

**Západočeská univerzita v Plzni**

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

**Bakalářská práce**

Outplacement a jeho význam pro zaměstnance i zaměstnavatele

Zpracoval: Šimon Kliner

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Sequensová

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Outplacement a jeho význam pro zaměstnance i zaměstnavatele“ zpracoval samostatně s použitím uvedené literatury a pramenů

V Plzni dne 31. března 2024

Šimon Kliner

.....

### **Poděkování**

Tímto děkuji vedoucí své bakalářské práce Mgr. Heleně Sequensové za odbornou pomoc a ochotu při psaní této práce. Dále bych chtěl poděkovat všem, kteří se zúčastnili mého průzkumu, a také mým nejbližším, kteří mi byli oporou.

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	<b>Šimon KLINER</b>
Osobní číslo:	<b>R21B0080P</b>
Studijní program:	<b>B0421A220009 Právní specializace</b>
Téma práce:	<b>Outplacement a jeho význam pro zaměstnance i zaměstnavatele</b>
Zadávací katedra:	<b>Katedra veřejné správy</b>

## Zásady pro vypracování

Moje bakalářská práce se bude zabývat tématem Outplacementu a jeho vlivu na zaměstnance a zaměstnavatele. Práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část se bude zabývat pojmem outplacementu a jeho vymezení, vývoj a zakotvení v českém právním řádu. Praktická část bude zaměřena na výzkum spojený s outplacementem.

1. Úvod
2. Pojem práce
3. Ukončení pracovního poměru
4. Outplacement
5. Úřad práce
6. Praktická část
7. Závěr

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy : 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
- STÝBLO, J. Outsourcing a outplacement. (1. vyd.). Praha: Aspi. 2007
- BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2007. Management lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.
- KOUBEK, Josef, 2007. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha. ISBN 978-80-7261-168-3.

Vedoucí bakalářské práce:

**Mgr. Helena Sequensová**  
Katedra veřejné správy

Datum zadání bakalářské práce:


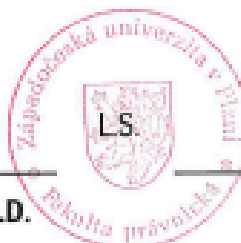
**31. března 2023**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**31. března 2024**



**JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.**  
děkan



**JUDr. Tomáš Louda, CSc.**  
vedoucí katedry

V Plzni dne 7. února 2024

## Obsah

Úvod	8
1 Pojem práce	10
2 Práce a její význam pro člověka	11
3 Pracovní vztahy	12
4 Pracovní poměr	12
4.1 Druhy pracovních poměrů	13
5 Ukončení pracovního poměru	14
5.1 Dohoda	14
5.2 Výpověď	14
5.2.1 Zákaz výpovědi	15
5.3 Okamžité zrušení	16
5.4 Zrušení ve zkušební době	16
6 Hromadné propouštění	17
7 Další způsoby ukončení pracovního poměru	18
7.1 Skončení pracovního poměru na dobu určitou	18
8 Nezaměstnanost	18
8.1 Typy nezaměstnanosti	19
8.1.1 Frikční nezaměstnanost	19
8.1.2 Sezónní nezaměstnanost	20
8.1.3 Strukturální nezaměstnanost	20
8.1.4 Cyklická nezaměstnanost	21
9 Stres	22
10 Význam personalistiky	22
11 Péče o pracovníky	23
12 Personální rozvoj zaměstnanců	25
12.1 Osobní rozvoj zaměstnance	25
13 Outplacement	26
13.1 Definice outplacementu	26
13.2 Cíle outplacementu	27
13.3 Procesy outplacementu	28
13.4 Subjekty outplacementu	30
13.4.1 Zaměstnavatel	30
13.4.2 Propuštěný zaměstnanec	30
13.4.3 Externí outplacementová společnost	30

13.4.4	Stávající zaměstnanci	30
13.5	Outplacement ve světě	31
13.6	Outplacement v České republice	32
13.7	Náklady a přínosy outplacementu	33
14	Úřad práce	34
14.1	Evidence u Úřadu práce	34
14.2	Úřad práce a outplacement	35
15	Praktická část	36
15.1	Metodologie	36
16	Hypotéza průzkumu	36
16.1	Výsledky průzkumu	37
17	Závěr	46
	Soupis zdrojů:	48
	Seznam příloh	49

## Úvod

V současném rychle se rozvíjejícím světě pracovního trhu je pojem práce nezbytnou součástí každodenního života jednotlivce i organizací. Práce není pouze způsobem obživy, ale zahrnuje širší spektrum aspektů, jako je identita, seberealizace a sociální začlenění. Pracovní vztahy, které se opírají o pracovní poměr, představují základní kámen pro efektivní fungování organizací a osobního rozvoje zaměstnanců.

V dynamickém prostředí dnešního trhu práce se zaměstnanci i zaměstnavatelé často setkávají s nečekanými změnami, které mohou zahrnovat i skončení pracovního poměru. Tento proces, který může být pro obě strany náročný a emocionálně vyčerpávající, si vyžaduje vhodné strategie a podporu, aby byl úspěšně zvládnut. Jednou z klíčových metod, která nabízí pomoc jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům v případě ukončení pracovního vztahu, je outplacement.

Outplacement, jak se hojně diskutuje v kontextu moderního řízení lidských zdrojů a pracovního práva, představuje komplexní sadu služeb a strategií zaměřených na profesionální a psychologickou podporu propouštěných zaměstnanců s cílem co nejrychlejšího nalezení nového zaměstnání a minimalizace negativních dopadů skončení pracovního poměru na obě strany. Tato práce se zabývá významem outplacementu jak pro samotné propuštěné zaměstnance, tak pro organizace, které tyto služby poskytují.

V kontextu outplacementu získává personální oddělení nový rozměr. Jeho role jako strategického partnera organizace je nezpochybnitelná, zejména v období změn a přechodů. Personalistika se stává klíčovým aktérem i implementaci outplacementových programů a v zajištění toho, aby procesy byly provedeny efektivně a v souladu s cíli organizace.

Cílem této bakalářské práce je poskytnout komplexní pohled na outplacement jako nástroj řízení personálního rozvoje. Skrze teoretickou část práce mapuje význam, procesy a subjekty outplacementu. Součástí práce je také shrnutí nákladů a přínosů, které přináší implementace outplacementových programů v organizacích.



Práce je rozdělena do několika hlavních částí. Nejprve se zaměřuje na definici práce, jejího vlivu na člověka, pracovnímu poměru a jeho následnému ukončení. Poté se věnuje nezaměstnanosti, jejím typům a problematice stresu, který negativně ovlivňuje nezaměstnané jedince. Dále dojde také na význam personalistiky, která je u tématu outplacementu klíčová.

Poté dojde na samotné téma konceptu outplacementu a jeho důležitosti v současném prostředí pracovního trhu. Práce postupně rozebere jeho definici, cíle, procesy, subjekty. Dále práce pojednává vztahu outplacementu a Úřadu práce, aby více přiblížila poskytování těchto služeb v rámci státní podpory. Úkolem praktické části této práce je analýza povědomí o outplacementu v české společnosti. Cílem je získat hlubší pochopení současného stavu této problematiky v našem národním kontextu.

# 1 Pojem práce

Outplacement je úzce spjat s pracovní právem, proto je důležité pro začátek vymezit pojem práce. Toto právní odvětví je v České republice upraveno ve třech hlavní právních pramenech, a to v Zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v Zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a v Zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Pojem práce je základním stavebním kamenem lidské společnosti a hospodářství. V různých kontextech má různé významy, ale obecně se jedná o činnost nebo činnosti, které člověk provádí za účelem vytváření hodnoty, dosahování cílů nebo uspokojování potřeb. Nemá jednotnou definici a lze ho chápat různými způsoby. Práce může být chápána například takto: „*plánovitá a vědomá činnost, kterou člověk vykonává s nasazením fyzických a duševních sil a která směřuje k uspokojení lidských potřeb.*“<sup>1</sup> Celkově lze říci, že práce hraje klíčovou roli ve společnosti a hospodářství. Má široký vliv na životy jednotlivců, a také na celkový vývoj společnosti.

Pokud je na tento pojem nahlíženo jako na činnost vedoucí k výdělku, je dále rozdělována na činnost závislou a nezávislou. První zmíněnou definuje sám Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a to v §2, odstavci druhém. „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“<sup>2</sup>

Nezávislá činnost je taková forma práce, při které jednotlivec pracuje samostatně a nezávisle. Odlišnost od závislé činnosti je hlavně a především v tom, že se týká podnikatelů, nikoli zaměstnanců. Tito jednotlivci vykonávají činnost ve vlastním jménu, na svoji vlastní odpovědnost, kterou za ni plně nesou. Na rozdíl od zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni na základě pracovní smlouvy a jsou za svou práci placeni mzdou od zaměstnavatele, podnikatelé mají svobodu v organizaci své práce a podnikatelských aktivit.

---

<sup>1</sup> JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Praha. Portál, s. r. o. 2007. str. 191. ISBN 978-80-7367-269-0.

<sup>2</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Jsou zaměstnavateli sami sobě a mají možnost samostatně rozhodovat o svých pracovních procesech a podnikatelských cílech. Tato nezávislost však přináší také větší rizika a odpovědnost v oblasti financí, daňových povinností a sociálního zabezpečení.<sup>3</sup>

## 2 Práce a její význam pro člověka

Práce představuje klíčový aspekt lidské existence, neboť nejenom zajišťuje finanční stabilitu, ale také naplňuje individuální potřeby pro seberealizaci a pocitu společenské přínosnosti. Pracovní činnost integruje jednotlivce do sociálního kontextu a uspokojuje jejich touhu po osobním růstu, úspěchu a uznání.

Kromě toho, že práce poskytuje prostředky k obživě, je také zdrojem seberealizace a pocitu účelnosti. Zaměstnání umožňuje lidem zapojit se do společenských vztahů a nalézt uspokojení v dosahování svých cílů a rozvoji svých schopností.

Práce není pouze ekonomickou nutností, ale také klíčovým faktorem pro psychické a sociální blaho jedince. Prostřednictvím práce se lidé cítí užiteční a důležití, což přispívá k jejich sebeúctě a smyslu pro identitu. Je to prostředek k vyjádření vlastního potenciálu a přispívá k formování jejich identity a společenského postavení.

V práci člověk nachází nejenom prostor pro vlastní rozvoj a růst, ale také možnost zapojit se do většího společenského kontextu a přispět k obecnému dobru. Zajišťuje mu to nejenom finanční stabilitu, ale také smysl a účel ve společnosti. Je to prostředek, jak se zapojit do života společnosti a aktivně přispívat k jejímu fungování a rozvoji.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>Vše o nezávislé činnosti [online]. [2024-03-30]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/vse-o-zavisle-a-nezavisle-cinnosti/>

<sup>4</sup>BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha. Grada. 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

### 3 Pracovní vztahy

Pracovní interakce ve společnosti lze rozdělit na formální a neformální. Zatímco neformální vztahy jsou častější mezi kolegy nebo pracovními týmy, formální vztahy se často vytvářejí mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo mezi zaměstnavatelem a odbory. Pracovní vztahy hrají klíčovou roli v oblasti řízení lidských zdrojů v organizaci a mají významný dopad na výkonnost a produktivitu pracovníků.

Neformální vztahy mezi spolupracovníky mohou vytvářet přátelské a podpůrné prostředí, které přispívá k lepší komunikaci a spolupráci. Tyto vztahy mohou také pomáhat snižovat stres a zlepšovat pracovní atmosféru.

Na druhé straně jsou formální vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem důležité pro stanovení pracovních podmínek, zodpovědností a očekávání. Tato struktura pomáhá udržovat řád a organizovanost v pracovním prostředí a může poskytovat jasný rámec pro řešení konfliktů a problémů.

Celkově to naznačuje, že správná rovnováha mezi formálními a neformálními pracovními vztahy je klíčová pro úspěch organizace a zajištění spokojenosti a produktivity zaměstnanců. Udržování zdravých a respektujících pracovních vztahů je proto důležitým aspektem strategie řízení lidských zdrojů.<sup>5</sup>

### 4 Pracovní poměr

Pracovní poměr se řadí mezi základní pracovněprávní vztahy a zároveň je vztahem nejtypičtějším. Jedná se o právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ve kterém se zaměstnanec zavazuje vykonávat práci pod vedením a dohledem zaměstnavatele. Tento pracovněprávní vztah vzniká, jak uvádí zákoník práce, pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud není v tomto právním předpise stanoveno jinak.

V pracovním poměru platí zvláštní postavení obou subjektů, a to takové, že zaměstnavatel je nadřízený a zaměstnanec podřízený. Během

---

<sup>5</sup> KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*: 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha. Management Press. 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.

pracovněprávního vztahu zaměstnavatel zaujímá pozici řídicího subjektu, zatímco zaměstnanec je v pozici podřízené osoby.

Z toho vyplývá, že v některých případech, které samotný zákon vymezuje, může zaměstnavatel jednostranně zaměstnance například vyslat na pracovní cestu nebo ho převést na jinou práci.

#### **4.1 Druhy pracovních poměrů**

Pracovní poměr má několik různých druhů a lze ho členit do několika základních kategorií, a to podle zaměstnavatele, právní skutečnosti nebo doby trvání. V případě druhu podle zaměstnavatele, jde o to, kdo zaměstnává. Zaměstnavatel může být jak právnická, tak fyzická osoba.

Podle právní skutečnosti máme v České republice tři druhy pracovních poměrů, těmi jsou pracovní poměry založené pracovní smlouvou, jmenováním nebo volbou. Tato problematika je právně zakotvena v §33 zákoníku práce.

Při dělení pracovního poměru podle doby jeho trvání, máme v České republice dvě možnosti. Tou první je pracovní poměr na dobu určitou. Tento pracovněprávní vztah je upraven v §39 zákoníku práce. Jedná se o smluvní dohodu, ve které je pevně stanoveno, jak dlouho bude pracovněprávní vztah trvat. Bude uzavřen na základě pracovní smlouvy na dobu určitou a bude v ní muset být jasně stanoveno datum nástupu a skončení pracovního poměru. Ukončení nastane automaticky po uplynutí doby sjednané ve smlouvě.

Druhou možností je pracovní poměr na dobu neurčitou. V tomto případě pracovní smlouva nijak nevymezuje a nekonkretizuje dobu trvání. Znamená to tedy, že pracovní vztah trvá do doby, než není ukončen nějakou z platných zákonných možností na ukončení. Důležité je zmínit, že zákoník práce v §39, odst. 1 vyjadřuje přednost pracovního poměru na dobu neurčitou, před tím na dobu určitou.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> *Právní základy vzniku pracovního poměru* [online]. [2024-03-30]. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola6.htm>

## 5 Ukončení pracovního poměru

Po vymezení pojmu práce je důležité také projít problematiku ukončení pracovního poměru, jelikož bez jeho ukončení nemůže být outplacement realizován. Tento proces může proběhnout z mnoha důvodů a může být iniciován zaměstnancem i zaměstnavatelem, dokonce také současně z obou stran. Skončení pracovního poměru je právně zakotveno v hlavě IV Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákoník práce v §48, odstavci prvním uvádí, jaké jsou možnosti ukončení pracovního poměru.

*„(1) Pracovní poměr může být rozváznán jen*

- a) dohodou,*
- b) výpovědí,*
- c) okamžitým zrušením,*
- d) zrušením ve zkušební době.“<sup>7</sup>*

### 5.1 Dohoda

V tomto případě se musí zaměstnavatel a zaměstnanec oboustranně dohodnout na skončení pracovního poměru. Tato dohoda musí být uzavřena písemně a každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení.

Pracovní poměr skončí sjednaným dnem. Tímto způsobem lze ukončit pracovní poměr kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu. Z pohledu zaměstnance je velmi důležité, z jakého důvodu končí. Pokud k ukončení dojde na základě nadbytečnosti

### 5.2 Výpověď

Jedná se o jednostranné právní jednání, a to buď ze strany zaměstnance, nebo ze strany zaměstnavatele. Výpověď ze strany zaměstnavatele může být podána pouze z důvodů uvedených v §52 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, pokud nebude naplněna tato podmínka, výpověď je neplatná.

---

<sup>7</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Ve chvíli, kdy podá výpověď sám zaměstnanec, uvedení důvodu není povinné. To znamená, že zaměstnanec může odejít z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu.

Po předložení výpovědi začíná plynout tzv. výpovědní doba a po jejím uplynutí pracovní poměr končí. Časová lhůta výpovědní doby je minimálně dva měsíce a začíná plynout prvním dnem následujícího měsíce po doručení výpovědi. Existují však výjimky, o kterých říká §51, odst. 2 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce: „*Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63.*“<sup>8</sup>

Zákoník práce umožňuje prodloužení výpovědní doby, a to na základě písemné smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

### 5.2.1 Zákaz výpovědi

Zákoník práce v §53 a §54 řeší také situace, kdy má zaměstnavatel zakázáno dát zaměstnanci výpověď. Zaměstnavatel nemůže dát výpověď zaměstnanci, který je v ochranné lhůtě. Kdy je zaměstnanec v ochranné lhůtě definuje zmíněný §53, a to takto:

- „a) v době, kdy je zaměstnanci nařízena karanténa nebo je uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilsti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,*
- b) při výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby,*
- 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 zaměstnanec čerpá otcovskou dovolenou anebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,*
- e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro*

---

<sup>8</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

noční práci,

f) v době, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle zákona o nemocenském pojištění, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle zákona o nemocenském pojištění a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.<sup>9</sup>

### 5.3 Okamžité zrušení

Touto problematikou se zabývá §55 a §56 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Jde o výjimečné jednostranné ukončení a v tomto případě pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení. Situace, ve kterých může zaměstnavatel a zaměstnanec přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru jsou vymezeny právě ve zmíněných §55 a §56.

Okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele je upraveno takto:

„§55

1) Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 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 6 měsíců,

b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

(2) Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem na otcovské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.<sup>10</sup>

### 5.4 Zrušení ve zkušební době

Tento způsob ukončení pracovního poměru je právně zakotveno v §66 zákoníku práce. Ke zrušení ve zkušební době může přistoupit zaměstnavatel i zaměstnanec a stejně jako u dohody, tak v tomto případě také z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu.

---

<sup>9</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>10</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce



Zaměstnavatele však nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době v prvních 14 kalendářních dnech dočasné pracovní neschopnosti. Požaduje se písemná forma a pracovní poměr skončí dnem doručení, pokud ve zrušení není uvedeno pozdější datum.<sup>11</sup>

## 6 Hromadné propouštění

Jedná se o proces, při kterém zaměstnavatel propouští značný počet zaměstnanců ve stejný čas nebo v krátkém časovém intervalu. K tomuto opatření může dojít z ekonomického důvodu, restrukturalizace, změna strategie nebo technologické změny, které vedou k útlumu určitých pracovních míst.

Hromadné propouštění upravují §62-64 zákoníku práce. Tato právní kodifikace jasně vymezuje, co se hromadným propouštěním rozumí, a to v §62: „*Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nejméně*

*a) 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,*

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

*c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.*

*Skončí-li za podmínek uvedených ve větě první pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených v písmenech a) až c) i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z týchž důvodů dohodou.“<sup>12</sup>*

Zaměstnavatel je povinen o svém záměru včas, přesněji 30 dnů předem písemně informovat odborové organizace a radu zaměstnanců. Musí informovat také o:

*„a) důvodech hromadného propouštění,*

*b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,*

*c) o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u*

*zaměstnavatele zaměstnáni,*

---

<sup>11</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>12</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

- d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
- e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.<sup>13</sup>

## 7 Další způsoby ukončení pracovního poměru

### 7.1 Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Tento způsob ukončení je nastavený tak, že v pracovní smlouvě je uvedena určitá doba, po kterou je pracovní poměr sjednaný. Po vypršení této doby pracovní poměr končí. Zákoník práce říká, že na tuto skutečnost by měl být zaměstnanec upozorněn alespoň tři dny předem.

Druhý odstavec §65 zákoníku práce vysloveně upravuje situaci, že pokud zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele pokračuje ve vykonávané práci, i když uplynula sjednaná doba ve smlouvě na dobu určitou, tak se z něj stává pracovní poměr na dobu neurčitou.<sup>14</sup>

## 8 Nezaměstnanost

Jandourek ve své knize definuje nezaměstnanost, jako „stav, kdy lidé chtějí pracovat a hledají si práci, která je pro ně běžně zdrojem obživy, nemohou žádnou přiměřenou a placenou práci získat. Vzniká poklesem potřeby pracovních sil.“<sup>15</sup>

Ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost mají rozsáhlý dopad na lidský život, ovlivňující jak fyzické, tak psychické zdraví jednotlivců. Tato situace často přináší s sebou nepříjemné fyzické i psychické projevy, jako jsou zvýšené úrovně stresu a úzkosti, což může negativně ovlivnit celkový stav zdraví.

Pokud člověk přijde o zaměstnání, je to životní událost. Je nedobrovolně zbaven svého zdroje příjmu. Tento stav může vést k období nezaměstnanosti, kdy jednotlivec nemá placenou práci. Je důležité si uvědomit, že ztráta zaměstnání je jednorázová událost, která může nastat neočekávaně a může mít okamžitý dopad

---

<sup>13</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>14</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>15</sup> JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Praha. Portál, s. r. o. 2007. ISBN 978-80-7367-269-0.

na život jedince. Naopak nezaměstnanost je časově delší stav, kdy jedinec není v práci a hledá nové zaměstnání.

V této situaci se může jedinec potýkat s různými výzvami, jako je hledání nové práce, finanční nejistota a nedostatek sebedůvěry. Vzhledem k tomu, že práce je zdrojem nejenom finanční stability, ale také pocitu seberealizace a společenského uznání, ztráta zaměstnání může mít dlouhodobý dopad na jedince i jeho nejbližší.

Kromě toho může zvýšená nezaměstnanost vést k ekonomickým problémům a zhoršení tělesného zdraví jedinců, což se projevuje zvýšeným využíváním zdravotnických služeb a dalšími somatickými příznaky. Je třeba si uvědomit, že nezaměstnanost není pouze ekonomickým stavem, ale také může mít významný vliv na psychické a sociální blaho jednotlivců.<sup>16</sup>

## **8.1 Typy nezaměstnanosti**

### **8.1.1 Frikční nezaměstnanost**

Frikční nezaměstnanost je také nazývána jako standardní forma nezaměstnanosti, typicky se pohybuje v rozmezí 1-2% míry nezaměstnanosti. Tento typ vzniká, když zaměstnaná osoba opouští svou současnou práci a aktivně se snaží najít si novou. Důvody mohou být samozřejmě různé, a to například touha po lepších pracovních podmínkách, jako je vyšší finanční příjem, příjemnější pracovní prostředí, vyhlídky na kariérní postup, zvýšená pracovní spokojenost nebo lepší životní podmínky.

Tato forma nezaměstnanosti může také vzniknout jako reakce na očekávané změny ve stávajícím zaměstnání, jako jsou plánované redukce pracovních míst nebo snížení pracovního zatížení.

Důležité je si uvědomit, že frikční nezaměstnanost je charakterizována časovým rámcem potřebným k nalezení nové práce. Tento proces zahrnuje sběr informací o volných pracovních pozicích, rozhodování o přijetí nové práce a porovnávání různých alternativ. Každý jedinec prochází tímto procesem

---

<sup>16</sup>BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2.*, přepracované a aktualizované vydání. Praha. Grada. 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

individuálně a do značné míry závisí na specifických okolnostech, jako jsou dovednosti, zkušenosti a osobní preference.<sup>17</sup>

### **8.1.2 Sezónní nezaměstnanost**

Sezónní nezaměstnanost je forma nezaměstnanosti, která nastává v krátkodobém horizontu a je způsobena kolísáním produkce v odvětvích, jež jsou citlivá na sezónní změny, jako je například zemědělství nebo stavebnictví.

Tento typ nezaměstnanosti je často spojen se změnami počasí, ročními cykly plodin, nebo sezónními trendy v průmyslové výrobě. V těchto odvětvích je poptávka po pracovní síle výrazně vyšší během určitých období a klesá v jiných. To vede k cyklickým fluktuacím ve výzvách při hledání práce a zajišťuje období, kdy lidé mohou být dočasně nezaměstnaní.

Je třeba zdůraznit, že sezónní nezaměstnanost může mít značný dopad na ekonomiku i na jednotlivce, kteří mohou být vystaveni nejistotě v obdobích mimo sezónní špičky. Pro firmy je důležité plánovat a implementovat opatření, která mohou minimalizovat negativní dopady sezónní nezaměstnanosti a poskytnout stabilní podmínky pro pracovníky.<sup>18</sup>

### **8.1.3 Strukturální nezaměstnanost**

Strukturální nezaměstnanost nastává, když je nabídka pracovní síly v určité struktuře, jakou může být například věk nebo profesní kvalifikace, vyšší než poptávka po práci v této konkrétní struktuře. Tento stav je nadále zesílen nedostatečnou mobilitou pracovníků, kteří nejsou schopni přesídlit se nebo přeorientovat na jiná pracovní místa, odvětví či regiony, kde je poptávka po pracovní síle vyšší.

Jedná se o situaci, kdy existuje disproporce mezi požadavky trhu práce dostupnými pracovními silami. To může být způsobeno změnami v ekonomice, technologickým pokrokem, demografickými trendy nebo strukturálními změnami v průmyslu. Například pokles poptávky po určitých profesích v důsledku automatizace nebo globalizace může vést k situaci, kdy lidé s určitou kvalifikací nejsou schopni najít práci odpovídající jejich dovednostem a zkušenostem.

---

<sup>17</sup> DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. Management lidských zdrojů: 1. vydání. Praha. C.H.Beck. 2007. ISBN 978-80-7179-893-4

<sup>18</sup> DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. Management lidských zdrojů: 1. vydání. Praha. C.H.Beck. 2007. ISBN 978-80-7179-893-4

Strukturální nezaměstnanost může být dlouhodobým problémem, který vyžaduje komplexní opatření, jako je posílení vzdělávacích programů, rekvalifikace pracovníků, podpora mobility pracovní síly a podpora podnikání v nových odvětvích. Je třeba také vyvinout úsilí k aktivnímu řízení změn na trhu práce a podpoře adaptace pracovní síly na nové pracovní podmínky.

Pro úspěšné řešení strukturální nezaměstnanosti je klíčové zaměřit se na flexibilní formy zaměstnávání a pracovních vztahů v rámci politiky zaměstnanosti. To zahrnuje přizpůsobení právního a regulačního rámce tak, aby podporoval různé typy pracovních smluv a flexibilní pracovní podmínky, což může usnadnit adaptaci na potřeby trhu práce a podporovat zaměstnatelnost.

Dále je nutné implementovat opatření aktivní politiky trhu práce zaměřené na podporu začleňování jednotlivců do pracovních pozic. To může zahrnovat programy odborné přípravy, rekvalifikace, a další formy podpory, které zvyšují schopnost jednotlivců najít si zaměstnání a zlepšit svou pracovní situaci.<sup>19</sup>

#### **8.1.4 Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost vzniká v důsledku periodických změn v hospodářství, což zahrnuje kolísání v poptávce po zboží a službách na celostátní úrovni. Když tato poptávka klesá a není dostatečná k absorbování všech dostupných pracovních sil, dojde k cyklické nezaměstnanosti. Tento jev obvykle souvisí s obdobími hospodářské recese nebo nižší aktivity.

Tento druh nezaměstnanosti ovlivňuje různé profese a odvětví ekonomiky a má vliv na téměř všechny oblasti hospodářství. Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti, která je dlouhodobějším problémem spojeným s nerovnováhou na trhu práce, cyklická nezaměstnanost je dočasným jevem.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. Management lidských zdrojů: 1. vydání. Praha. C.H.Beck. 2007. ISBN 978-80-7179-893-4

<sup>20</sup> DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. Management lidských zdrojů: 1. vydání. Praha. C.H.Beck. 2007. ISBN 978-80-7179-893-4

## 9 Stres

Zdraví a nemoc jsou oblasti, které těsně souvisí s buněčnými procesy a funkcí imunitního systému. Poruchy imunitního systému mohou způsobit různé vnitřní poruchy. Tyto dysfunkce mohou ovlivnit i vývoj, růst a stárnutí člověka. Stres je dalším faktorem, který má značný dopad na celkové zdraví lidí.

Stres je definován jako stav, kdy organismus reaguje na nepříznivé vlivy prostředí, což může vyústit ve stresový syndrom. Stresory, tedy faktory vyvolávající stresovou reakci, mohou být různého původu, včetně fyzikálních, chemických, biologických nebo psychosociálních podnětů. Jejich kombinace často způsobuje největší negativní dopad.

Každý jedinec má odlišnou schopnost reagovat na stresory. Existují jedinci, kteří se stresu vyhýbají, a naopak jedinci, kteří stresové situace aktivně vyhledávají.

Během zaměření se na stres v souvislosti s nezaměstnaností, lze porovnat zvýšenou náchylnost k negativním dopadům na zdraví. Nezaměstnanost může být silným stresorem, který ovlivňuje celkový stav jedince. Tento stav ještě umocňuje fakt, že nezaměstnanost může vést k finančním problémům, sociální izolaci a pocitu nejistoty ohledně budoucnosti. Tyto faktory mohou významně přispět k celkovému stresu jedince a mít negativní dopad na jeho zdraví a pohodu.

Je důležité věnovat pozornost této problematice a hledat způsoby, jak podpořit jedince v období nezaměstnanosti, aby minimalizovali negativní dopady stresu na své zdraví a celkovou pohodu.<sup>21</sup>

## 10 Význam personalistiky

Koubek ve své knize definuje personalistiku takto: „*Personalistika tvoří tu část řízení organizace, která se zaměřuje na vše, co se týká člověka v souvislosti s pracovním procesem, tj. jeho získávání, formování, fungování, využívání, jeho organizování a propojování jeho činností, výsledků jeho práce, jeho pracovní schopností a pracovního chování, vztahu k vykonávané práci, organizaci, spolupracovníkům a dalším osobám, s nimiž se v souvislosti se svou prací stýká, a*

---

<sup>21</sup>Stres [online]. [30-03-2024]. Dostupné z: <https://www.fsps.muni.cz/inovace-RVS/kurzy/patofyziologie/stres.html>

*rovněž jeho osobního uspokojení z vykonávané práce, jeho personálního a sociálního rozvoje.*“<sup>22</sup>

Lidé jsou ti, kteří ovlivňují ostatní zdroje a rozhodují o jejich využití, a zároveň jsou nejcennějším a obvykle nejdražším aktivem organizace, který má zásadní vliv na její prosperitu a konkurenceschopnost. Personální práce, zejména ve formě efektivního řízení lidských zdrojů, představuje jádro a klíčovou oblast celého řízení organizace. Ve skutečnosti se i v jiných oblastech řízení organizace (například ve financích, investicích, výrobě nebo prodeji) nejedná tolik o správu těchto oblastí samotných, ale spíše o řízení lidí, kteří těmto oblastem přispívají nebo je řídí.

Zaměření se na řízení lidských zdrojů je klíčové pro dosažení úspěchu organizace, neboť pracovní síla je hlavním motorem inovace, produktivity a konkurenceschopnosti. Správné řízení lidských zdrojů zahrnuje nejenom nábor a výběr správných lidí pro organizaci, ale také jejich rozvoj, motivaci a udržení. Je to strategický proces, který má za cíl optimalizovat přínosy, které zaměstnanci přinášejí organizaci, a maximalizovat jejich potenciál pro dosažení společných cílů.<sup>23</sup>

## **11 Péče o pracovníky**

Pracovníci představují životně obrovsky důležitý zdroj pro fungování každé organizace. Nejedná se pouze o lidské zdroje, ale také o investici do úspěchu a růstu firmy. Ve srovnání s ostatními náklady jsou pracovníci, zejména ti s odbornými schopnostmi a znalostmi, obvykle nejdražším a zároveň nejcennějším aktivem. Podnikatelé a zaměstnavatelé si stále více uvědomují, že výkonnost a konkurenceschopnost firmy jsou výrazně závislé na schopnostech, motivaci a loajalitě zaměstnanců. Jejich spokojenost a vztah k firmě jsou klíčové pro dlouhodobý úspěch.

---

<sup>22</sup> KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*: 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha. Management Press. 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.

<sup>23</sup> KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*: 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha. Management Press. 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.

Současně se zvyšuje tlak ze strany odborů, států nebo mezinárodních organizací, které prosazují zlepšení podmínek pro zaměstnance a posilování jejich práv. Zaměstnavatelé jsou proto motivováni k poskytování komplexní péče o své zaměstnance, která zahrnuje nejen finanční odměnu, ale také podporu osobního a profesního rozvoje, zajištění bezpečných a příznivých pracovních podmínek a vytváření pozitivní pracovní atmosféry.

V dnešní době se péče o pracovníky stává strategickým prvkem moderní personální politiky. Zaměstnavatelé si uvědomují, že spokojení a motivovaní zaměstnanci přinášejí nejen výsledky, ale také přispívají k udržení dobrého jména firmy a přitahování kvalitních kandidátů na pracovní pozice. Proto je pro organizace klíčové investovat do péče o pracovníky a vytvářet prostředí, ve kterém se budou cítit ceněni a podporováni ve svém profesním růstu.

Starost o zaměstnance je jedním z hlavních aspektů personálního řízení, který se často používá k porovnání mezi různými organizacemi. Je proto důležité, aby tato oblast získala dostatečnou pozornost, zvláště v oblasti dobrovolné péče o zaměstnance, která často rozlišuje jednotlivé organizace. Právě tato oblast se stává klíčovým prvkem personálního marketingu.

Péče o pracovníky není pouze způsob, jak udržet stávající personál, ale je také zásadní pro získání nových talentů. Organizace, které investují do dobrovolné péče o své zaměstnance, často dosahují lepších výsledků při náboru a udržování kvalitních pracovníků. Tato oblast personálního managementu zahrnuje širokou škálu činností, jako je poskytování benefitů, podpora profesního a osobního rozvoje zaměstnanců, vytváření zdravé pracovní kultury.

Důkladná péče o zaměstnance není jenom klíčem k jejich spokojenosti a loajalitě, ale také ovlivňuje celkový dojem a pověst organizace na trhu práce. Firmy, které si váží svých zaměstnanců a aktivně se zajímají o jejich potřeby a pohodlí, často budují pozitivní image veřejnosti a mají větší šance na úspěch a růst v konkurenčním prostředí.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*: 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha. Management Press. 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.



## 12 Personální rozvoj zaměstnanců

Pečování o rozvoj pracovníků spočívá především ve zdokonalování jejich kvalifikace a dovedností. Zaměstnavatelé, kteří aktivně investují do vzdělávání svých zaměstnanců a vytvářejí jim vhodné podmínky pro osobní rozvoj, pozitivně ovlivňují jejich motivaci, loajalitu k firmě a jejich vztah k organizaci. Tímto způsobem formují pracovní sílu, která je schopná lépe plnit pracovní úkoly a zvyšuje atraktivitu zaměstnání uvnitř organizace. To zase může vést k efektivnějšímu náboru zaměstnanců a snížení fluktuace v podniku.

Podpora rozvoje zaměstnanců přináší mnoho výhod, jak pro jednotlivce, tak pro firmu jako celek. Zaměstnanci se cítí ocenění a podpořeni ve svém osobním i profesním růstu, což vede k vyšší loajalitě k zaměstnavateli a zvýšení jejich angažovanosti v práci. Zároveň firma získává pověst atraktivního zaměstnavatele, což jí usnadňuje přilákání kvalitních kandidátů na pracovní místa.

Takový přístup k rozvoji zaměstnanců je strategickým prvkem v moderním řízení lidských zdrojů a přináší dlouhodobé výhody pro firmu i pro jednotlivce. Je to investice do budoucnosti, která posiluje konkurenceschopnost a přispívá k dlouhodobému růstu a stabilitě.<sup>25</sup>

### 12.1 Osobní rozvoj zaměstnance

Role osobního rozvoje v rámci firemních hodnot a firemní kultury je klíčová. Zaměstnanci v takovém prostředí nejsou pouze pasivními účastníky pracovního procesu, ale stávají se klíčovými aktéry, kteří přispívají k naplňování firemních strategií a cílů. Pro tyto zaměstnance je důležité pracovní prostředí, které aktivně podporuje jejich osobní a profesní růst a poskytuje jim příležitosti k rozvoji svých schopností.

V takových podmínkách je rovněž důležité, aby management byl schopen vypracovat a realizovat účinné rozvojové plány, které budou pro zaměstnance smysluplné a motivující. Toto vyžaduje kvalitní školení managementu, které často spolupracuje s personálním oddělením při vytváření a implementaci těchto plánů.

---

<sup>25</sup> KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*: 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha. Management Press. 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.

Rozvojové plány by měly být zacíleny na konkrétní potřeby zaměstnanců a měly by podporovat jejich růst v souladu s firemními cíli. Zaměstnanci ocení plány, které jsou praktické a umožňují jim okamžitě využít nově nabytých dovedností v jejich pracovním prostředí. Tím se zvyšuje jejich zapojení, spokojenost a vazba na organizaci. Školení a rozvojové aktivity by měly být pružné a přizpůsobitelné potřebám jednotlivých zaměstnanců, což vyžaduje aktivní a flexibilní přístup ze strany vedení a personálního oddělení.

Důsledná péče o osobní rozvoj zaměstnanců není pouze strategickým prvkem firemního řízení, ale také představuje investici do budoucnosti firmy. Zaměstnanci, kteří mají příležitost růst a rozvíjet své schopnosti v práci, se stávají cennými aktivy pro organizaci a přispívají k její dlouhodobé udržitelnosti a konkurenceschopnosti.<sup>26</sup>

## 13 Outplacement

### 13.1 Definice outplacementu

Slovo „Outplacement“ vzniklo spojením dvou anglických slov „out“ (ven) a „placement“ (umístění). Toto spojení vytváří termín, který doslova znamená „umísťování ven“ nebo „umísťování ven z organizace“. V českém jazyce se však doslovný překlad nepoužívá a nemá ani žádné jiné používané synonymum. Proto i v České republice používáme anglické slovo „outplacement“. Toto slovo je používáno po celém světě v oblasti lidských zdrojů a kariérního poradenství.

Outplacement lze definovat jako „*proces účinné pomoci zaměstnancům v obtížné životní a profesní situaci, jakou je ztráta zaměstnání.*“<sup>27</sup>

Jedná se o proces v oblasti personalistiky, díky kterému se společnosti zapojují do různých podpůrných aktivit, aby usnadnili odchod zaměstnanců z firmy, což může mít jakoukoliv příčinu. Jde o téma, které je často přehlíženo, a české společnosti mu věnují jen malou pozornost.

---

<sup>26</sup> CHMIELOVÁ DALAJKOVÁ, Iveta. *Etika a hodnoty v organizacích*. Praha. Wolters Kluwer ČR. 2023. ISBN 978-80-7676-821-5.

<sup>27</sup> *Outplacement* [online]. [2024-03-30]. Dostupné z: <https://www.kmosek.com/sluzby/outplacement/>

Zkušení manažeři vědí, že při odchodu zaměstnance či zaměstnanců z firmy je nadmíru důležitá image dané společnosti. Podniky se silnou firemní kulturou jsou v této problematice velmi dobře znalé a jsou postavené na důstojnosti a respektu.

Podle důvodu odchodu zaměstnance lze členit, zda se jedná o odchod dobrovolný či nedobrovolný. V případě nedobrovolného odchodu zaměstnance je nadstandardně důležité se věnovat minimalizaci negativního dopadu na zaměstnance, jelikož při nevěnování se tomuto problému může dojít k poškození dlouhodobě vytvářené pověsti společnosti.

Nedobrovolný odchod lze rozdělit také na vlastní a vnější důvod. Mezi vnější důvody nedobrovolného odchodu se řadí organizační změny ve společnosti, závažné porušení kázně a v neposlední řadě také sloučení pracovních pozic nebo úplné zrušení dané pracovní pozice. V těchto situacích je třeba klást velký důraz na systém outplacementu.

Ve chvíli, kdy zaměstnanec udělá takový problém, kvůli kterému způsobí zaměstnavateli škodu, ještě neznamena, že společnost nezmírňuje následky té dané škody. Existují tedy dva důvody ke spuštění outplacementového programu. Usnadnit osobám, které nedobrovolně odcházejí, zapojení se do nové společnosti a co nejvíce snížit důsledky pomluv.<sup>28</sup>

## 13.2 Cíle outplacementu

Outplacement má za cíl minimalizovat negativní dopad propouštění na zaměstnance tím, že jim poskytuje podporu, rady a nástroje, které jim pomohou najít nové zaměstnání. Poskytuje také propuštěným zaměstnancům podporu a zdroje, které jim pomohou úspěšně přejít do nových rolí. To může zahrnovat služby, jako je cvičení na pohovor, psaní životopisu nebo rozvoj dovedností.

Také se snaží poskytovat emocionální podporu propuštěným pracovníkům. Cílem je pomoci jim zvládat stres, úzkost a frustraci spojené s propuštěním a poskytnout příležitost k opětovnému získání sebevědomí a motivace.

---

<sup>28</sup> CHMIELOVÁ DALAJKOVÁ, Iveta. *Etika a hodnoty v organizacích*. Praha. Wolters Kluwer ČR. 2023. ISBN 978-80-7676-821-5.

Je také zaměřen na vytvoření pozitivní image zaměstnavatele. Poskytováním kvalitní podpory propouštěným zaměstnancům může společnost snížit negativní dopad propouštění na vnímání veřejnosti a zachovat si image zodpovědného zaměstnavatele.

V neposlední řadě je třeba zmínit, že cílem může být také minimalizace negativního dopadu propouštění na zbývající zaměstnance. Podporou propouštěných zaměstnanců může firma udržet produktivitu a morálku zbytku týmu, který se nemusí obávat nejistoty své budoucnosti v organizaci

### **13.3 Procesy outplacementu**

Procesy outplacementu velmi často zařizuje zaměstnanec personálního oddělení nebo kariérní poradce. Tyto osoby mohou být buď zaměstnanci dané společnosti, nebo mohou být najati z externí firmy.

Na začátku musí dojít k navázání kontaktu s Úřadem práce v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání a vyřešením zdravotního a sociálního pojištění. V případě zdravotního pojištění mají povinnost platit pojistné všechny osoby, které splňují některý z podmínek stanovených v §8 Zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění. Pojištěnec je zároveň plátcem pojistného v případech vyjmenovaných v §5 zákona o veřejném zdravotním pojištění. Ve chvíli, kdy je daná osoba bez zaměstnání, nemá za ní kdo platit zdravotní pojištění. Hlavním úkolem Úřadu práce je samozřejmě zprostředkování zaměstnání, ale ve chvíli, kdy schválí žádost o zprostředkování zaměstnání a zaeviduje danou osobu, zdravotní pojištění za ní začne platit stát, a to podle §7 zákona o veřejném zdravotním pojištění.

Problematiku sociálního pojištění upravuje Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Tento zákon ve svém §3 jasně vymezuje, kteří poplatníci jsou povinni platit sociální pojištění.

Outplacement nemusí sloužit jen zaměstnancům, kteří opouští své zaměstnání, ale může být prospěšný také pro zaměstnance, kteří ve společnosti zůstávají. Může jít o pozoruhodný přínos, který může upevnit oddanost pracovníků v daném podniku.

Při zaměření se na snížení negativních důsledků, které mohou dopadnout na propuštěného pracovníka, je důležité zmínit, co všechno může zaměstnavatel pro danou osobu udělat. Rozhodně by se sem mělo zařadit výpomoc s tvorbou životopisu či motivačního dopisu, jelikož lidé často nevědí, jak takový dokument napsat a formálně sestavit. Dále sem patří komunikace s Úřadem práce, která je zmíněna v předchozích odstavcích nebo samotná pomoc s hledáním nového uplatnění a zaměstnání.

Personalisté, kteří se outplacementu věnují, by neměli zapomínat také na procvičování přijímacích pohovorů. Je třeba brát v potaz i faktory zájemců o zaměstnání, které mohou negativně ovlivnit průběh a následně celý výsledek pohovoru. Může mezi ně patřit například introvertní povaha zájemců. Introverti mají obecně problém s komunikací, natož v momentech jako je právě přijímací pohovor.

Zaměstnanci nemusejí odcházet ze společnosti pouze z důvodů, které vznikají na straně daného podniku, jako může být například fúze, reorganizace nebo prosté propuštění, mohou odejít také z vlastní iniciativy, a tu chvíli mají firmy možnost posilňovat svoji image a tvář. Rozhodně je na místě, aby zaměstnavatel včas a bez problémů vystavil odcházejícímu zaměstnanci dokumenty, které podle zákona vystavit musí. Patří sem potvrzení o zaměstnání neboli zápočtový list, evidenční list důchodového pojištění nebo potvrzení o výši průměrného výdělku a dalších skutečnostech (tento dokument vydá zaměstnavatel pouze na žádost zaměstnance). Tyto dokumenty upravuje zákoník práce a zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> CHMIELOVÁ DALAJKOVÁ, Iveta. *Etika a hodnoty v organizacích*. Praha. Wolters Kluwer ČR. 2023. s 133-134. ISBN 978-80-7676-821-5.

## **13.4 Subjekty outplacementu**

Tyto subjekty společně tvoří komplexní síť, která se angažuje v procesu outplacementu s cílem minimalizovat negativní dopady propouštění a podpořit úspěšný přechod propouštěných zaměstnanců do nové pracovní situace. Každý z těchto subjektů má svou roli a odpovědnost, která přispívá k celkovému úspěchu outplacementového procesu.

### **13.4.1 Zaměstnavatel**

Zaměstnavatel je klíčovým aktérem v procesu outplacementu, protože iniciuje a financuje tuto službu pro své propuštěné zaměstnance. Jeho hlavním cílem je minimalizovat negativní dopady propuštění na zaměstnance a zároveň zachovat dobré pracovní vztahy a pověst firmy.

### **13.4.2 Propuštěný zaměstnanec**

Propuštěný zaměstnanec je jedním z hlavních aktérů outplacementového procesu. Je to jednotlivec, který ztrácí své pracovní místo, a který je cílovou skupinou outplacementových služeb. Jeho cílem je získat pomoc a podporu při hledání nového zaměstnání, překlenutí období nezaměstnanosti a případně zmírnění emocionálních dopadů propuštění.

### **13.4.3 Externí outplacementová společnost**

Outplacementová firma nebo poskytovatelé těchto služeb jsou specialisté v oblasti podpory propouštěných zaměstnanců. Poskytují širokou škálu služeb, které mají za cíl pomoci propuštěným zaměstnancům překonat propuštění a úspěšně se přesunout do nové pracovní pozice. To může zahrnovat individuální poradenství, kariérní a osobnostní hodnocení, finanční poradenství a další. Outplacementové firmy pracují v úzké spolupráci se zaměstnavatelem, a také s odcházejícími zaměstnanci, aby zjistili, jestli poskytované služby odpovídají individuálním potřebám každého jednotlivce.

### **13.4.4 Stávající zaměstnanci**

Společnosti by neměli opomíjet také ty zaměstnance, kteří zůstávají v organizaci po propuštění. I když nejsou přímými účastníky outplacementového procesu, mohou být ovlivněni jeho výsledky. Outplacement může například zmírnit obavy zbývajících zaměstnanců o jejich pracovní stabilitu a pohodu, což

může přispět k udržení pozitivní pracovní atmosféry a snížení fluktuace zaměstnanců.

### 13.5 Outplacement ve světě

Historie outplacementu se datuje do poloviny 20. století, kdy začal být využíván ve Spojených státech amerických. Původní koncept outplacementu spočíval v poskytování pomocných služeb a poradenství zaměstnancům, kteří byli propouštěni a měli za úkol najít si nové zaměstnání.

První outplacementová společnost, Drake Beam Morin, Inc., vznikla ve Spojených státech amerických v roce 1961 z iniciativy Williama Morina. Jeho pozorování naznačovala, že mnoho zaměstnanců je propouštěno v důsledku restrukturalizace a sloučení firem a často nemá potřebné znalosti a dovednosti k nalezení nového zaměstnání. Tato společnost poskytovala propouštěným zaměstnancům poradenství a asistenci při hledání nových pracovních příležitostí. Pomáhala jim sestavit profesionální životopis a udržovat kontakty s potenciálními zaměstnavateli.<sup>30</sup>

Z tohoto původního konceptu outplacementu se postupně vyvinul rozsáhlejší projekt, který poskytuje širokou škálu služeb zaměstnancům, kteří procházejí propouštěním.

V osmdesátých letech 20. století, během éry transformačního hnutí za štíhlou výrobu, zaznamenala myšlenka outplacementu ve Spojených státech amerických období rozkvětu. Heslo „the way you say affects how – ful the people“ se stalo známým symbolem této éry, zdůrazňující význam komunikace a jejího dopadu na efektivitu práce.

Jedním z důsledků tohoto období byla také studie prováděná mezi 450 výkonnými manažery z různých oborů, známá pod názvem „please go, please stay“. Tato studie poukázala na to, že outplacement je fenoménem, který má globální dosah, a je klíčovým nástrojem pro zvyšování produktivity práce. Outplacement byl vnímán jako strategický krok na trhu práce, což zahrnovalo jak interní, tak externí aspekty. Byl chápán jako prostředek, jak posílit konkurenceschopnost firmy a zlepšit řízení kariéry zaměstnanců.

---

<sup>30</sup> *Historie a vývoj outplacementu ve světě a v ČR* [online]. [2024-03-30]. Dostupné z: <https://www.executivejob.cz/blog/clanek/historie-vyvoj-outplacementu>

Tyto poznatky podtrhly význam outplacementu jako nejenom reakce na individuální propouštění zaměstnanců, ale také jako strategický prvek pro dlouhodobý úspěch a udržitelnost podniku. Outplacement byl vnímán jako prostředek pro dosažení a udržení konkurenční výhody v dynamickém prostředí trhu práce.<sup>31</sup>

### 13.6 Outplacement v České republice

První společnost specializující se na outplacement v České republice vznikla v roce 1991 pod názvem Effective Management Systems (EMS). Původně působila v USA a po úspěšném rozšíření na evropské trhy se rozhodla expandovat i do České republiky. Během následujících let se na trhu objevily další outplacementové firmy, například DMC Consulting, která začala působit v roce 1993.

V 90. letech se outplacementové služby v České republice často využívaly především velkými korporacemi. Postupem času se však staly součástí řešení ryzých situací, jako jsou restrukturalizace, fúze, rozvoj kariéry a hromadná propuštění. Tato služba se také stala prostředkem podpory firem v období změn na trhu práce a zdokonalování personálního řízení.

V dnešní době jsou outplacementové služby nedílnou součástí udržitelnosti organizací a jejich závazku k sociální odpovědnosti. Poskytování těchto služeb pomáhá budovat moderní firemní kulturu, posiluje vztahy se zaměstnanci a zvyšuje důvěru veřejnosti v organizaci.

I když outplacementové služby získávají na popularitě, nejsou v České republice zatím tak běžné jako v jiných zemích. Nicméně stále více firem se snaží poskytovat podporu propouštěným zaměstnancům a přejímá praktiky zahraničních firem v oblasti zaměstnaneckých benefitů. Trendem je také zapojování dobrovolnických a sociálně prospěšných aktivit, což přispívá k pozitivnímu obrazu firmy a k budování komunitního ducha.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> STÝBLO, J. Outsourcing a outplacement. Praha. ASPI, a.s., 2005. ISBN 80-7357-094-7

<sup>32</sup> *Historie a vývoj outplacementu ve světě a v ČR* [online]. [2024-03-30]. Dostupné z: <https://www.executivejob.cz/blog/clanek/historie-vyvoj-outplacementu>



### 13.7 Náklady a přínosy outplacementu

Systém outplacementu s sebou samozřejmě přináší spoustu přínosů pro zaměstnavatele i zaměstnance. Důležité je však brát v potaz i to, že existují také náklady spojené s outplacementem.

Mezi největší nevýhody outplacementových programů se řadí finanční náklady. Ve chvíli, kdy zaměstnavatelé poskytují finanční náhrady za rekvalifikační kurzy nebo poradenské služby, a to například s právníky, finančními a kariéerními poradci nebo psychology, může jít o pomoc zaměstnanci, která je finančně náročná.

Další negativní stránkou je náročnost nalezení vhodných a kvalifikovaných odborníků a specialistů, kteří mají dostatečné znalosti a dovednosti v oblasti účinného zvládnání situací spojených s uvolňováním zaměstnanců. Je nutné zajistit, aby tito odborníci měli schopnost věnovat se dané problematice dostatečně časově a podle individuálních potřeb každého jednotlivce či organizace.

Jednou z nejvýznamnějších výhod outplacementových programů je dlouhodobé snížení nákladů. To je dáno poklesem finančních výdajů, které jsou spojeny s udržením zaměstnanců, těmi jsou například mzdy, prémie, pojištění a další.

Outplacementové procesy mohou být pro firmy významnou finanční zátěží, zejména v krátkodobém časovém měřítku. Avšak v tom dlouhodobém tyto náklady často najdou vyvážení v úsporách na mzdy a dalších sociálních výhodách, jako je udržení stability v pracovním prostředí a udržení kvalifikovaných zaměstnanců. Navíc tyto procesy mohou vést k vytvoření flexibilnější organizační struktury a lépe řízeným procesům, což přispívá k celkovému zvýšení efektivity firmy.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> STÝBLO, J. Outsourcing a outplacement. Praha. ASPI, a.s., 2005. ISBN 80-7357-094-7

## 14 Úřad práce

Úřad práce České republiky je zřízen na základě zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Tento zákon vešel v účinnost 1. dubna 2011. Jedná se o správní úřad s celostátní působností. Úřad práce řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí a je jeho nadřízeným správním úřadem.

Úřad práce je rozdělen na generální ředitelství, krajské pobočky a pobočku pro hlavní město Praha. Součástí krajských poboček jsou také kontaktní pracoviště.

Samotné úřady práce mají za úkol systematicky sledovat situaci na trhu práce v jejich obvodu. Tato analýza zahrnuje sběr a vyhodnocování dat o míře nezaměstnanosti, volných pracovních místech, průměrných mzdách a dalších relevantních ukazatelích. Na základě těchto informací pak úřady práce vypracovávají komplexní koncepci zaměstnanosti, která identifikuje klíčové trendy, problémy a příležitosti na trhu práce v daném regionu.

Dalším důležitým úkolem úřadů práce je provádění opatření, která mají pozitivní vliv na nabídku a poptávku práce. To může zahrnovat organizaci vzdělávacích kurzů a rekvalifikací, podporu pro podnikatele a malé podniky, a iniciativy zaměřené na zlepšení infrastruktury pro zaměstnanost v daném regionu. Úřady práce také spolupracují s dalšími institucemi a organizacemi, jako jsou univerzity, průmyslové asociace a neziskové organizace, aby maximalizovaly účinnost svých programů a služeb.

### 14.1 Evidence u Úřadu práce

Evidence uchazečů o zaměstnání funguje jako důležitý nástroj pro správné směřování pracovních příležitostí pro jednotlivce, kteří momentálně nejsou zaměstnání a aktivně hledají pomoc ze strany Úřadu práce ČR při hledání nové pracovní příležitosti.

Do této evidence jsou zařazeni jednotlivci, kteří vyplnili žádost o zprostředkování zaměstnání a splňují stanovené podmínky, které určuje zákon o zaměstnanosti. Tato evidence tak slouží jako prostředek propojení mezi potenciálními zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání, což přispívá k efektivnímu a cílenému hledání pracovních příležitostí.

Podpora v nezaměstnanosti poskytuje jednotlivcům pomoc v období, kdy jsou bez zaměstnání a aktivně se snaží nalézt novou pracovní příležitost ve spolupráci s Úřadem práce ČR. Tato podpora není omezena pouze na finanční aspekty, ale může zahrnovat i další služby a benefity, které pomáhají jednotlivcům překonat překážky spojené s hledáním zaměstnání.

Taková podpora je navržena tak, aby poskytla uchazečům potřebné nástroje a dovednosti pro úspěšné nalezení a udržení zaměstnání.<sup>34</sup>

## 14.2 Úřad práce a outplacement

Tato státní instituce nabízí několik forem podpory v rámci outplacementu, které mohou využít nejen zaměstnanci, ale také zaměstnavatelé. Patří sem rekvalifikace, vzdělávací kurzy v různých oblastech, zprostředkování zaměstnání, monitoring zaměstnavatelů a spousta dalších forem podpory.

Při zaměření se na rekvalifikaci pracovníků, zde je cílem poskytnout vzdělávací aktivity, které budou odpovídat individuálním potřebám účastníků a zároveň budou zohledňovat jejich šance na uplatnění na trhu práce. Tyto rekvalifikace jsou zaměřeny na získání konkrétních odborných znalostí a dovedností potřebných pro současný trh práce. Cílem je pomoci účastníkům připravit se na konkrétní pracovní pozice nebo na očekávání na trhu práce, což by mělo zvýšit jejich šance na získání zaměstnání a jejich celkovou zaměstnatelnost.

V případě vzdělávacích kurzů budou účastníci začleněni do vzdělávacích aktivit průběžně podle svých individuálních požadavků a současné situace. Tyto kurzy jsou nastaveny tak, aby poskytly účastníkům potřebné znalosti a dovednosti v klíčových oblastech, jakými mohou být pracovní právo, finanční gramotnost nebo soft skills. Jedná se o oblasti, které jsou důležité pro úspěch na trhu práce a v profesním životě. Kurzy nejsou určeny jen účastníkům projektu, kteří jsou momentálně zaměstnaní, ale také pro ty, kteří zatím nenalezli vhodné zaměstnání a už jsou registrováni na Úřadu práce jakožto uchazeči o zaměstnání.

---

<sup>34</sup> *Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti* [online]. [2024-03-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>

## **15 Praktická část**

### **15.1 Metodologie**

Praktická část této bakalářské práce se zabývá problematikou povědomí a znalostí populace o konceptu outplacementu. Cílem této části je prostřednictvím kvantitativního výzkumu zjistit, jak velká část populace je seznámena s tímto konceptem a jaké má o něm představy či znalosti. K tomu byl zvolen kvantitativní přístup, který umožňuje systematicky zpracovat a analyzovat data získaná od respondentů.

Pro sběr dat byl využit elektronický dotazník, který byl vytvořen prostřednictvím online platformy [www.surveymonkey.com](http://www.surveymonkey.com). Dotazník obsahoval sedm uzavřených otázek, z nichž jedna nabízela možnost více variant odpovědí. Tento formát dotazníku umožňuje snadnější a rychlejší vyplnění respondentům a zároveň usnadňuje následnou analýzu dat.

Dotazník byl šířen mezi respondenty prostřednictvím sociálních sítí a dalších online kanálů s cílem získat co nejvíce různorodých odpovědí. Odpovědi byly anonymní a chráněny proti zneužití či zpětnému vysledování respondentů.

Sběr dat probíhal v březnu 2024 a celkem na dotazník odpovědělo 75 respondentů. Tento vzorek respondentů poskytl dostatečně reprezentativní vzorek dat pro analýzu a závěry. Analýza získaných dat umožní zhodnocení úrovně povědomí a znalostí populace o outplacementu a poskytne cenné poznatky pro další zkoumání této problematiky.

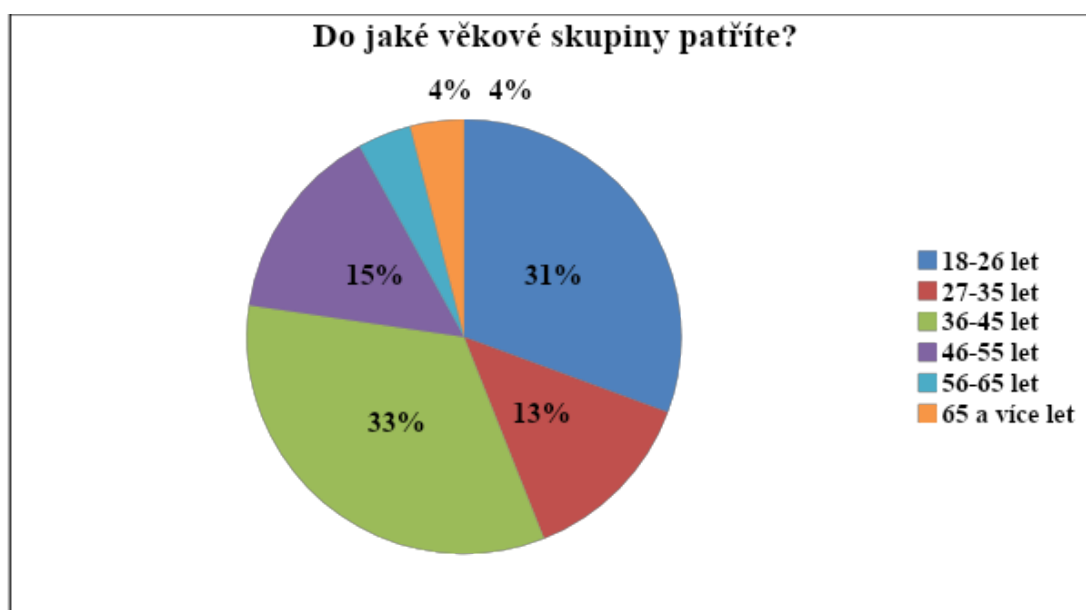
## **16 Hypotéza průzkumu**

Předpokládám, že téma outplacementu je v České republice relativně neznámé, a proto jsem zvolil právě tento výzkum. Chtěl jsem zjistit a objasnit, jak ve skutečnosti je outplacement chápán. Domnívám se, že tuto pomoc při ukončení pracovního poměru budou znát spíše lidé mladších ročníků. Dále předpokládám, že znalost pojmu a jeho významu bude nízká. Myslím, že správný význam bude znát maximálně 15% dotázaných. V neposlední řadě si myslím, že o podporu by v případě možnosti využila většina dotázaných.

## 16.1 Výsledky průzkumu

### 1. Do jaké věkové skupiny patříte?

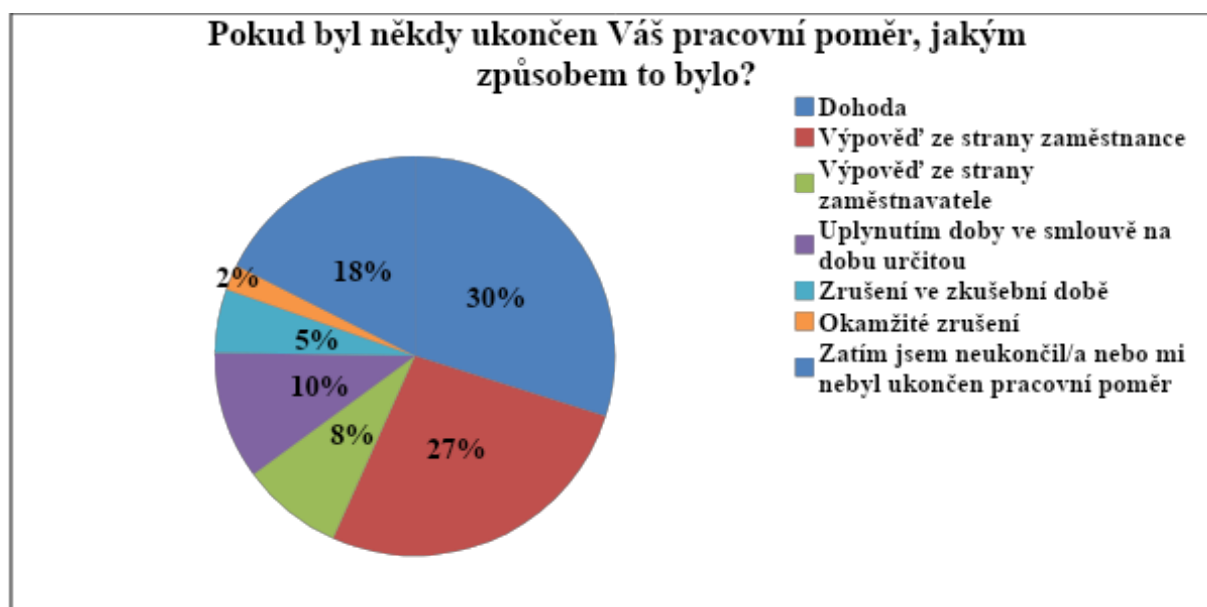
V tomto grafu lze vidět procentuální zastoupení ve věkových skupinách jednotlivých respondentů tohoto dotazníku. Největší podíl na celkovém počtu respondentů má skupina ve věku 18-26 let, která tvoří 31% ze všech respondentů. Následuje skupina ve věku 36-45 let s 33%, poté skupina ve věku 46-55 let s 15%. Skupiny ve věku 27-35 let a 56-65 let mají podíly 13% a 4%, skupina respondentů ve věku 65 a více let tvoří také 4% z celkového počtu.



Graf č. 1 – vlastní zdroj

2. Pokud byl někdy ukončen Váš pracovní poměr, jakým způsobem to bylo?

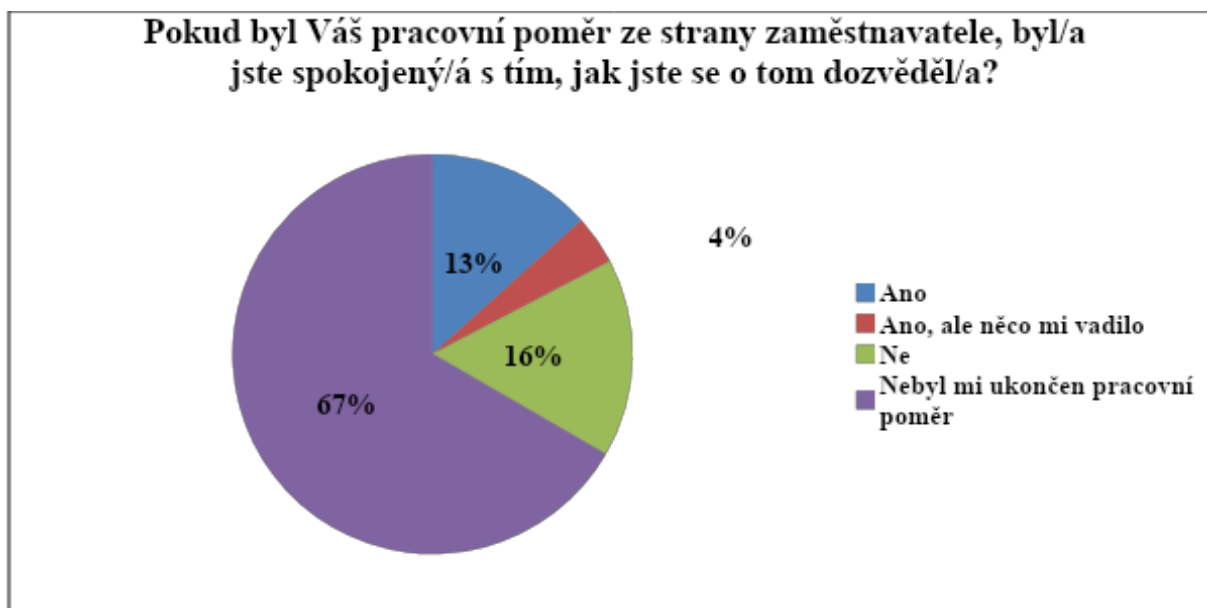
Zde už se dotazy přesunuly do odbornější roviny. Snahou bylo zjistit, s jakým ukončením pracovního poměru mají dotazovaní respondenti zkušenost. Tento graf zobrazuje procentuální zastoupení jednotlivých způsobů ukončení pracovního poměru respondentů. Největší podíl má ukončení pracovního poměru dohodou, která tvoří 30% ze všech respondentů. Následuje výpověď ze strany zaměstnance s 27% a uplynutí doby ve smlouvě na dobu určitou s 10%. Ostatní způsoby ukončení jako je výpověď ze strany zaměstnavatele, zrušení ve zkušební době a okamžité zrušení, mají menší podíly na celkovém počtu, konkrétně 8%, 5% a 2%. 18% respondentů uvedlo, že jim pracovní poměr dosud nebyl ukočen.



Graf č. 2 – vlastní zdroj

3. Pokud byl Váš pracovní poměr ze strany zaměstnavatele, byl/a jste spokojený/á s tím, jak jste se o tom dozvěděl/a?

Tato otázka má reflektovat spokojenost respondentů s ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Nejvíce respondentů, konkrétně 67%, uvedlo, že jim pracovní poměr nebyl ukončen ze strany zaměstnavatele. Z těch, kteří byli ukončeni, 13% odpovědělo, že byli spokojeni, 4% odpovědělo, že ano, ale něco jim vadilo, a 16% odpovědělo, že nebyli spokojeni.

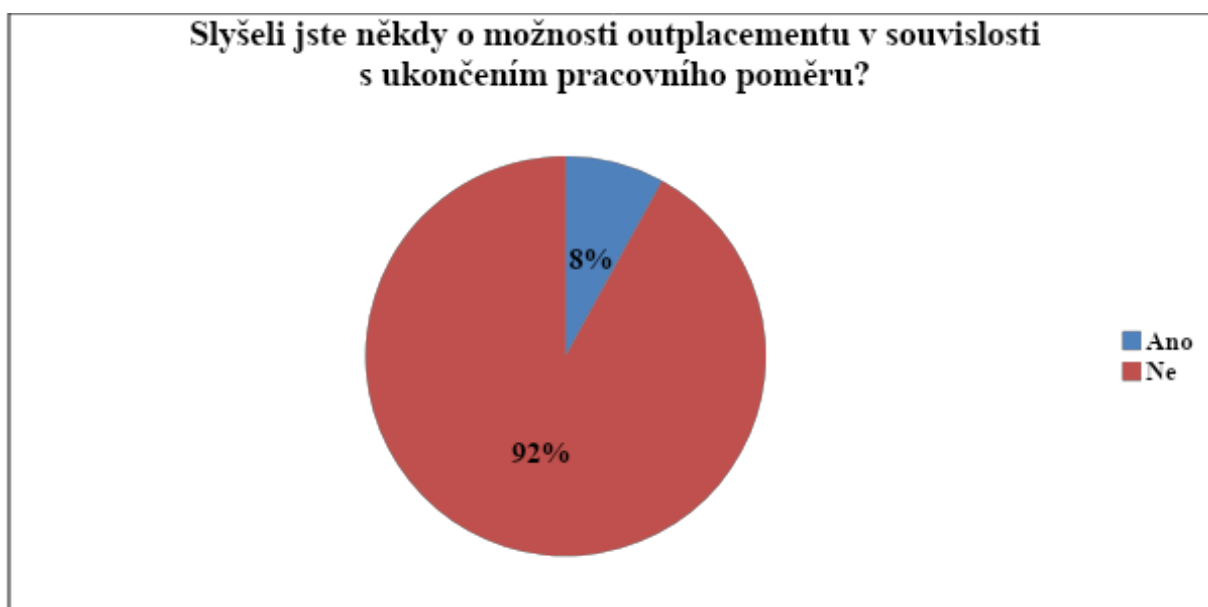


Graf č. 3 – vlastní zdroj

4. Slyšeli jste někdy o možnosti outplacementu v souvislosti s ukončením pracovního poměru?

Graf č. 4 dokazuje, že v naší společnosti je velmi nízká znalost či povědomí o tom, že outplacement existuje. Daná otázka byla doplněna i krátkým a stručným vysvětlením, co pojem outplacement znamená. Vysvětlení mělo následující podobu: „*Outplacement je soubor aktivit a různých nástrojů, jak se snaží zaměstnavatelé snížit negativní důsledky, které dopadají na propuštěné zaměstnance.*“

Výrazná většina respondentů, konkrétně 92%, uvedlo, že o možnosti outplacementu neslyšela. Pouze 8% lidí, kteří na dotazník odpovídali, uvedlo, že o této možnosti slyšeli.



Graf č. 4 – vlastní zdroj



5. Využili jste někdy možnost outplacementu?

U odpovědí na tuto otázku bylo zřejmé, že kladně mohli odpovědět pouze ti, kteří v předchozí otázce odpověděli také kladně. Většina odpovědí, přesněji 96%, uvedlo, že možnost outplacementu nevyužila. Pouze 4% respondentů odpovědělo, že tuto možnost využili.



Graf č. 5 – vlastní zdroj

6. Byli byste rádi, kdyby Vám zaměstnavatel nabídl tuto možnost, i kdybyste ji třeba nevyužili?

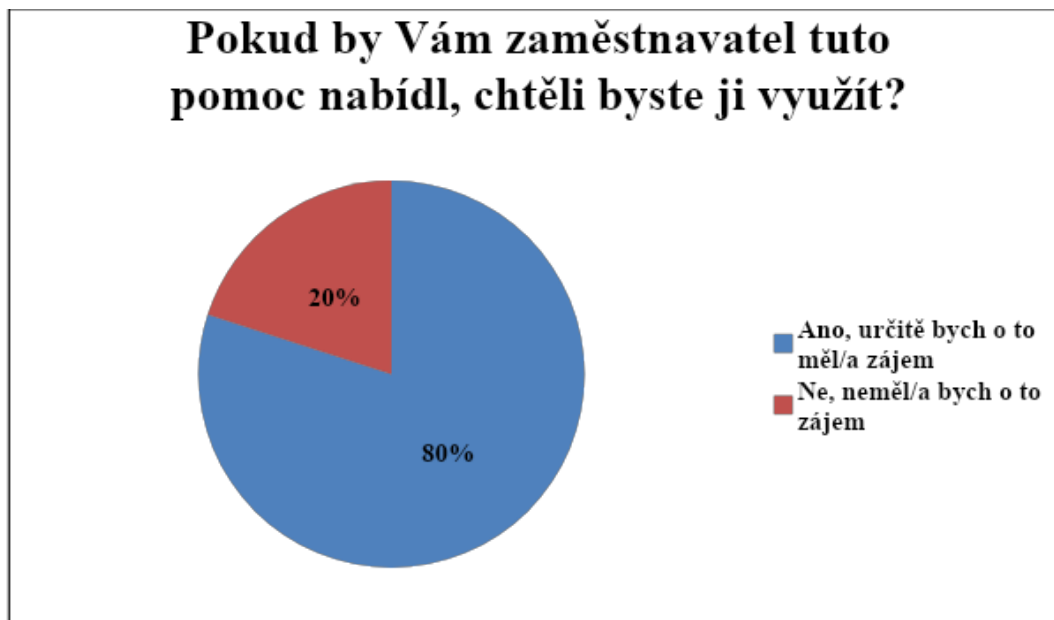
Tento graf jednoznačně dokazuje, že velká většina respondentů by tuto možnost ráda využila. Nejvíce respondentů, přesněji 61% odpovědělo, že by byli rádi nebo by o to alespoň stáli. Z toho 27% odpovědělo „Ano“ a 61% odpovědělo „Asi ano“. Menší podíl respondentů, 8% odpovědělo „Asi ne“, zatímco pouze 4% odpovědělo „Ne“.



Graf č. 6 – vlastní zdroj

7. Pokud by Vám zaměstnavatel tuto pomoc nabídl, chtěli byste ji využít?

Poslední otázce měla za cíl zjistit, kolik respondentů by možnost outplacementu využili. Ze získaných dat vyplývá, že 80%, tedy čtyři pětiny všech respondentů by tuto nabídku určitě chtělo využít. Zbývajících 20% respondentů odpovědělo, že by o tuto nabídku pomoci zájem nemělo.

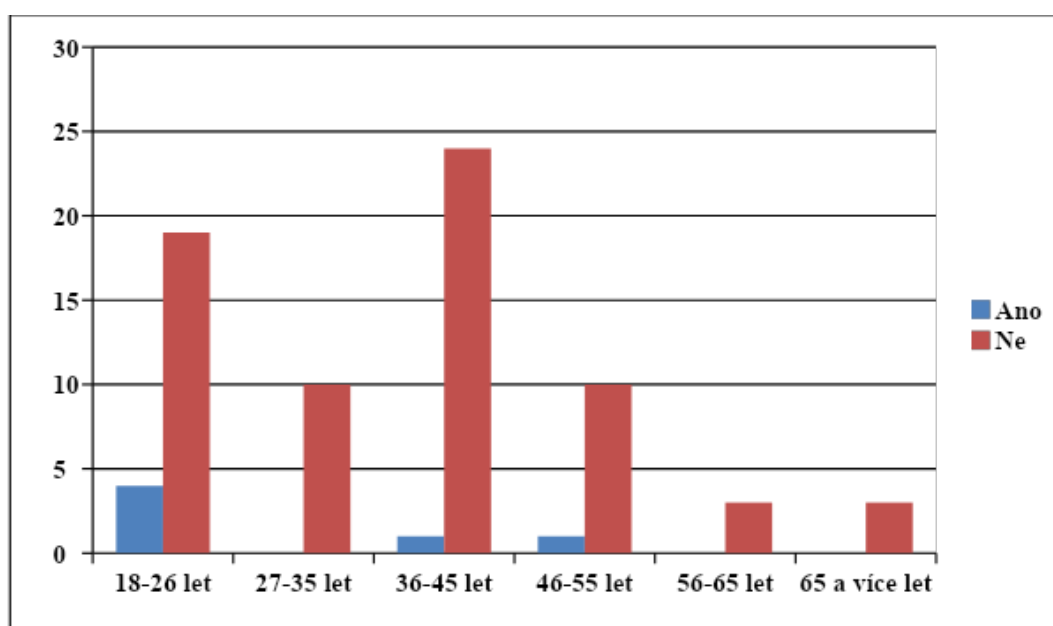


Graf č. 7 – vlastní zdroj

Tento sloupcový graf slouží jako porovnání znalosti outplacementu v různých věkových skupinách. Každý červený sloupec představuje věkovou skupinu a jeho výška odpovídá početnímu podílu respondentů v dané skupině. Modré sloupce pak znázorňují početní podíl respondentů, kteří znalost nebo povědomí o outplacementu mají. Tyto data jsou získána v grafů č. 1 a č. 4.

Z tohoto grafu vyplývá, že největší povědomí o outplacementu je ve věkové skupině 18-26 let, tedy té nejmladší. Zde je povědomí o této problematice největší. Naopak skupiny 36-45 let a 46-55 let vykazují minimální povědomí o outplacementu, zatímco zbylé skupiny (27-35 let, 56-65 let a 65 let a více) nemají žádné povědomí o této možnosti.

Graf poskytuje jasný obraz o tom, jak se povědomí o outplacementu liší v různých věkových skupinách.



Graf č. 8 – vlastní zdroj

Praktická část této bakalářské práce se zaměřovala na zjištění povědomí a informovanosti o problematice outplacementu v České republice. Analýza dat získaných prostřednictvím anonymního dotazníkového šetření poskytuje zajímavé poznatky o vnímání této problematiky.

Výsledky ukazují, že povědomí o outplacementu mezi respondenty není příliš rozšířené. Pouze malá část respondentů (8%) uvedla, že slyšela o možnosti outplacementu v souvislosti s ukončením pracovního poměru. Tato skutečnost naznačuje, že v oblasti informovanosti o outplacementu je ještě velký prostor pro zlepšení a navýšení informovanosti o této službě mezi zaměstnanci v České republice.

Když přijde na samotné využití outplacementu, data naznačují, že jen velmi malý počet respondentů (4%) tuto možnost v minulosti skutečně využil. Tato čísla svědčí o nízké míře zapojení do outplacementových programů mezi zaměstnanci.

Nicméně, i přesto, že většina respondentů (96%) nevedla, že v minulosti outplacement využila, 27% z nich by bylo rádo, kdyby jim zaměstnavatel nabídl možnost outplacementu, i kdyby ji sami nevyužili. 61% odpovědělo, že by o možnost této pomoci měli zájem. Tento fakt svědčí o tom, že i když outplacement není často využíván, existuje značný zájem o tuto službu, pokud by byla k dispozici.

Jinými slovy, získané výsledky naznačují potenciál pro rozvoj a zlepšení povědomí a využití outplacementu mezi zaměstnanci v České republice.

## 17 Závěr

Outplacement se ukazuje být klíčovým nástrojem v moderním řízení lidských zdrojů, který nabízí podporu nejen propouštěným zaměstnancům, ale i organizacím, které se rozhodnou pro tento krok. Jeho význam spočívá v poskytnutí profesionálního a psychologického doprovodu v nejistém období skončení pracovního poměru, což přispívá k minimalizaci negativních dopadů a k efektivnímu přechodu na novou profesní dráhu.

Práce umožňuje prozkoumat širokou škálu témat, která mají zásadní vliv na fungování organizací i na jednotlivce. Pracovní vztahy, právní aspekty pracovního poměru, různé druhy pracovních vztahů, nezaměstnanost a stres - to vše jsou faktory, které ovlivňují jak zaměstnavatele, tak zaměstnance.

Outplacement není pouze reakcí na ukončení pracovního poměru, ale je to také investice do budoucnosti jak pro zaměstnance, tak pro organizaci jako celek. Poskytuje profesionální a psychologickou podporu v době změny, což může minimalizovat negativní dopady a přispět k úspěšnému přechodu na novou dráhu.

Analýza v praktické části této práce, která má za úkol zjistit, jaké je povědomí o outplacementu v české společnosti naznačuje, že i když je tento projekt ve světě dobře známý, v České republice stále existuje nedostatečná informovanost o využití těchto služeb. Z toho důvodu je důležité nejen zvýšit povědomí o outplacementu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ale také podpořit rozvoj a šíření těchto služeb v rámci státní podpory a firemní praxe.

Analýza ukázala, že povědomí o outplacementu v české společnosti není dostatečné. Existuje zde prostor pro zvýšení informovanosti a podpory těchto služeb jak na úrovni jednotlivých organizací, tak na úrovni státu. Pouze prostřednictvím šíření povědomí a aktivní podpory můžeme dosáhnout plného využití potenciálu outplacementu pro dosažení vyšší spokojenosti a loajality zaměstnanců, zlepšení image zaměstnavatelů a celkového zvýšení kvality pracovního života v České republice.

Výsledky této práce poukazují na potřebu dalšího vzdělávání a informovanosti v oblasti outplacementu, aby bylo dosaženo plného využití jeho potenciálu v českém prostředí. Efektivní využívání outplacementu může vést

k vyšší spokojenosti a loajalitě zaměstnanců, k lepšímu image zaměstnavatelů a k celkovému zlepšení kvality pracovního života v naší společnosti.

Vedle potřeby zvýšení povědomí o outplacementu je také důležité investovat do dalšího vzdělávání a informovanosti v této oblasti. Zaměstnavatelé by měli poskytovat školení a workshopy zaměřené na outplacement nejen pro své zaměstnance, ale také pro své vlastní manažery a personální oddělení. To by mohlo zlepšit porozumění a přijetí této strategie a vést k efektivnější implementaci outplacementu v rámci organizace.

Celkově je outplacement nedílnou součástí moderního přístupu k řízení lidských zdrojů a může přinést mnoho výhod jak jednotlivcům, kteří se nacházejí v obtížné životní situaci, tak organizacím, které chtějí udržet svou konkurenceschopnost a image zaměstnavatele. Investice do outplacementu se tak může vyplatit jak z krátkodobého, tak z dlouhodobého hlediska, a přispět k udržitelnému rozvoji lidských zdrojů v moderním pracovním prostředí.

## Soupis zdrojů:

### Literatura:

JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Praha. Portál, s. r. o. 2007. str. 191. ISBN 978-80-7367-269-0.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*: 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha. Management Press. 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.

CHMIELOVÁ DALAJKOVÁ, Iveta. *Etika a hodnoty v organizacích*. Praha. Wolters Kluwer ČR. 2023. s 133-134. ISBN 978-80-7676-821-5.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha. Grada. 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*: 1. vydání. Praha. C.H.Beck. 2007. ISBN 978-80-7179-893-4

STÝBLO, J. *Outsourcing a outplacement*. Praha. ASPI, a.s., 2005. ISBN 80-7357-094-7

### Právní prameny:

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

### Internetové zdroje:

*Vše o nezávislé činnosti* [online]. [2024-03-30]. Dostupné z:

<https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/vse-o-zavisle-a-nezavisle-cinnosti/>

*Právní základy vzniku pracovního poměru* [online]. [2024-03-30]. Dostupné z:

<http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola6.htm>

*Stres* [online]. [30-03-2024]. Dostupné z:

<https://www.fsps.muni.cz/inovace-RVS/kurzy/patofyziologie/stres.html>

*Outplacement* [online]. [2024-03-30]. Dostupné z:

<https://www.kmosek.com/sluzby/outplacement/>

*Historie a vývoj outplacementu ve světě a v ČR* [online]. [2024-03-30]. Dostupné z:

<https://www.executivejob.cz/blog/clanek/historie-vyvoj-outplacementu>

*Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti* [online]. [2024-03-30].

Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>



## Seznam příloh

### Příloha 1 – Průzkum

#### Outplacement

Ahoj. Pokud máš chvíli času, chtěl bych tě poprosit o vyplnění tohoto anonymního dotazníku, který bude sloužit ke zpracování praktické části mé bakalářské práce.

1. Do jaké věkové skupiny patříte?
  - a) 18-26 let
  - b) 27-35 let
  - c) 36-45 let
  - d) 46-55 let
  - e) 56-65 let
  - f) 65 a více let
2. Pokud byl někdy ukončen Váš pracovní poměr, jakým způsobem to bylo?
  - a) Uplynutí doby ve smlouvě na dobu určitou
  - b) Výpověď ze strany zaměstnance
  - c) Dohoda
  - d) Zrušení ve zkušební době
  - e) Okamžité zrušení
  - f) Zatím jsem neukončil/a nebo mi nebyl ukončen pracovní poměr
3. Pokud byl Váš pracovní poměr ukončen ze strany zaměstnavatele, byl/a jste spokojený/á s tím, jak jste se o tom dozvěděl/a?
  - a) Ano
  - b) Ano, ale něco mi vadilo
  - c) Ne
  - d) Nebyl mi ukončen pracovní poměr
4. Slyšeli jste někdy o možnosti outplacementu v souvislosti s ukončením pracovního poměru? Vysvětlení: Outplacement je soubor aktivit a různých nástrojů, jak se snaží zaměstnavatelé snížit negativní důsledky, které dopadají na propuštěné zaměstnance.
  - a) Ano
  - b) Ne
5. Využili jste někdy možnost outplacementu? Vysvětlení: Outplacement je soubor aktivit a různých nástrojů, jak se snaží zaměstnavatelé snížit negativní důsledky, které dopadají na propuštěné zaměstnance.
  - a) Ano
  - b) Ne
6. Byli byste rádi, kdyby Vám zaměstnavatel nabídl tuto možnost, i kdybyste ji třeba nevyužili? Vysvětlení: Outplacement je soubor aktivit a různých nástrojů, jak se snaží zaměstnavatelé snížit negativní důsledky, které dopadají na propuštěné zaměstnance.
  - a) Ano
  - b) Asi ano

- c) Asi ne
  - d) Ne
7. Pokud by Vám zaměstnavatel tuto pomoc nabídl, chtěli byste ji využít?  
Vysvětlení: Outplacement je soubor aktivit a různých nástrojů, jak se snaží zaměstnavatelé snížit negativní důsledky, které dopadají na propuštěné zaměstnance.
- a) Ano, určitě bych o to měl/a zájem
  - b) Ne, neměl/a bych o to zájem