

#### VI.2.2.4 Hromadné propouštění (§ 62)

Zvláštní režim platí pro případy rozvazování pracovního poměru v případech hromadného propouštění, kdy musí zaměstnavatel plnit zvlášť stanovené povinnosti vůči zaměstnancům, zástupcům zaměstnanců a krajské pobočce Úřadu práce. O hromadné propouštění jde v případech, kdy v určitém časovém období (30 kalendářních dnů) dojde ke skončení pracovních poměrů výpovědí (popřípadě též dohodou) se stanoveným počtem zaměstnanců z důvodu organizačních změn, tj. z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c). K hromadnému propouštění může dojít pouze u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají nejméně 20 zaměstnanců.

Zaměstnavatel má při hromadném propouštění tyto povinnosti:

- nejpozději 30 dnů před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům písemně o tomto záměru v rozsahu dle § 62 odst. 2 informovat zástupce zaměstnanců (odborovou organizaci a radu zaměstnanců), nebo – pokud u něj zástupci zaměstnanců nepůsobí, přímo jednotlivé zaměstnance, kterých se hromadné propouštění týká, a projednat s nimi příslušná opatření, zejména ta, která směřují k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele;
- nejpozději 30 dnů před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele o opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním v rozsahu dle § 62 odst. 4 a kopii informace předat zástupcům zaměstnanců (popř. jednotlivým dotčeným zaměstnancům, pokud zde zástupci zaměstnanců nepůsobí);
- alespoň 30 dnů před tím, než má pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončit, doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců a kopii zprávy předat zástupcům zaměstnanců (popř. jednotlivým dotčeným zaměstnancům, pokud zde zástupci zaměstnanců nepůsobí). Pokud by písemná zpráva byla krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele doručena později, mohlo by to mít za následek „prodloužení“ výpovědní doby, neboť pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, pokud zaměstnanec neprohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá;
- sdělit zaměstnanci datum doručení písemné zprávy krajské pobočce Úřadu práce.

Jinak platí pro rozvázání pracovního poměru v souvislosti s hromadným propouštěním obecná úprava.