6. 11. 2007

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

Hromadné propouštění zaměstnanců

Nový zákoník práce (zákon č. 261/2006 Sb.) upravuje v § 62 až § 64 zvláštní postup při hromadném propouštění zaměstnanců z důvodu organizačních změn. Tato ustanovení mají kogentní povahu a odchýlit se od nich lze pouze ve prospěch zaměstnanců.

Hromadným propouštěním zaměstnanců se rozumí skončení pracovního poměru formou výpovědi, kterou dá zaměstnavatel určitému počtu zaměstnanců ve stanoveném období. Výpověď může dát pouze zaměstnavatel a to jen z organizačních důvodů, tak jak jsou uvedeny v § 52 písm. a) až c) nového zákoníku práce. Aby se jednalo o hromadné propouštění, musí být rozvázán pracovní poměr nejméně s 10 zaměstnanci, pokud zaměstnavatel zaměstnává od 20 do 100 zaměstnanců nebo s 10 % zaměstnanců zaměstnává-li od 101 do 300 zaměstnanců a s 30 zaměstnanci zaměstnává-li zaměstnavatel více než 300 zaměstnanců. Stanoveným obdobím je doba 30 kalendářních dnů. Ukončí-li zaměstnavatel v tomto období pracovní poměr z organizačních důvodů s 5 zaměstnanci, započítají se do celkového počtu hromadně propouštěných zaměstnanců i zaměstnanci, s nimiž byla za stejných podmínek uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru.

Před dáním výpovědí či uzavřením dohod o rozvázání pracovního poměru s jednotlivými zaměstnanci je zaměstnavatel povinen o svém záměru informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace nebo rada zaměstnanců, musí informovat každého jednotlivého zaměstnance, jehož se hromadné propouštění týká. Informování musí činit zaměstnavatel v písemné formě a nejpozději 30 dnů před rozvázáním pracovních poměrů se zaměstnanci. Oproti dřívější právní úpravě stanoví nový zákoník práce další povinnost, kterou musí zaměstnavatel splnit v souvislosti s podáváním informací zástupcům zaměstnanců. Jde o výčet informací, které musí zaměstnavatel odborové organizaci nebo radě zaměstnanců poskytnout. Jedná se o důvody hromadného propouštění, počet a profesní složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni, dobu, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit, hlediska navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni a odstupné, popřípadě další práva propuštěných zaměstnanců.

Zaměstnavatel má za povinnost nejen informovat zástupce zaměstnanců nebo zaměstnance samotné o hromadném propouštění, ale také s nimi zahájit jednání o tom, jak by se dalo takovému propouštění předejít a nebo jak alespoň zmírnit jeho nepříznivé následky. Cílem jednání je samozřejmě dosažení shody mezi oběma stranami, ale zaměstnavatel není vázán na souhlas

Ve stejném rozsahu, jaký je uveden výše, je zaměstnavatel současně povinen písemně informovat příslušný úřad práce. Příslušnému úřadu práce musí být rovněž doručena zpráva o rozhodnutí zaměstnavatele o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. Zpráva musí být písemná a zaměstnavatel v ní uvádí hlavně celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, kterých se propouštění týká. S doručením této zprávy jsou spojeny závažné právní účinky a proto, je třeba, aby bylo použito způsobu doručení, který je možno v budoucnu prokázat. Nejlepším řešením je zaslání zprávy na doručenku nebo osobní předání zprávy do podatelny úřadu práce, kde na ni bude vyznačeno datum jejího převzetí. Jedno vyhotovení zprávy je zaměstnavatel povinen zaslat odborové organizaci nebo radě zaměstnanců, které se k ní mohou vyjádřit a takové vyjádření pak doručí příslušnému úřadu práce. Jde-li o

zaměstnavatele, na kterého byl prohlášen konkurs, pak je povinnost doručení zprávy vázána pouze na žádost úřadu práce.

V praxi vznikl problém, kterému úřadu práce má být zpráva doručena. Zákoník práce totiž nestanoví místní příslušnost úřadu práce v této věci a ani neodkazuje na další právní předpisy. Problém nakonec vyřešil Nejvyšší soud, když rozhodl, že zprávu je možné doručit kterémukoliv úřadu práce.

Jak bylo již výše uvedeno, doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušnému úřadu práce má závažný dopad na skončení pracovního poměru zaměstnance. Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance totiž skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení zprávy. V případě, že zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, pak k takovému prodloužení nedojde. Toto opatření je výrazem ochrany hromadně propouštěných zaměstnanců a zaměstnavatele naopak nutí komunikovat s úřady práce a plnit včas svoji povinnost doručit písemnou zprávu.

Pavla Šturmová
WEINHOLD LEGAL

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu