

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Hromadné propouštění zaměstnanců

Hromadné propouštění představuje situaci, kdy dochází u zaměstnavatele k ukončení většího počtu pracovních poměrů se zaměstnanci během krátkého časového období. V takovém případě musí zaměstnavatel plnit zvlášť stanovené povinnosti vůči zaměstnancům, zástupcům zaměstnanců a krajské pobočce Úřadu práce. Za jakých podmínek se jedná o hromadné propouštění? Jaké povinnosti musí splnit zaměstnavatel při hromadném propouštění?

## Hromadné propouštění obecně

Právní úprava hromadného propouštění je obsažena v ust. § 62 až § 64 zákoníku práce. Cílem právní úpravy je posílení ochrany zaměstnanců při hromadném propouštění. Ustanovení § 62 a následující zákoníku práce obsahuje v souladu se směrnicí Rady 98/59/EHS, o sblížení právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost úprav procedurálních vztahů mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců při hromadném propouštění zaměstnanců. Účelem tohoto institutu je zajistit, aby v případě rozsáhlejšího propouštění zaměstnanců v poměru k jejich celkovému počtu bylo možno jak z pozice státu prostřednictvím Úřadu práce ČR, tak i z pozice samotných zaměstnanců prostřednictvím odborů a rady zaměstnanců přispět k řešení vzniklé situace.

Hromadné propouštění je skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele s větším počtem zaměstnanců a ve stanoveném období. O hromadné propouštění jde v případech, kdy v určitém časovém období (30 kalendářních dnů) dojde ke skončení pracovních poměrů výpovědí (popřípadě též dohodou) se stanoveným počtem zaměstnanců z důvodu organizačních změn, tj. z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Rozhodujícím časovým intervalem je doba 30 kalendářních dnů. Pokud v tomto období zaměstnavatel rozváže pracovní poměr s určitým počtem zaměstnanců výpovědí z organizačních důvodů nebo ze stejných důvodů dohodou, jde o hromadné propouštění.

K hromadnému propouštění může dojít pouze u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají nejméně 20 zaměstnanců. Zjišťování zda se v daném případě jedná o hromadné propouštění je podstatné z důvodu, že v případě hromadného propouštění musí zaměstnavatel plnit zvlášť stanovené povinnosti vůči zaměstnancům, zástupcům zaměstnanců a krajské pobočce Úřadu práce. **Vzhledem k tomu, že se jedná o výjimečnou situaci, která může mít nejen zásadní dopad na zaměstnance samotné ale i vliv na míru nezaměstnanosti v regionu, ukládá zákon zaměstnavateli v případě hromadného propouštění zvláštní povinnosti. Z tohoto důvodu je na základě zákona stanovena zaměstnavateli nejen širší povinnost součinnosti se zástupci zaměstnanců, ale také informační povinnosti vůči příslušné krajské pobočce Úřadu práce.**

## Počet zaměstnanců

Pro posouzení toho, zda se jedná o hromadné propouštění, je rozhodující celkový počet zaměstnanců u zaměstnavatele a počet zaměstnanců, kterým skončil pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů. Dle ust. § 62 odst. 1 zákoníku práce hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce

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.

Důvodem ke skončení pracovního poměru musí být tzv. organizační důvody uvedené v ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Skončí-li za těchto podmínek pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z týchž důvodů dohodou. Proto je také vhodné v případě uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru trvat na tom, aby v dohodě byl obsažen důvod skončení pracovněprávního vztahu.

Na příkladu je možné uvést takto: Zaměstnavatel s celkovým počtem 1500 zaměstnanců v průběhu měsíce října 2023 dal výpověď z pracovního poměru z organizačních důvodů 25 zaměstnancům. Pracovní poměr těchto zaměstnanců skončí uplynutím výpovědní doby, která je obvykle 2 měsíční, tj. 31. prosince 2023. V tomto případě by se nejednalo o hromadné propouštění. Pokud by ale v období 30 kalendářních dnů před uplynutím výpovědní doby (tedy od 1. prosince do 31. prosince 2023) skončilo pracovní poměr dohodou z organizačních důvodů dalších 5 zaměstnanců, jednalo by se o hromadné propouštění.

Výběr zaměstnanců, kteří mají být z uvedených důvodů propuštěni, je věcí zaměstnavatele. Soud tyto otázky nepřezkoumává. Musí ovšem být dodržena příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance.

### **Povinnosti zaměstnavatele**

Zákoník práce stanoví povinnosti zaměstnavatele v případě, že má dojít k hromadnému propouštění zaměstnanců. Zaměstnavatel má při hromadném propouštění tyto povinnosti:

- nejpozději 30 dnů před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům písemně o tomto záměru informovat zástupce zaměstnanců (odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců), nebo pokud u něj zástupce zaměstnanců nepůsobí, přímo jednotlivé zaměstnance, kterých se hromadné propouštění týká, a projednat s nimi příslušná opatření,
- nejpozději 30 dnů před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele o opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním a kopii informace předat zástupcům zaměstnanců (popř. jednotlivým zaměstnancům, pokud zde zástupce zaměstnanců nepůsobí),
- alespoň 30 dnů před tím, než má pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance skončit, doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců a kopii zprávy předat zástupcům zaměstnanců (popř. jednotlivým zaměstnancům, pokud zde zástupce zaměstnanců nepůsobí),
- sdělit zaměstnanci datum doručení písemné zprávy krajské pobočce Úřadu práce.

### **Informační povinnost vůči zástupcům zaměstnanců**

Před uskutečněním hromadného propouštění je zaměstnavatel povinen včas, nejpozději 30 dnů před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům, o svém záměru písemně informovat odborovou

organizaci a radu zaměstnanců a zahájit s nimi jednání o možnostech zabránění hromadnému propouštění, popřípadě zmírnění jeho nepříznivých následků pro zaměstnance. Pojem „včas“ bude záležet na zcela konkrétních okolnostech u každého jednotlivého zaměstnavatele. Bude se jednat o dobu, kdy je hromadné propouštění zatím ve fázi záměru. Pokud u zaměstnavatele není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti uvedené v ust. § 62 odst. 2 až odst. 5 zákoníku práce vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká. Informační povinnost se vztahuje na období předtím, než je zaměstnancům dána výpověď. Není důležité, zda již o organizační změně bylo rozhodnuto.

Dle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen 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,
- 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.

Po splnění informační povinnosti zákon předpokládá společné aktivní projednání záměru hromadného propouštění se zástupci zaměstnanců. Dle ust. § 62 odst. 3 zákoníku práce předmětem jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Cílem jednání zaměstnavatele s odborovou organizací a s radou zaměstnanců je dosažení shody, ale k platnosti připravovaných opatření není třeba jejich souhlasu. Dosažení shody nemůže být povinností zaměstnavatele, která by jej měla zdržovat od dalších kroků. Projednání by mělo přispět k vyšší informovanosti všech zaměstnanců, zejména o tom, co je čeká v následujících měsících a jaké budou důsledky pro všechny zaměstnance.

### **Informační povinnost vůči úřadu práce**

Zaměstnavatel je současně s informační povinností vůči zaměstnancům povinen informovat o svém záměru uskutečnit hromadné propouštění příslušný úřad práce, aby tento mohl zajistit potřebná opatření na trhu práce. Zaměstnavatel je povinen písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele o zamýšlených organizačních opatřeních, zejména

- o důvodech těchto opatření,
- o celkovém počtu zaměstnanců,
- o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat,
- o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění,
- o navržených hlediscích pro výběr propuštěných zaměstnanců
- a o zahájení jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců.

Jedno vyhotovení písemné informace doručí zaměstnavatel také odborové organizaci a radě zaměstnanců.

Po splnění informační povinnosti vůči zástupcům zaměstnanců a krajské pobočce Úřadu práce a projednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců zaměstnavatel sepíše o svém rozhodnutí a

výsledcích jednání písemnou zprávu. Zaměstnavatel je povinen doručit příslušné krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Včasné splnění této povinnosti je zajištěno zákonným ustanovením o prodloužení trvání pracovního poměru hromadně propouštěných zaměstnanců. V této souvislosti je zaměstnavateli uložena povinnost prokazatelně (například doručenkou, potvrzením podatelny krajské pobočky Úřadu práce apod.) doručit písemnou zprávu příslušné krajské pobočce Úřadu práce a o dni doručení informovat propuštěné zaměstnance. Výjimka se vztahuje pouze na zaměstnavatele, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku, ten je povinen doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu pouze na její žádost. Jedno vyhotovení této zprávy doručuje zaměstnavatel také odborové organizaci a radě zaměstnanců, které se mohou ke zprávě vyjádřit a toto vyjádření doručit příslušné krajské pobočce Úřadu práce.

Vzhledem k tomu, že na datum doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušné krajské pobočce Úřadu práce je vázáně skončení pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce.

### **Skončení pracovního poměru**

Nedodržení povinností v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců nezpůsobuje neplatnost výpovědi či dohod o skončení pracovního poměru, avšak nesplnění povinnosti doručit písemnou zprávu příslušné krajské pobočce Úřadu práce má za následek prodloužení trvání pracovního poměru zaměstnance, jemuž byla dána výpověď. Pracovní poměr skončí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Prodloužení doby trvání pracovního poměru se netýká zaměstnavatelů, na které bylo vydáno rozhodnutí o úpadku.

Dle ust. § 63 zákoníku práce pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Pracovní poměr hromadně propouštěných zaměstnanců skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele (nikoliv od doručení předcházející informace) příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Tato právní úprava ve svém důsledku znamená, že pokud by zaměstnavatel neplnil řádně své povinnosti a příslušné krajské pobočce Úřadu práce řádně nedoručil písemnou zprávu o svém rozhodnutí a o výsledku projednání, neskončily by výpovědní doby a pracovní poměry by trvaly nadále. Výjimkou by bylo výslovné prohlášení zaměstnance, že na tomto důsledku netrvá a v takovém případě by pracovní poměr skončil uplynutím řádné výpovědní doby. U skončení pracovního poměru na základě dohody k prodloužení pracovního poměru nedochází - pracovní poměr skončí ke dni uvedenému v dohodě o rozvázání pracovního poměru.

Skončení pracovního poměru tak nenastává uplynutím výpovědní doby, ale nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle ust. § 62 odstavec 5 zákoníku práce příslušné krajské pobočce Úřadu práce. V této zprávě zaměstnavatel uvádí své rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců. Ve zprávě je dále povinen uvést celkový počet zaměstnanců a jejich profesní složení, jichž se hromadné propouštění týká. Rovněž z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 02. 09. 2008 sp. zn. 21 Cdo 3333/2007 vyplývá, že na samotné skončení pracovního poměru hromadně propouštěného zaměstnance nemají vliv případné obsahové nedostatky písemné zprávy o hromadném propouštění doručené zaměstnavatelem příslušné krajské pobočce Úřadu práce.

Bez doručení zprávy podle ust. podle § 62 odst. 5 zákoníku práce neuplyne výpovědní doba a pracovní poměr takového zaměstnance neskončí, i když výpověď z pracovního poměr sama o sobě bude bezvadná a nebude napadena žalobou pro neplatnost. Pokud tedy například zaměstnancům při hromadném propouštění byla dána výpověď dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost 20. října 2023. Písemnou zprávu krajské pobočce Úřadu práce zaměstnavatel doručil až 30. prosince 2023. Pracovní poměr zaměstnanců skončí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení zprávy, tj. 30. ledna 2024.



**Jana Strachoňová Drexlerová**

e-mail: [office@drexlerova.cz](mailto:office@drexlerova.cz)

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault – evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT – nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)