



# Dejte si pozor na důvod výpovědi

Neopoznost může propouštěné lidi připravit o odstupné: ve výpovědi i dohodě musí být příčinou odchodu organizační důvody

TOMÁŠ NAHOJIL

**P**ropouštěti zaměstnanec se kvůli dopadům koronakrizy chystají už české firmy. Letiště Praha chce od května začít rozvádět výpovědi až 450 lidem. Propouštěti chce i výrobce outdoorového oblečení Hudysport. Zaměstnavatelé se tak snaží ošetřit náklady. Rozvádění výpovědí ve velkém má ovšem jasná dvě pravidla.

**Hromadné propouštění**  
Pokud zaměstnavatel z organizačních důvodů ukončí pracovní poměr s větším počtem zaměstnanců během třiceti po sobě jdoucích dnů, jde z pohledu českého práva o hromadné propouštění.

Všechny tyto tři podmínky – tedy důvod výpovědi, počet zaměstnanců a časové období – musí být splněny společně. Pokud jedna z nich chybí, o hromadné propouštění nejde.

Na rozdíl od individuálních výpovědí má hromadné propouštění specifická pravidla a zaměstnavatelé by je měli dodržet. „Nicméně jen proto, že firma některou povinnost při hromadném propouštění nedodrží, třeba že svůj záměr masové propouštění předem neoznámí úřadu práce, ještě sama o sobě nepříspěje na újmu zaměstnanců,“ upozorňuje specialista na pracovní právo a autor komentáře k zákoníku práce Tomáš Nahojil.

Práve předání úřadu práce i odboru se hromadné propouštění liší od individuálních výpovědí. Než zaměstnavatel masové propouštění spustí, musí to aspoň 30 dní před první výpovědí oznámit úřadu práce a také projednat s odbory, které u něj existují. Účelem předání je poskytnout se na něž s odbory řešení, jímž by šlo hromadnému propouštění předejít nebo ho modifikovat. Zaměstnavatel pak úřad práce informuje,



Masové náklady představují pro firmy v době, kdy přicházejí o zakázky, natolik velké výdaje, že lidem představují hromadné výpovědi. Propouštěním většího počtu pracovníků mohou ublížit peníze investované do inovací a konkurenčnosti. O soudu práci přišel roku 1933 za hospodářské krize i lidé v New Yorku. Fotografie je zachycení předtím než začne. FOTO: DTK

jak se s odbory dohodl. Jestliže odbory ve firmě nepůsobí, musí její vedení jednat přímo s jednotlivými zaměstnanci.

**Jen pro firmy nad 20 lidí**  
První podmínkou pro masové propouštění je velikost zaměstnavatele. O hromadné propouštění se jedná, až je-li lidí propouštěných z hlavního pracovního poměru určitý počet. Ten se odvíjí od velikosti firmy. U menších společností zaměstnávajících do 20 pracovníků k hromadnému propouštění nedochází a pracovní

poměry se v nich ukončují individuálně.  
„Aby šlo o hromadné propouštění, musí pracovní poměr skončit alespoň 10 lidí ve firmě s 20 až 100 pracovníky nebo 10 procent zaměstnanců ve společnosti se 101 až 300 pracovníky nebo nejméně 30 lidí u zaměstnavatele s více než 300 zaměstnanci,“ vysvětluje advokát Tomáš Bělina.

Do tohoto počtu se zahrnují i ti, s nimiž se zaměstnavatel na skončení poměru dohodne. Pro některé pracovníky, kteří již sehnali

jiné zaměstnání anebo se po propouštění rozhodli podnikat, může být dosažení dohody o skončení pracovního poměru výhodné. Mohou třeba od zaměstnavatele odejít dříve než až po výpovědní lhůtě. „Ta je standardně dvouměsíční,“ dodává Bělina.

Pracovník se také v dohodě může se zaměstnavatelem dohodnout na vyšším odstupném než ten s výpovědí.

**Lidé musí číst, co podepisují**  
Při uzavírání takové dohody by si ale zaměstnanci měli dát pozor,

aby v ní bylo uvedeno, že s nimi firma skončila pracovní poměr z organizačních důvodů. Pokud by to v dohodě nebylo výslovně napsáno, připraví by se tím o odstupné.

Výše odstupného při hromadném propouštění závisí na délce trvání pracovního poměru. Čím déle zaměstnanec ve firmě pracoval, tím vyšší odstupné od ní získá. Nejvíce může na odstupném získat trojnásobek svého průměrného výdělku, pokud u ní pracoval aspoň dva roky,“ upřesňuje Bělina.

Důvodem ke skončení pracovního poměru při hromadném propouštění mohou být pouze tak zvané organizační důvody.

„Tyto důvody taxativně stanoví zákoník práce. O hromadné propouštění se při splnění dalších podmínek, jedná, jen když je zaměstnavatel rozvádí výpovědi proto, že se celý podnik či jeho část roší nebo přemísťuje nebo pokud se zaměstnanci stali nadbytečnými,“ dodává Bělina.

Nadbytečnost pracovníků přitom musí zaměstnavatelé přezkoumatelně odvodit.

## KRÁTCE Z JUSTICE



**Znovuotevření trestního případu** zkomplikoval minulý týden lobbištví Romanu Janouškovi Ústavní soud. Přesvědče loz v říjnu rozhodl jeho třicetiletý senát náležen vypracováním soudcem Raťovským Suchánkem, že znalecké posouzení vyloučené po skončení procesu lze pokládat za nové skutečnosti postávající k jeho obnově, plnění Ústavního soudu bytí opačného názoru. Posuzovale obotlivý případ rozhodovány soudcem Vojtěchem Šimčichem, který se chtěl od ložského Suchánkova názoru odlišit. Soudci na plénu rozhodli, že posouzení vypracované po skončení trestních případů k jejich obnově nepostačují. Právní městský soud se má obnovou Janouškova případu zabývat 20. května. Podle zvláštního expertu by se však nyní měl řídit plněním stanovisek.

**Česká advokátní komora** nevykonnává při kárném stíhání advokáti státní správu, a proto, po ní kárné stíhání advokát nemůže předložit návrhu škodu podle Odsouzení občana §. 82/1998 Sb. Rozhodl tak Ústavní soud, když odmítl stížnost advokáta Jiřího Orsly.

**Exmistr kultury a bývalý šéf** Ústavu pro studium totalitních režimů Daniel Herman musí Ústavu zaplatit 94 850 korun za advokátské, jež si profl Hermanovi našel ve sporu o jeho výpověď. Podle Ústavního soudu by to bylo oprávněné, že Ústav nezastupoval interní právník. Pokud by totiž Herman vyhrál a do Ústavu se vrátil, měl by ošle soudu tento zaměstnanec nést případné následky.

**Odepřít cestujícím nastoupit do letadla** jen proto, že se neprozkáží příslušnými cestovními doklady, je ještě samo o sobě nezabývá ochrány podle evropského nařízení o náhradách

a pomoci v letecké dopravě. Rozhodl tak Soudní dvůr EU v případě Kačazka, který dthel v roce 2015 odletěl s rumunskými aerolinkami Blue Air z kyprské Larnaky do Bukurešti, aniž se při odhání prokázal rumunským vízem.

# Pravidla propouštění ve velkém

**Některé podniky přistupují v důsledku koronakrizy k hromadnému propouštění. Zaměstnanci se mohou bránit u soudu nebo inspektorátu práce.**



NATAŠA RANDLOVÁ advokátka

**P**rotože zaměstnavatel při hromadném propouštění rozvádí v krátké době výpovědi více zaměstnancům, stanoví zákoník práce pro tento způsob ukončování pracovních poměrů určité podmínky. Čímž propouštěné zaměstnance chrání.  
Na rozdíl od individuálních výpovědí jednemu člověku mají hromadné propouštění zaměstnanci právo, aby je firma prostřednictvím odboru či rady zaměstnanců (anebo přímo, pokud jde zástupci zaměstnanců nepůsobí) o svém záměru začít hromadné propouštěti předem písemně informovala. Tento záměr jim musí sdělit aspoň 30 dní před předáním výpovědi prvnímu zaměstnanci.  
V této informaci musí být uvedeny důvody a termíny hromadné

ho propouštění, celkový počet zaměstnanců z nich počet těch hromadné propouštěných, a to včetně hledisek pro jejich výběr. A konečně i informace o odstupném a dalších právech.

Zaměstnanci mají právo, aby s nimi zaměstnavatel odbory hromadného propouštění projednal. Účelem je dosáhnout shody na opatřeních ke snížení hromadného propouštění. Anebo alespoň zmírnit jeho nepříznivé důsledky. Právo je však bezplatné v tom, že když tyto shody nebudou dosaženy, firma to v hromadném propouštění nezabráni.

O propouštění většího počtu svých pracovníků musí podnik informovat Úřad práce a kopii této informace předložit zaměstnancům. Úřadu práce předkládá i zápisnou zprávu o výsledcích jednání svého záměru hromadné propouštění a o rozhodnutí, zda k němu nakonec přistoupí.

**Jen pro větší zaměstnavatele**  
Aby se jednalo o hromadné propouštění, musí počet propouštěných zaměstnanců, do něž se počítávají jen zaměstnanci s pracovními smlouvami, nikoliv tzv. dohodáři, překročit zákonem stanovenou hranici. Ta se odvíjí od velikosti zaměstnavatele. K hromadnému propouštění proto nedochází u malých firem, kde na hlavní pracovní poměr

**Zaměstnanec má až do skončení pracovního poměru právo na mzdu a při nepřidělování práce má nárok na její náhradu**

práce méně než dvacet zaměstnanců.

Do počtu relevantních pro hromadné propouštění se zahrnují pouze zaměstnanci, s nimiž je pracovní poměr rozvažován výpovědí ze strany zaměstnavatele z takzvaných organizačních důvodů. Těmito důvody může být zrušení či přemísťování zaměstnavatele nebo jeho částí anebo nadbytečnost zaměstnanců v důsledku organizačních změn. Skončí-li takto firma pracovní poměr s alespoň pěti zaměstnanci, týká se hromadné propouštění i těch, kteří z týchž důvodů skončili svůj pracovní poměr s firmou dohodou. Naplnění všech těchto předpokladů Úřad práce zjišťuje

v období třiceti po sobě jdoucích kalendářních dnů.

**Na co je třeba si dát pozor**  
Zaměstnanec musí dodržet požadavky na podání výpovědi ve vztahu k jednotlivcům. Zaměstnanec nelze například hromadně propustit v takzvaných ochranných dobe (zejména během pracovní neschoposti, při ošetřování členů rodiny, v těhotenství a po dobu mateřské a rodičovské dovolené). To ale většinou neplatí, pokud se zaměstnavatel ruší či přemísťuje.

Zaměstnanec má až do skončení pracovního poměru právo na mzdu a při nepřidělování práce na její náhradu. Hromadné propouštění pracovníků náleží odstupné. Jeho výše závisí na délce trvání pracovního poměru a pohybuje se mezi jedním a třemi příslušnými měsíčními výdělky.

Pokud zaměstnanec nenastupuje ihned do nové práce, měl by zvažovat možnost přemísťování pracovního poměru, možnost účastnit se rekvalifikačního a hlavně zdravotního pojištění na náklady státu.

Proti porušení svých práv se zaměstnanci mohou bránit u soudu nebo příslušného inspektorátu práce.

Autorka se věnuje pracovnímu právu. Těto byl redaktér upravena.