

accace

News Flash

28. dubna 2020



**Otazníky kolem hromadného
propouštění**

Otazníky kolem hromadného propouštění

V první fázi koronavirové krize řešili zaměstnavatelé zejména otázky, jak mohou zkrátit pracovní dobu zaměstnanců a ušetřit tak mzdové náklady v situaci, kdy pro zaměstnance nemají v důsledku mimořádných opatření dostatek práce. Pro tyto případy přispěchal stát s cíleným programem na podporu zaměstnanosti Antivirus, který jsme podrobně popsali [v tomto článku](#). Jelikož je však státní podpora velmi krátkodobá (program Antivirus platí nyní po prodloužení vládou do 31. 5. 2020), nevztahuje se na všechny podniky a ostatní podpora se jeví velmi omezená či neefektivní, začínají se množit dotazy na možné propouštění zaměstnanců.

Pokud zaměstnavatelům nezbyde jiná možnost než část zaměstnanců z důvodu ekonomických potíží propustit, musejí si ohlídat, zda nespádají do režimu tzv. hromadného propouštění, neboť **nedodržení zákonného postupu by mělo zásadní vliv na běh výpovědní doby**.

Spadám do kategorie hromadného propouštění?

Pro zodpovězení této otázky je podstatný počet propouštěných zaměstnanců, důvody rozvázání pracovního poměru, a rovněž časový plán.

Hromadné propouštění se vztahuje pouze na ukončení pracovních poměrů (ať výpovědí či dohodou) z tzv. **organizačních důvodů**, tedy pro (i) zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, (ii) přemístění zaměstnavatele nebo jeho části a (iii) nadbytečnost zaměstnance v důsledku organizačních opatření (tedy dle § 52 písm. a), b) a c) zákoníku práce).

Hromadné propouštění se týká pouze zaměstnavatelů, kteří **zaměstnávají alespoň 20 zaměstnanců**, pokud:

- zaměstnavatel s 20-100 zaměstnanci: ukončí pracovní poměr nejméně **10 zaměstnanců**,
- zaměstnavatel s 101-300 zaměstnanci: ukončí pracovní poměr nejméně **10 % zaměstnanců**,
- zaměstnavatel s 301 a více zaměstnanci: ukončí pracovní poměr nejméně **30 zaměstnanců**.

Počet je posuzován za období **30 kalendářních dnů po sobě jdoucích** a rozhodující je (předpokládaný) okamžik ukončení pracovního poměru, nikoli uskutečnění úkonu k němu směřujícího (nikoli tedy např. předání výpovědi).

Aby šlo o hromadné propouštění, musí být pracovní poměry ukončovány v zásadě výpověďmi, nicméně **postačí alespoň 5 výpovědí** a do celkového počtu se **započítávají i dohody o rozvázání pracovního poměru** uzavřené v daném časovém období z týchž důvodů. Jelikož je posuzován skutečný důvod rozvázání pracovního poměru, nezachrání zaměstnavatele neuvedení důvodů v dohodě.

Zaměstnavatel je pro účely hromadného propouštění považován vždy za jeden celek, tj. jeden subjekt (s jedním IČ), a to nejen co do celkového počtu zaměstnanců, ale i co se týká počtu propouštěných zaměstnanců; pobočky či provozovny se tedy pro naplnění uvedených kvót neposuzují zvlášť.

Potřebuji zvláštní znění výpovědi nebo dohody o rozvázání pracovního poměru?

Nikoli, můžete použít své standardní vzory. Skutečnost, že se jedná o hromadné propouštění, v těchto dokumentech uvedena být nemusí a ani v praxi nebývá.

Zaměstnancům náleží s ohledem na důvody ukončení pracovního poměru **vždy odstupné**, a to ve výši 1-3 násobku průměrného výdělku v závislosti na délce trvání pracovního poměru, nebylo-li sjednáno či jinak zakotveno odstupné vyšší.

V čem tedy spočívají rizika hromadného propouštění?

Zákoník práce zaměstnavateli ukládá splnění informační (příp. projednací) povinnosti, a to jak vůči zaměstnancům, případně jejich zástupcům, tak i vůči Úřadu práce. Za nesplnění těchto povinností může být zaměstnavatel sankcionován pokutou ve správním řízení. Nejzávažnějším následkem však je, že není-li splněna informační povinnost vůči Úřadu práce, výpovědní doba se prodlužuje a pracovní poměr zaměstnance nemusí skončit.

Jak mám postupovat vůči zaměstnancům?

Vůči zaměstnancům je zákonem nařízena tzv. projednací povinnost. Ta znamená, že zaměstnavatel musí zaměstnance nejméně s **30denním předstihem** před předáváním výpovědí, informovat o svém záměru, a následně i o jeho důvodech, počtu dotčených zaměstnanců i časovém rámci (přičemž není vyloučeno, aby tyto povinnosti byly splněny současně, tj. v jednom kroku). Musí také zahájit **povinné jednání se zaměstnanci, jehož předmětem bude bližší osvětlení důvodů** propouštění a prověření možností, zda by bylo možné hromadnému propouštění předejít (např. snížením pracovních úvazků, rekvalifikací zaměstnanců, převedením na jinou práci či na jiné pracoviště), popř. snížit počet propouštěných zaměstnanců, nebo zmírnit negativní důsledky propouštění pro zaměstnance.

Tuto povinnost musí zaměstnavatel splnit vůči odborové organizaci a/nebo radě zaměstnanců (pokud u něj působí), popř. vůči jednotlivým (dotčeným) zaměstnancům. Z praktických důvodů bývá obvykle lepší informovat o záměru obecně všechny zaměstnance než cíleně dotčené zaměstnance.

Z logiky věci a účelu projednací povinnosti vyplývá, že i tato jednání by měla být realizována před vyslovením výpovědí jednotlivým zaměstnancům. Doporučujeme zahájit jednání ihned po splnění informačních povinností.

Závěrem je nutno konstatovat, že zaměstnanci, případně jejich zástupci nemají dostatečné kompetence k tomu, aby hromadnému propouštění zabránili.

Jak mám splnit informační povinnost vůči Úřadu práce?

Vůči Úřadu práce stanoví ZP v souvislosti s hromadným propouštěním dvojí informační povinnost, a to (1) informační povinnosti **o záměru** a (2) informační povinnosti **o výsledcích jednání** se zaměstnanci či jejich zástupci.

Informační povinnost o záměru hromadného propouštění

Současně s písemnou informací o záměru hromadného propouštění zaslanou zaměstnancům či jejich zástupcům by měl zaměstnavatel obdobnou zprávu písemně zaslat rovněž na příslušný Úřad práce. Zákoník práce přitom stanoví širší požadavky na obsah takové informace, jelikož tato musí popisovat také (i) hlediska, podle kterých budou vybráni propouštěni zaměstnanci, a (ii) informaci o zahájení jednání se zaměstnanci či jejich zástupci. Písemnou informaci na Úřad práce je zaměstnavatel povinen předložit i zaměstnancům.

Zákon zde nestanoví žádnou lhůtu, do kdy musí být tato informační povinnost splněna. Z textu příslušného ustanovení vyplývá, že by se tak mělo stát po zahájení, avšak před ukončením projednání hromadného

propouštění se zaměstnanci či jejich zástupci. S ohledem na judikaturu Evropského soudního dvora doporučujeme splnit tuto povinnost současně s informační povinností o záměru adresovanou zaměstnancům či jejich zástupcům.

Informační povinnost o výsledcích jednání s radou zaměstnanců

Po skončení jednání se zaměstnanci či jejich zástupci musí zaměstnavatel doručit příslušnému Úřadu práce písemnou zprávu, která bude obsahovat informace: (i) že zaměstnavatel rozhodl o hromadném propouštění, (ii) jaký je výsledek jednání se zaměstnanci, (iii) jaký je počet a profesní složení všech zaměstnanců, (iv) jaký je počet a profesní složení propouštěných zaměstnanců.

Písemné vyhotovení této zprávy musí být rovněž kromě Úřadu práce doručeno i zástupci zaměstnanců, popř. jednotlivým zaměstnancům. Rovněž jim musí být sdělen termín doručení této zprávy Úřadu práce.

Splnění této informační povinnosti má pro hromadné propouštění značný význam, jelikož **pracovní poměry jednotlivých zaměstnanců neskončí dříve, než uplynutím 30 dnů ode dne splnění této povinnosti**. Dokud není tato povinnost splněna, prodlužuje se tedy výpovědní doba. Zaměstnanec sice může prohlásit, že na tomto prodloužení netrvá, to však záleží čistě na vůli každého zaměstnance. Doporučujeme proto tuto povinnost splnit zásadně ke konci prvního měsíce běhu výpovědní doby jednotlivých zaměstnanců. Zaměstnavatel nese důkazní břemeno, že tuto zprávu Úřadu práce včas doručil, je tedy vhodné zvolit formu osobního doručení do podatelny příslušného úřadu, případně doporučené doručení s dodejkou.

Vůči jaké pobočce Úřadu práce mám informační povinnosti splnit?

Zaměstnavatel je povinen splnit informační povinnost vůči krajské pobočce Úřadu práce **místně příslušné dle místa činnosti zaměstnavatele**. Má-li zaměstnavatel více poboček či provozoven v různých krajích České republiky, musí tuto povinnost splnit **vůči všem** místně příslušným pobočkám Úřadu práce, samozřejmě za předpokladu, že se těchto provozoven týká hromadné propouštění.

Proč se obrátit na Accace?

- Poradíme vám s posouzením, zda se na vás vztahuje režim hromadného propouštění.
- Dle možností a vašeho zájmu nastavíme časový plán ukončování pracovních poměrů tak, aby se o hromadné propouštění nejednalo.
- Výpovědi či dohody připravíme tak, aby odpovídaly požadavkům zákoníku práce a nehrozila jejich neplatnost.
- Zkonzultujeme s vámi specifika vašeho provozu, celý proces mu co nejlépe přizpůsobíme a optimálně časově naplánujeme.
- Připravíme také dokumenty směřující ke splnění informační povinnosti vůči zaměstnancům, popř. se můžeme rovněž účastnit předpokládaných jednání se zaměstnanci či jejich zástupci.
- Poskytneme vám součinnost při přípravě dopisů a vyplnění potřebných formulářů na Úřad práce.
- Nabízíme vám průběžné poradenství při vzniku jakýchkoli nejasností či komplikací.

Upozornění

Vezměte prosím na vědomí, že současné vydání newsletteru bylo připraveno pro obecnou orientaci v dané problematice a nenahrazuje vlastní odborné poradenství poskytnuté ve vztahu ke konkrétní situaci. Z důvodu průběžných změn v legislativní oblasti mohou být některé informace po zveřejnění v newsletteru předmětem dalšího vývoje a změn. Za tyto změny nenese společnost Accace odpovědnost a nezodpovídá tedy ani za možné vzniklé škody a možná rizika vyvolaná změnou stávající legislativy.

Chcete dostávat náš newsletter pravidelně?

**Přihlaste se
k odběru novinek!**

Kontakt

Andrea Drhová

Senior Associate

Email: andrea.drhova@accace.com

Tel: +420 222 753 480



O Accace

Společnost Accace byla založena v roce 2006 v regionu střední a východní Evropy a brzy se etablovala mezi přední lokální poradenské a outsourcingové společnosti. Máme bohaté zkušenosti s řešeními pro firmy různých velikostí, od malých podniků až po velké korporace. Zaštitujeme projekty napříč několika státy a komplexní služby poskytujeme více než 2 000 zákazníkům.

Celosvětově působí Accace pod značkou Accace Circle, což je obchodní uskupení poboček Accace a našich spolehlivých partnerů. Nabízíme stejně kvalitní služby a efektivní procesy pod jednotným řízením a prostřednictvím sdílené online platformy.

Pro více informací prosím navštivte www.accace.cz.

