

25. 9. 2007

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

Výpověď pro celé oddělení

Propustit třeba sto lidí najednou nelze firmě zakázat. Přesto je HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ o něco obtížnější. Musí o něm vědět úřad práce i odbory.

Skóre: 0.70
Název zdroje: Mladá fronta Dnes
Datum vydání: 25.09.2007
Nadpis: Výpověď pro celé oddělení
Strana: 1
Pořadí: 1
Mutace: Zaměstnání
Rubrika: Zaměstnání - příloha
Autor: Petr Suchomel
Ročník: 18
Číslo: 224
Náklad: 308485
Oblast: Celostátní deníky
Zpracováno: 25.09.2007 07:16
Identifikace: DCMF20070925210000 cz
Klíčová slova: práva (2x), zákona, právní, Zákoník, evropskému právu, právníčka, právního

Propustit třeba sto lidí najednou nelze firmě zakázat. Přesto je HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ o něco obtížnější. Musí o něm vědět úřad práce i odbory.

Doba krachů velkých podniků už skončila. Přesto se v některých firmách může i dnes stát, že výpověď dostane celé oddělení. Kovové součástky se nahradí plastovými a zároveň se vymění i ti, kdo je vyrábějí, pravomoci jednoho úřadu převezme druhý nebo mezinárodní společnost přesune svou pobočku na východ a čeští zaměstnanci zůstanou doma.

Zákoník práce se před pár lety přizpůsobil evropskému právu a předepisuje zaměstnavatelům, kteří propouštějí více lidí z organizačních důvodů, přesný postup, jak to mohou udělat. Pokud ho nedodrží, pracovní poměr zaměstnanců neskončí. Pravidla zaměstnavateli situaci příliš neztěžují, jen pomáhají zaměstnancům, aby se na propouštění mohli lépe připravit.

Souhlas odborů není nutný

Aspoň 30 dní předtím, než vám šéf donese na stůl obálku s výpovědí, musí o tom, co vlastně chystá, písemně informovat odbory. Tam, kde odboráři nepůsobí, by měli manažeři sdělit přesný plán a důvody propouštění každému pracovníkovi, který má firmu opustit. Neměli by zapomenout uvést počet lidí, kteří skončí, ani výši odstupného, jež jim vyplatí. To musí být podle zákona nejméně ve

výši tří měsíčních platů, tedy stejně jako v případě, kdy z firmy odchází jednotlivci. Kdo si přečte zákoník práce, dozví se, že jednání s odbory by mělo vést k dosažení shody o opatřeních, která budou následovat - tedy třeba o plánu propouštění, výběru odcházejících lidí, odstupném či pomoci při hledání nové práce. Znamená to, že bez souhlasu odborářů nelze hromadné propouštění zahájit? Profesor Petr Tröster z pražské právnické fakulty vysvětluje, že tomu tak není. "Dosažení shody není právní povinnost zaměstnavatele," říká. Pokud se firma s odbory nedohodne, nic se neděje a výpovědi jsou platné. Proč se tedy zdržovat debatami? "Nedojde-li ke shodě, odborová organizace zpravidla zašle své stanovisko úřadu práce," odpovídá Petr Tröster. Právě úřad práce je druhým hráčem, kterého firma nesmí ze svého plánu vynechat.

Úřad práce chce mít přehled

Ve stejnou dobu jako zaměstnanec musí firma informovat i úřad práce. Ten tak získá 30 dnů na to, aby propouštěným lidem pomohl ještě dříve, než jim začne běžet dvouměsíční výpovědní lhůta. Je však omyl si myslet, že úřad práce může propouštění pracovníků zvrátit, pozdržet či jim vyjednat lepší podmínky. "V žádném případě nemůžeme ovlivnit zaměstnavatele, který se rozhodne propouštět. Informovat nás o tom však musí proto, abychom se připravili na zvýšený počet uchazečů o práci," říká Alice Kalousková z kontrolního a právního odboru Úřadu práce v Karlových Varech. Pracovníci úřadu práce se tak mohou v předstihu rozkoukat po regionu a hledat volná místa, která by se pro propouštěné lidi s danou kvalifikací hodila. Mohou také využít svého práva finančně podpořit zaměstnavatele, který vytvoří pro uchazeče o práci nová místa. "Je pro nás důležité vědět, z jakého oboru k nám přijdou noví uchazeči, jaké mají profese a kolik jich bude," uzavírá to právnička Úřadu práce v Ostravě Zuzana Maschkeová.

Výpovědní doba nemusí skončit

Dát zprávu úřadu práce musí firma vlastně dvakrát. Poprvé v okamžiku, kdy informuje odbory či jednotlivé zaměstnance, a podruhé o tom, jak jednání s nimi dopadlo. Zatímco první informace musí přijít na úřad 30 dní před výpovědí, druhá zase 30 dní před vypršením dvouměsíční výpovědní doby. "Pracovní poměry neskončí dříve než za 30 dnů od doručení písemné zprávy," upřesňuje profesor Petr Tröster. Kopii druhé zprávy musí firma poslat i odborům. Výjimkou je případ, kdy byl na podnik uvalen konkurz. Pak musí poslat písemnou zprávu úřadu jen na jeho žádost.

Co je hromadné propouštění

S omezeními si nemusí lámat hlavu šéfové firem, které zaměstnávají méně než 20 lidí. O hromadném propouštění se dá totiž mluvit jen ve firmách s 20 a více zaměstnanci, které se z organizačních důvodů zbavují nejméně 10 lidí - a to v rozmezí 30 dnů. Pokud má firma více než 100 zaměstnanců, jde o hromadné propouštění jen v případě, že výpověď dostává aspoň 10 procent z nich. U největších podniků s více než 300 lidmi je to aspoň 30 zaměstnanců a toto číslo se už nezvyšuje. Číslo se týká i firem, které dávají výpověď jen pěti lidem a ostatní odcházejí ze stejných důvodů dohodu.

Foto popis: Nikdo už nepřijde Hromadné propouštění může proběhnout hladce, jen když firma včas informuje úřad práce.

Foto Autor - Foto - PROFIMEDIA. CZ

O autorovi: Petr Suchomel, Co může firma udělat pro propouštěné dobrovolně, čtete v Poradně na straně D2

Zpracovatel: [Anopress IT a.s.](#)

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