

Úřad práce České republiky, krajská pobočka v Ústí nad Labem

Č.j.: UPCR-UL-2021/117903, poř. č. 4/2021

Poskytnutí informace – počet obdržených záměrů a rozhodnutí o hromadném propouštění, počet podaných podnětů inspekci práce pro nedodržení ust. § 62-64 ZP, v letech 2018-2020

Žádost:

ze dne 2.4.2021

Žádost o poskytnutí informací na základě zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

Žadatel požaduje poskytnutí informace o počtu krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v Ústí nad Labem obdržených záměrů a rozhodnutí o hromadném propouštění, a dále informace o počtu podaných podnětů inspekci práce pro nedodržení ust. § 62-64 ZP, v letech 2018-2020.

Odpověď krajské pobočky Úřadu práce ČR v Ústí nad Labem

Vážený pane,

na Vaši žádost o informace podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ze dne 2.4.2021, Vám sdělujeme následující:

- 1) záměr hromadného propouštění (§ 62, odst. 4 ZP) v letech 2018 (12 záměrů), 2019 (20 záměrů) a 2020 (39 záměrů),
- 2) rozhodnutí o realizaci (§ 62, odst. 5 ZP) v letech 2018 (8 rozhodnutí), 2019 (15 rozhodnutí) a 2020 (23 rozhodnutí),
- 3) podnět OIP za nesplnění podmínek § 62 - 64 ZP v letech 2018 (0 podnětů), 2019 (0 podnětů) a 2020 (2 podněty = v prvním případě šlo o nesplnění doručovací lhůty, přičemž hrozilo porušení pracovněprávních povinností i ve vztahu k propouštěným zaměstnancům, ve druhém případě šlo o nedodržení doručovací lhůty). Případné neúplnosti či nesrovnalosti jsou se zaměstnavatelem většinou konzultovány a následně doplněny či odstraněny. K podání oznámení na OIP tudíž dochází spíše ve výjimečných případech.

Komentář:

Počet podaných záměrů a rozhodnutí o realizaci se nemůže nikdy rovnat, neboť záměr někdy obsahuje i všechny náležitosti rozhodnutí, tudíž není již nutné zasílat 2. zprávu. V řadě případů se ve výsledku nejednalo o hromadné propouštění, ale pouze o organizační změnu (podáno bylo jako hromadné propouštění dle § 62 ZP), neboť zaměstnavatel původní záměr následně zrušil, popř. se propouštění týkalo nižšího počtu osob, než byl původně plánovaný, došlo k ukončení pracovních poměrů dohodou, převedení zaměstnanců na jinou pozici, zaměstnavatel zaměstnával méně než 20 zaměstnanců apod. V neposlední řadě je nutné podotknout, že jednotlivá hromadná propouštění nezřídka zasahují do dvou let (např. záměr podán v listopadu 2019 a rozhodnutí o realizaci zasláno v lednu 2020).

S pozdravem