



ZRUŠENÍ PROVOZOVNY A NÁVOD, JAK POSTUPOVAT PŘI „HROMADNÉM PROPOUŠTĚNÍ“

Ne vždy je podnikání zejména s přihlédnutím k velmi složité době způsobené opatřeními orgánů veřejné správy proti šíření koronavirové infekce COVID-19 zalité sluncem. Ekonomická situace či jiné faktory čas od času donutí podnikatele k rozhodnutí vedoucímu k ukončení nebo omezení podnikání, kdy je s takovými kroky často spojeno i uzavření provozovny. To má pochopitelně vliv i na všechny zaměstnance, kteří v uzavíraných provozech v základním pracovněprávním vztahu zajišťovali činnosti podnikatele.

Zaměstnavatel samozřejmě v těchto případech postrádá jakýkoliv ekonomický důvod takové zaměstnance zaměstnávat, kdy zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), pro tyto případy umožňuje takovému zaměstnavateli s těmito zaměstnanci **rozházet pracovní poměr výpovědí danou z organizačních důvodů** uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.¹⁾

Tento článek se zabývá jedním z pracovněprávních aspektů souvisejících s uzavřením provozoven, a to pracovněprávním institutem tzv. **hromadného propouštění**. Zejména v dnešní době je bohužel uzavírání provozu častým jevem, a je proto více než kdy jindy žádoucí si základní podmínky postupu při hromadném propouštění shrnout, aby zaměstnavatelé provedli zaměstnance tímto procesem co nejméně bolestně a zároveň dodrželi všechny své zákonné povinnosti.

Jak vyplývá z výše uvedeného, s uzavíráním provozoven je **zpravidla spojena potřeba a de facto nutnost zaměstnavatele rozházet pracovní poměr z organizačních důvodů s více zaměstnanci najednou nebo v krátkém časovém horizontu**. V kostce se pro zaměstnavatele stávají nadbytečnými všichni zaměstnanci, pro které zaměstnavatel nemá v důsledku uzavření provozovny plné využití s ohledem na druh práce sjednaný v pracovní smlouvě a sjednaný rozsah pracovní doby (úvazek) s tím, že konkrétní výpovědní důvod (jak bude uvedeno dále) vyplývá z povahy a rozsahu takového organizačního opatření.

Je-li takto rozvažován pracovní poměr s vyšším počtem zaměstnanců z organizačních důvodů, **aktivuje se vedle dalších povinností s tím souvisejících i právní úprava**

¹⁾ Nejčastěji půjde v praxi o písm. a) nebo c), neboť půjde o rušení (části) zaměstnavatele nebo jiné organizační změny. Písm. b), tedy přemístění (části) zaměstnavatele v této souvislosti až tak časté nebývá.

hromadného propouštění. Jejím cílem je omezit negativní dopady spojené s tím, kdy o práci přichází více lidí najednou. Především se tato úprava snaží těmto dopadům předcházet nebo je alespoň minimalizovat (např. snížením počtu rušených pracovních míst), a zároveň připravuje pracovní trh a příslušné správní orgány odpovědné za úsek zaměstnanosti na „příval“ nezaměstnané pracovní síly v určité lokalitě. Snaha omezit tyto nepříznivé vlivy na trhu práce je přitom i cílem Evropské unie, když právní úprava hromadného propouštění v zákoníku práce je **transpozicí příslušné směrnice**, jež si klade za cíl harmonizovat příslušnou právní úpravu mezi všemi členskými státy.²⁾

KDY SE JEDNÁ O HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ

Zda zaměstnavateli vznikají povinnosti vyplývající z právní úpravy hromadného propouštění, vyplývá z § 62 odst. 1 zákoníku práce. O hromadné propouštění se jedná tehdy, pokud na základě **výpovědí** daných zaměstnavatelem **z organizačních důvodů** podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce skončí v období 30 kalendářních dnů pracovní poměr alespoň:

- **10 zaměstnancům** u zaměstnavatele zaměstnávajícího **od 20 do 100 zaměstnanců**, nebo
- **10 % z celkového počtu zaměstnanců** u zaměstnavatele zaměstnávajícího **od 101 do 300 zaměstnanců**, nebo
- **30 zaměstnancům** u zaměstnavatele zaměstnávajícího **více než 300 zaměstnanců**.

Do tohoto počtu se dále započítávají i zaměstnanci, jejichž pracovní poměr skončil z týchž důvodů **dohodou** o rozvázání pracovního poměru.³⁾ Je tomu tak ovšem pouze za předpokladu, že alespoň 5 zaměstnancům byla z týchž důvodů dána výpověď. **Zaměstnavatel se tak může zcela vyhnout povinností vyplývajícím z právní úpravy hromadného propouštění, pokud se mu podaří na místo výpovědi u většiny zaměstnanců vyjednat dohodu o rozvázání pracovního poměru z týchž důvodů** tak, že výpověď dá maximálně 4 dalším zaměstnancům v daném období.

Nabízí se samozřejmě otázka, zda je tento přístup právní úpravy vhodný za situace, kdy je zrušení provozovny jakožto důvod rozvázání pracovního poměru prakticky nezpochybnitelný, což může velkou část zaměstnanců přimět k tomu, aby přistoupili na rozvázání pracovního poměru dohodou. I když se toto zaměstnavateli podaří, měl by přesto podle názoru autora usilovat o co nejmenší dopad na trh práce, a i tak jednat se zaměstnanci nebo jejich zástupci o zachování pracovních míst, protože s tím **související vlivy negativně ovlivňující pracovní trh samozřejmě působí stejně**. Z výše uvedeného rovněž vyplývá, že hromadné propouštění se netýká zaměstnavatelů s méně než 20 zaměstnanci.

Režim hromadného propouštění **nepředstavuje samostatný důvod rozvázání pracovního poměru**. Jde tedy pouze o zvýšený formalizovaný proces v případě, že zaměstnavatel rozvazuje pracovní poměr výpovědí (nebo v uvedených případech dohodou) z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce s „kvalifikovaným“ počtem zaměstnanců v rámci daného období. Shodné jsou i další procedury rozvazování pracovního poměru výpovědí – např. povinnost doručit výpověď jako důležitou pracovněprávní písemnost⁴⁾,

²⁾ Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

³⁾ Viz § 49 zákoníku práce.

⁴⁾ Srov. § 334 a násl. zákoníku práce. I v rámci hromadného propouštění je tedy potřeba trvat (nejde-li o zvláštní případy elektronického doručování) na doručení originálu výpovědi opatřeného vlastnoručním podpisem osoby zaměstnavatele nebo osoby oprávněné jednat za zaměstnavatele a preferovat osobní doručení na pracovišti před přistoupením na doručování dalšími způsoby uvedenými v § 334 odst. 2 zákoníku práce.

povinnost vymezit skutkově důvod výpovědi⁵⁾ apod. Při splnění těchto podmínek **jde tedy o proces „navíc“, a nikoliv o zvláštní způsob, který je předepsán k tomu, aby mohly pracovní poměry skončit** – s výjimkou týkající se dne skončení pracovního poměru při nedodržení příslušných povinností, o čemž tento článek dále rovněž pojednává.

Zaměstnavatel má přitom některé povinnosti související s hromadným propouštěním dříve, než k doručení výpovědi vůbec dojde. **Zaměstnavatel si proto musí zvážit předem, kolik výpovědí hodlá doručit, a podle tohoto případně přistoupit k projednání ve smyslu § 62 odst. 2 zákoníku práce.** Pokud nejsou výpovědi předem projednány, a zaměstnavatel se s ohledem na jejich počet ocitne v režimu hromadného propouštění, už tím porušil minimálně tuto svou povinnost, což právní úprava spojuje s dále popsány negativními následky. Při rušení provozoven by tedy měl zaměstnavatel v tomto směru myslet „do budoucna“, aby nebyl nepřijemně překvapen, protože po dání výpovědí tyto povinnosti „zpětně“ splnit nelze.

Podle výše citované směrnice je **pro stanovení počtu propouštěných zaměstnanců** (a tím i rozhodnutí, zda na ně dopadá právní úprava hromadného propouštění) **rozhodující den „propouštění“**. Jde tedy lidově řečeno o den, kdy zaměstnanec „dostal“ výpověď s tím, že už nezáleží na tom, kdy pracovní poměr přesně skončí. Český zákonodárce ovšem vlivem ne zcela dokonalé transpozice této směrnice hovoří o „skončení pracovního poměru“, a porovnávají se pro tyto účely dny, kdy pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby.

Mohou tedy nastávat situace, kdy se zaměstnavatel může z režimu hromadného propouštění dostat i tím, že např. polovině zaměstnanců předá výpovědi na konci prosince a polovině na začátku ledna, což odporuje účelu dané směrnice. První skupině přitom pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby dne 28. či 29. února a druhé skupině dne 31. března. **Jde o období delší než 30 kalendářních dnů, a právní úprava tedy dává zaměstnavateli prostor skupiny propouštěných zaměstnanců účelově „rozdělovat“**. Protože směrnice zásadně nemají v národním právu přímý účinek, prosadí se podle názoru autora úprava česká a zaměstnavatelé i správní orgány (zejména příslušné krajské pobočky Úřadu práce) by měli postupovat podle české právní úpravy. Zaměstnavatel v takovém případě na druhou stranu riskuje, že u některých zaměstnanců může vlivem ochranné doby (např. dočasné pracovní neschopnosti nebo ošetřování člena rodiny) dojít k prodloužení výpovědní doby, čímž pracovní poměr skončí později a zaměstnanec se dostane do onoho 30denního období relevantního pro posouzení, zda jde o režim dočasného propouštění.

Spadne-li zaměstnavatel do režimu hromadného propouštění, týkají se jej větší administrativní povinnosti, které lze v kostce shrnout následovně:

- **nejméně 30 dnů před dáním výpovědi informovat zaměstnance nebo jejich zástupce o záměru hromadně propouštět,**
- **informovat krajskou pobočku Úřadu práce ohledně průběhu procesu hromadného propouštění písemnými zprávami.**

Všechny tyto informace musí být zaslány **písemně** – tuto formu předepisuje již zmíněná směrnice a zákoník práce tuto úpravu reflektuje s tím, že účelem je podle názoru autora **ochrana všech účastníků procesu hromadného propouštění s ohledem na větší průkaznost písemné formy**. Ústní forma (zejména v případě finální zprávy na Úřad práce zasílané podle § 62 odst. 5 zákoníku práce) by znamenala **právní nejistotu zaměstnanců i zaměstnavatele**, a to zejména z hlediska data skončení pracovního

⁵⁾ I v této výpovědi je tedy nutno vymezit, proč místo zaměstnance zaniká a z jakého důvodu – tj. i když jde o hromadné propouštění, měla by výpověď obsahovat informaci o tom, jaký provoz se ruší, a proč je v návaznosti na to zaměstnanec propouštěn. V opačném případě riskuje zaměstnavatel neplatnost výpovědi pro nedostatečné vymezení výpovědního důvodu, které se může zaměstnanec ve smyslu § 72 zákoníku práce dovolat před soudem bez ohledu na to, zda je propouštěn v rámci hromadného propouštění.

poměru. Nepůsobí-li u zaměstnavatele žádný zástupce zaměstnanců (odborová organizace nebo rada zaměstnanců), je zaměstnavatel povinen tyto povinnosti plnit vůči jednotlivým zaměstnancům.

V rámci hromadného propouštění se zejména větší zaměstnavatelé mohou setkat s působením více odborových organizací (což je v praxi poměrně běžné a předpokládané § 24 odst. 2 zákoníku práce). V takovém případě je zaměstnavatel povinen projednat a informovat o hromadném propouštění zvlášť každou jednotlivou odborovou organizaci. V tomto světle je nutno příslušnou úpravu vnímat tak, že **informace a kopii finální zprávy na Úřad práce** by měl zaměstnavatel zaslat **všem odborovým organizacím**, které u zaměstnavatele řádně oznámily jejich působení⁶⁾, a to s ohledem na právo zaměstnance se odborově organizovat podle svého uvážení pod odborovou organizací, již si zvolí.

Právní úprava hromadného propouštění by neměla být vykládána samoučelně. Zaměstnavatel by tedy v ideálním světě neměl přistupovat k těmto povinnostem tak, že si je „odbyde“, ale naopak co nejlépe a v potřebném detailu s hromadně propouštěnými zaměstnanci situaci projednat. Zejména u velkých závodů nemusí mít zaměstnavatel dostatečný kontakt s každodenním pracovním životem zaměstnanců, protože zaměstnanci budou zpravidla v těchto otázkách komunikovat s odborovými zástupci namísto toho, aby se na zaměstnavatele obrátili napřímo.

Odboroví nebo další zástupci tedy mohou v návaznosti na projednání **zaměstnavateli navrhnout, jak dopad hromadného propouštění omezit a vypořádat se s ním co nejcitlivějším způsobem**. Protože zaměstnavatel v rámci hromadného propouštění bude sledovat zejména **ekonomické dopady** svého rozhodnutí (tj. propustit zaměstnance, které již nepotřebuje), ze strany zaměstnanců mohou být vůči zaměstnavateli vznášeny **otázky sociálního charakteru**, např. aby zaměstnavatel v rámci hromadného propouštění nepropustil více lidí z jedné rodiny (pokud to povaha organizační změny samozřejmě umožňuje) apod. Zjednodušeně řečeno by v rámci tohoto projednání měly **být skloubeny ekonomické, sociální i další aspekty hromadného propouštění tak**, aby negativní dopad na trh práce a na život zaměstnanců byl co nejmenší při zachování zcela nutného ekonomického cíle zvo- leného organizačního opatření.

Vůči Úřadu práce má toto informování již výše naznačený účel. Čím více lidí je propouštěno, tak tím menší je pravděpodobnost, že se podaří všem dotčeným zaměstnancům najít si do skončení pracovního poměru náhradní zaměstnání. Zejména v případě dlouhodobých pracovních poměrů se zpravidla hromadně propouštění **neobejdou bez rekvalifikačních kurzů a další asistence ze strany Úřadu práce**. Příslušná krajská pobočka Úřadu práce se tedy může v návaznosti na oznámený záměr zaměstnavatele hromadně propouštět připravit na **zesílený nápor uchazečů o zaměstnání**, a zároveň získat představu o jejich kvalifikaci, pracovních zkušenostech či schopnostech tak, aby se co nejvíce dotčených zaměstnanců mohlo co nejrychleji navrátit do pracovního procesu.

Na druhou stranu je potřeba dodat, že výše uvedené cíle jsou do velké míry závislé na ochotě zaměstnavatele (a koneckonců zaměstnanců či jejich zástupců) spolupracovat. Přistoupí-li tedy zaměstnavatel k výše uvedeným povinnostem jako k administrativní překážce, **je tím prakticky nepostižitelný, pokud řádně zajistí samotné rozvázání pracovních poměrů**. Základní ochrana zaměstnance je navázána na zaslání finální zprávy na příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce podle § 62 odst. 5 zákoníku práce. Pokud toto zaměstnavatel splní, žádné přímé právo zaměstnanci z rozebírané právní úpravy nevzniká.

⁶⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. srpna 2019, sp. zn. 21 Cdo 641/2018-II., podle kterého je každá odborová organizace, jež zamýšlí působit u zaměstnavatele, povinna prokázat zaměstnavateli, že alespoň tři její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, a zároveň řádně oznámit, jak a prostřednictvím koho bude odborová organizace se zaměstnavatelem jednat.

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE VŮČI ZAMĚSTNANCŮM

Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnavatel plní tyto povinnosti buď vůči zaměstnancům, nebo zástupcům zaměstnanců (odborovým organizacím, které řádně oznámily své působení u zaměstnavatele, příp. radě zaměstnanců). V rozsahu projednání není žádný rozdíl. Jinak se na to ovšem dívá veřejné právo, protože o **přestupek na úseku součinnosti zaměstnavatele** a orgánu jednajícího za zaměstnance jde jen tehdy, nesplní-li zaměstnavatel tuto povinnost vůči těmto zástupcům.⁷⁾

Nabízí se nicméně otázka, zda nejde ve všech případech (tj. i pokud má zaměstnavatel povinnost tohoto projednání vůči zaměstnancům) dále i o obecný **přestupek spočívající v neplnění stanovených povinností při skončení pracovního poměru** (viz § 12 odst. 1 písm. a) a § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce), kdy by s ohledem na rozdílné objekty přestupků nebyl podle názoru autora v případě nesplnění povinností vůči zástupcům zaměstnanců vyloučen ani souběh těchto přestupků. Jakémukoliv zaměstnavateli tak lze bezesporu doporučit, aby povinnosti projednat záležitosti v rozsahu stanoveném § 62 zákoníku práce při uzavření provozovny řádně plnil.

V rámci prvního kroku je zaměstnavatel dotčené zaměstnance (příp. jejich zástupce) povinen **informovat písemnou formou o tomto záměru** a rovněž i o dalších okolnostech souvisejících s hromadným propouštěním uvedených v § 62 odst. 2 zákoníku práce. Účelem je, aby zaměstnavatel poskytl dostatečné informace zaměstnancům nebo jejich zástupcům v předstihu tak, aby mohli v rámci dalšího projednání hromadného propouštění zaujmout kvalifikované stanovisko a navrhnout způsoby řešení (což je ostatně nutným předpokladem pro projednání jakékoliv záležitosti obecně), než zaměstnavatel přistoupí k doručení výpovědi – z tohoto důvodu je zákonem stanovena lhůta alespoň 30 dní předem.

Projednání podle § 62 odst. 2 zákoníku práce poté představuje jedno z **nejklasičtějších práv zaměstnanců nebo jejich zástupců, které se prolíná všemi záležitostmi pracovního života**, a vyskytuje se tedy v zákoníku práce opakovaně na různých místech. Zákonná litera vyjadřuje, že jde o jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (příp. jejich zástupci, zpravidla odborovými organizacemi), výměnu stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody (viz § 278 odst. 3 věta první zákoníku práce). Velmi zjednodušeně jde v těchto případech o diskuzi za účelem minimalizace dopadů hromadného propouštění při zachování ekonomických cílů zaměstnavatele spojených s uzavřením provozu.

Zákon nicméně ani zde (a ostatně ani u jiných záležitostí, jež je zaměstnavatel povinen podle zákona či příp. kolektivní smlouvy projednat) **zaměstnavateli nestanoví žádnou povinnost navrhnout zaměstnanců či jejich zástupců jakkoliv vyhovět**. Lakonicky lze říci, že **povinnost zaměstnavatele projednat končí tím, že si zaměstnavatel názory zaměstnanců či jejich zástupců vyslechne**. Zda je do svého rozhodnutí nějak (a jakým způsobem) promítné, již právní úprava logicky neupravuje, a ani upravovat nemůže.

Zaměstnavatel by nicméně měl vyvinout reálnou snahu tímto směrem, když zájem na sociálním dialogu a smíru lze s ohledem na závažné dopady hromadného propouštění do trhu práce označit za **zájem veřejný, a nejde tedy jen o záležitost hromadně propouštěných zaměstnanců a zaměstnavatele**. V návaznosti na toto projednání mohou v praxi

⁷⁾ Viz § 10 odst. 1 a § 23 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o inspekci práce**“). Podle druhých odstavců těchto ustanovení lze za spáchání tohoto přestupku uložit pokutu až do výše **200 000 Kč**. Skutková podstata doličného přestupku uvedená v těchto ustanoveních spojuje postižitelnost neplnění povinností podle § 62 zákoníku práce, ovšem jen s tím, jde-li o neplnění těchto povinností vůči příslušným odborovým orgánům nebo radám zaměstnanců.

vzejít pro hromadně propouštěné různé benefity, jako např. odstupné nad rámec zákonného nároku, sociální či rekvalifikační plán pro zaměstnance apod.

Samotná **platnost rozvázání pracovního poměru (výpovědi) na projednání nezávisí**. K tomu lze odkázat na současně znění § 19 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého nelze právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že nebyla projednána. Toto ustanovení žádné výkladové potíže nezpůsobuje. Zjednodušeně řečeno, bez ohledu na to, zda zaměstnavatel splní svou povinnost hromadně propouštění projednat, budou dané výpovědi z tohoto pohledu platné.⁸⁾ Lze se nicméně na druhou stranu setkat s názory, že **neprojednání brání tomu, aby zaměstnavatel řádně vyplnil závěrečnou zprávu na Úřad práce, což může mít vliv na skončení pracovního poměru**.⁹⁾ S tímto názorem se ovšem autor neztotožňuje, protože tyto následky z právní úpravy nevyplývají, a samotné námitky zaměstnance vůči obsahu zprávy nejsou právně relevantní, tj. lze diskutovat i o závaznosti obsahu této zprávy, pokud proti němu Úřad práce nebude mít žádných námitek.¹⁰⁾

Právní úprava hromadného propouštění **nedopadá na další pravidla týkající se skončení pracovního poměru na základě výpovědi daných z organizačních důvodů**. Příkladem lze uvést zákaz výpovědi v případě zaměstnanců nacházejících se v ochranné době¹¹⁾, zesílená ochrana odborového funkcionáře¹²⁾ nebo možnost jednostranně rozvázat pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením z jiných důvodů, pokud budou u hromadně propouštěného dány. V tomto směru zůstávají práva a povinnosti zaměstnavatele totožné a hromadné propouštění na ně nemá žádný vliv.

Režim hromadného propouštění se dále nedotýká povinností zaměstnavatele, pokud se v souvislosti s uzavíráním provozu ocitne v úpadku, nebo tento stav bezprostředně hrozí. Povinnosti zaměstnavatele vycházejí ze zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů (např. podmínky moratoria, řešení úpadku, snaha udržet zaměstnanost kvůli možnosti povolení reorganizace apod.) nejsou hromadným propouštěním nijak dotčeny. Zjištění úpadku má nicméně vliv na běh výpovědní doby, pokud byla prodloužena podle § 63 zákoníku práce.

⁸⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. října 2006, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005, kdy s ohledem na dikci § 19 odst. 2 zákoníku práce jsou tyto závěry (v této části rozhodnutí) uplatnitelné i za současné právní úpravy.

⁹⁾ LANDWEHRMANN, T. Hromadné propouštění vs. Massenentlassung – srovnání české a německé právní úpravy. *Praktická personalistika*. 2016, č. 9–10, s. 38.

¹⁰⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. července 2008, sp. zn. 21 Cdo 3013/2007. Právní úprava týkající se této závěrečné zprávy je obsahově totožná s úpravou v § 52 odst. 4 a 6 „starého“ zákoníku práce č. 65/1965 Sb., a judikaturní závěry jsou tedy aplikovatelné i na stávající úpravu.

¹¹⁾ Zejména v případě výpovědních důvodů podle § 52 písm. b) a c) zákoníku práce existuje okruh osob, se kterými nelze rozvázat pracovní poměr jednostranně výpovědí ze strany zaměstnavatele. Výpověď učiněná i přes tuto ochrannou dobu je neplatná, pokud se její neplatnosti zaměstnanec ve smyslu § 72 zákoníku práce dovolá, a to i přesto, že byla učiněna v režimu hromadného propouštění, a to i v případě, že výpovědní důvod vůči tomuto zaměstnanci skutečně existuje.

¹²⁾ V případě výpovědi dané odborovému funkcionáři je nutný předchozí souhlas odborové organizace ve smyslu § 61 odst. 2 zákoníku práce, což platí v zásadě u jakéhokoliv výpovědního důvodu, tj. i důvodů použitých v rámci hromadného propouštění. Není-li předchozí souhlas dán, je výpověď i v případě naplnění výpovědního důvodu platná jen tehdy, pokud po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával podle § 61 odst. 4 zákoníku práce (a pokud zaměstnavatel odborovou organizaci o udělení souhlasu požádal a vyčkal zákonem stanovených 15 dní). V případě rušení celého zaměstnavatele nebo části podle § 52 písm. a) zákoníku práce si toto zaměstnavatel zpravidla obhájí. Na druhou stranu zejména v případě výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce je zaměstnavatel oprávněn vybrat odborového funkcionáře jako nadbytečného jen tehdy, pokud to odůvodňují okolnosti organizační změny a další kritéria vyjádřená judikaturou (např. v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. prosince 2018, sp. zn. 21 Cdo 1464/2018).

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE VŮČI ÚŘADU PRÁCE

Povinnosti zaměstnavatele vůči Úřadu práce spočívají v tom, že zaměstnavatel musí na příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce dodat tyto písemné zprávy:

- **první** zasílanou společně s informováním zaměstnanců, ve které je zaměstnavatel povinen uvést náležitosti vyžadované § 62 odst. 4 zákoníku práce. Zjednodušeně řečeno má zpráva obsahovat informace, podle nichž Úřad práce **získá zevrubnou představu o dopadu tohoto hromadného propouštění na trh práce a zaměstnanost**, neboť v návaznosti na hromadné propouštění lze zpravidla očekávat navýšení počtu uchazečů o zaměstnání,
- **druhou a finální** podle § 62 odst. 5 zákoníku práce, která má obsahovat finální informace ohledně výsledků jednání s propouštěnými zaměstnanci. Tato informace má z hlediska ochrany hromadně propouštěného zaměstnance největší význam, neboť **od jejího doručení se odvíjí ochranná lhůta hromadně propouštěného zaměstnance podle § 63 zákoníku práce** (k tomu viz další výklad). Tato povinnost platí automaticky s výjimkou zjištění úpadku, kdy je zaměstnavatel povinen tuto zprávu doručit pouze na žádost příslušné pobočky Úřadu práce.

Judikatura ke „starému“ zákoníku práce¹³⁾ dovodila, že zaměstnavatel mohl splnit tuto povinnost vůči kterékoliv krajské pobočce Úřadu práce, neboť v příslušných ustanoveních zákoníku práce bylo odkazováno na „příslušnou“ pobočku. Tyto závěry v prostředí stávajícího zákoníku práce berou za své, neboť v příslušných odstavcích § 62 zákoníku práce je nyní stanoveno, že zaměstnavatel tyto povinnosti plní vůči krajské pobočce Úřadu práce, jež je příslušná podle místa činnosti zaměstnavatele. **Na rozdíl od předchozí právní úpravy je tak dána i místní příslušnost**, a zaměstnavatel si již nemůže v tomto směru vybírat.

Největší význam má druhá a finální zpráva podle § 62 odst. 5 zákoníku práce. **Je s ní totiž spjata ochranná lhůta hromadně propouštěného zaměstnance podle § 63 zákoníku práce.** Není-li zjištěn úpadek zaměstnavatele, tak pracovní poměr nemůže skončit dříve než po uplynutí 30 dnů od doručení této písemné zprávy. Jde tedy o jeden z případů prodloužení výpovědní doby, což výslovně potvrzuje i zákonné pravidlo upravující běh výpovědní doby v § 51 odst. 2 zákoníku práce. Doručí-li tedy zaměstnavatel tuto zprávu „pozdě“, prodlouží se tím pracovní poměr hromadně propouštěných zaměstnanců, samotné výpovědi ovšem zůstávají (z tohoto hlediska) platné. Toto v praxi žádné výkladové potíže nečiní, protože litera zákona je jednoznačná.

Jiný příběh jsou ovšem situace, **kdy zaměstnavatel splní tuto povinnost pouze formálně**, nebo dokonce uvede ve zprávě lživé informace. S ohledem na to, že tato zpráva není právním jednáním (což je potvrzeno odbornou literaturou¹⁴⁾), se nabízí otázka, zda lze tuto zprávu podrobovat nějakému hodnocení z hlediska obsahu, nebo se pouze zabývat tím, zda byla doručena. Vodítka k zodpovězení této otázky dává judikatura¹⁵⁾ zabývající se významem obsahu této zprávy z hlediska zaměstnance, jež je použitelná podle názoru autora i podle nové právní úpravy, neboť smysl ani obsah právní úpravy nedoznal v tomto směru změn. Plyne z ní totiž, že **povinnost doručit tuto zprávu je splněna vždy, pokud příslušná krajská pobočka Úřadu práce považuje tuto povinnost za splněnou. Stanovisko zaměstnance je tedy zcela irrelevantní**, a pokud Úřadu práce „stačí“, co od zaměstnavatele

¹³⁾ Viz poznámka pod čarou č. 8.

¹⁴⁾ PUTNA, Mojmir. § 64 [Další použití § 63]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNIK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 381.

¹⁵⁾ Viz poznámka pod čarou č. 10.

obdržel, zaměstnanec nedisponuje žádnými právními prostředky, jak se „domoci“ prodloužení pracovního poměru, a tím i práv z toho vyplývajících. To má přitom poměrně zásadní důsledky, když lze příkladem vyjmenovat např. lhůtu pro uplatnění žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle § 72 zákoníku práce, jež se odvíjí od okamžiku, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. **Je tedy na krajských pobočkách Úřadu práce, aby plnily roli „hlídacího psa“**, neboť v opačném případě nemá zaměstnanec podle současných právních úprav ani judikatury dostatečné zastání.

Podle názoru autora lze důvodně kritizovat, že **s ohledem na tuto lhůtu je možné bez jakýchkoliv následků pro zaměstnavatele doručit tuto zprávu až po dání výpovědi**. Minimálně se tím oslabuje jeden z účelů právní úpravy hromadného propouštění, když by tato druhá a finální zpráva měla být rovněž podkladem pro to, aby zaměstnavatel zvážil rozsah svých opatření v návaznosti na jednání se zaměstnanci nebo jejich zástupci. Nelze ponechat stranou ani to, že zákon hovoří o „doručení“ této finální zprávy namísto toho, aby musela být z Úřadu práce potvrzena jako věcně správná (s ohledem na výše uvedenou judikaturu). S ohledem na dikci směrnice ovšem český zákonodárce její požadavky splnil, neboť článek 4 odst. 1 této směrnice hovoří o „**oznámení**“ **vůči příslušnému orgánu** veřejné moci, a pro tuto přísnější úpravu tedy nebyl důvod ani z hlediska zajištění souladu s evropským právem.

ZRUŠENÍ CELÉHO ZAMĚSTNAVATELE VERSUS JEHO ČÁSTI

Zákoník práce z hlediska hromadného propouštění zásadněji **nerozlišuje**, jestli je **rušen zaměstnavatel, nebo jeho část**, protože obě tyto situace zakládají právo zaměstnavatele na rozvázání pracovního poměru výpovědí s dotčenými zaměstnanci podle § 52 písm. a) zákoníku práce. Jsou tak logicky stejné i postupy zaměstnavatele při rozvazování pracovního poměru, podmínky platnosti výpovědi a práva a povinnosti zaměstnavatele v rámci hromadného propouštění.

V případě rušení části zaměstnavatele může nicméně na druhou stranu činit praktické problémy rozlišit mezi výpovědními důvody podle § 52 písm. a) a c) zákoníku práce, které už dopady (viz dále) na zaměstnavatele mít mohou. Velmi zjednodušeně řečeno o **zrušení části zaměstnavatele** (a tedy výpovědní důvod podle § 52 písm. a) zákoníku práce) jde tehdy, pokud **po zrušení organizačního útvaru, pobočky či jinak vymezené části přestane zaměstnavatel zcela vykonávat dosavadní činnosti**. Pokud tedy zaměstnavatel v rámci pobočky např. přestane vyrábět specifický druh výrobku, aniž by tato činnost přešla „jinam“, jde o zrušení jeho části podle tohoto ustanovení.

Oproti tomu kdyby zaměstnavatel sice propustil všechny zaměstnance v rámci organizačního útvaru, ale na daném místě by produkce tohoto výrobku pokračovala, jde o výpovědní důvod na základě § 52 písm. c) zákoníku práce. Autor toto srovnání uvádí pouze jako ilustrativní příklad, a nejde tedy o komplexní výklad této problematiky, kdy v praxi může být někdy poměrně obtížné mezi těmito důvody rozlišit. Zaměstnavatelům majícím ve sporných případech pochybnosti **lze proto doporučit, aby si svůj případ nechali posoudit** odborníkem v oblasti pracovního práva.

V případě výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce by měl zaměstnavatel dále zvážit, zda se na zaměstnance nevztahuje některá z ochranných dob uvedených v § 53 odst. 1 zákoníku práce, příp. zda nedošlo k prodloužení výpovědní doby podle § 53 odst. 2 zákoníku práce, pokud byla výpověď dána před počátkem ochranné doby. V posledně jmenovaném případě **skončí pracovní poměr nejpozdějším datem prodloužení**, pokud dojde k prodloužení pracovního poměru z obou těchto důvodů.

Případné zjištění úpadku dále „odbřemeňuje“ zaměstnavatele v tom směru, že **„zbavuje“ zaměstnance** výše rozebírané **ochranné lhůty** podle § 63 zákoníku práce prodlužující pracovní poměr. Zákonná díkce je sice nejasná v tom směru, jak se posoudí situace, pokud k vydání rozhodnutí o úpadku dojde již během prodloužené výpovědní doby, podle názoru autora ovšem **dojde ke skončení pracovního poměru ke dni vydání rozhodnutí o úpadku** (a nikoliv „zpětně“ ke dni uplynutí výpovědní doby), neboť pracovní poměr do vydání takového rozhodnutí trvat musí a žádné skončení pracovního poměru by nemělo mít v zásadě zpětnou účinnost. Úpadek zaměstnavatele rovněž omezuje jeho povinnost dodat zprávu podle § 62 odst. 5 zákoníku práce na případy, kdy si ji příslušná krajská pobočka Úřadu práce vyžádá.

NÁSLEDKY NEDODRŽENÍ POVINNOSTÍ V RÁMCI HROMADNÉHO PROPOUŠTĚNÍ

Z výše podaného výkladu lze odvodit **dva základní druhy následků** v případě, že zaměstnavatel nebude právní úpravu hromadného propouštění respektovat. „Veřejnoprávní“ větev v kostce **spatřuje v nesplnění povinností** (zejména pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace nebo rada zaměstnanců) **přestupek podle zákona o inspekci práce, které mohou být postihovány ukládáním pokut**. Z hlediska druhé, „soukromoprávní“ větve poté může při nesplnění (nebo pozdním splnění) povinnosti podle § 62 odst. 5 zákoníku práce **dojít k prodloužení pracovního poměru podle § 63 zákoníku práce nad rámec standardní výpovědní doby**, což je spojeno i s dalšími právy zaměstnance (např. povinnost po celou dobu trvání pracovního poměru přidělovat práci podle pracovní smlouvy nebo zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy nebo platu podle § 208 zákoníku práce, pokud zaměstnavatel tuto povinnost neplní a zaměstnanec je připraven, ochoten a schopen práci vykonávat).

Ze směrnice nevyplývá, jaké sankce mají členské státy vymezit, aby šlo o skutečně funkční a vymahatelnou právní úpravu. V tomto směru má autor za to, že by minimálně stálo za úvahu se inspirovat zahraničními právními úpravami, které **více motivují** zaměstnavatele tyto **povinnosti dodržovat** a snažit se negativní dopady na trh práce a do života hromadně propouštěných **skutečně omezovat** – např. podmínit splněním výše uvedených povinností platnost samotného rozvázání pracovního poměru nebo zavést zvýšenou kompenzaci hromadně propouštěnému zaměstnanci např. navýšením odstupného nad rámec § 67 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce.

ZÁVĚR

Hromadné propouštění je tradičním institutem, jež se má pokusit **hledat často velmi obtížnou rovnováhu mezi citelnými následky ze ztráty velkého množství pracovních míst a nevyhnutelným legitimním cílem zaměstnavatele, jenž pro své zaměstnance v důsledku uzavření či omezení provozu ztrácí využití**. Záleží ovšem na zúčastněných stranách, jakou ochotu a aktivitu při tomto procesu vyvinou, protože současné znění právní úpravy umožňuje k tomu procesu přistoupit zcela formálně, čímž se účel této právní úpravy vytrácí. I z tohoto důvodu by proto měl zákonodárce zvážit změnu právní úpravy (např. v rozsahu uvedeném v předchozím odstavci tohoto článku) tak, aby měl zaměstnavatel skutečnou motivaci právní úpravu hromadného propouštění dodržovat.

JUDr. Radim MARADA,
advokátní koncipient v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka