

## Obsah

<b>1. Úvod – O čem publikace pojednává a komu je určena .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Neplatné rozvázání pracovního poměru – příčiny, rizika, následky .....</b>	<b>6</b>
Varování zaměstnavateli před neplatnou výpovědí a jejími důsledky .....	6
Judikatura jako užitečná pomůcka .....	6
Důvody neplatnosti mohou být různé .....	7
Zpětvzetí výpovědi .....	7
<b>3. Spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem .....</b>	<b>9</b>
Neplatnost vyslovuje soud, nikoliv inspekční orgán .....	9
Hrozí i pokuty při kontrole .....	9
Obecné náležitosti výpovědi .....	10
Nebezpečí soudního sporu .....	10
Záleží, zda je vznesen požadavek dalšího zaměstnávání .....	10
<b>4. Peněžité nároky při neplatném rozvázání aneb „O peníze jde až v první řadě“ .....</b>	<b>12</b>
Pozor na povinnost platit náhradu mzdy .....	12
... a (také pozor na) zrušení moderačního práva soudu .....	13
Než soud rozhodne čili problémy u dlouholetých sporů .....	15
Jak se může zaměstnavatel vyhnout zbytečnému placení, ačkoliv dá neplatnou výpověď .....	17
K dalším problémům s náhradou mzdy nebo platu .....	18
<b>5. Jak se bránit porušení práva .....</b>	<b>20</b>
Jedině písemně a bezodkladně .....	20
Rychle k soudu .....	21
Předpokladem je uplatnění neplatnosti a podání žaloby .....	25
<b>6. Aby vítězství ve sporu nebylo prohrou .....</b>	<b>27</b>
Žalující zaměstnanec si musí zajistit možnost návratu do práce .....	27
<b>7. Rozhodnutí o organizační změně .....</b>	<b>29</b>
Rozhodnutí o organizační změně je předpokladem platnosti výpovědi .....	30
<b>8. Uplatnění výpovědi – kdo a kdy v práci skončí .....</b>	<b>32</b>
Dvuměsíční výpovědní doba .....	32
Kdo je nadbytečný, vybírá zaměstnavatel .....	32
Výběr propouštěného zaměstnance nesmí být diskriminační .....	33
Zákaz diskriminace z důvodu věku .....	33
Zaměstnavatel musí prokázat, že nikoho nediskriminoval .....	34
Nový zaměstnanec na totéž místo? .....	35
<b>9. Varovné případy z praxe .....</b>	<b>37</b>
Zneužívání nadbytečnosti .....	37
Vícero zaměstnanců na totéž místo .....	38
„Nadbytečnost“ jen jako důsledek zaměstnavatellovy chyby .....	39
<b>10. Snižování stavů nebo obměna kvalifikačního složení zaměstnanců .....</b>	<b>42</b>
Nutná je příčinná souvislost .....	43
Rozhoduje druh práce .....	44
<b>11. Načasování výpovědi .....</b>	<b>46</b>
Výpověď v předstihu .....	46
Nejprve jedněte! Zaměstnavatel však už nenabízí novou práci .....	48
Účinnost výpovědi .....	49

<b>12. Doručení výpovědi.....</b>	<b>50</b>
Do vlastních rukou.....	50
Elektronickou cestou.....	50
Osobní doručení.....	51
Poštou.....	51
Trucování nebo obstrukce zaměstnanci nepomohou.....	53
<b>13. Kdy nelze dát výpověď, ačkoliv je zaměstnanec nadbytečný – čili zákaz výpovědi a ochranná doba.....</b>	<b>54</b>
Zákaz výpovědi v ochranné době.....	54
Prodloužení výpovědní doby.....	55
<b>14. Kdy se zaměstnavatel se zaměstnancem na ukončení zaměstnání dohodnou.....</b>	<b>57</b>
Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	57
Výpověď a následná dohoda.....	57
<b>15. Kdy a jak do propouštění mluví odbory, Rada zaměstnanců či Úřad práce.....</b>	<b>59</b>
Projednání s odbory.....	59
Hromadné propouštění.....	59
<b>16. Odstupné.....</b>	<b>62</b>
Aspoň trojnásobek průměrného výdělku.....	62
Výplata odstupného.....	63
Pozor na návrat do práce.....	64
<b>17. Když končí šéfové.....</b>	<b>66</b>
Fikce nadbytečnosti.....	66
Odvolání z funkce obsazované jmenováním.....	67
Možnost odvolání založená dohodou.....	68
Funkce dříve obsazené jmenováním.....	68
Odvolatelnost i po 1. 1. 2007.....	69
Změna obsahu pracovního poměru tzv. vnitropodnikovým jmenováním (povýšením).....	70
Tzv. pověření se posuzuje jako jmenování.....	70
Odvolaný šéf (vedoucí pracovník) odmítá nabízenou práci.....	71
<b>18. Jiné organizační změny a výpovědní důvody.....</b>	<b>73</b>
Problematická výjimka.....	73
<b>19. Závěrečné shrnutí.....</b>	<b>74</b>
<b>Poznámky a odkazy.....</b>	<b>75</b>
<b>Použitá literatura.....</b>	<b>106</b>