

# Hromadné propouštění je opět v kurzu. Co obnáší a jaká jsou rizika?

V současné nejisté ekonomické situaci stále více firem přistupuje k masivním organizačním změnám. Svět obletěly zprávy z USA, kde takřka ze dne na den přišlo o práci tisíce zaměstnanců technologických gigantů Google, Amazonu a Mety. U nás je situace o něco složitější.

**P**okud chce český zaměstnavatel propustit větší počet zaměstnanců, musí dodržet přísný zákonný postup. Kdy jde o tzv. hromadné propouštění, jaká jsou jeho pravidla a jaká nese rizika se dozvíte v našem článku.

## Kdy se jedná o hromadné propouštění?

O hromadné propouštění jde v případě, kdy v období 30 kalendářních dnů skončí na základě výpovědi z organizačních důvodů pracovní poměry nejméně následujícímu počtu zaměstnanců:

- 10 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců;
- 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců; nebo
- 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.<sup>1</sup>

Pokud výpovědi z organizačních důvodů skončí pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do počtu skončených zaměstnanců také zaměstnanci, kteří skončili v tomto období dohodou z těchto důvodů.

Celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele se pro účely limitů hromadného propouštění posuzuje ke dni před dáním výpovědi prvním propouštěnému zaměstnanci.

Paradoxem je, že zaměstnavatel musí začít plnit povinnosti spojené s hromadným propouštěním ještě před tím, než přistoupí k první výpovědi. V té době ale ještě nemůže vědět, zda fakticky dojde ke skončení předepsaného počtu zaměstnanců v období 30 dnů (ani kolik zaměstnanců bude mít ke dni před dáním výpovědi prvním zaměstnanci). Ostatně, někteří zaměstnanci mohou přistoupit na skončení dohodou a u dalších může dojít k zákonnému prodloužení výpověd-

ní doby. V praxi tedy zaměstnavatelům nezbyvá, než možné splnění podmínek hromadného propouštění předvídat a plnit zákonné povinnosti preventivně.

## Povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům, resp. jejich zástupcům

Před dáním výpovědi musí zaměstnavatel o svém záměru hromadně propouštět nejméně 30 dnů předem písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců (pokud u zaměstnavatele tyto orgány nepůsobí, informuje každého zaměstnance jednotlivě).

Otázky související s hromadným propouštěním musí zaměstnavatel se zaměstnanci (resp. zástupci zaměstnanců) také projednat. V praxi je vhodné informační a projednávací povinnost plnit formou osobního setkání. Tato povinnost však má spíše formální charakter, protože zaměstnavatel se případnými návrhy zaměstnanců řídit nemusí.

## Povinnosti zaměstnavatele vůči Úřadu práce

Vůči Úřadu práce má zaměstnavatel v zásadě dvě informační povinnosti. V počáteční fázi je zaměstnavatel povinen písemně informovat místně příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o chystaném hromadném propouštění v podobném rozsahu, v jakém informoval zaměstnance, a také o zahájení jednání se zaměstnanci (resp. jejich zástupci). V praxi některé Úřady práce nad rámec zákonných náležitostí takové informace vyžadují i kódy klasifikace zaměstnání CZ-ISCO dotčených zaměstnanců. Zaměstnavatelé by tedy měli zvážit, zda jim tyto údaje rovnou neposkytnou a neurychlit tím komunikaci s Úřady práce, resp. zabránit potenciálním potížím. Jedno vyhotovení této informace zaměstnavatel doručí dotčeným zaměstnancům nebo jejich zástupcům.

Ve druhé fázi musí zaměstnavatel prokazatelným způsobem<sup>2</sup> doručit příslušné pobočce Úřadu práce písemnou závěrečnou zprávu o svém rozhodnutí hromadně propouštět a o výsledcích jednání se zaměstnanci (resp. zástupci zaměstnanců). Jedno vyhotovení této zprávy musí zaměstnavatel opět doručit i zaměstnancům (resp. zástupcům zaměstnanců), kteří mají možnost se ke zprávě samostatně vyjádřit.

V praxi může nastat situace, kdy se hromadné propouštění bude týkat více provozoven zaměstnavatele na různých místech v České republice, a nebude tedy možné určit jednu příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce. V takovém případě by měl zaměstnavatel předmětné povinnosti plnit vůči všem dotčeným pobočkám Úřadu práce.<sup>3</sup>

## Následky a sankce za nedodržení povinností

### Povinnosti vůči zaměstnancům, resp. jejich zástupcům

Zákon výslovně upravuje přestupek spočívající v porušení povinností vůči zástupcům zaměstnanců v souvislosti s hromadným propouštěním. Za tento přestupek může inspekce práce zaměstnavateli uložit pokutu až 200.000 Kč.<sup>4</sup>

Nabízí se otázka, zda je možné na základě tohoto ustanovení trestat i situace, kdy u zaměstnavatele zástupci zaměstnanců nepůsobí. S ohledem na textaci daného ustanovení a na obecné principy správního trestání máme za to, že porušení povinností vůči jednotlivým zaměstnancům nelze trestat podle § 23 zákona o inspekci práce. V takovém případě nicméně nepovažujeme za vyloučené, že by inspekce práce mohla zaměstnavatele postihnout za obecný přestupek porušení povinností při skončení pracovního poměru podle § 25 zákona

o inspekci práce, za který lze uložit pokutu až 2.000.000 Kč.

Může mít porušení informační povinnosti vůči zaměstnancům vliv na platnost následných výpovědí? Zákoník práce v § 19 odst. 2 stanoví, že: „Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.“ Zatímco u povinností vůči Úřadu práce soudní judikatura postavila na jisto, že případné porušení těchto povinností nezpůsobuje neplatnost následných výpovědí,<sup>5</sup> u povinností vůči zaměstnancům a jejich zástupcům soudní praxe zatím chybí.

V odborné literatuře existují názory, že by nesplnění informační povinnosti vůči zaměstnancům ve lhůtě 30 dnů před podáním výpovědi skutečně mohlo způsobit neplatnost těchto výpovědí, neboť jde o závažné porušení zásady zákonné ochrany zaměstnance.<sup>6,7</sup> Ačkoliv se přikláníme spíše k variantě, že by případné porušení této povinnosti nemělo za následek neplatnost výpovědi, doporučujeme v praxi na toto potenciální riziko myslet a zákonné povinnosti dodržet.

### Povinnosti vůči Úřadu práce

Pokud jde o první informační povinnost vůči Úřadu práce o záměru hromadně propouštět, zákoník práce ani zákon o inspekci práce s jejím porušením nespojuje žádnou speciální sankci. V úvahu teoreticky připadá již zmíněná dvoumilionová sankce za obecný přestupek porušení povinnosti při skončení pracovního poměru podle § 25 zákona o inspekci práce.

Pokud jde o povinnost zaměstnavatele poskytnout Úřadu práce písemnou závěrečnou zprávu, zákoník práce stanoví, že pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve 30 dnů po doručení této zprávy Úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Pokud tedy zaměstnavatel nestihne doručit závěrečnou zprávu Úřadu práce včas, dojde k automatickému prodloužení pracovního poměru propouštěných zaměstnanců, čímž mohou značně narůst mzdové náklady zaměstnavatele. Případně obsahové nedostatky zprávy o hromadném propouštění však samy o sobě prodloužení výpovědní doby nezpůsobují.<sup>8</sup> I v případě poru-

šení této povinnosti může inspekce práce uložit zaměstnavateli pokutu až 2.000.000 Kč podle § 25 zákona o inspekci práce.

Jak již bylo zmíněno výše, podle soudní praxe Nejvyššího soudu nemá porušení povinností vůči Úřadu práce za následek neplatnost udělených výpovědí.<sup>9</sup>

### Praktické otázky související s hromadným propouštěním

V případě, že zaměstnavatel bude mít v úmyslu propouštět větší počet zaměstnanců, je vhodné si celý proces dobře načasovat. Aby se zaměstnavatel dostal do režimu hromadného propouštění, musí ke skončení pracovního poměru daného počtu zaměstnanců dojít v průběhu 30 po sobě následujících kalendářních dnů. Naopak, do režimu hromadného propouštění se nedostane, pokud mezi skončením dodrží alespoň 30 dnů. Tj. zaměstnavatel může část zaměstnanců propustit například k 30. 6. a část k 31. 7., aniž by se tyto skupiny počítaly; v takovém případě vznikne mezi daty skončení dostatečný časový odstup, který vyloučí aplikaci pravidel (a povinností) spojených s hromadným propouštěním.<sup>10</sup>

Zaměstnavatelé se zpravidla snaží ukončit pracovní poměry zaměstnanců dohodou, aby předešli možným budoucím sporům nebo aby se režimu hromadného propouštění zcela vyhnuli. Zaměstnanci však skončení dohodou odmítají například z důvodu obav o výši následné podpory v nezaměstnanosti. Podpora se totiž snižuje v případě, kdy uchazeč o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem.<sup>11</sup> Zaměstnanci se nicméně uvedeného v rámci hromadného propouštění obávat nemusí. Organizační důvody, na základě kterých dochází ke skončení pracovních poměrů hromadně propouštěných zaměstnanců, patří podle stanoviska Ministerstva práce a sociálních věcí mezi vážné důvody, pro které se ani v případě ukončení pracovního poměru dohodou podpora v nezaměstnanosti nesnižuje.<sup>12</sup>

### Závěr

Hromadné propouštění vyžaduje pečlivou přípravu a plánování. Zaměstnavatelé musí počítat s tím, že standardní proces ukončování pracovního poměru se v režimu hromadného propouštění prodlouží nejméně

o 30 dní. Jelikož v oblasti možných sankcí a důsledků porušení souvisejících povinností panuje celá řada otazníků, důrazně doporučujeme zákonné povinnosti řádně dodržet. ☺

Mgr. Lenka Drosková, partner

Mgr. Václav Bělohoubek, advokát

Mgr. Veronika Křižanová, advokátní koncipientka  
act Řanda Havel Legal advokátní kancelář s.r.o.



Řanda Havel Legal

## Poznámky:

- <sup>1</sup> Viz § 62 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („zákoník práce“).
- <sup>2</sup> K prokázání postačí standardní dodejka, doručenkka, či potvrzení o převzetí zprávy na podatelně úřadu.
- <sup>3</sup> JELÍNEK, Tomáš. § 62 [Pojem hromadného propouštění; vztah k odborům, radě zaměstnanců, zaměstnancům a úřadu práce]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 260, marg. č. 17.
- <sup>4</sup> Viz § 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů („zákon o inspekci práce“).
- <sup>5</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. října 2005, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005.
- <sup>6</sup> Tomšej, J. Hromadné propouštění v čase koronaviru, AUC Iuridica, 2021.
- <sup>7</sup> Zajíček, T. Hromadné propouštění – opravdu téměř bez rizika? Právní rozhledy, 2021, č. 15-16, s. 523-531.
- <sup>8</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. září 2008, sp. zn. 21 Cdo 3333/2007.
- <sup>9</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. října 2005, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005.
- <sup>10</sup> Naopak, kupříkladu při skončení části zaměstnanců k 31. 1. a části k 28. 2. již dostatečný časový odstup mezi daty skončení není, a tyto skupiny by se tak posuzovaly společně.
- <sup>11</sup> Viz § 50 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- <sup>12</sup> Viz <https://www.mpsv.cz/-/4651-5056-415-2011-nova-pravni-uprava-zakona-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti>.