

13. 4. 2011

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

## **Prodloužení výpovědní doby a pracovního poměru při hromadném propouštění**

K prodloužení zákoníkem práce stanovené dvouměsíční nebo smluvně případně dohodnuté delší výpovědní doby[1] z pracovního poměru, a tedy i k prodloužení délky trvání pracovního poměru, může ve smyslu ust. § 63 zákoníku práce[2] dojít i při hromadném propouštění z důvodů organizačních změn.[3]

Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve (teprve) po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle ust. § 62 odst. 5 zákoníku práce (o rozhodnutí zaměstnavatele o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců, pokud u zaměstnavatele působí, a dalších zákoníkem práce předepsaných skutečnostech) [4] příslušnému úřadu práce,[5] ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru (nad rámec výpovědní doby) netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele, pak se pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance tedy rovněž, a to ve smyslu ust. § 63 věty druhé zákoníku práce, neprodlužuje.

Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem v rámci hromadného propouštění zaměstnanci není neplatným právním úkonem jen proto, že zaměstnavatel nesplnil povinnost prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců. Z ust. § 62 odst. 4, 5 a § 63 zákoníku práce je totiž třeba dovodit, že s uvedeným porušením pracovněprávních předpisů zákon nespojuje neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Nesplnění povinnosti zaměstnavatele prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o jeho rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců má - s výjimkou případu, že bylo vydáno rozhodnutí o úpadku - za následek, že výpovědní doba, která na základě výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem v rámci hromadného propouštění začala běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi zaměstnanci (ust. § 51 odst. 2 zákoníku práce), skončí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o jeho rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců příslušnému úřadu práce.

Pracovní poměr tedy nemůže podle výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem v rámci hromadného propouštění skončit dříve, než po uplynutí 30 dnů ode dne, kdy bude alespoň dodatečně prokazatelně doručena příslušnému úřadu práce písemná zpráva zaměstnavatele o jeho rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců, ledaže by bylo vydáno rozhodnutí o úpadku nebo zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. [6],[7]

**Richard W. Fetter**

-----  
[1] Viz ust. § 51 odst. 1 věty druhé zákoníku práce.

[2] Viz rovněž ust. § 51 odst. 2 zákoníku práce.

[3] Viz zejména ust. § 63 odst. 1 ve spojení s ust. § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce.

[4] Odliš od písemné informace úřadu práce dle ust. § 62 odst. 4 zákoníku práce.

[5] „Příslušným úřadem práce“ je třeba nově od účinnosti zákona o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů rozumět „krajskou pobočku Úřadu práce ČR příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele“. Tento příspěvek byl sestaven, redakci odevzdán a jí přijat k publikování ještě předtím, než Poslanecká sněmovna svým hlasováním setrvala na uvedeném zákonu vráceném jí prezidentem republiky (ve smyslu čl. 50 Ústavy ČR). Viz:

<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=6&t=131>. Tato poznámka byla aktuálně doplněna autorem ještě před tím, než byl zmíněný zákon vyhlášen ve Sbírce zákonů (a než nabyl účinnosti).

[6] Srovnej rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2985/2005, ze dne 18. října 2006.

[7] Písemná zpráva zaměstnavatele je určena příslušnému úřadu práce, právních poměrů zaměstnance se může dotýkat jen z pohledu možného prodloužení výpovědní doby a zaměstnancovy případné výhrady k podané (a prokazatelně doručené) zprávě nemají z hlediska doby skončení jeho pracovního poměru výpovědní právní význam. Případné obsahové nedostatky zprávy o hromadném propouštění nemají vliv na uplynutí výpovědní doby hromadně propouštěného zaměstnance. (Srovnej rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3333/2007, ze dne 2. září 2008.)

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

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)