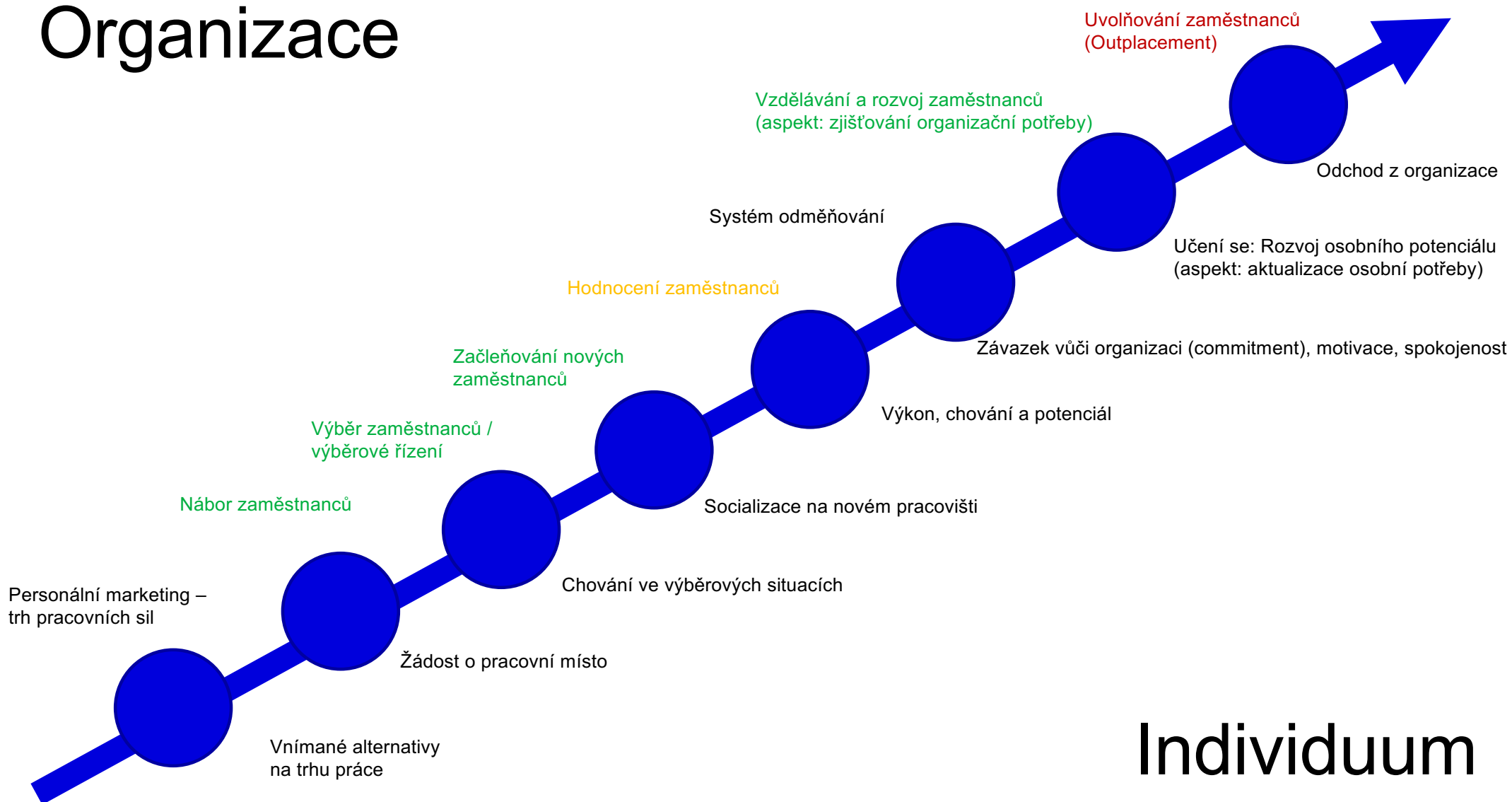


**MUNI  
ECON**

# **Uvolňování zaměstnanců a outplacement**

JS 2021

# Organizace



# Individuum

# Obsah:

1. Způsoby ukončení pracovního poměru
2. Role a kompetence HR partnera (HR oddělení) při uvolňování zaměstnanců
3. Výpověď ze strany zaměstnavatele – právní aspekty
4. Jak dát správně výpověď?
5. Outplacement (řízená rozluka)
6. Odchod zaměstnanců do starobního důchodu
7. Shrnutí a implikace pro manažery

# 1. Způsoby ukončení pracovního poměru

# Způsoby ukončení pracovního poměru

- Uplynutím doby určité (opakování dob určitých)
- Zrušením ve zkušební době
- Dohodou
- Okamžitým zrušením pracovního poměru
- Výpovědí ze strany zaměstnance i ze strany zaměstnavatele

## **2. Role a kompetence HR partnera (HR oddělení) při uvolňování zaměstnanců**

# Role a kompetence HR partnera

- HR řeší spory, nízký výkon, hromadné propouštění
- Důvěra vedoucích pracovníků v HR oddělení
  - Reprezentace perspektiv organizace
  - Znalost zákonů

# **3. Výpověď ze strany zaměstnavatele – právní aspekty**



# Výpověď ze strany zaměstnavatele (1)

- Výpověď musí být písemná, výpovědní doba 2 měsíce, výpověď musí být prokazatelně doručena druhé straně, lze ji odvolat se souhlasem 2. strany
- Ze strany zaměstnance i ze strany zaměstnavatele
- Zaměstnavatel musí ve výpovědi důvod skutkově vymežit, podrobně vylíčit okolnosti a důvod pro výpověď – není ho možné později měnit nebo doplňovat – důležité pro případné soudní spory

# Výpověď ze strany zaměstnavatele (2)

- Zaměstnavatel může dát výpověď jen na základě některého z výpovědních důvodů uvedených v zákoně.
- Z organizačních důvodů:
  - pokud se zaměstnavatel nebo jeho část ruší (bez právního nástupce),
  - pokud se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje,
  - pokud se zaměstnanec stal nadbytečným v důsledku organizační změny.
- Odstupné ve výši:
  - průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval méně než 1 rok,
  - dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
  - trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval alespoň 2 roky.

# Výpověď ze strany zaměstnavatele (3)

- Ze zdravotních důvodů:
  - Zaměstnanec dlouhodobě pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu způsobilosti konat dále dosavadní práci.
  - Zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, ohrožení touto nemocí nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice
- Porušení právních povinností (nutné posoudit intenzitu):
  - méně závažné (soustavné - minimálně třikrát, zaměstnanec byl v posledních 6 měsících upozorněn na možnost výpovědi pro porušování povinností),
  - závažné (je možné dát výpověď bez předchozího upozornění)
  - zvlášť hrubé (je možné dát okamžité zrušení pracovního poměru).
- Vždy zaviněné jednání (porušení pracovních povinností) a prokazatelně uložená povinnost v souladu s právními předpisy.

# Výpověď ze strany zaměstnavatele (4)

- Nesplnění předpokladů pro výkon práce stanovené právními předpisy
- Nesplnění požadavků pro řádný výkon práce bez zavinění zaměstnavatele
- Nesplnění požadavků spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích - může být dána výpověď jen tehdy, pokud byl zaměstnanec v posledních 12 měsících:
  - písemně vyzván k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a
  - byla mu dána přiměřená doba k jejich odstranění
  - a zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky neodstranil.

# Ochranná doba

- Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době (např. mateřská dovolená, těhotenství, dočasná pracovní neschopnost, a další doby uvedené v zákoníku práce) – existují výjimky pro některé důvody výpovědi.
- Pokud zaměstnavatel doručil výpověď a v průběhu výpovědní doby nastala ochranná doba, která ovšem skončila ještě před uplynutím výpovědní doby, nemá to na skončení pracovního poměru žádný vliv.
- Jestliže by ale v průběhu výpovědní doby vznikla ochranná doba a trvala ještě v době, kdy měla výpovědní doba skončit, pak se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává.
- V důsledku toho dojde k prodloužení trvání pracovního poměru, který skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby.

# Lhůty

- Pro porušení povinností může dát zaměstnavatel výpověď nebo okamžitě zrušit pracovní poměr jen do:
  - 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu pro rozvázání pracovního poměru dozvěděl (subjektivní lhůta),
  - nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod pro rozvázání pracovního poměru vznikl (objektivní lhůta).
- Pokud se v průběhu 2 měsíců stane jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti, předmětem šetření jiného orgánu, je možné rozvázat pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření.

# 3. Jak dát správně výpověď zaměstnanci?

# Jak dát správně výpověď zaměstnanci?

- Včasné a pravidelné hodnotící rozhovory (varovný systém)
- Jasně vyslovení výpovědi v prvních 5ti minutách rozhovoru
- Vysvětlení rozhodnutí – bez jeho obhajoby (žádné diskriminace)
- Dobrá příprava na rozhovor se zaměstnancem (termíny, finanční plnění, sjednání dalšího postupu)
- Možnosti podpory pro odcházející zaměstnance (outplacement)



# 4. Outplacement (řízení rozluka)

# Outplacement (1)

- Specializované kariérové poradenství
- Vznik po 2. světové válce v USA

# Outplacement (2)

## – Ekonomické a sociální cíle

- Možnost předčasného ukončení místo odstavení na jiné pozice (např. Kurzarbeit) = úspora nákladů
- Pomoc zaměstnavatelům a zaměstnancům s ohledem na psychosociální aspekty propouštění
- Soustředění se zaměstnance na budoucnost a osobní možnosti místo truchlení za ztracenými příležitostmi
- Zachování vnitřní morálky v organizaci
- Pozitivní vliv na vnější image organizace = firemní kultura
- Předcházení pracovněprávním sporům
- Možná úspora nákladů díky krátkodoběji vypláceným finančním nárokům (platům)

# Outplacement (3)

- Postup (fáze)
- Typy
  - Individuální poradenství
  - Skupinový outplacement
  - Virtuální outplacementové poradenství (ePlacement)
- Profesionální zařazení outplacementových poradců
  - Bývalí manažeři, HR specialisté
  - Další (terapeuti, pedagogové, psychologové)

# 5. Odchod zaměstnanců do starobního důchodu

# Odchod zaměstnanců do starobního důchodu

- V rámci novely zákoníku práce bude **od 1.1.2022** platný pozměňující návrh, kterým se zavádí nový výpovědní důvod: Dovršení věku 65 let života zaměstnance a věku určeného na nárok na starobní důvod (§ 63 odst. 1 písm. f (slovenského) Zákoníku práce)
- Zaměstnavatel a zaměstnanec budou moci skončit pracovní poměr rovněž uzavřením dohody o skončení pracovního poměru z důvodu § 63 odst. 1 písm. f.
- Skončení pracovního poměru podle § 63 odst. 1 písm. f bude spojené s povinností zaměstnavatele poskytnout odstupné, podobně jako tomu je při skončení pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů (nadbytečnosti).

# 6. Shrnutí a implikace

# Shrnutí a implikace pro manažery

- Hlavní důvody uvolňování zaměstnanců:
  - Pochybení zaměstnance (chování poškozující organizaci, neetické chování, ohrožení druhých,...)
  - Zrušení pracovního místa (fúze, hospodářská situace, reorganizace,...)
  - Nedostatečný výkon (nedosažení smluvených cílů, nedostatečná motivace, nedostatečný výkon)
- Využití role a kompetencí HR partnera (HR oddělení) při uvolňování zaměstnanců



**MUNI**  
**ECON**

**Dotazy**