

The background features a complex network diagram with various sized nodes (circles) in shades of blue, black, and grey, connected by thin grey lines. Some nodes are highlighted with larger, solid circles in blue or black. The overall aesthetic is modern and technical.

PROPOUŠTĚNÍ, ROZMISŤOVÁNÍ A PENZIONOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ

25.5.2020

STRUKTURA PREZENTACE TĚMATU



AKTUÁLNÍ PROBLEMATIKA
PROPOUŠTĚNÍ V SOUVISLOSTI S
COVID 19



ROZMISŤOVÁNÍ, PROPOUŠTĚNÍ A
PENZIONOVÁNÍ



ZÁKONÍK PRÁCE A UKONČENÍ
PRACOVNÍHO POMĚRU/
OUTPLACEMENT

AKTUÁLNÍ POHLED NA PROBLEMATIKU

COVID 19 a propouštění

<https://akpytela.cz/hromadne-propousteni/>

<https://warengo.com/stories/46668-koronavirus-a-propousteni-zamestnancu-jde-to-tak-snadno>

Program Antivirus (viz i informace z předchozích přednášek -

<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/program-antivirus-stat-pomuze-zamestnavatelum-se-mzdami-covid-19>

ROZMISŤOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ

Snaha o pověření vhodného člověka přiměřenými úkoly, optimální využití jeho potenciálu

= *praktická realizace všech hlavních úkolů řízení*

Staffing – formování počtu, struktury a pracovních schopností pracovní síly (personálu organizace), řízení kvantitativní i kvalitativní stránky mobility.



FORMY ROZMISŤOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ

Vnitřní mobilita pracovníků

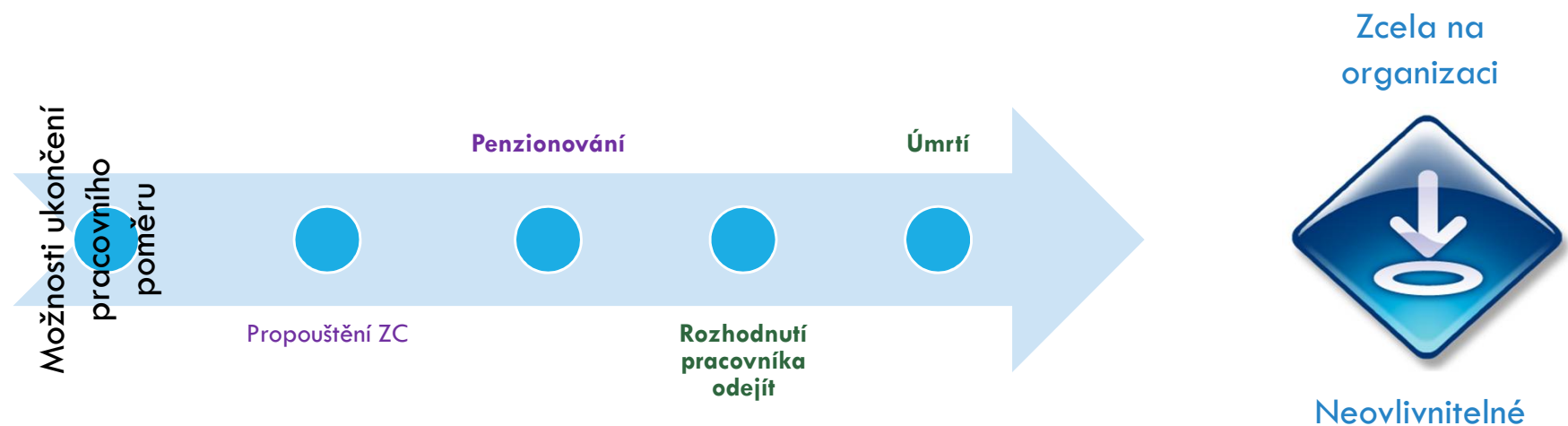
- Povyšování
- Převádění pracovníků na jinou práci
- Přeřazení na nižší funkci

Vnější mobilita pracovníků

- Aktivní (zahrnuje HR procesy – které?)
- Pasivní (ukončování pracovního poměru)



POŘADÍ ZPŮSOBŮ TRVALÉHO UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU



FORMY ROZMÍSTĚVÁNÍ PRACOVNÍKŮ V RÁMCI VNĚJŠÍ MOBILITY

Propouštění pracovníků

– takové ukončení pracovního poměru, které je iniciované organizací z příčin, které mohou vzniknout **na straně organizace** samé (z důvodů nadbytečnosti pracovníků),

i na **straně pracovníka** (nedostatečný výkon, porušování disciplíny atd.),



UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DLE ZP

Pracovní poměr může být rozváznán:

- a) **dohodou,**
- b) **výpovědí,**
- c) **okamžitým zrušením,**
- d) **zrušením ve zkušební době.**

Ukončením sjednané doby

Smrtí zaměstnance

Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

PENZIONOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ

politika pružného (flexibilního) důchodového věku – důchodový věk je jen dolní věkovou hranicí, při níž je možné opustit zaměstnání,

pracovníci pro organizaci potřební a podávající požadovaný pracovní výkon by měli mít možnost pokračovat v práci;

Výhodou je využívání znalostí, dovedností a zkušeností osob poproduktivního věku,

nevýhody – zaměstnavatel musí rozhodovat, zda je pracovník způsobilý pro práci, což může vyvolat konflikty, starší pracovníci zauímají v organizaci významná místa, tak se zužují možnosti povyšování mladších,

PENZIONOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ

Politika pevného (fixního) důchodového věku – dosažením důchodového věku by měl být pracovní poměr s pracovníkem ukončen;

Ve většině vyspělých zemích brání zjevnému uplatňování této politiky platné zákony - nepovažují dosažení důchodového věku za legální důvod k propuštění pracovníka;

Výhody – není třeba individuálně posuzovat výkonnost pracovníka, povyšování mladších není brzděno,

Nevýhody – organizace často ztrácí schopné a zkušené pracovníky.

SOUČASNÁ SITUACE V ČR

Důchodový věk je dán § 29 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

Tabulka odchodu do důchodu.

Horní hranice (tedy nejvyšší důchodový věk) je aktuálně 65 let a platí pro:

- muži a bezdětné ženy ročníku 1965 a mladší
- ženy ročníku 1972 a mladší, dále pro ženy narozené mezi lety 1966 a 1971 v závislosti na počtu dětí

Odchod do důchodu v roce 2020

Pro vypočtení důchodového věku mužů si můžeme pomoci poměrně jednoduše: v roce 2020 jej dosáhnou všichni muži narození v období od července 1956 do dubna 1957.

U žen se možnost odejít do starobního důchodu v roce 2020 snižuje v případě, že za svůj život vychovaly děti a to konkrétně takto:

bezdětné ženy: narozené listopad 1956 – květen 1957,

ženy, které vychovaly jedno dítě: narozené listopad 1957 – duben 1958,

ženy, které vychovaly dvě děti: narozené listopad 1958 – duben 1959,

ženy, které vychovaly tři nebo čtyři děti: narozené listopad 1959 – duben 1960,

ženy, které vychovaly pět a více dětí: narozené listopad 1960 – duben 1961.

NADBYTEČNOST, SNIŽOVÁNÍ POČTU PRACOVNÍKŮ A JEHO METODY

Nadbytečnost pracovníků - stav, kdy organizace v důsledku změn své hospodářské situace, změn prostředí, ve které funguje, změn svých činností nebo změn používané techniky a technologie, nepotřebuje dosavadní množství pracovníků a má potřebu je snížit.

Pozor, platí omezení (např. není možné stejné pracovní místo následně obsadit)

– *příčinou není neschopnost či špatný pracovní výkon, ale to, že organizace nepotřebuje práci, kterou až dosud vykonávali;*

Je třeba zajistit, aby výběr pracovníků určených k propouštění byl založen na zásadách spravedlnosti a šetrnosti vůči pracovníkům

METODY PROPOUŠTĚNÍ Z NADBYTEČNOSTI

Napadne Vás nějaká?





METODY VÝBĚRU PRACOVNÍKŮ URČENÝCH K PROPOUŠTĚNÍ Z DŮVODU NADBYTEČNOSTI

- Metoda LIFO (Last In First Out),
- Metoda založená na výkonu pracovníků,
- Neobsazování pracovních míst, která se uvolnila v souvislosti s přirozenými odchody pracovníků,
- Neobsazování pracovních míst uvolněných rezignací pracovníků,
- Zastavení nebo pozastavení získávání pracovníků z vnějších zdrojů,
- Omezení rozsahu přesčasové práce, zavedení kratší pracovní doby či prověření potřeby krátkodobě zaměstnávaných pracovníků,
- Metody založené na stimulaci odchodů pracovníků – především stimulace předčasného odchodu do starobního důchodu, stimulovat k rozvázání pracovního poměru (organizace hledá pracovníkovi náhradní zaměstnání).

PROPOUŠTĚNÍ PRO NADBYTEČNOST

- Výpověď musí být dána písemně a musí být doručena do vlastních rukou.
- Důvod musí být ve výpovědi naprosto jasně popsán tak, aby ho nebylo možno zaměnit s jiným důvodem.
- V opačném případě je výpověď neplatná.
- Výpovědní doba je ze zákona 2 měsíce. Je dána možnost smluvního sjednání výpovědní doby delší, její délka však musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance.
- Zákoník práce neurčuje kritéria pro výběr zaměstnanců, s nimiž má být rozvázán pracovní poměr.

HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ

a to v období 30 kalendářních dnů nejméně:

10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,

10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo

30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

CO VŠECHNO MUSÍ ZAMĚSTNAVATEL SPLNIT

- také je povinen informovat o:
 - důvodech hromadného propouštění,
 - počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
 - o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
 - době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
 - hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
 - odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ - ZP

O hromadné propouštění jde tehdy, pokud u zaměstnavatele dochází ke skončení pracovních poměrů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem zaměstnancům z organizačních důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, tedy:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, (stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

ODCHOD ZAMĚŠTNANCŮ Z VLASTNÍ VŮLE

Pohovor s odcházejícími pracovníky

Analýza příčin odchodů

Jaké mohou být příčiny? (výstupní dotazník)

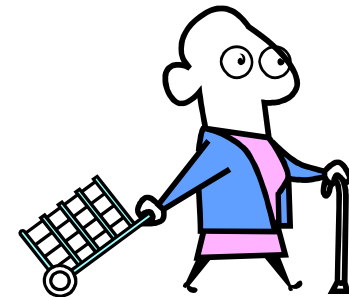
Zpracování pracovního posudku

UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Regulováno právním rámcem daného státu (u nás zákoník práce)

V ustanovení § 42 zákoníku práce jsou taxativně uvedeny všechny právní úkony a právní události, které mají za následek skončení pracovního poměru

- Dohoda
- Výpověď
- Okamžité zrušení
- Zrušení ve zkušební době.



NEJČASTĚJŠÍ PROBLÉMY PŘI UVOLŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

- **zhoršení věkové či kvalifikační struktury** podnikové pracovní síly, především v důsledku ochrany určitých skupin pracovníků.
- **ztráta specifického know-how**, uloženého „v hlavách“ odcházejících zaměstnanců. Jednou z nejčastějších příčin je, že manažeři organizovanou redukci dlouho odkládají.
- Probíhá-li zeštíhlování po delší dobu na základě dobrovolnosti, odcházejí zpravidla ti nejschopnější, jejichž pracovní mobilita je největší.

NEJČASTĚJŠÍ PROBLÉMY PŘI UVOLŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

- **vysoké náklady propouštění** (spojené s financováním odstupného, s outplacementem zaměstnanců apod.).
- **negativní dopad na podnikové klima** v důsledku zvýšení pracovní nejistoty zaměstnanců, nadměrného pracovního zatížení či ztráty důvěry v podnikový management (zejména v situacích, kdy výběr propouštěných zaměstnanců je vnímán jako nespravedlivý či kdy způsob jeho provedení je hodnocen nepříznivě). Reagovat na tento vývoj není pro zaměstnavatele snadné, u kvalifikovaných a řídicích pracovníků, na jejichž pozitivní motivaci mu záleží především, však může otevřeně nabídnout nový typ „psychologické smlouvy“. Nemůže-li dlouhodobě garantovat stabilní zaměstnání, měl by namísto něj nabídnout možnost trvalého zvyšování kvalifikace jako záruku stabilní pozice na pracovním trhu.
- **zhoršení image podniku jako zaměstnavatele.**

POHLED NA PROBLEMATIKU – ZÁKONÍK PRÁCE

ČÁST DRUHÁ - PRACOVNÍ POMĚR

HLAVA IV - SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 48 - § 73a



SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU - DOHODA

§ 49

Dohoda

- (1) Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.

- (2) Dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně. V dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec.

- (3) Jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru vydá zaměstnavatel zaměstnanci.

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU - VÝPOVĚĎ

§ 50 - § 54

Výpověď

(1) Výpovědí může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná.

(2) Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů výslovně stanovených v § 46 odst.1; výpovědní důvod musí ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nelze dodatečně měnit.

(3) Výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním je třeba provést písemně.

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – VÝPOVĚDNÍ DOBY

Výpovědní doby

(1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí dva měsíce, pokud není dále stanoveno jinak. Při výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) činí výpovědní doba tři měsíce.

(2) Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 47 odst. 2, § 48 odst. 2, § 49 písm. b), § 52 odst. 6 a § 70b odst. 1.

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚŠTNAVATELEM

(1) Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z těchto důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e) 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, lze 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,
- f) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně; pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně lze dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNAVATELEM

- (2) Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud nejde o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže
- a) nemá možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě,
 - b) zaměstnanec není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci.
- (3) Pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dověděl, a pro porušení pracovní kázně v cizině do dvou měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.
- (4) Stane-li se v průběhu lhůty dvou měsíců uvedené v předchozím odstavci jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení pracovní kázně, předmětem šetření jiného orgánu, lze dát výpověď ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření. Je-li k výpovědi třeba souhlasu příslušného orgánu státní správy, nepočítá se do této lhůty doba ode dne podání žádosti o udělení souhlasu do dne, kdy rozhodnutí orgánu státní správy nabylo právní moci.

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNAVATELEM

- (1) Byla-li dána zaměstnanci výpověď z některého z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až d), je zaměstnavatel povinen ve spolupráci s příslušným orgánem státní správy účinně mu pomáhat při získání nového vhodného zaměstnání.
- (2) Při výpovědi dané osamělé zaměstnankyni nebo osamělému zaměstnanci trvale pečujícím o dítě mladší než 15 let nebo zaměstnanci se zdravotním postižením, 4b) , který není zabezpečen důchodem, z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. c), při výpovědi dané zaměstnanci proto, že nesmí dále konat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání, a při výpovědi dané pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví, je zaměstnavatel povinen zajistit těmto zaměstnancům nové vhodné zaměstnání, a to podle potřeby i s pomocí svého nadřízeného orgánu. V těchto případech výpovědní doba skončí teprve tehdy, až zaměstnavatel tuto povinnost splní, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak.
- (3) Povinnost účinně pomáhat zaměstnanci k získání nového vhodného zaměstnání, popřípadě mu je zajistit, zaměstnavatel nemá, jestliže zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel před výpovědí nabídl. Tyto povinnosti zaměstnavatele zanikají, jestliže zaměstnanec odmítne bez vážného důvodu nové vhodné zaměstnání, do kterého mohl nastoupit.

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – ZÁKAZ VÝPOVĚDI

- (1) Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je
- a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz
 - b) při povolání ke službě v ozbrojených silách
 - c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
 - d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
 - e) V době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci.
- (2) Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNANCEM

Výpověď daná zaměstnancem

Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ ZAMĚSTNAVATELEM

- (1) Zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr okamžitě jen výjimečně, a to pouze tehdy,
- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li 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 šesti měsíců,
 - b) porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem.
- (2) Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. O počátku a běhu měsíční lhůty platí obdobně ustanovení § 46 odst. 3 a 4.
- (3) Zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní ani se zaměstnankyní nebo zaměstnancem, pokud trvale pečují o dítě mladší než tři roky; může však s nimi, s výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené (§ 157 odst. 1) nebo zaměstnance v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, z důvodů uvedených v odstavci 1 rozvázat pracovní poměr výpovědí.

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ ZAMĚSTNANCEM

§ 55 - § 56

(1) Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže

a) podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřevodil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou pro něho vhodnou práci,

b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti.

(2) Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

(3) Zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu.

§ 55

Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymežit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené lhůtě doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí dodatečně měnit.

ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

(1) Ve zkušební době může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec zrušit pracovní poměr písemně z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

(2) Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru má být doručeno druhé straně zpravidla alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

ROLE PERSONÁLNÍHO ODDĚLENÍ PŘI PROUPOŠTĚNÍ

- Naplánování - aby došlo ke snížení počtu pracovníků bez násilného propouštění nadbytečných pracovníků.
- Radit a realizovat i další metody snižování počtu pracovníků nebo eliminace nadbytečnosti.
- vést zaměstnance k tomu, aby odešli dobrovolně, pokud ostatní opatření selžou.
- Navrhovat a aplikovat náležité postupy směřující k řešení problému nadbytečnosti.
- Zabývat se systémem kompenzací pro uvolňované pracovníky.
- Poskytovat rady o metodách řešení nadbytečnosti a v případě potřeby se podílet na zajišťování dobře řízeného procesu snižování počtu pracovníků.
- Personalisté by také měli být zapojeni do zajišťování služeb, vedoucích k novému umístění bývalých zaměstnanců.

PODPORA PŘI PROPOUŠTĚNÍ - OUTPLACEMENT



Zkuste si zjistit, co je to outplacement a jak může v praxi fungovat
Proč některé firmy tuto aktivitu zajišťují?

