



Jaká jsou pravidla pro hromadné propouštění?

Zdroj: shutterstock.com

Ještě před nedávnem nebylo hromadné propouštění ze zaměstnání časté. Covidové období, inflace, ekonomické problémy však situaci změnil. V poslední době o zhoršení situace a uplatnění zákonných pravidel pro hromadné propouštění ze zaměstnání svědčí situace v České poště.

V právní terminologii zák. práce se jedná o tzv. hromadné propouštění. I v těchto případech musí zaměstnavatelé dodržovat legislativní pravidla, která jsou odlišná od skončení pracovního poměru jednotlivých zaměstnanců a rovněž jim musí poskytovat zákonné nároky.

Pravidla pro propouštění

Zákonná pravidla pro hromadné propouštění stanoví zák. práce v § 62. Rozumí se tím skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zák. práce. Jedná se o výpověď z důvodu rušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo pro nadbytečnost zaměstnance v důsledku organizačních změn.

Pro posouzení otázky, zda se jedná o hromadné propouštění a v důsledku toho dodržení povinností zaměstnavatelem, je rozhodující celkový počet zaměstnanců u zaměstnavatele a počet zaměstnanců, kterým skončil zaměstnavatel pracovní poměr výpovědí. U zaměstnavatele, který zaměstnává od 20 do 100 zaměstnanců, se jedná o hromadné propouštění při skončení pracovního poměru z uvedených důvodů 10 zaměstnanců, u zaměstnavatele od 101 do 300 zaměstnanců je to 10 % zaměstnanců a u zaměstnavatele nad 300 zaměstnanců 30 zaměstnanců, kterým byla dána výpověď. Skončí-li pracovní poměr z uvedených důvodů alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v období 30 kalendářních dnů dohodou z organizačních důvodů.

Výpovědní doba zpravidla končí (kromě případů uplynutí výpovědní doby po skončení pracovní neschopnosti) poslední den v kalendářním měsíci. Znamená to, že počet zaměstnanců, kteří z organizačních důvodů končí pracovní poměr, se zjišťuje za období jednoho měsíce. Tuto závažnou skutečnost nelze zaměňovat s podáním výpovědi.

Informační povinnost

Ustanovení § 62 zák. práce vyžaduje, aby zaměstnavatel dodržel proceduru jednání o otázkách hromadného propouštění vždy, i když u něj nepůsobí odborová organizace, ani nebyla ustavena rada zaměstnanců. Povinnosti uvedené v tomto ustanovení, to je informovat a jednat, má tak zaměstnavatel vůči všem zaměstnancům.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v zák. práce [v tomto případě § 52 písm. a) až c)] jen tehdy, existují-li tyto důvody v době podání výpovědi. Povinnost zaměstnavatele informovat odbory nebo radu zaměstnanců se vztahuje na období předtím, než je zaměstnancům dána výpověď. Není proto důležité, zda již o organizační změně bylo rozhodnuto. Zaměstnavatel musí dbát na to, aby účinky zamýšlených organizačních opatření sociální situaci zaměstnance ohrozily co nejméně.

Zástupci zaměstnanců

Postup zaměstnavatele by měl mít počátek v zahájení jednání se zástupci zaměstnanců, s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. Obsah jednání není v zák. práce stanoven. Projednají se zamýšlená organizační opatření. Účelem jednání je dosažení shody o opatřeních směřující k předejití nebo omezení hromadného propouštění a zmírnění jeho nepříznivých důsledků. Jednat by se mělo i o jiném pracovním uplatnění zaměstnanců, např. na jiné práci, o možnostech zaškolení, zaučení, případně účasti na rekvalifikaci apod. Podnět k zahájení jednání musí dát zaměstnavatel. Nejsou-li na pracovišti zástupci zaměstnanců, musí zaměstnavatel opatření v souvislosti s hromadným propouštěním projednat přímo s jednotlivými zaměstnanci. Jedná se např. o zamýšlené strukturální změny, zkrácení pracovní doby, racionalizační nebo organizační opatření ovlivňující zaměstnanost apod.

O zamýšlených organizačních opatřeních zaměstnavatel současně informuje příslušný úřad práce, aby mohl zajistit potřebná opatření na trhu práce. V informaci by měl uvést důvody organizačních opatření, celkový počet zaměstnanců, počet a strukturu zaměstnanců, jichž se bude organizační opatření týkat apod. Tyto informace sdělí zaměstnavatel úřadu práce současně se zahájením procedury projednávání hromadného propouštění.

Zaměstnavatel informuje úřad práce rovněž o výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců. Ve zprávě uvede celkový počet zaměstnanců, jichž se bude opatření týkat, a další údaje ve vztahu k propouštěným zaměstnancům a organizačním změnám.

Před podáním výpovědi

Před dáním výpovědi musí zaměstnavatel písemně informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců včas, nejpozději 30 dnů před tím, než propouštěným zaměstnancům doručí výpovědi. Chce-li zaměstnavatel např. ukončit činnost svého provozu k 1.11. je výpovědní doba z důvodů organizačních změn 2 měsíce. Poslední den, kdy může doručit výpovědi, je v období od 1.8. do 31.8.. Informaci pak musí poskytnout nejpozději v období od 1. 7. do 31.7., tedy 30 dnů před doručením výpovědi. Současně musí informovat zástupce zaměstnanců např. o důvodech hromadného propouštění, počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propouštěni, hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců apod. (viz § 62 odst. 2 zák. práce).

Pracovní poměr hromadně propouštěných zaměstnanců skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele (nikoliv od doručení předcházející informace) příslušnému 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. Tuto zprávu současně musí doručit zástupcům zaměstnanců, kteří mají možnost se k této zprávě vyjádřit. Vyjádření zasílají příslušnému úřadu práce.

Podle § zák. práce se hromadné propouštění vztahuje i na případy, kdy o výpovědi z pracovního poměru rozhodl příslušný orgán, např. představenstvo akciové společnosti. Je to orgán, který je podle zvláštních právních předpisů oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů. Musí však být splněny podmínky uvedené v § 62 zák. práce pro hromadné propouštění.

Hromadné propouštění a odstupné

Vzhledem k tomu, že hromadné propouštění se realizuje z organizačních důvodů (§ 52 písm. a) až c) zák. práce, mají propouštění zaměstnanci nárok na odstupné podle § 67 zák. práce. Uplatní se i při skončení pracovního poměru dohodou. Dohoda o skončení pracovního poměru musí být uzavírána písemně. Ovšem i ústní dohoda je platná, pokud není namítnuta její neplatnost pro nedostatek formy. Je vhodné, aby v ní byly uvedeny organizační důvody, které vedly ke skončení pracovního poměru

Odstupné po skončení pracovního poměru je v § 67 zák. práce diferencováno. Přísluší zaměstnanci při délce zaměstnání u zaměstnavatele následovně:

- méně než 1 rok = 1 průměrný měsíční výdělek,
- alespoň 1 rok a méně než 2 roky = 2 průměrné měsíční výdělky,
- alespoň 2 roky = 3 průměrné měsíční výdělky.

Uvedené hranice nároku na odstupné jsou stanoveny jako minimální, zaměstnavatel může poskytnout více.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

Vracení odstupného

Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru opětovně konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.

Např. zaměstnanec skončí pracovní poměr výpovědí 30.6.2023. a obdrží odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Do pracovního poměru k témuž zaměstnavateli nastoupil 8. srpna 2023. Bude vracet odstupné ve výši 1,7742násobku průměrného výdělku, podle kterého mu bylo odstupné určeno.

Důvody pro zákaz

I při hromadném propouštění se uplatní zákaz výpovědi podle § 53 a 54 zák. práce.

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď :

- v době, kdy je zaměstnanci nařízena karanténa nebo je uznán dočasně neschopným práce, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti 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),
- při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,
- v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,

- 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,
- v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, je uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci,
- 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 a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v zákoně o nemocenském pojištění.

Pracovní neschopnost a výpověď

Nejčastěji se uplatní pravidla pro ochranu zaměstnance při podání výpovědi v souvislosti s jeho pracovní neschopností.

Je nutno rozeznávat, zda

- zaměstnavatel podal výpověď zaměstnanci v době pracovní neschopnosti (v ochranné době) nebo
- výpověď byla podána před vznikem pracovní neschopnosti.

Podal-li zaměstnavatel výpověď v době pracovní neschopnosti, je výpověď neplatná. Zaměstnanec – pokud s ní nesouhlasí – by měl podat návrh k soudu, aby o neplatnosti rozhodl. Není přitom významné, zda zaměstnavatel věděl o tom, že dává výpověď zaměstnanci, který je v ochranné době. Za neplatnou by se považovala např. i výpověď těhotné ženě, i kdyby zaměstnavatel o těhotenství nevěděl. Rozhodující je skutkový stav v době podání výpovědi.

V justiční praxi soud řešil případ, kdy zaměstnanec neoznámil zaměstnavateli, že je v pracovní neschopnosti, ačkoliv mu tuto povinnost prikazoval pracovní řád. Soud rozhodl ve prospěch zaměstnance, že je výpověď neplatná. Marně zaměstnavatel namítal, že zaměstnanec nesplnil povinnost stanovenou mu v pracovním řádu a že výpověď pro porušení pracovních povinností je možná i v době pracovní neschopnosti. Soud vyslovil závěr, že porušení této povinnosti není takové intenzity, pro kterou by mohl skončit pracovní poměr i v době pracovní neschopnosti.

Rozhoduje skončení nemoci

Jestliže zaměstnanci vznikne po obdržení výpovědi pracovní neschopnost, je rozhodující, zda

- poslední den výpovědní doby bude tato pracovní neschopnost trvat nebo
- byla ukončena v jejím průběhu.

Uplyne-li poslední den výpovědní doby v ochranné době, dochází ke stavení běhu výpovědní doby. Většinou se jedná o případy, kdy ještě v tento den trvá pracovní neschopnost zaměstnance. Ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Výpovědní doba se prodlužuje a skončí uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby. Výjimka je v případě, kdy zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení výpovědní doby netrvá.

Příklad: Zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným dne 25. července na dobu 1 týdne a na den 31. července připadl poslední den dvouměsíční výpovědní doby. Výpovědní doba se prodlužuje o 6 dnů (období od počátku pracovní neschopnosti

25.7.do uplynutí výpovědní doby 31.7.tedy o 6 dnů.) Těchto 6 dnů se přičte ke dni, kdy skončila pracovní neschopnost, např. 10.srpna. Pracovní poměr skončí teprve dnem 16.srpna.

K prodloužení nebo ke stavení výpovědní doby nedochází, jestliže ochranná doba (např. vznik pracovní neschopnosti), která začala běžet po podání výpovědi, skončila ještě před uplynutím výpovědní doby.

Výjimky ze zákazu

Zákaz se neuplatní v případech, kdy výpověď z pracovního poměru dává zaměstnanec, nebo když se končí pracovní poměr dohodou. V těchto případech ZP nebrání zaměstnavateli skončit pracovní poměr. Zaměstnanec může však podat výpověď kdykoliv, tedy i v ochranné době. Ochranná doba rovněž nemá vliv na skončení pracovního poměru, který byl sjednán na dobu určitou. Pracovní poměr skončí, i kdyby byl zaměstnanec v této době v pracovní neschopnosti.

Zákaz výpovědi se rovněž ZP nevztahuje na jiné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou .

Kdo nemá ochranu

Zákaz výpovědi není však absolutní a nevztahuje se na všechny důvody skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci, který by jinak měl zákonnou ochranu, v situacích uvedených v § 54 zák. práce. Zejména se jedná o objektivní organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b) zák. práce., např. zrušení nebo přemístění zaměstnavatele s jedinou výjimkou: zákaz výpovědi platí jen v případech, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána. Bude-li se zaměstnavatel např. přemísťovat v jedné obci, např. z Prahy 2 na Prahu 4 nebo v rámci jiné obce, kde má zaměstnanec místo výkonu práce, zákaz výpovědi se na tyto případy vztahuje a zaměstnavatel nemůže zaměstnanci dát výpověď z pracovního poměru.

JUDr. Ladislav Jouza,
advokát a rozhodce pracovních sporů

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

JUDr. Ladislav Jouza