

MALÝ "TAHÁK" K VÝPOVĚDI Z TZV. ORGANIZAČNÍCH DŮVODŮ

Výpověď z tzv. organizačních důvodů je upravena v ust. § 52, písm. c) zákoníku práce.
S tímto způsobem skončení pracovního poměru je spojena výplata **odstupného** (ust. § 67 zákoníku práce)

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 EFEKTIVNOSTI PRÁCE NEBO O JINÝCH ORGANIZAČNÍCH ZMĚNÁCH

Zaměstnanec se stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Předpokladem je:

- *existence organizační změny,*
- *nadbytečnost zaměstnance a*
- *příčinná souvislost mezi nadbytečností a organizační změnou.*

POZOR:

datum přijetí organizační změny x datum účinnosti organizační změny

přijato: 25. 5. 2022
výpověď dána: 26. 5. 2022
účinnost: 1. 8. 2022



Další varianty:

přijato: 25. 5. 2022
výpověď dána: 26. 5. 2022
účinnost: 1. 9. 2022

X

přijato: 25. 5. 2022
výpověď dána: 26. 5. 2022
účinnost: 1. 6. 2022



ALE:

organizační změna přijata 25.5., výpověď předána 26.5., výpovědní doba začne běžet 1. 6.

Poslední den v práci by tak měl být 31.7. Protože se ale s účinností od 1. 6. ruší daná pracovní pozice, ale výpovědní doba plyne až do 31.7. → od 1.6. do 31.7. bude zaměstnanec na tzv. překážkách v práci.



Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

advokátka



+ 420 721 978 293



klara@gottwaldovalegal.cz



Husova 443/2, 682 01 Vyškov



www.gottwaldovalegal.cz