretickým základem soudobé tržní ekonomiky a společnosti je teorie ekonomického a politického liberalismu, resp. neoliberalismu – vztahů ekonomiky, státu a práva, jejich role a fungování v životě prosperující společnosti.

1.2 Nezaměstnanost

Vývoj trhu práce v posledních letech je charakterizován snižující se zaměstnaností a zvyšující se nezaměstnaností v důsledku řady faktorů, především vlivu demografického vývoje, restrukturalizací ekonomiky, privatizací podniků, zapojením národní ekonomiky do světového trhu a stavu ekonomického cyklu u našich hlavních obchodních partnerů. Poptávka po pracovní síle nepokrývá její nabídku, která se přelévá zejména do nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost je jedním ze staronových jevů, se kterým se musí v dnešní době, po více než 60 letech, naše společnost znovu vyrovnávat. Nezaměstnanost se stává součástí našeho života a bohužel také noční můrou téměř každého z nás. Za vážný ekonomický ani sociální problém považována není, pokud se nestane masovou. Vychází se z faktu, že samotná existence nezaměstnanosti je vlastně přirozeným fenoménem a atributem svobodné společnosti, založené na demokracii a na tržním mechanismu.

Jestliže se však nezaměstnanost stává masovou a doba trvání jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje, dostává se do centra pozornosti nejen těch, kdo o práci přišli, ale i do centra zájmu celé společnosti a jejích státních a politických institucí.

Masová nezaměstnanost vytváří pro společnost i pro vládu vážné problémy finančního, organizačního a politického charakteru. Přetrvávající masová nezaměstnanost může mít za následek i nové rozdělení společnosti, reformulaci základních hodnot společnosti a styl jejího života, ztrátu životních perspektiv části populace i celé společnosti.

Nezaměstnanost a zvláště masová nezaměstnanost není ovšem jen ekonomickým problémem. Jde jak o „nerovnováhu na trhu práce“ tak i o její důsledky pro život jedince i společnosti, o mechanismy, kterými společnost těmto důsledkům čelí. V tomto ohledu je dlouhodobá nezaměstnanost i sociálním, psychologickým a kulturním problémem, hlavně proto, že vytlačuje rostoucí počet osob mimo hlavní proud společenského života a stávají se z nich klienti sociálního státu se všemi důsledky pro jejich životní úroveň i existenciální pocity. Ztráta příjmu ze zaměstnání má negativní vliv nejenom na nezaměstnaného, ale i na členy jeho rodiny, kteří jsou na tomto příjmu závislí. Tento negativní vliv se odráží na jejich sebevědomí, sebeúctě a spolu s tím i na celém systému jejich sociálních a rodinných vztahů.

Ne každý kdo nepracuje je nezaměstnaný a ne každý kdo pracuje, je zaměstnaný.

Souvisí to s odlišením práce, především práce konané pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti, zaměstnání. Analogicky ovšem neznamená, že jestliže není příjem z trhu práce, tak ani není na tento trh přístup.

Stejně tak být nezaměstnaný neznamena být mimo trh práce, ale bez moci se na něm prosadit a zůstat tedy v konkrétním okamžiku na straně nerealizované nabídky.

Klíčovými problémy trhu práce jsou i v letošním roce vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti mladých lidí, která se pohybuje kolem 10%. Úsilí MPSV a úřadů práce se zaměřuje na skupiny, kterým hrozí dlouhodobá nezaměstnanost. Posílíme zejména preventivní opatření pro mladé lidi ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, zvýšením adresnosti opatření aktivní politiky zaměstnanosti, zejména rozšiřováním systému Individuálních akčních plánů. Řada navrhovaných opatření se týká nezbytného rozšíření informačního systému s cílem zprůhlednění a zvýšení efektivity aktivní politiky zaměstnanosti a vyhodnocení její účinnosti.

Zároveň je nezbytné pokračovat ve zvyšování motivace lidí k přijetí a udržení zaměstnání, aby na tom byli lépe, když pracují, než když pobírají sociální dávky. Rozdíl mezi příjmy osob, které nejsou ekonomicky aktivní a osobami zapojenými do pracovního procesu (bez kvalifikace či s nízkou kvalifikací), poskytuje lidem malý nebo dokonce žádný stimul ke změně situace, aby přešli od pobírání podpory k vykonávání zaměstnání. Zvýšení minimální mzdy v uplynulých letech tuto situaci zlepšilo pro osoby s nejnižšími příjmy.

Potřebujeme prohloubit naše poznání - jaká výše minimální mzdy pomůže lidem dostat se z „pasti nezaměstnanosti“. Musíme také lépe porozumět situaci, v níž se nacházejí osoby s nízkými příjmy, které mají jen malý užitek z výdělečných činností zvyšujících mzdu (past chudoby). Přitom je potřebné brát v úvahu, že zaměstnatelnost a její souvislost s minimální mzdou je třeba

chápat nejen z pohledu nezaměstnaných, ale i z pohledu zaměstnavatelů a ekonomické výkonnosti.

V roce 2003 Ministerstvo práce a sociálních věcí zpracovalo nový zákon - Zákon o zaměstnanosti. Zákon reaguje na zmíněné problémy trhu práce, akceptuje předpisy EU v oblasti zaměstnanosti. Kromě řad zpřesnění a vymezení vycházejících ze zkušeností úřadů práce v oblasti postavení uchazečů, vymezení postavení cizinců, pobírání hmotného zabezpečení uchazečem o zaměstnání apod., nový zákon o zaměstnanosti obsahuje řady pozitivních změn v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti.

Níže uvedené tři požadavky jsou podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě obsahem definice nezaměstnanosti:

- lidé schopni práce (zdravotním stavem, věkem)
- lidé usilující o zaměstnání
- lidé, kteří i přes snahu pracovat jsou v daný okamžik bez zaměstnání (tedy i přes svou snahu, která je různě vymezována jako přiměřená, nenalézající přiměřené zaměstnání)

1.3 Druhy nezaměstnanosti

Rozlišení různých stavů nezaměstnanosti:

- Frikční nezaměstnanost
- Strukturální nezaměstnanost
- Cyklická a sezónní nezaměstnanost
- Skrytá nezaměstnanost
- Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost
- Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost

Jedná se hlavně o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby pouze krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění. V případě osob, které nově vstupují na trh práce jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání. Mezi pracovními místy totiž dochází k přesunům osob, buď jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. V angličtině můžeme najít velmi výstižný termín, tyto osoby označuje jako „lidé mezi dvěma zaměstnáními“ (people between two jobs). Výše příspěvku v nezaměstnanosti vede ke zvyšování té úrovně mzdy, při které je pracovník ochoten nabízené zaměstnání akceptovat. Doba průměrného trvání jednotlivých případů frikční nezaměstnanosti roste i s růstem obecných aspirací. A to nejenom na výši mzdy, ale i na pracovním prostředí, charakteru práce, době dojíždění do zaměstnání atd.

Strukturální (a technologická) nezaměstnanost

Řada pracovníků ztrácí své zaměstnání i díky rozpadu neefektivních podniků a institucí a díky eliminaci celých starých odvětví. Tito lidé se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, zkušenostmi, dovednostmi. Charakteristika propouštěných osob nemusí vždy odpovídat požadavkům nových pracovních míst, které vznikají v důsledku změny struktury ekonomiky. Požadavky jsou kladeny na nové profese, kvalifikace, dovednosti.

Tak se mění i struktura poptávky po práci, které se struktura její nabídky jen obtížně přizpůsobuje (buď pracovní síla s těmito charakteristikami na trhu práce není, nebo není zrovna tam, kde je po ní poptávka). Tato nezaměstnanost se pak projevuje hlavně u osob s určitou kvalifikací, kterou trh v nabízeném rozsahu neabsorbuje, a naopak vyšší poptávkou po kvalifikaci, která není na trhu práce v dostatečném rozsahu nabízena. Do strukturální nezaměstnanosti, paradoxně mohou dlouhodobě upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná.

Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Toto je klasický model nezaměstnanosti, který je charakteristický zejména pro devatenácté století a počátek století dvacátého. Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti způsobené nedostatečnou poptávkou po zboží (poptávka dočasně spojená s recesí v ekonomickém cyklu). Jestliže je cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti.

Skrytá nezaměstnanost

Jedná se o fakticky nezaměstnané, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by je přijali.

Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří hlavně ženy v domácnosti, mladiství a starší lidé. Jedná se o osoby, které na hledání práce rezignovaly, nebo si vyhledávají práci pomocí neformálních sítí, či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě.

Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost

Existují pracovníci, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci. Nejčastěji se jedná o zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo dělí dvě osoby. Část takto zaměstnaných osob se však ocitá bez pracovní ochrany a sociálního zabezpečení a neúplná zaměstnanost je někdy chápána jako destrukce zaměstnaneckých práv a vnucení horších pracovních podmínek. Práce na zkrácený pracovní úvazek a sdílení pracovního místa znamená pro zaměstnavatele snížení mzdových nákladů a větší flexibilitu pracovní síly při organizačních a technických změnách.

Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost

Informace o délce nezaměstnanosti je významná pro vytipování problémových regionů či sociálních kategorií. Nepříznivá může být i nízká míra nezaměstnanosti, jestliže jde z větší části o nezaměstnanost dlouhodobou.

Situace je příznivější tehdy, jestliže míra nezaměstnanosti je sice vyšší, ale obrát mezi nezaměstnanými je rychlý (tj. nízký podíl dlouhodobě nezaměstnaných). Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena také s velkým výskytem období opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry jedince. Tato tendence se jeví jako vyšší riziko nezaměstnanosti některých sociálních kategorií. Tak jako existují soc. kategorie či regiony s rizikem vyššího výskytu dlouhodobé nezaměstnanosti, existují i soc. kategorie a regiony s vyšším rizikem opakované nezaměstnanosti.

1.4. Politika zaměstnanosti

Praktické hledisko akcentuje rozdělení politiky zaměstnanosti na pasivní a aktivní politiku.

Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje činnost zprostředkující zaměstnání a poskytování hmotného zabezpečení uchazečů (manifestní funkci práce – zabezpečení prostředků na stravu a bydlení). Neovlivňuje však bezprostředně poměry na trhu práce.

Aktivní politika zaměstnanosti naproti tomu užívá rozličných instrumentů, které jistou měrou ovlivňují vztah mezi poptávkou a nabídkou práce. Mezi nástroje aktivní politiky obvykle řadíme podporu zřizování nových pracovních míst a samostatného podnikání uchazečů, podporu vzniku míst pro praxi absolventů škol, vytváření veřejně prospěšných prací, příspěvky na vznik a provoz chráněných dílen a v neposlední řadě rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání.

Naše století je charakterizováno rychlým vědeckotechnickým rozvojem, přinášejícím kvalitní a téměř okamžitý přenos informací, ulehčení pracovního výkonu, zvyšování pohodlí a různorodé možnosti seberealizace. Přináší ale také ekologické problémy populační exploze, konzumní způsob života a rozvrat mezilidských vztahů.

Míra nezaměstnanosti je podílem nezaměstnaných práce schopné populace, přičemž je přihlíženo k ochotě této populace pracovat. Tato míra může být obecná, ale i specifická, jen pro jisté kategorie osob.

Obecná míra závisí na faktorech ovlivňujících celou ekonomiku (ekonomický cyklus, cena ropy atd.).

Specifická míra nezaměstnanosti pro jednotlivé sociální skupiny závisí vždy na faktorech ovlivňujících především tyto kategorie osob (ženy, muže, mládež, manuální dělníky atd.).

Existuje snaha unifikovat vymezení těchto měř nezaměstnanosti, aby byly umožněny jeho prostorové komparace (hlavně mezi státy), tak i časové komparace. Ovšem i přes snahu různých mezinárodních úřadů, nejsou statistiky z různých zemí nikdy zcela srovnatelné. x)

Obsah indikátorů nezaměstnanosti je v řadě zemí odlišný (např. v Irsku a ve Francii nejsou lidé hledající práci na zkrácený úvazek počítáni mezi nezaměstnané, v Lucembursku, v Nizozemí a ve Španělsku jsou vyloučeni, ti kdo hledají práci na méně než 20 hodin týdně). V různých zemích se používá různých přístupů ke zjišťování počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti.

V podstatě však existují dva hlavní postupy zjišťování. V prvním z nich se vychází z počtu žadatelů o práci registrovaných na úřadech práce. V druhém případě je podkladem výběrové šetření, prováděné pravidelně v populaci. Tato šetření mají výhodu, že zachycují jak nezaměstnané registrované na pracovních úřadech, tak i nezaměstnané neregistrované.

2 Pracovně právní vztahy

V této kapitole se budu snažit vysvětlit význam pojmů právo a pracovní síla. Dále popíši příklady některých pracovněprávních vztahů, budu se zabývat zásadami rovnosti v návaznosti na pracovní výkon a pokusím se přiblížit význam a důležitost působení odborové organizace u zaměstnavatele.

Pracovně právní vztahy

Právo můžeme obecně chápat jako zvláštní prostředek, nástroj formování vztahů mezi lidmi ve společnosti, organizované ve státě, jako soubor platných právních norem. Právo a právní normy jsou důležitá pravidla vztahů mezi nimi.

Právo, jeho obsah i forma jsou podmíněny ekonomikou, ideologickou a politickou kulturou dané společnosti. Právo neexistuje bez státu a naopak. Právo je převážně nástrojem pro formování žádoucích vztahů mezi lidmi daného státu a v menším rozsahu i vztahů mezi státy (mezinárodní právo soukromé a veřejné).

Nejobvyklejší formou pracovně právních vztahů je pracovní poměr, který se zakládá smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, volbou nebo jmenováním. Před tím musí být vyjasněna tzv. pracovně právní způsobilost zaměstnance i zaměstnavatele.

Podmínky způsobilosti zaměstnavatele stanoví zákon. V něm je stanoveno, že zaměstnavateli se rozumí právnické či fyzické osoby, které zaměstnávají fyzické osoby v pracovněprávních vztazích a v obdobných pracovních vztazích. Dle Občanského zákoníku vznikají dnem zapsání do obchodního či jiného zák.stanoveného rejstříku právnickými osobami.

Sdružení fyzických osob získávají právnické postavení osoby na základě zákona O sdružování občanů.

Sdružení právnických osob upravuje přímo Občanský zákoník. Pro Účelová sdružení majetku jsou nadace. Jednotky územní samosprávy jsou obce.

Nejčastějšími zaměstnavateli však jsou tak zvané „jiné subjekty“ a to společnost s ručením omezený, akciové společnosti, v.o.s., komanditní spol., družstva, státní podniky a rozpočtové a příspěvkové organizace, banky, fondy, či jiné.

2.1 Pracovní síla

Zde bych začala špetkou filosofie - kdo je to člověk? Člověka lze definovat na jedné straně jako bytost společenskou (sociální), na straně druhé současně bytostí biologickou.

Spor o to, jaký je vztah mezi sociální a biologickou stránkou člověka, která z těchto stránek je určující (rozhodující), je sporem starším dvou tisíc let. Počátky nacházíme v řadě prací filosofů, pedagogů, historiků, ekonomů, právníků atd..

Klasické jsou některé protikladné názory Aristotela a Platóna. Pro Aristotela byl ústředním pojmem a základní jednotkou jedinec, který je sice ovlivňován sociálním světem, ale díky vrozeným danostem je neopakovatelnou individualitou. Pro Platóna je primární jednotkou společnost, jedinec je jeho součástí. Pro N. Machiavelliho bylo stěžejní vzdělání, analýzy událostí života a znalosti člověka a jeho slabostí. Jako další můžeme vzpomenout A. Comteho, E. Durkheima, W. Wunda.

Formování osobnosti - genetika přinesla nové informace, týkající se dědičnosti – vrozené vlastnosti vytvářejí tzv. genetický základ jedince. Do procesu formování individua vstupují i další faktory, jako např. vliv prostředí, vzdělání, praxe, fyzické a mentální (emocionální) schopnosti, sociální dovednosti jedince, situační faktory, atd..

Lze tedy říci, že lidská bytost je složitý celek a celý život se vyvíjí a je mnohostranně ovlivňována.

Jako každý živý organismus je člověk vybaven reakcemi k zachování vlastního života a k reprodukci života druhu. Lidské chování je důležitou kategorií v procesech života, je souhrnem činností fyzických i duševních, které jsou účelně a vědomě vykonávány s určitým cílem.

Člověk jako pracovní síla? Téměř každý člověk má možnost dosáhnout určité kvalifikace, která je nezbytná pro jeho pracovní uplatnění na trhu práce. Práce, která je výrobní faktor v procesu tvorby ekonomických statků vedoucí k uspokojení potřeb jedince i společnosti. Uvědomí-li si každý z nás, že tvoří součást společnosti, pak je pouze na něm samotném jak hodně se chce podílet a co vše je ochoten udělat nejen pro sebe, ale pro celou společnost. Na druhé straně je nutné, aby každý kdo vstupuje do pracovního procesu uměl svou práci co nejefektivněji prodat, tzn. být za ni

dostatečně odměněn formou mzdy a se zaručenými důstojnými podmínkami.

2.2 Zásady rovnosti v pracovněprávních vztazích

Znáte to, všichni jsme si rovni, ale někteří jsou si rovnější. Méně schopný je povýšen, žena má menší plat za stejnou práci než muž, z někoho by zase šéf kůži sedřel a jinému projde všechno. To jsou důvody, proč se jedním ze základních práv zaměstnanců stalo právo na rovné zacházení. Někdy se také hovoří o zásadě rovných příležitostí a zákazu diskriminace.

Zákaz diskriminace je obsažen nejen v zákoníku práce, ale definuje ji i Zákon o zaměstnanosti. Uplatnění rovného zacházení je zvláště důležité v oblasti odměňování. Málo kde je křivda tak jasně vidět jako právě zde. Proto zákon jasně říká, že podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy, a že zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší také stejná mzda.

Zásada rovnosti vychází ze smlouvy o “Evropském hospodářském společenství” a je jedním ze základních práv a klíčovým principem v právu evropského společenství, jde o legislativu, která je společná všem členským státům EU a má přednost před vnitrostátním právem.

Je zakázána jakákoli diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, víry, členství či činnosti v politic. stranách, odborových organizací, věku, rodinného stavu. Je zakázáno i takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje nepřímo - až ve svých důsledcích. V zákoníku práce se tak stanovila zásada rovného zacházení zaměstnavatelů se všemi zaměstnanci jehož cílem je vytvoření podmínek pro

rovnoprávný přístup zaměstnanců obou pohlaví k přípravě k výkonu povolání.

Konkrétní právní úpravou se vytvářejí příznivější podmínky pro právní základ uplatňování rovného zacházení v praxi. Zásada rovného zacházení se vztahuje na pracovněprávní vztahy od jejich vzniku až po jejich skončení. Dle ustanovení zákoníku práce i na předšmluvní jednání o vzniku pracovně právního vztahu, tzn. že před podpisem pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit s právy, povinnostmi, mzdovými podmínkami, atd

Princip rovného zacházení má však i výjimky. Zásada "Rovného zacházení" se nevztahuje na oblast, týkající se zvláštní ochrany žen (těhotenství, mateřství ...) proto zákon přímo stanoví rámec pro vymezení případů, které nelze považovat za diskriminační.

Zásada stejného odměňování mužů a žen za stejnou práci má oporu v Úmluvě mezinárodní organizace práce. Jde o práci stejné hodnoty. Problematiku odměňování upravuje především zákon o Mzdě a zákon o Platu a odměně rozpočtových a příspěvkových organizacích.

Zásada rovného přístupu k právu na zaměstnání upravuje zákon O zaměstnanosti. Pokud se zaměstnanec cítí poškozen z důvodu stejného zacházení, může se domáhat ochrany formou stížnosti u úřadu práce nebo prostřednictvím soudního sporu, pak zejména dle zákoníku práce, popřípadě občanského zákoníku. Novela Občanského soudního řádu stanoví nést důkazní břemeno ve sporech porušení rovnosti z důvodu pohlaví - zaměstnavateli.

V praxi je obtížné určit přímou či nepřímou diskriminaci. Zákaz diskriminace v pracovně-právních vztazích rozšířila poslední novela zákoníku práce o konkrétní ustanovení ponižování lidské důstojnosti, za což se považuje nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti a může být vnímán jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně-právních vztahů. Pokud byla snížena důstojnost či jeho vážnost na pracovišti má právo na náhrady majetkové újmy v korunách soudem.

2.3 Právo na informace a konzultace

Kdo nic neví, sotva se může bránit. Novela Zákoníku práce přinesla v této oblasti významné změny. Právo na informace v sobě zahrnuje povinnost zaměstnavatele poskytnout informace v zákonem stanoveném okruhu.

Postavení odborů – jako zástupců zaměstnanců v naší právní úpravě bylo zcela výlučné. Vzhledem k tomu, že ne u všech zaměstnavatelů působí odbory, a že některé směrnice EU zaručují zaměstnancům právo na informace a konzultace a pro naplnění požadavků sociální charty evropského společenství, které proklamuje právo na svobodu sdružování a na kolektivní vyjednávání, na informace a konzultace zaměstnanců a účast zaměstnanců na rozvoji pracovních podmínek, rovněž dohoda o sociální politice stanovuje cíle a oblasti sociální politiky EU, mimo jiné rozvoj sociálního dialogu z těchto důvodů se v ustanovení zákoníku práce (§ 18, odst.1), deklaruje právo zaměstnanců na informace a projednání nebo-li konzultace.

Poslední novela zákoníku práce zpracovala do našeho pracovního práva směrnici evropského společenství návazně na dohodu o sociální politice směrnice s cílem podporovat dialog mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, rozvoj informování zaměstnanců a konzultace s nimi.

Jaké základní povinnosti v této oblasti tedy zaměstnavatel má? Zaměstnavatel je povinen informovat a projednat :

- informovat zaměstnance o vývoji mezd, platů, průměrné mzdě, o jejich jednotlivých složek včetně členění dle profesních skupin

- projednat se zaměstnancem

a) ekonomickou a finanční situaci zaměstnavatele, důsledky jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologická opatření

b) při převodu zaměstnance - přechod práv a povinností v plném rozsahu na přejímajícího (i části) zaměstnavatele

c) právní postavení zaměstnavatele a jeho změny, vnitřní uspořádání a uvést konkrétní osoby oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele

d) pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele

e) zamýšlené strukturální změny, organizační opatření a opatření související s hromadným propouštěním zaměstnanců (minimálně 30 dnů před dáním výpovědi jedná-li se o výpověď podle § 46, odst. 1, písm. a-c zákoníku práce.)

Navíc povinností zaměstnavatele je o svém záměru hromadného propuštění písemně informovat odborový orgán či radu zaměstnanců a je povinen poskytnout jim potřebné podklady a informace. Současně písemně informuje úřad práce o důvodech, počtu zaměstnanců, profesích a doloží i písemnou zprávu o výsledcích jednání s odborovým orgánem. Výjimkou je, je-li firma v konkurzu. Pracovní poměr končí nejdříve 30 dnů od doručení písemné zprávy úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na pracovním poměru netrvá.

f) stav a strukturu zaměstnanců, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny

g) bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Neznalost práva neomlouvá, to asi každý ví. Zákon zaměstnanci pomáhá tím, že ukládá zaměstnavateli řadu povinností, které mají za cíl vaši neznalost odstranit.

Zde je vhodné upozornit i na jedno ze základních práv zaměstnance, kterým je právo odmítnout práci, o níž má důvodné podezření, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných osob. Zaměstnanec by se v těchto případech neměl bát tak učinit, neboť toto odmítnutí nelze posuzovat jako porušení pracovní kázně.

2.4 Postavení odborové organizace

Každý z nás se v průběhu zaměstnání dostane do problémů, které sám za sebe řeší velmi obtížně. Konečně je asi něco pravdy na tvrzení, že za druhé se člověk bere lépe a odvážněji, než za sebe. V řadě případů pak dochází k tomu, že se dotyčný nechce se zaměstnavatelem dohadovat, radši to vzdá a sám odejde. Dejme si ruku na srdce, každý z nás je rád, když najde v takové situaci oporu u někoho, kdo by s ním nezaujatě problém rozebral a případně mu pomohl jej řešit. A takovou úlohu by na pracovišti měly sehrávat odbory, jako zákonný zástupce všech zaměstnanců ve vztahu k zaměstnavateli.

Jsou to právě odbory, které bojují za dobré a důstojné pracovní podmínky garantované dobrou kolektivní smlouvou a jsou prostředníkem ve sporech mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem a mohou vzniku těchto sporů předcházet. Odbory jsou pro tyto případy vybaveny zákonnými oprávněními, včetně krajního prostředku, tj. stávkou, avšak neobejdou se bez podpory zaměstnanců. Zaměstnavatel podle ní záhy zjistí, jakou má odborová organizace váhu a podle toho se k ní chová.

Listina lidských práv a svobod zakládá právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Odborové organizace jsou právními osobami a upravuje je zákon O sdružování občanů. Vznik odborových a zaměstnaneckých organizací se označuje jako tzv. "Evidenční princip" a to na rozdíl od ostatních sdružení občanů - následujícím dnem, kdy byl Ministerstvu vnitra

doručen návrh na evidenci odborové organizace, stává se právníckou osobou. Vnitřní poměry odborové organizace pak upravují Stanovy.

Odbory tedy nejsou něčím cizím nebo vnějším, ale jsou nebo mohou být účinným nástrojem, který si vytvářejí zaměstnanci k zajištění kolektivní ochrany svých nároků a práv, k obhajobě svých hospodářských a sociálních zájmů. Existují i příklady, kdy zaměstnanci kritizují, že jejich odbory pracují špatně, ale je to přeci i jejich vizitka, odraz jejich přístupu k ochraně vlastních zájmů. Odbory jsou proto takové, jací jsou jejich členové a jaké je jejich členové chtějí mít.

3 Účastníci pracovněprávních vztahů

V této kapitole se nejprve pokusím vysvětlit v souladu s obecnou teorií pracovního práva dva základní předpoklady pracovně právních vztahů, které musí nastat, aby vůbec pracovněprávní vztah vznikl, po-té popisují právní úkony v pracovněprávních vztazích. Objasňují důležitou formu sociálního dialogu – kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvu a upozorňují na jednostrannost vnitřního předpisu.

3.1 Normy pracovního práva a právní skutečnosti

Normy pracovního práva nevytváří přímo pracovněprávní vztahy, stanoví obecně práva a povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů a zároveň podmínky, za kterých tyto práva a povinnosti vznikají, mění se či zanikají. Aby vznikl skutečný pracovněprávní vztah, musí nastat určitá právní skutečnost, zpravidla právní úkon či událost. Aby vznikl pracovní poměr musí předcházet projev vůle občana - budoucího zaměstnance a zároveň zaměstnavatele. Teprve na základě projevu vůle neboli právní skutečnosti vznikne konkrétní pracovní vztah.

V souladu s obecnou teorií pracovního práva můžeme stanovit dva základní předpoklady pracovněprávních vztahů. První předpoklad - *normy pracovního práva* - stanoví práva, povinnosti a podmínky. Druhý předpoklad - musí nastat *právní skutečnosti* stanovené normami pracovního práva - jinak řečeno úkon či událost, *aby* vznikl pracovní vztah.

Zákoník práce tyto zásady stanoví. Základní zásadou je, že pracovně právní vztahy mohou vzniknout pouze se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele. Tato zásada je absolutní, jde o realizaci ústavního principu tj. zákazu nucených prací, svobodné volby povolání, kterou řeší Listina základních práv a svobod. Do jisté míry byla tato zásada prolomena a to povinností zaměstnavatele přijímat do pracovního poměru občany se změněnou pracovní schopností, zakotvenou v Zákoně o zaměstnanosti.

3.2 Právní úkony v pracovněprávních vztazích

Jak líbivě zní "Sám se svobodně rozhodovat o všech svých záležitostech." Leč jedinec není dost chytrý, ani dost silný a jen trochu znalý zaměstnavatel má ve vzájemném jednání všechny trumfy v ruce. Ale je tu kolektivní vyjednávání mezi odborovými orgány a zaměstnavateli jako důležitá forma sociálního dialogu, v níž odbory usilují o co nejpříznivější podmínky pro zaměstnance. Jde o předcházení konfliktním situacím a o hledání společně přijatelných stanovisek. Jeho cílem je především sjednávání kolektivních smluv.

Právo kolektivního vyjednávání

Právo kolektivního vyjednávání je historické právo odborů všech států. Mezinárodní organizace práce proto již v roce 1949 přijala Úmluvu o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat, kterou naše republika ratifikovala v roce 1990 a která tvoří základ práva kolektivního vyjednávání i u nás.

V zemích Evropské unie mají kolektivní smlouvy větší význam než u nás, neboť jsou často základem práva tam, kde neexistuje kodifikované pracovní právo.

Pojem kolektivního vyjednávání

Lze jej chápat jako jednání mezi zaměstnavatelem nebo jednou či více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jednou či více odborovými organizacemi zaměstnanců na straně druhé, jehož předmětem je stanovení pracovních podmínek a pravidel zaměstnávání a úprava vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a rovněž mezi zaměstnavateli nebo jejich organizací (organizacemi) a odborovou organizací (organizacemi).

Cíl kolektivního vyjednávání

Cílem je ve smyslu zákona o kolektivním vyjednávání v platném znění uzavření kolektivní smlouvy, ale ne vždy je završeno uzavřením. Chápeme jej jako proces vzájemné konzultace mezi odbory a zaměstnavateli za účelem úpravy vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Novelou zákoníku práce byla vložena i možnost upravovat některé otázky dohodou. Tato dohoda má být jakýmsi předstupněm před uzavřením kolektivní smlouvy, tzv. gentlemanská dohoda odborů a zaměstnavatele.

3.3 Kolektivní smlouva

Postup uzavírání kolektivních smluv stanoví zákon z roku 1991 - O kolektivním vyjednávání v platném znění sb. zákonů ČR.

Zákon o kolektivním vyjednávání zná dva druhy kolektivních smluv a to:

- podnikové kolektivní smlouvy
- kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Podnikové kolektivní smlouvy se uzavírají mezi příslušným odborovým orgánem a zaměstnavatelem.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně se uzavírají pro větší počet zaměstnavatelů a to mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů (např. svazem podnikatelů apod.) a příslušným vyšším odborovým orgánem (odborovým svazem nebo odborovými svazy). V praxi se kolektivní smlouvy vyššího stupně neuzavírají ve všech odvětvích, neboť řada odborových svazů nemá svého partnera – příslušný zaměstnavatelský svaz.

Kolektivní smlouvy upravují jak individuální, tak kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a práva a povinnosti z nich vyplývající. Individuální nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli se řeší v případě sporu soudní cestou. Kolektivní spory o plnění závazků vyplývajících z kolektivních smluv se řeší postupem stanoveným přímo v zákoně o kolektivním vyjednávání, tj. před zprostředkovatelem a rozhodcem. Krajním prostředkem ve sporu může být stávka či

vyluka. Zákon o kolektivním vyjednávání nestanoví žádný obsah kolektivních smluv, ale stanoví, že platné jsou pouze kolektivní smlouvy uzavřené písemně a podepsané na téže listině zástupci příslušných odborových orgánů (např. vyplývající ze stanov, vnitřního předpisu odborového orgánu..) a zaměstnavatelů (např. občan, který podniká a zaměstnává zaměstnance, zástupce svazu podnikatelů ...), popřípadě zástupci jejich organizací.

Obecně se dá říci, že kolektivní smlouvy se svým obsahem velmi liší. Zákoník práce stanoví, že v kolektivních smlouvách lze upravovat mzdové a ostatní pracovněprávní nároky v rámci daném pracovněprávními předpisy, tzn. aby příslušný nárok byl upraven kolektivní smlouvou.

V praxi je však třeba důsledně odlišovat ustanovení zákoníku práce, která mají vazbu na zaměstnavatele, kteří provozují podnikatelskou činnost (smí zvyšovat nebo rozšiřovat pracovně právní nároky) a na zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost (nejde postupovat stejným způsobem).

Neplatná je kolektivní smlouva v té části, která je v rozporu s právními předpisy, upravuje nároky zaměstnanců v menším rozsahu než stanoví kolektivní smlouvy vyššího stupně, nebo zaručuje zaměstnancům mzdové nároky ve větším rozsahu než je stanoveno v kolektivní smlouvě vyššího stupně a to v části přesahující nejvýše přípustný rozsah.

Obecně platí, že kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany - uzavírá se na dobu, která je v ní výslovně určena. Nedojde-li k určení doby, má se za to, že byla sjednána na jeden rok.

3.4 Vnitřní předpis

Novela zákoníku práce v roce 1994 vložila do zákoníku práce institut vnitřního předpisu.

Touto změnou právní úpravy se vytvářejí rovnocenné podmínky pro zaměstnavatele u kterého nepůsobí odborová organizace, tudíž nelze uzavřít kolektivní smlouvu, tím dává možnost stanovit vnitřním předpisem pracovní právní nároky s výjimkou nároků mzdových a na cestovní náhrady.

Platnost vnitřního předpisu je podmíněna – musí být vydán písemně, nesmí být v rozporu s právními předpisy a nebyl vydán zaměstnavatelem u kterého působí odborová organizace. Zákoník práce nestanoví, že vznikem odborové organizace zaniká platnost vnitřního předpisu, pouze dokládá, že pokud jsou některé pracovní právní nároky upravené kolektivní smlouvou i vnitřním předpisem, vydaným před vznikem odborové organizace, platí úprava obsažená v kolektivní smlouvě.

O okruhu nároků, upravených vnitřním předpisem, v podstatě platí, že všechna ustanovení zákoníku práce, kde je dáána možnost rozšiřovat nárok kolektivní smlouvou lze stanovit ve vnitřním předpisu.

4 Pracovní poměr

Nejčastější formou pracovně právního vztahu je pracovní poměr. Při práci vykonávané v pracovním poměru je zaměstnanci zákoníkem práce poskytována jako fakticky slabší straně, ekonomicky závislé na zaměstnavateli, významná právní ochrana. Ochrana zaměstnance stanovená zákoníkem práce a dalšími pracovněprávními předpisy má oporu především v mezinárodních dokumentech, kterými je Česká republika vázána (úmluvy Mezinárodní organizace práce, Evropská sociální charta Rady Evropy a směrnice Evropských společenství).

Vedle pracovní smlouvy existují i další právní formy upravující výkon práce. Jsou jimi dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto dohody mají vlastní právní úpravu, ze které vyplývá, že neposkytují zaměstnanci takovou míru ochrany, jako je tomu v pracovním poměru.

4.1 Vznik pracovního poměru

Při jednání o budoucím zaměstnání by každý ve vlastním zájmu měl odmítat takové návrhy zaměstnavatele, které směřují k výkonu práce na základě občansko právních smluv, zejména na základě tzv. „švarcsystému“ (živnostenské oprávnění). Je důležité vědět, že z těchto vztahů neplyne pro zaměstnance prakticky žádná ochrana, jako je tomu v pracovním poměru. V těchto vztazích mají „zaměstnací“ v podstatě postavení „samozaměstnavatelů“ se všemi důsledky z toho plynoucími, zejména odvodů pojistného na

sociální a zdravotní pojištění a daňových povinností, které musí plnit sami, jako zaměstnavatel.

Vznik pracovního poměru se zakládá:

- smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- volbou v případech stanovenými zvláštními předpisy
- jmenováním do funkce podle zvláštních předpisů

U zaměstnance, který byl do funkce zvolen nebo jmenován, uplynutím volebního období, odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce, pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel a zaměstnanec by se měli dohodnout na zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá takovéto místo, jde o překážku na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod dle zákoníku práce, avšak odstupné náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání.

4.2 Pracovní smlouva

Na počátku jednání se zaměstnavatelem o budoucím zaměstnání, by měl mít každý na zřeteli, aby mezi budoucím zaměstnavatelem a zaměstnancem bylo *jednoznačně* písemně dohodnuto:

- jakou práci bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, tedy konkrétně druh práce
- místo výkonu práce, které určuje konkrétní místo, kde bude pro zaměstnavatele pracovat. Pro zaměstnance bude mít význam zejména proto, že přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa není možné bez jeho souhlasu.

- den nástupu do práce, který bude dnem vzniku pracovního poměru. Je třeba si uvědomit, že pracovní poměr nevzniká dnem podpisu pracovní smlouvy, ani faktickým nástupem do práce, ale dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce.

Důležitou náležitostí pracovní smlouvy je již zmiňovaná doba trvání pracovního poměru.

Existují dvě základní doby trvání pracovního poměru a to na dobu určitou a na dobu neurčitou.

V poslední době se velice rozmáhá sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou. Není to příznivý jev, protože pracovní poměr na dobu určitou nepřispívá ke stabilizaci zaměstnanců a je negativní z hlediska jejich existenčních jistot. Souvisí to však i s ekonomickou nestabilitou některých zaměstnavatelů, ale i s jejich snahou vyhnout se složitějšímu způsobu skončení pracovního poměru zejména výpovědí, výplatě odstupného aj.. Skutečnost, která by mohla být pro zaměstnance důležitá je, že zákon přímo zakazuje zaměstnavateli sjednat s určitými kategoriemi zaměstnanců pracovní poměr na dobu určitou (např. absolventi středních a vysokých škol, mladiství, apod) pokud o to sami nepožádají.

Pokud se však zaměstnanec se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě výslovně nedohodli, že pracovní poměr bude sjednán na dobu určitou, vyplývá ze zákona, že byl sjednán na dobu neurčitou. To znamená, že pracovní smlouva nemusí obsahovat výslovně ujednání, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou.

Toto jsou podstatné náležitosti, které musí obsahovat každá pracovní smlouva, jinak je neplatná. Samozřejmě by měly být dohodnuté další důležitá ujednání, která budou mít velký význam z hlediska právních jistot zaměstnance při výkonu práce, jako je např. stanovení výše mzdy, její splatnost, rozvržení pracovní doby včetně stanovení jejího začátku a konce, popř. další podmínky za nichž bude zaměstnanec pro zaměstnavatele pracovat.

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně nejpozději v den nástupu do práce.

4.3 Změny pracovního poměru

Pokud v průběhu trvání pracovního poměru má dojít z nejrůznějších důvodů na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele ke změně sjednaných pracovních podmínek, nejčastěji druhu práce nebo místa výkonu práce, je nepřípustné uzavírat novou pracovní smlouvu.

Pokud nedojde ke skončení stávajícího pracovního poměru, je zde místo pro písemnou dohodu o změně sjednaných pracovních podmínek uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec má plné právo nabízenou změnu nebo návrh zaměstnavatele odmítnout. Tímto se nedopustil porušení pracovní kázně.

Přeložit zaměstnance do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, může zaměstnavatel pouze s jeho souhlasem. Na případy, kdy může zaměstnavatel převést zaměstnance bez jeho souhlasu pamatuje zákon, jde však pouze ve výjimečné případy (zdravotní potíže, neuspokojivé pracovní výsledky, porušení pracovní kázně, v těchto případech je celková doba převedení limitována délkou výpovědní doby, třiceti pracovními dny).

Podmínky sjednané v pracovní smlouvě nemůže zaměstnavatel změnit sám bez souhlasu zaměstnance.

5 Skončení pracovního poměru

Jistě víte, co znamená “vyhazov”, “dostat padáka” nebo “s tím praštit.” V právu se tomu říká elegantně skončení nebo rozvázání pracovního poměru. Rozvázání pracovního poměru (propuštění) může mít mnoho podob a vždy je dobré vědět, jak se má v dané situaci postupovat, aby zaměstnanec neztratil více, než nezbytně musí, popřípadě, aby nebyl propuštěn zcela zbytečně. Tedy, jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru je důležité rozlišovat, neboť každý z těchto způsobů má určité a rozdílné právní důsledky. Obzvlášť podstatný rozdíl je mezi výpovědí a mezi dohodou o rozvázání pracovního poměru.

5.1 Formy ukončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být ukončen pouze některým ze způsobů uvedených v ustanovení zákoníku práce.

Pracovní poměr lze rozvázat čtyřmi základními způsoby a to:

- I) Okamžitým zrušením
- II) Zrušením ve zkušební lhůtě
- III) Dohodou
- IV) Výpovědí

To platí jak pro pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou, tak pro pracovní poměr uzavřený na dobu určitou – ten navíc skončí též uplynutím sjednané doby.

Existují odchylky, které platí pro pracovní poměry založené volbou a jmenováním a u pracovních poměrů cizinců či osob bez státní příslušnosti.

Konečně, a to definitivně, zaniká pracovní poměr smrtí zaměstnance.

Závěrem lze zkonstatovat fakt, že výpověď zaměstnanci zaměstnavatel může dát pouze z důvodů uvedených v zákoníku práce, z jiných důvodů nesmí.

5.2 Formy ukončení pracovního poměru z pohledu ustanovení zákoníku práce

Již zmiňované čtyři základní situace rozvázání pracovního poměru a to:

- I) Okamžitým zrušením
- II) Zrušením ve zkušební lhůtě
- III) Dohodou
- IV) Výpovědí

se vám nyní pokusím přiblížit z pohledu ustanovení zákoníku práce:

I. Okamžité zrušení pracovního poměru

Jedná se o výjimečným způsobem skončení pracovního poměru, krajní řešení konfliktu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, které je přípustné pouze v případech výslovně stanovených zákoníkem práce.

Skončit pracovní poměr tímto způsobem může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec.

Zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr okamžitě pouze z důvodů uvedených v zákoníku práce, z jiných důvodů nesmí. Zaměstnavatel dle zákoníku práce může zrušit pracovní poměr okamžitě ve lhůtě jednoho měsíce, kdy se o důvodu dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy důvod vznikl a to jenom tehdy, jestliže zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin (nepodmíněně delší než jeden rok), nebo pro trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců, nebo poruší-li pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem. Domáhat se neplatnosti lze pouze soudní cestou.

Zaměstnavatel nemůže zrušit pracovní poměr okamžitě s těhotnou zaměstnankyní, ani pokud trvale pečují o dítě mladší než tři roky.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr ve dvou případech. Za první, jestliže podle lékařského posudku nemůže konat dále práci bez vážného ohrožení zdraví a zaměstnavatel do 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku nepřevodil zaměstnance na jinou práci, a za druhé, jestliže vám zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po její splatnosti. Zaměstnanec, který platně zrušil pracovní poměr okamžitě má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu, tj. za dva měsíce.

II. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Velmi častým ujednáním v pracovní smlouvě je zkušební doba. Je třeba vědět, že zákon neukládá povinnost, aby pracovní smlouva obsahovala zkušební dobu. Na druhou stranu je však obvyklé, že bývá velmi často sjednána, protože

umožňuje zaměstnavateli i zaměstnanci ověřit, zda budou mít zájem po uplynutí na dalším trvání pracovního poměru, a v případě, že zájem mít nebudou, kdykoli v průběhu zkušební doby mohou jednoduchým způsobem.

Pracovní poměr může ukončit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel a to kdykoli ve zkušební době a nikoli až po jejím uplynutí, z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu a musí být doručena druhé straně písemně. Končí dnem, který jedna ze stran uvedla. Pracovní poměr tímto způsobem skončí i v případě, že zaměstnanec ve zkušební době onemocní.

Před zrušením pracovního poměru ve zkušební době není žádný ze zaměstnanců chráněn.

III. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohodnou-li se zaměstnavatel i zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Dohoda o rozvázání pracovního poměru se uzavírá písemně a dohodnuté skončení odpovídá zájmům obou stran. Jedná se o oboustranný úkon.

V dohodě nemusí být uvedeny důvody o rozvázání pracovního poměru, avšak požaduje-li to zaměstnanec, pak se důvody v dohodě uvést musí. Pro vás jako pro zaměstnance má uvedení důvodu vliv na vznik nároku na odstupné, nebo podporu v nezaměstnanosti, proto je pro zaměstnance v některých případech nutné důvod požadovat, pak je zaměstnavatel povinen důvod do dohody uvést.

Při skončení pracovního poměru dohodou neplatí žádné ochranné doby, jako je tomu u výpovědí. Dohodou lze pracovní poměr ukončit dokonce i v době pracovní neschopnosti!

IV. Výpověď

Zaměstnavatel i zaměstnanec může rozvázat pracovní poměr výpovědí, u níž se na rozdíl od dohody nevyžaduje souhlas druhého účastníka, a ke skončení pracovního poměru tedy dojde i proti jeho vůli (nesouhlasu).

Výpovědní doba začne plynout prvním dnem kalendářního měsíce následujícím po jejím doručení. Výpověď dána ať již ze strany zaměstnavatele či zaměstnance, je jednostranným úkonem.

Výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem. Odvolání i souhlas musí být písemně.

Abyste výpověď daná ze strany zaměstnavatele zaměstnanci byla platná, musí být doručena písemně a musí v ní být uveden některý výpovědní konkrétní důvod v souladu se zákoníkem práce, který nesmí být dodatečně měněn.

Bez splnění těchto podmínek je výpověď ze strany zaměstnavatele vždy neplatná. Musí mu být buď přímo předána nebo mu musí být doručena.

Navíc zákon specifikuje povinnosti a podmínky, které musí zaměstnavatel splnit. Například v případě, když se jedná o zaměstnance se změnou pracovní schopností - musí si vyžádat předchozí souhlas úřadu práce. Nebo, jde-li o výpověď člena příslušného odborového orgánu - musí požádat o předchozí souhlas příslušný odborový orgán, atd..

6 Výpověď ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů uvedených v zákoníku práce a těmi jsou :

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- c) nadbytečnost zaměstnance (zde při přezkoumávání výpovědního důvodu spočívajícího v nadbytečnosti se musí soustředit na tři otázky: zda jde o organizační změnu, zda se stal zaměstnanec nadbytečným a zda je dána příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a organizačními změnami
- d) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci nebo pro ohrožení touto nemocí či pro onemocnění nemocí z povolání
- e) nespĺňuje-li zaměstnanec předpoklady stanoveny právními předpisy pro výkon sjednané práce – tím se především rozumějí kvalifikační předpoklady
- f) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně

Výše uvedeným výpovědním důvodům pod písmenem a) až c) se běžně v praxi říká "ORGANIZAČNÍ důvody " neboť je s nimi spojen nárok na tzv. odstupné.

U důvodu výpovědi uvedené pod písmenem d) je rozhodujícím předpokladem lékařský posudek, vydaný minimálně posudkovým lékařem.

Při posuzování, zda jsou splněny předpoklady výpovědního důvodu dle písmene f) musí být na zřeteli doba a situace, v níž k porušení pracovní kázně došlo, i osoba zaměstnance a funkce, kterou zastával. Pokud předmětem výpovědi jsou důvody, pro které zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, zaniká mu pak nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Zákoník práce také stanoví zaměstnavateli v některých případech povinnost napomáhat zaměstnanci při získání nového zaměstnání.

Uvedme si příklady:

- dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z některého důvodu uvedeného výše pod písm. a) až d), je povinen mu účinně pomáhat ve spolupráci s příslušným úřadem státní správy - tedy úřady práce - při získání nového vhodného zaměstnání. Tato zákonná povinnost nemá však vliv na běh výpovědní doby.
- při výpovědi z důvodu nadbytečnosti nebo pro ohrožení nemoci z povolání či při výpovědi dané pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určené posudkem přísluš. orgánu hygienické služby - dané osamělé zaměstnankyni nebo osamělému zaměstnanci trvale pečujícím o osobu mladší 15 let, nebo zaměstnanci se změnou pracovní schopnosti – je zaměstnavatel povinen zajistit těmto zaměstnancům nové vhodné zaměstnání. V těchto případech výpovědní doba končí teprve tehdy, až zaměstnavatel splní tuto povinnost, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak. Tato zákonná povinnost má bezprostřední vliv na běh výpovědní doby, tzn. dokud zaměstnavatel tuto povinnost nesplní, neuplyne výpovědní doba a pracovní poměr dříve neskončí (leďa by se dohodli jinak).

6.1 Zákaz výpovědi

Další důležitou ochranu pro zaměstnance představuje skutečnost, že mu zaměstnavatel v případech stanovených v zákoníku práce výpověď dát nemůže. Jedná se o výpověď zaměstnanci, který je v ochranné době a to je:

- v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz a v době podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od povolení lázeňského léčení až do dne jejich ukončení
- v případě civilní služby či při povolání ke službě v ozbrojených silách, ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz (či vyhláškou), až do uplynutí dvou týdnů po jeho propuštění z takové služby
- v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě uvolněn pro výkon veřejné funkce
- v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá-li rodičovskou dovolenou a nebo kdy zaměstnankyně či zaměstnanec trvale pečují alespoň o jedno dítě mladší tří let
- v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci
Ale i ze zákazu výpovědi existují určité výjimky. Ochranná doba se vztahuje pouze na výpovědi ze strany zaměstnavatele, tudíž na výpovědi dané zaměstnancem a na dohody se nevztahuje.

6.2 Hromadné propuštění

Poslední novela zákoníku práce vložila do ustanovení zákoníku práce zcela nový institut tzv. hromadného propouštění. Je definováno jako skončení pracovního poměru výpovědí z podnětu zaměstnavatele s větším počtem zaměstnanců, ve stanoveném období 30 kalendářních dnů.

Zaměstnavatel je povinen nejpozději 30 dnů před dáním výpovědí zaměstnancům o svém záměru informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců a zahájit s nimi jednání – cílem jednání je dosažení shody. Současně je zaměstnavatel povinen o propuštění písemně informovat úřad práce, dále mu doručit písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propuštění, výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem či radou zaměstnanců.

V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí ani odborová organizace ani rada zaměstnanců je *povinen výše uvedené povinnosti splnit vůči každému zaměstnanci, kterého se týká.*

6.3 Doručení výpovědi

Výpověď musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou. Může být doručena osobně na pracovišti, v bytě, kdekoli bude zaměstnanec zastížen (v čekárně u lékaře, na chodníku, v dopravním prostředku apod.), v pracovní době i po pracovní době. Pokud není možné ji doručit osobně, může mu být doručena poštou na poslední známou adresu, (doporučeně s doručenkou a poznámkou “do vlastních rukou”).

Povinnost zaměstnavatele doručit výpověď je splněna, jakmile zaměstnanec výpověď převezme nebo, a zde je velice důležitý moment uvědomnění si ze strany zaměstnance, i když byla jako nedoručitelná poštou vrácena zaměstnavateli zpět. Účinek doručení nenastává uplynutím úložní doby na poště, jak se zaměstnavatele někdy mylně domnívají, ale až dnem, kdy je zaměstnavateli výpověď doručena zpět jako nedoručitelná.

Nezapomeňme, že zaměstnavatel po doručení výpovědi ji nemůže dodatečně měnit ani doplňovat důvod výpovědi, a to ani v průběhu soudního sporu. Soud sice není vázán právním posouzením výpovědi, ale je vázán jejím odůvodněním. Pro názornost uvedu příklad z praxe:

Zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z důvodů, že ve dvou případech měl neomluvené absence (jiné důvody neuvedl). V průběhu soudního jednání nebylo prokázáno, že se jedná o neomluvené absence. Zaměstnavatel proto u soudu začal výpověď odůvodňovat tím, že zaměstnanec porušil pracovní kázeň také tím, že ho včas a řádně nepožádal o poskytnutí pracovního volna na tyto dva dny. Tím však výpověď doručenu zaměstnanci neodůvodnil. Nejvyšší soud, který případ řešil, proto toto odůvodnění výpovědi nepřipustil a určil, že výpověď je neplatná.

7 Výpověď ze strany zaměstnance

Zaměstnanec může na rozdíl od zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr výpovědí i bez uvedení důvodu. Aby výpověď byla platná, stačí splnit dvě podmínky a to, že musí být písemně a musí být doručena zaměstnavateli. Výpovědní doba činí dva měsíce. Zaměstnavatel nemá žádné možnosti vám ve skončení pracovního poměru výpovědí zabránit. Jak již bylo uvedeno, výpověď je jednostranný úkonem. Zde zdůrazňuji, aby zaměstnanci pečlivě zvažovali, zda a kdy podat výpověď. V žádném případě by výpověď neměli podávat unáhleně, především pokud nemají zajištěno jiné zaměstnání. Musí si rovněž uvědomit, že pokud v posledních šesti měsících rozvázali pracovní poměr výpovědí nebo zrušením ve zkušební době minimálně dvakrát bez vážných důvodů, nevznikl by jim nárok na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání (tzv. podpora v nezaměstnanosti).

7.1 Vydání posudku o pracovní činnosti

O vydání posudku o pracovní činnosti musí zaměstnanec požádat, učiní-li tak je zaměstnavatel povinen mu jej do 15 dnů vydat, avšak nejdříve dva měsíce před skončením pracovního poměru. Pracovním posudkem se rozumí veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.

V potvrzení o zaměstnání se uvádí zejména údaje o zaměstnání, druhu konaných prací, dosažených prací, zda

v čí prospěch jsou prováděny srážky ze mzdy apod. Zaměstnavatel má povinnost vydat potvrzení o zaměstnání.

Posudek o pracovní činnosti i potvrzení o zaměstnání se vydává přímo zaměstnanci samému, Jestliže zaměstnanec nesouhlasí s jejich obsahem, může se soudně domáhat nápravy.

7.2 Odstupné

De facto jde o jednorázový příspěvek zaměstnanci za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění. Zde je nutno uvést konkrétní paragraf zákoníku práce, který je stěžejní pro nároka na odstupné. Tak tedy, zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 46, odst 1 písmena a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z tých důvodů, náleží po skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku. V kolektivní smlouvě či vnitřní předpise lze odstupné zvýšit. Nastoupí-li však zaměstnanec opět do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby "za odstupné" je povinen zaměstnavateli odstupné (nebo jeho část) vrátit .

Odstupné nenáleží zaměstnanci u něhož dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, také v případě, kdy u zaměstnavatele koná práci ve vedlejším pracovním poměru.

7.3 Neplatnost rozvázání pracovního poměru

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnanec tak zaměstnavatel uplatnit do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. Obecné důvody neplatnosti jsou uvedeny souhrnně v zákoníku práce. Jednoduše řečeno, každé porušení zákonného ustanovení má za následek neplatnost rozvázání pracovního poměru a z toho nároky z nich vyplývající.

Zde bych vám také chtěla ještě připomenout, upozornit vás na účelnost odlišného postupu v případě skončení pracovního poměru výpovědí, (dvoustranný akt), okamžitým zrušením (prokazatelně) a zrušením ve zkušební době (kterákoli strana a kdykoli) oproti případu, kdy dochází k rozvázání pracovního poměru dohodou (jednostranný akt a žádné ochranné doby).

8 Pracovní kázeň

Ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, je zaměstnanec povinen vedle osobního výkonu práce dodržovat i pracovní kázeň. Povinnosti, které je povinen plnit, jsou dány právními a ostatními předpisy, např. kolektivní smlouvou, pracovním řádem, pracovní smlouvou, pokyny oprávněných nadřízených. Je třeba se s nimi seznámit.

Je proto nutné si každý předložený dokument pečlivě přečíst a pokud něčemu zaměstnanec nerozumí, raději se poradí a předložený dokument ihned **n e p o d e p i s u j e !** Neboť neznalost zákona neomlouvá a zaměstnanec není povinen podepisovat ihned.

8.1 Pracovní řád

Pracovní řád je vnitřním předpisem zaměstnavatele, který v souladu s právními předpisy blíže rozvádí a konkretizuje jejich jednotlivá ustanovení na podmínky zaměstnavatele - zaměstnanci mají možnost jeho podobu ovlivnit prostřednictvím své odborové organizace, bez jejího předchozího souhlasu jej zaměstnavatel nemůže vydat. Je závazný pro všechny zaměstnance a porušení povinností, které z něj vyplývají, je považováno za porušení pracovní kázně.

Důležité je vědět, že zaměstnavatel může zaměstnance sankcionovat pouze za porušení povinností, které vyplývají z pracovněprávního vztahu. Například, pokud poruší léčebný režim v průběhu pracovní

neschopnosti – toto jednání nemůže být posouzeno jako porušení pracovní kázně.

A naopak je třeba si uvědomit, že plnění povinností není omezeno jen na dobu a místo výkonu práce. Např. pokud zaměstnanec napadne svého nadřízeného mimo pracoviště, mimo pracovní dobu a mimo výkon práce, protože mu nepřiznal prémie, půjde o porušení pracovní kázně (ale pozor - pokud se prokáže důvod - nevyplacené prémie).

9 Závěr

Problematika existence člověka a společnosti a s ní související téma je velmi široká. Život současného člověka je doprovázen neustálým bojem o zajištění existence. Základním finančním zdrojem u převážné většiny obyvatel, je mzda, mzda za práci.

„Práce“. Práce, která by měla být pro každého základní jistotou, se nejednou stává nejistotou, mnohdy i bez viny pracovitého a iniciativního zaměstnance. V časech, jako jsou ty dnešní, téměř všichni vědí, že pracovní vztahy jsou nerovné. Poznáváme i jak snadné je dobrou práci ztratit.

Každý by měl mít představu o důležitosti zařazení se každého z nás do pracovního procesu, umět prodat svou práci a tak se uplatnit na trhu práce.

Znalost základních pracovních práv a nároků může nejenom pomoci mnoho vyřešit či napravit, ale zejména předejít mnohemu nežádoucímu. Vědět co sjednat, co vyžadovat či nepřipustit, na co si dát pozor při jednání se zaměstnavatelem, popřípadě kdy a s kým se poradit, pokud na problém základní znalosti nestačí.

Každému jsou garantována určitá práva, zejména právo na pracovněprávní ochranu plynoucí jak ze zákona, tak z pracovní smlouvy uzavřené se zaměstnavatelem či z kolektivních smluv uzavřených odborovými organizacemi a zaměstnavatelem. Tato základní práva by měla chránit zaměstnance před zaměstnavatelem, který většinu trumfů drží v rukou. Ale naštěstí ne všechny.

Proto by měl každý, kdo pracuje nebo hledá práci, či ji právě ztratil, znát svá základní práva a nároky. Jednoduše řečeno vědět co podepisuje - tedy umět uzavírat smlouvy, popřípadě nebát se vyžadovat plnění vyplývající z těchto uzavřených smluv a právních dokumentů.

Jaký bude význam práce v budoucí společnosti, prohlubující se globalizací světového hospodářství, která nadále ponese mnoho atributů tradičního chápání práce jako smyslu života při jejím současném nedostatku?

Vše zde citované nám může ukázat určitou cestu, ale konečné řešení a rozhodnutí je na každém z nás.

10 Bibliografie

- Mareš, P. : Nezaměstnanost jako sociální problém,
Sociologické naklad. Praha, 1994
- Zákoník práce ve znění platné od 01.01.2001 a předpisy
související – P. Troster a kolektiv
- Zákon o mzdě a soubor právních předpisů souvisejících
ing. L. Merta a kolektiv
- Nařízení vlády č. 499/2000 Sb. zákonů
- Zákon o sdružování občanů – č. 83/1990 Sb. zákonů
- Vyhláška MPSV ČR o jiných úkonech v obecném zájmu
č. 18/1991 Sb. zákonů
- Odbory, zaměstnavatelé a právo – JUDr. B. Šubrt, Paris
Karviná 1995
- Zákon o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR -úsek
zaměstnanosti č. 9/1991 Sb.zák.
- Zákon o zaměstnanosti – č. 1/1991 Sb. zákonů
- Hospodářské noviny: přílohy „KARIÉRA“
- Centrum pro výzkum veřejného mínění, MPSV ČR -
květen 2004
- Zaměstnanost, péče o nezaměstnané,...
Práce, Praha,Beneš,
- Nezaměstnanost jako sociální problém, Sociologické
nakladatelství Praha
- Vstup do EU: Rada vlády pro ekonomickou a sociální
strategii, Praha, červenec 2003
- Vstup do EU - Rada vlády pro ekonomickou a sociální
strategii, Praha 2004
- Ekonomický týdeník - Podnikatelé a zaměstnanci 2004,
Praha
- Dále články z různých odborných časopisů, brožur, tisku
apod. - se zaměřením na pracovní právo, stanoviska
Úřadů práce – právních oddělení, sociálního zaměření.
A další dostupné materiály.