

HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ V ČASE KORONAVIRU*

JAKUB TOMŠEJ

Abstract: *Collective Dismissals in the Times of Covid-19*

The article deals with the instrument of collective dismissals as regulated by EU Directive No. 98/59/EC. The main goals of the regulation are described and analysed. Subsequently, the article contains several proposals on how to amend the applicable regulation in light of its announced purpose to enhance protection of employees affected by dismissals, with particular focus on the concept of voluntary redundancies.

Keywords: termination of employment; collective dismissals

Klíčová slova: skončení pracovního poměru; hromadné propouštění

DOI: 10.14712/23366478.2021.13

1. ÚVODEM

Pandemie koronaviru s sebou kromě jiných negativních dopadů přináší i pokles poptávky po práci ve vybraných odvětvích. Prakticky již od března 2020 se tak setkáváme se zprávami o zaměstnavatelích, kteří nastalé situaci čelí hromadným propouštěním.¹ V následujících měsících pak bylo možné podle sdělovacích prostředků sledovat trend nejméně dvaceti hromadných propouštění vyhlášených v republice měsíčně,² který zřejmě přetrvával víceméně až do konce roku.³ Hromadným propouštěním tak byly v loňském roce zasaženy tisíce zaměstnanců. Pro nadcházející rok lze přitom

* Tento článek zohledňuje právní stav k 31. 3. 2021 a vznikl v rámci projektu UNCE/HUM/034 Závislá práce v 21. století – otázky a výzvy na Právnické fakultě Univerzity Karlovy.

¹ Srov. např. Odbory už zaznamenaly firmy, které zvažují hromadné propouštění. *České noviny* [online]. 31. 3. 2020 [cit. 2021-02-23]. Dostupné na: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/odbory-uz-zaznamenaly-firmy-ktere-zvazuji-hromadne-propousteni/1873793>.

² Srov. např. KAŠPAROVÁ, L. Nezaměstnanost poroste nejspíš jen mírně. In: *Měšec.cz* [online]. 10. 9. 2020 [cit. 2021-02-23]. Dostupné na: <https://www.mesec.cz/clanky/nezamestnanost-poroste-nejspis-jen-mirne/>.

³ Srov. např. Za dva měsíce hromadně propouštělo 41 firem: práci ztratily tři tisíce lidí. *MF DNES* [online]. 24. 11. 2020 [cit. 2021-02-23]. Dostupné na: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/nezamestnanost-hromadne-propousteni.A2011124_165422_ekonomika_fih.

jen těžko očekávat pozitivnější vývoj. S obavami je nutno vyhlížet zejména okamžik, kdy zaměstnavatelé ztratí možnost čerpání podpory z programů Antivirus, případně obdobných programů na podporu zachování zaměstnanosti: teprve v tomto okamžiku totiž dost možná pracovní trh pozná, jaká je jeho reálná situace.

Hromadné propouštění coby právní institut se tak dostává znovu do popředí poté, co jsme se s ním v letech hospodářské konjunktury setkávali méně často, čemuž odpovídá i nižší míra frekvence, s jakou se vyskytuje v odborných člancích i judikatuře. Se zhoršenými vyhlídkami propuštěných zaměstnanců na nalezení nového zaměstnání však stoupá význam otázky, zda je tento právní institut nastaven efektivně a zda je ochrana zaměstnanců předvídaná evropským i českým zákonodárcem dostatečná, potažmo orientovaná správným směrem. V tomto článku bych se po obligátním stručném představení stávající podoby tohoto institutu rád vyjádřil k některým jeho problematickým aspektům.

2. HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ V ZÁKONÍKU PRÁCE

Pokud jde o institut hromadného propouštění, zákoník práce vychází ze směrnice Rady 98/59/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Ta hromadné propouštění vnímá jako propouštění zaměstnanců z důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance. V domácím právu § 62 zákoníku práce hromadné propouštění spojuje se skončením pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) – c) zákoníku práce. V rozhodném období 30 dnů musí z tohoto důvodu být skončen pracovní poměr stanoveného počtu zaměstnanců (v případě největších zaměstnavatelů s alespoň 300 zaměstnanci je to nejméně 30 zaměstnanců). Zákoník práce přitom v první řadě cílí na výpovědi z pracovního poměru, stanoví však, že je-li dáno nejméně 5 výpovědí, započtou se do celkového počtu i zaměstnanci, s nimiž byl pracovní poměr rozvázán dohodou z totožných důvodů.

Zaměstnavatel, který má záměr zaměstnance hromadně propouštět, má povinnost vykonat jisté kroky nejméně 30 dnů předtím, než s procesem propouštění započne. Tím zákonodárce zavdal na jeden z paradoxů celého institutu. Zaměstnavatel totiž v době, kdy má příslušné povinnosti začít plnit, ještě neví s jistotou, zda podmínky hromadného propouštění nakonec budou splněny. Od předpokládaného dne skončení pracovního poměru jej totiž dělí nejméně 3 měsíce (2 měsíce trvá výpovědní doba a během již zmíněné 30denní lhůty zaměstnavatel nemůže započít s doručováním výpovědí). Zaměstnavatel tak neví nejen to, kolik zaměstnanců se nakonec rozhodne přijmout dohodu o rozvázání pracovního poměru a kolik dá přednost výpovědi, ale např. ani to, kolik zaměstnanců nastoupí na dočasnou pracovní neschopnost, kolik jich požádá o dřívější termín skončení pracovního poměru nebo kolika se v rámci zaměstnavatele podaří najít jinou vhodnou práci. S ohledem na smysl daného ustanovení (jímž má být posílení ochrany propouštěných zaměstnanců) by se však zřejmě jen těžko hledalo vhodnější řešení. Zaměstnavatel tedy daný postup zahájí vždy, když mu hrozí, že limit hromadného propouštění překročí. Rozhodným dnem pro

zjištění, zda se očekávání skutečně naplní, je pak den předcházející doručení první výpovědi.⁴

Zaměstnavatel, u něhož jsou podmínky hromadného propouštění splněny, je povinen se nejprve obrátit na zástupce zaměstnanců (odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců), a pokud tito zástupci nejsou ustaveni, přímo na dotčené zaměstnance. Přitom jim sdělí informace uvedené v § 62 odst. 2 zákoníku práce, zejména počet a profesní složení dotčených zaměstnanců, dobu hromadného propouštění, hlediska výběru dotčených zaměstnanců a jejich práva a další zákonem vyžadované údaje. Působí-li u zaměstnavatele zástupce zaměstnanců, součástí poskytované informace nejsou jména dotčených zaměstnanců a zástupci zaměstnanců tak mohou (působí-li na daných pracovních pozicích více zaměstnanců, než má být propuštěno) do tohoto výběru stále vstoupit. Pokud zaměstnanci takovýmto způsobem organizováni nejsou, rozhodne o jménech dotčených zaměstnanců zaměstnavatel zcela samostatně ještě před zahájením procesu a následně bude jednat se všemi takto vybranými zaměstnanci. Český právní řád nezakotvuje možnost, aby si dotčení zaměstnanci pro tento případ ustanovili zástupce *ad hoc*, jak je tomu například v Bulharsku. Pokud se však během procesu např. odborově zorganizují, bude zaměstnavatel do budoucna vést jednání s nově vzniklou odborovou organizací.

Současně je povinností zaměstnavatele informovat krajskou pobočku Úřadu práce ČR, a to v totožném rozsahu. Pokud je hromadným propouštěním dotčeno více krajů, doporučuje se povinnosti plnit vůči všem dotčeným krajským pobočkám.⁵

Během následujících 30 dnů by měl zaměstnavatel o svém záměru vést s dotčenými zaměstnanci nebo jejich zástupci jednání, jehož cílem má být dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.⁶

Po skončení tohoto období může zaměstnavatel přistoupit k sjednávání dohod o rozvázní pracovního poměru či doručování výpovědí z pracovního poměru. Postup se nijak neliší od běžného propouštění s tím, že zákon nevylučuje ani to, aby zaměstnavatel původně avizované rozhodnutí ještě změnil nebo zrušil.

Na závěr celého procesu zaměstnavatel písemně informuje krajskou pobočku Úřadu práce ČR o svém rozhodnutí o hromadném propouštění, výsledcích jednání a dalších zákonem stanovených údajích. Jedno vyhotovení zprávy se doručuje zástupcům zaměstnanců, případně dotčeným zaměstnancům. Zaměstnanci mají rovněž právo na informaci o dni, kdy byla zpráva krajské pobočce Úřadu práce ČR doručena. Je tomu tak proto, že § 63 zákoníku práce stanoví, že pracovní poměr dotčeného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů po doručení této zprávy krajské pobočce

⁴ PUTNA, M. in: PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce: zákon o kolektivním vyjednávání: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 199.

⁵ MLÝNKOVÁ, A. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 175.

⁶ Dotčení zaměstnanci, potažmo jejich zástupci, se tak mají možnost vyjádřit kromě jiného i k výši odstupného a dalších poskytovaných plnění. Zaměstnavatel však není povinen jejich požadavky akceptovat a jejich reálná vyjednávací síla je tak mnohem nižší než v zemích, kde je součástí hromadného propouštění jednání o sociálním plánu.

Úřadu práce ČR; pokud tedy zaměstnavatel zprávu nedoručí alespoň 30 dnů před tímto skončením pracovního poměru, výpovědní doba se prodlouží. K prodloužení výpovědní doby naopak nedojde, pokud zaměstnavatel svou povinnost splní, avšak zaměstnanec má k obsahu zprávy připomínky.⁷ Dále k němu nedojde ani v případě, že by zaměstnavatel prohlásil, že na takovém prodloužení výpovědní doby netrvá.

3. KRITICKÁ ANALÝZA INSTITUTU HROMADNÉHO PROPOUŠTĚNÍ

Máme-li k tématu vyslovit náměty *de lege ferenda*, je vhodné se zastavit nad tím, jaký je smysl a účel diskutovaných ustanovení. Asi není žádných pochyb o tom, že souhrnným vyjádřením tohoto účelu je posílení ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění (bod (2) preambule směrnice 98/59/ES). Preambule směrnice však v tomto směru neobsahuje jeho bližší rozvedení, neboť kromě odkazů na sbližování právních předpisů a fungování společného trhu již v zásadě jen reprodukuje některá ustanovení, která jsou dále obsahem směrnice. Projdeme-li však ustanovení směrnice, potažmo zákoníku práce, jak jsou rekapitulována výše, lze se domnívat, že předmětné posílení ochrany je představováno třemi základními tendencemi:

- prodloužení procesu propouštění o 30 dnů;
- zapojení krajských poboček Úřadu práce ČR do propouštění;
- zvýšení transparentnosti zaměstnavatele vůči zástupcům zaměstnanců / dotčeným zaměstnancům a jejich vyšší míra zapojení do procesu propouštění.

Pokud jde o první tendenci, je zřejmé, že hromadné propouštění vždy povede k tomu, že zaměstnanci získají nad rámec výpovědní doby dalších 30 dnů, během kterých se budou moci na negativní důsledky svého propuštění připravit. (Že se celý proces může ještě dále prodloužit v důsledku nesplnění povinnosti vůči krajské pobočce Úřadu práce ČR, ponechávám na tomto místě stranou.) To by se na první pohled mohlo zdát jako pozitivní změna, kterou se snižuje nejistota na straně zaměstnanců. Přesto je otázkou, zda právě prodloužení procesu je tím, co ochraně zaměstnanců nejvíc prospěje. Přijmeme-li premisu, že pracovní právo by mělo na prvním místě chránit zaměstnance méně kvalifikované, pro něž může mít ztráta výdělku nejbolestivější dopady, je zapotřebí připustit, že právě u této skupiny zaměstnanců je běžné, že nábor na novou pracovní pozici se vyřídí v rámci dní, maximálně několika týdnů, a naopak že nový zaměstnavatel nemusí být připraven na méně kvalifikovaného zaměstnance (jakých je na trhu práce mnoho) tři měsíce čekat. Je tak otázkou, zda se takovému zaměstnanci vůbec vyplatí začít s hledáním zaměstnání již poté, co mu zaměstnavatel svůj záměr oznámí, když nemá jak svůj odchod usměrřit v případě, že bude brzy úspěšný. Je zřejmé, že v mnoha případech může zaměstnanec více času na hledání nového zaměstnání spíše přivítat, daný závěr však nelze jistě přijmout obecně.

⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3558/2008.

Nahlédneme-li na věc z pohledu zaměstnavatele, zjistíme, že prodloužení procesu propouštění o 30 dnů bývá vnímáno jako nevíтанé, neboť z pohledu zaměstnavatele kromě navýšení mzdových nákladů spojených s terminací vzrůstá riziko poklesu produktivity a pracovní morálky. Někteří zaměstnavatelé by jako riziko jistě jmenovali i možný nástup zaměstnance na dočasnou pracovní neschopnost, který bude (zejména v případě výpovědi dané dle § 52 písm. c) zákoníku práce) představovat překážku výpovědi. O to obezřetnější bychom tedy (s ohledem na tento postoj zaměstnavatelů) při posuzování účelnosti dané lhůty měli být.⁸

V souvislosti s výše popsányi obavami zaměstnavatelů jsem se v praxi setkal s tím, že zaměstnavatel, u něhož nepůsobí zástupci zaměstnanců, ihned po splnění oznamovací povinnosti přistoupil k doručení výpovědi, aniž by vyčkal uplynutí zmiňovaných 30 dnů. Vycházel přitom z právního názoru, že ustanovení zákoníku práce o hromadném propouštění představuje v tomto případě imperfektní právní normu, neboť zákon o inspekci práce stanoví zaměstnavateli sankci jen v případě, že poruší svoji povinnost vůči zástupcům zaměstnanců (§ 23 odst. 1 zákona o inspekci práce). S tímto názorem se neztotožňuji. Jsem totiž přesvědčen o tom, že nerespektování ochranného období určeného k projednání záměru hromadného propouštění je natolik závažným porušením zásady zvláštní zákonné ochrany zaměstnance, že by v tomto případě výpověď z pracovního poměru musela být posouzena jako neplatná. Zákoník práce sice v § 19 odst. 2 stanoví, že absence projednání právního jednání s příslušným orgánem jeho neplatnost nezakládá. Dané ustanovení bývá správně vztahováno např. na nedostatek projednání individuálního skončení pracovního poměru s odborovou organizací dle § 61 odst. 1 zákoníku práce.⁹ Jakkoli jsem k existenci třicetidenního období vyslovil jisté pochybnosti, jsem toho názoru, že za tohoto právního stavu nelze postup podle § 62 zákoníku práce ztotožnit s pouhým „projednáním s příslušným orgánem“ ve smyslu § 19 odst. 2 zákoníku práce. Výpověď daná zaměstnanci před uplynutím třicetidenního období je tak podle mého názoru neplatná.

Druhou tendencí je zapojení krajské pobočky Úřadu práce ČR do procesu skončení pracovního poměru. Je třeba uvést, že v České republice na rozdíl od jiných států úřady práce do procesu skončení pracovního poměru jinak významněji nevstupují.¹⁰

Zatímco v případě prostého prodloužení procesu o 30 dnů jsem k významnějšímu dopadu daného pravidla na ochranu zaměstnance spíše skeptický, domnívám se, že v případě zapojení krajských poboček Úřadu práce ČR by význam dané tendence mohl být větší. V kompetenci úřadů práce by totiž mělo být posoudit, jaké dopady bude mít hromadné propouštění na trh práce v daném kraji, a v odůvodněných případech (zejména má-li být propuštěna větší skupina zaměstnanců nebo jde-li o zaměstnance, kteří

⁸ Výše uvedený názor vyslovuji i přesto, že třicetidenní projednací lhůta se často vyskytuje i v pravidlech fungování evropských rad zaměstnanců. Pokud by tedy hromadné propouštění bylo součástí nadnárodního projektu nebo z jiného důvodu spadalo pod projednací pravomoc evropské rady zaměstnanců, u mnoha nadnárodních skupin zaměstnavatelů by musela být třicetidenní lhůta dodržena i tehdy, kdyby z předpisů o hromadném propouštění nevyplývala.

⁹ MLÝNKOVÁ, c. d., s. 158.

¹⁰ Příkladem je možno odkázat na § 66 slovenského zákonníku práce (zákon č. 311/2001 Z. z.), podle něhož výpověď daná zaměstnanci se zdravotním postižením vyžaduje předchozí souhlas příslušného úřadu práce, sociálních věcí a rodiny, jinak je neplatná.

budou nové uplatnění hledat obtížně) začít ještě v době trvání pracovního poměru pracovat na jejich uplatnění (např. oslovit zaměstnavatele, kteří by o ně mohli mít zájem, začít jim poskytovat poradenství ohledně možné rekvalifikace apod.).

V rámci své praxe jsem v loňském roce informoval v celkem šesti případech krajské pobočky Úřadu práce ČR o záměru hromadného propouštění. V příslušném oznámení jsem kromě zákonem vyžadovaných formulací uvedl, že věříme, že Úřad práce ČR bude v případě potřeby dotčeným zaměstnancům nápomocen při hledání nového zaměstnání. Na předmětnou formulaci zareagovala jedna krajská pobočka (shodou okolností se jednalo o nejmenší krajské město a největší počet dotčených zaměstnanců) s dotazem, jak bychom si danou součinnost představovali, a s nabídkou, že s dotčenými zaměstnanci ihned naváže kontakt. Jedna jiná krajská pobočka odpověděla s žádostí o doplnění informací statistické povahy. V ostatních případech krajské pobočky na zasláná oznámení nijak nereagovaly.

Nezastírám, že výše uvedené lze s ohledem na omezenost daného statistického vzorku jen těžko vydávat za víc než za dílčí zkušenost. Potvrzuje však závěr, k němuž lze dojít i po přečtení příslušného ustanovení zákoníku práce ve spojení se zákonem o zaměstnanosti: totiž že zákon krajským pobočkám Úřadu práce ČR neukládá žádné povinnosti ohledně toho, jak by na oznámení zaměstnavatelů měly reagovat. Teoreticky tak je nutno počítat s tím, že na oznámení nebudou reagovat vůbec a zabývat se budou jedině individuálními případy uchazečů o zaměstnání, kteří je po skončení výpovědní doby požádají o zprostředkování zaměstnání.

V takovém případě by však bylo nutné položit si otázku, zda navýšení administrativních požadavků na zaměstnavatele nepůsobí samoúčelně, jestliže jim zákon ukládá Úřadu práce ČR posílat zprávy, které mohou být v praxi použity toliko v rámci statistik o trhu práce a predikce jeho dalšího vývoje. Přitom není bez zajímavosti, že slovenský zákoník práce v § 73 odst. 7 výslovně ukládá úřadu práce povinnost příslušnou třicetidenní lhůtu „využít k hledání řešení problémů spojených s plánovaným hromadným propouštěním“ s tím, že úřad práce současně může příslušnou třicetidenní lhůtu z objektivních důvodů přiměřeně zkrátit, o čemž zaměstnavatele bezodkladně písemně informuje.¹¹

Pokud jde o poslední tendenci, je třeba připomenout, že v případě skončení pracovního poměru individuálního zaměstnance je zaměstnavatel povinen ve výpovědi skutkově vymezit důvod, jakým je například přijetí rozhodnutí o organizační změně, v důsledku kterého se pracovní pozice zaměstnance stala nadbytečnou. Zaměstnavatelům se zpravidla doporučuje vydat samostatné rozhodnutí o organizační změně, které se však zaměstnanci nedoručuje.¹² Rozsah sdělovaných informací se tak může omezit na prosté informace o tom, jak se mění organizační struktura zaměstnavatele, aniž by zaměstnavatel musel zaměstnanci tyto informace detailněji zdůvodnit nebo zasadit do jejich ekonomického kontextu.

¹¹ Ani takový postup přitom není pro české právo něčím zcela neznámým – srov. § 37a odst. 4 zákona o zaměstnanosti.

¹² Srov. PTÁČEK, L. in: BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 299.

V případě hromadného propouštění je oproti tomu situace jiná. Jsou-li subjektem projednání dotčení zaměstnanci, hraje jistou roli již jen to, že zaměstnavatel má povinnost je informovat o počtu a profesní struktuře všech pozic, jejichž zrušení je zamýšleno, a nikoli jen o dopadu na jejich konkrétní pracovní místo. Kromě toho mají zaměstnanci právo na informace o tom,

- jaké jsou důvody hromadného propouštění;
- jaký je počet a profesní složení všech pozic, které jsou u zaměstnavatele obsazeny;
- jaká je doba, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit;
- jaká hlediska se navrhují pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni;
- jaké odstupné, případně další práva, budou propuštěným zaměstnancům poskytnuta.

Citované ustanovení dává zaměstnancům možnost nahlédnout „pod pokličku“ zaměstnavatele více, než je tomu u individuálních případů. Informace o důvodech hromadného propouštění ve spojení s informací o celkovém profesním složení zaměstnanců u zaměstnavatele teoreticky otevírá možnost, aby zaměstnanci nebo jejich zástupci zaměstnavateli předložili své vlastní (více či méně fundované) alternativní návrhy řešení situace, jejíž nástin (přinejmenším v hrubých obrysech) bude z informací poskytnutých zaměstnavateli vyplývat. Právníci praktikující pracovní právo se při této úvaze patrně neubrání úsměvu. Nezastírám samozřejmě, že reálná ochota zaměstnavatele nechat se takovými návrhy ovlivnit může být mizivá i že informace uváděné zaměstnavateli na základě § 62 odst. 2 zákoníku práce v praxi bývají mnohdy natolik obecné a schematické, že na jejich základě půjde jen stěží zformulovat plnohodnotnou alternativu návrhu zaměstnavatele. Přesto však citované ustanovení alespoň jistý prostor pro dialog vytváří a v konečném důsledku může zaměstnancům pomoci i v situaci, kdy budou namítat neplatnost skončení pracovního poměru v souvislosti s účelovostí postupu zaměstnavatele.

Ještě významnější jsou hlediska výběru dotčených zaměstnanců. Právě zde je totiž nejvyšší pravděpodobnost, že dotčení zaměstnanci nebo jejich zástupci budou schopni prosadit své návrhy. Jestliže totiž zaměstnavatel např. rozhodne o zrušení celého oddělení, bude zpravidla jen těžko přistupovat na protinávrh, aby úsporu hledal jinde. Pokud ale například bude chtít propustit jen část zaměstnanců, může snadněji přistoupit na požadavky dotčených zaměstnanců nebo jejich zástupců a některá předvybraná jména nahradit jinými.

Pozice dotčených zaměstnanců nebo jejich zástupců však ani v tomto případě není silná, neboť zaměstnavatel není jejich návrhy vázán, a dokonce ani nemá povinnost následně uvést, podle jakých kritérií se nakonec rozhodl.¹³ Rovněž z judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že zaměstnavatel má právo si zvolit libovolná kritéria výběru a soudy nejsou oprávněny tato kritéria přezkoumávat.¹⁴ Opačný závěr by bylo možno odůvodnit jedině v případě, že by byla namítána diskriminace.¹⁵

¹³ TOMŠEJ, J. Výpověď pro nadbytečnost a kritéria výběru – komparativní srovnání. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. 2019, Vol. LXV, č. 1, s. 141–147.

¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97; rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4574/2010; rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2536/2011.

¹⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

V jednom ze svých starších článků jsem výše uvedený přístup porovnával s právní úpravou Velké Británie, v níž je akcentována povinnost zaměstnavatele vybrat propouštěného zaměstnance transparentně na základě objektivních kritérií, s nimiž musí být zaměstnanec seznámen a která mohou být v určitém rozsahu předmětem soudního přezkumu.¹⁶

V dané souvislosti je nicméně dle mého názoru ještě zajímavější britská praxe tzv. „*voluntary redundancy*“ (tj. „dobrovolná nadbytečnost“), kdy zaměstnavatelé zaměstnancům před vydáním rozhodnutí o tom, koho propustí, navrhnou, aby se do procesu propouštění dobrovolně přihlásili.¹⁷ Taková nabídka může být omezena na některé zaměstnance (např. na konkrétní oddělení, v nichž se snížení stavu plánuje). Pokud zaměstnanec nabídku využije a zaměstnavatel jeho žádost schválí, uzavřou následně dohodu o rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů a zaměstnanec obdrží všechna plnění, na jaká by měl nárok v případě nedobrovolného skončení pracovního poměru.

Výše uvedená praxe vychází z poznání, že různým zaměstnancům různě záleží na pokračování jejich pracovního poměru u daného zaměstnavatele. Někteří zaměstnanci mohou být v zaměstnání velmi spokojeni nebo se mohou obávat, že v případě propouštění budou mít problémy s nalezením jiné práce. Jiní už mohou být „jednou nohou na odchodu“, mohou zvažovat jinou pracovní nabídku nebo mít o své budoucnosti jiné představy. Nabídka odstupného pak může být dostatečnou motivací, aby své rozhodnutí uspíšili. Vyloučeno není ani altruistické jednání u zaměstnanců, jejichž kolegové jsou např. v předdůchodovém věku nebo pečují o osobu se zdravotním postižením, a případná nezaměstnanost by na ně dopadla tíživěji.

Pohledem zaměstnavatele se může jevit jako komfortnější, pokud si propouštěné zaměstnance může zvolit sám. Hlavními výběrovými kritérii v takovém případě nejčastěji budou výkon zaměstnance a dodržování pracovních povinností; někdy bývá kritériem i délka trvání pracovního poměru. Z dlouhodobější perspektivy však platí, že zaměstnanec, který by se přihlásil do programu dobrovolného propouštění, s největší pravděpodobností stejně u zaměstnavatele dlouhodobě nevydrží. Zaměstnavatel se tak nakonec může ocitnout i v situaci, kdy mu po nedobrovolném propouštění „věrných“ a dobrovolném odchodu „méně věrných“ pracovníci na daných pozicích budou chybět. Zacielení organizačních opatření na ty, kteří mají o setrvání na své pozici nejmenší zájem, tak může být výhodné i pro něj.

Metoda „dobrovolné nadbytečnosti“ v konečném důsledku může nenuceným způsobem vést ke snížení sociálních dopadů hromadného propouštění, aniž by bylo nutné

¹⁶ TOMŠEJ, c. d., s. 141–147.

¹⁷ Zákon Employment Rights Act 1996, který jinak upravuje problematiku skončení pracovního poměru, se tomuto institutu výslovně nevěnuje. O vysoké frekvenci daného postupu v praxi však svědčí to, že je mu věnována pasáž jak na stránce britské vlády věnované pracovním právům zaměstnanců (srov. Being selected for redundancy. In: GOV.UK [online]. [cit. 2021-02-23]. Dostupné na: <https://www.gov.uk/redundancy-your-rights/being-selected-for-redundancy>), tak i na stránce ACAS – britské vládní agentury zajišťující mimosoudní řešení pracovních sporů (srov. Volunteering for redundancy. In: ACAS [online]. [cit. 2021-02-23]. Dostupné na: <https://www.acas.org.uk/your-rights-during-redundancy/voluntary-redundancy>).

legislativně zakotvovat přísnější pravidla na ochranu některých skupin zaměstnanců. Přitom je zřejmé, že zaměstnavatelům nic nebrání v tom, aby se touto cestou vydali i nyní v České republice. Je zřejmé, že dojde-li k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru v souvislosti se zaměstnavatelem oznámeným záměrem provést organizační změny, půjde o dohodu z organizačních důvodů i v případě, že se zaměstnanec dobrovolně přihlásí. Odstupné vyplacené podle takto uzavřené dohody by tedy mělo být posouzeno jako odstupné vyplacené na základě § 67 odst. 1 zákoníku práce, včetně všech dopadů v oblasti pojistných odvodů. Otázkou však je, zda jsou si zaměstnavatelé v České republice a dalších kontinentálních zemích této možnosti dostatečně vědomi a zda by nebylo vhodné, aby ji právní úprava více prosazovala.

ZÁVĚREM

V souhrnu tak dospívám k závěru, že právní úprava hromadného propouštění jednoznačně a dostatečným způsobem reflektuje první z výše uvedených tendencí, kterou je prodloužení procesu propouštění o 30 dnů. Nejsem však přesvědčen o tom, že tento důsledek (který bude zaměstnavateli téměř ve všech případech vnímán negativně) má potenciál obecně posílit ochranu zaměstnanců, když jeho dopad do osobní roviny zaměstnanců může být v individuálních případech pozitivní (zaměstnanec získá potřebný čas na hledání nového zaměstnání), nulový (zahájení hledání zaměstnání se jím pouze odloží) i negativní (zaměstnanec si nové pracovní uplatnění najde příliš brzo a bude nucen se ho vzdát nebo předchozí pracovní poměr sám ukončit, a tím se připravit o odstupné).

Pokud jde o zbývající dvě tendence, jejich dopad na ochranu zaměstnanců je nejistý. V případě krajských poboček Úřadu práce ČR není vyjasněno, jaké povinnosti má krajská pobočka poté, co ji zaměstnavatel informuje o záměru hromadného propouštění. Má-li zmiňovaná informační povinnost plnit svůj účel, bylo by vhodné v tomto směru výslovně upravit zákonem, jaké pravomoci, resp. povinnosti, krajská pobočka Úřadu práce ČR má. Vhodnou inspirací by v tomto směru mohla být výše citovaná právní úprava Slovenska, která kromě jiného umožňuje i zkrácení třicetidenní lhůty v případech, kdy k tomu existují odborné důvody.

Pokud jde o zapojení dotčených zaměstnanců, případně jejich zástupců, a zvýšení transparentnosti ve vztahu k nim, jde o ustanovení vítané, které však přesto může mít omezené dopady na celý proces, neboť zaměstnavatel není povinen vyslovené názory zohlednit. Je zřejmé, že rozšíření práva spolurozhodování zaměstnanců nebo jejich zástupců by mohlo vzájemnou rovnováhu vychýlit až příliš opačným směrem. Domnívám se však, že prostor pro posílení pozice zaměstnanců či jejich zástupců by se mohl nacházet zejména v oblasti stanovení hledisek pro výběr propouštěných zaměstnanců. Dovedu si přitom představit, že by zákon mohl zaměstnavatelům ukládat, aby celý proces zahájili nabídkou dobrovolného propouštění. Tu by samozřejmě museli mít možnost adresovat konkrétním skupinám zaměstnancům (např. dle sjednaného druhu práce, oddělení, divize, kterou podporují, apod.) a měli by mít (podobně jako je tomu ve Velké

Británii) možnost nabídku u konkrétních jednotlivců odmítnout, mají-li k tomu důvody. Alternativně by daný postup mohl být nastaven jako dobrovolný s tím, že rozhodnutí, zda metody „dobrovolného propouštění“ využít, by podléhalo projednání s dotčenými zaměstnanci či jejich zástupci.

Jsem přesvědčen o tom, že právní úprava hromadného propouštění může vedle prodloužení celého procesu a navýšení administrativní zátěže reálně přispět ke snížení negativních dopadů hromadného propouštění na dotčené zaměstnance. Změny nastíněné výše mohou vyžadovat legislativní zásahy nejen na lokální, ale i na evropské úrovni. V situacích, kdy se hromadné propouštění z ekonomických důvodů stává nutností, považuji za nejefektivnější zaměřit se na otázku, na koho by mělo dopadnout, a návrh popsany výše považuji za smysluplné řešení jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Právnická fakulta Univerzity Karlovy

tomsej@prf.cuni.cz