

Tisková zpráva

Propustit zkušeného zaměstnance je v Česku levnější než jinde v Evropě, u zaměstnanců bez praxe je to naopak

Praha, 10. června 2015 – Česká republika patří mezi tři země v Evropě, které mají nejvyšší náklady v případě propuštění zaměstnance s krátkou praxí z organizačních důvodů. Vyšší náklady na propuštění této kategorie zaměstnanců mají pouze v Litvě a Belgii. Naopak ve srovnání s evropským průměrem je propouštění zkušenějších zaměstnanců s delší praxí v Česku podstatně levnější. Vyplývá to z nejnovější studie evropské sítě advokátních kanceláří Deloitte Legal, která sledovala pracovní právní podmínky pro propuštění zaměstnanců ve 29 evropských státech.

Ze studie dále vyplývá, že náklady na propuštění jsou v západní Evropě obecně vyšší než ve střední Evropě. Některé země v nedávné době změnilly své právní předpisy, které upravují problematiku propuštění (např. Belgie, Nizozemí a Itálie). Studie zohledňuje průměrné náklady zaměstnavatele při propuštění zaměstnance při definitivním urovnání s propuštěným zaměstnancem.

„Česko se řadí k zemím, ve kterých je rozdíl mezi náklady na propuštění zaměstnance s delší praxí a méně zkušeného pracovníka jen velmi malý,“ uvedl Jan Procházka, advokát a vedoucí týmu pracovního práva v Ambruz & Dark Deloitte Legal a dodal: „Je to dáno tím, že české pracovní právo mezi zaměstnanci málo rozlišuje, takže okolnosti jako seniorita, velikost zaměstnavatele či profese hrají z hlediska pracovní právních nároků jen minimální či vůbec žádnou roli. V zahraničí bývá diference větší.“

„Náklady na daně z příjmů a pojistné jsou při propouštění relativně nízké, nicméně zaměstnavatelé v České republice jsou znevýhodněni nemožností propustit zaměstnance bez udání důvodu, avšak s vyšší kompenzací,“ doplnila Lucie Rytířová, manažerka v daňovém oddělení společnosti Deloitte. „Relativně nízké náklady na propouštění jsou tak vykoupeny nízkou flexibilitou. Jinými slovy, je těžké zaměstnance vůbec propustit, pokud pro to však již existuje zákonný důvod, nejsou náklady s tím spojené ve srovnání se zahraničím nijak dramaticky vysoké,“ dodal Jan Procházka.

**5 zemí s nejvyššími náklady na výpověď z organizačních důvodů
(zaměstnanec 4 roky praxe)**

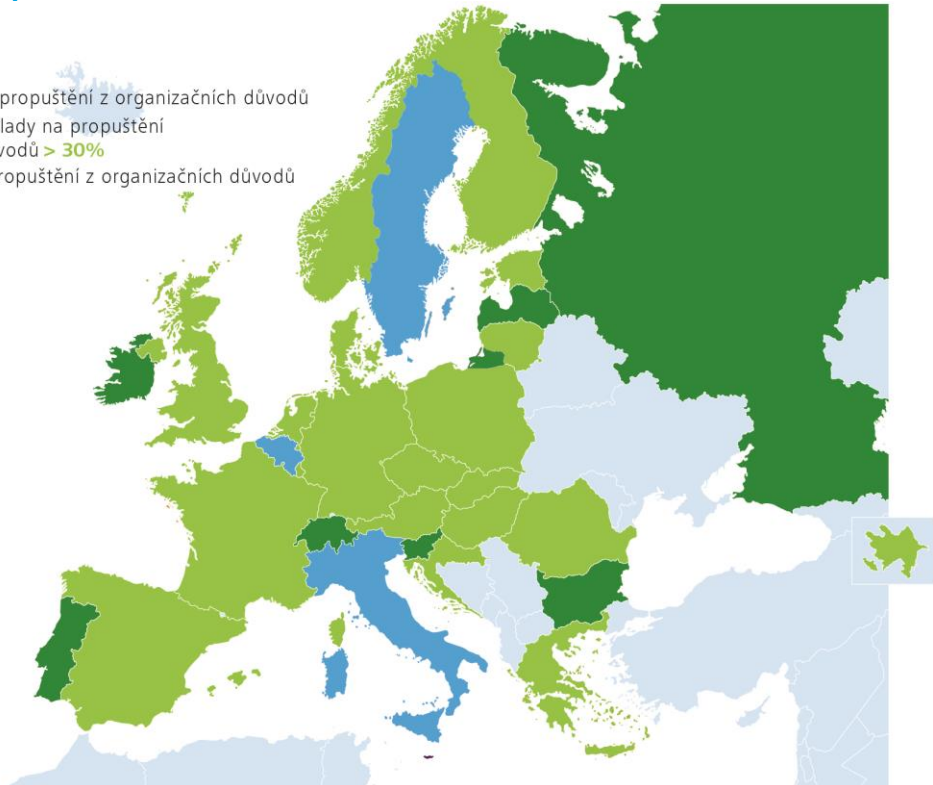
Litva
Belgie
Česká republika
Itálie
Francie

**5 zemí s nejvyššími náklady na výpověď z důvodů na straně zaměstnance
(zaměstnanec 4 roky praxe)**

Švédsko
Itálie
Irsko
Maďarsko
Lucembursko

Výše nákladů na propuštění zaměstnance

- > 30% Vysoké náklady na propuštění z organizačních důvodů
- 30% < Středně vysoké náklady na propuštění z organizačních důvodů > 30%
- < 30% Nízké náklady na propuštění z organizačních důvodů



Rozvázání pracovního poměru v ČR

V České republice existují tři způsoby skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele:

- výpověď s výpovědní dobou,
- okamžité zrušení,
- zrušení během tříměsíční zkušební doby (u vedoucích zaměstnanců může být až šestiměsíční)

Z hlediska podmínek, které je zapotřebí splnit, aby bylo skončení platné, je české právo relativně formalistické. U výpovědi z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků například předpokládá písemnou výzvu k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků danou zaměstnanci nejvýše 12 měsíců před výpovědí. Výpovědi z důvodu méně závažného porušování povinnosti musí také předcházet písemné upozornění. Obě listiny přitom musejí mít zákonem stanovené náležitosti, jinak bude následná výpověď neplatná. Podobně formalistické nároky klade zákon na lékařský posudek při výpovědi ze zdravotních důvodů či na obsah samotné výpovědi z pracovního poměru. „*Důvod výpovědi musí být vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Také nesmí být dodatečně měněn,*“ upřesnil k tomu Jan Procházka. V praxi to znamená, že i kdyby důvod k výpovědi ve skutečnosti existoval, avšak nebyl zachycen v příslušné listině, byla by výpověď neplatná. Jan Procházka k tomu dodává: „*Zaměstnavatelé by proto měli věnovat pozornost nejen dokumentům nutným pro rozvázání pracovního poměru, ale i důkladnému prověření toho, zda jsou splněny všechny zákonné předpoklady pro dání výpovědi.*“ Přístup českých zaměstnanců k soudu je totiž relativně snadný, navíc za nedodržení všech formálností může být zaměstnavateli uložena inspekce práce pokuta až 2 miliony korun.

Hlavní závěry evropského průzkumu:

- Mezi pěti nejnákladnějšími zeměmi figurují Itálie, Švédsko a Lucembursko, a to bez ohledu na to, zda je důvod výpovědi organizační nebo na straně zaměstnance. Doplňují je Belgie a Řecko u organizačních důvodů a Irsko a Francie u jiných důvodů výpovědi.
- Z právního hlediska jsou důvody zaměstnavatele pro propuštění zaměstnance ve většině zemí omezeny a vztahují se na ně přísná pravidla. Výjimkou je například Belgie. Zde je ale možnost propustit zaměstnance bez uvedení důvodu vyvážena poměrně štedrou výpovědní dobou, která může v některých případech přesáhnout i jeden rok.
- Ve většině zemí je mezi propuštěním z důvodů na straně zaměstnance a propuštěním z organizačních důvodů z hlediska nákladů nepatrný nebo žádný rozdíl. Pouze v několika zemích, jako je Bulharsko, Česká republika, Estonsko, Německo, Irsko, Polsko a Rusko, se situace liší.
- Téměř ve všech zemích, které se průzkumu účastnily, je služební věk (tj. délka působení u dané společnosti) nejdůležitějším faktorem při stanovení výše nákladů na propuštění.
- Ve většině zemí se zaměstnanec může domoci pokračování pracovního poměru, pokud mu byla protiprávně dána výpověď. V několika jiných (Belgie, Finsko, Švýcarsko, Velká Británie, Dánsko, Lucembursko) má však pouze nárok na peněžité odškodnění. Ve více než 50% všech zemí účastnících se průzkumu však existují limity náhrad v případě protiprávně rozvázaného pracovního poměru.
- S výjimkou Itálie, Švédska či Španělska nebývají statutární zástupci společností před propuštěním chráněni. To platí i pro české jednatele nebo členy představenstva. Ti ze zákona nemají ani výpovědní dobu ani nárok na odstupné, pokud si ho nesjednali ve smlouvě o výkonu funkce.

Celá studie s názvem *International Dismissal Survey 2015*, která srovnává podmínky a náklady na propouštění zaměstnanců v jednotlivých evropských státech, je dostupná [ZDE](#).

Kontaktní osoba:	Lukáš Kropík
Pozice:	PR manažer
Tel:	+420 246 042 488
Mob:	+420 775 013 139
Email:	lkropik@deloittece.com

Deloitte označuje jednu či více společností Deloitte Touche Tohmatsu Limited, britské privátní společnosti s ručením omezeným zárukou („DTTL“), jejich členských firem a jejich spřízněných subjektů. Společnost DTTL a každá z jejich členských firem představuje samostatný a nezávislý právní subjekt. Společnost DTTL (rovněž označovaná jako „Deloitte Global“) služby klientům neposkytuje. Podrobný popis právní struktury společnosti Deloitte Touche Tohmatsu Limited a jejich členských firem je uveden na adrese www.deloitte.com/cz/onas.

Společnost Deloitte poskytuje služby v oblasti auditu, daní, poradenství a finančního a právního poradenství klientům v celé řadě odvětví veřejného a soukromého sektoru. Díky globálně propojené síti členských firem ve více než 150 zemích a teritoriích má společnost Deloitte světové možnosti a poskytuje svým klientům vysoce kvalitní služby v oblastech, ve kterých klienti řeší své nejkompexnější podnikatelské výzvy. Přibližně 200 000 odborníků usiluje o to, aby se společnost Deloitte stala standardem nejvyšší kvality.

Společnost Deloitte ve střední Evropě je regionální organizací subjektů sdružených ve společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited, která je členskou firmou sdružení Deloitte Touche Tohmatsu Limited ve střední Evropě. Odborné služby poskytují dceřiné a přidružené podniky společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited, které jsou samostatnými a nezávislými právními subjekty. Dceřiné a přidružené podniky společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited patří ve středoevropském regionu k předním firmám poskytujícím služby prostřednictvím více než 3 900 zaměstnanců ze 34 pracovišť v 17 zemích.