Rozhovor ▶ Zástupkyňa advokátskej kancelárie Peterka & Partners Elena Chorvátová pre HN:

Pri nezákonnej výpovedi sa bráňte

Pracovným trhom otriasa hromadné prepúšťanie. Zamestnávateľom z neho voči svojim ľuďom vyplýva nejedna zákonom stanovená povinnosť. Mnoho zamestnancov však o nich nevie. Preto sa ani nedokáže brániť a vybojovať si to, čo im patrí.

Juraj Soviar
juraj.soviar@ecopress.sk

©hn

Ktoré kroky ako prvé musí zamestnávateľ podniknúť v prípade, že sa chystá hromadne prepúšťať?

Hromadné prepúšťanie v podstate predstavuje súhrn povinností zamestnávateľa nad rámec povinností pri individuálnom skončení pracovného pomeru, ktorých účelom je vyššia miera ochrany zamestnancov prepustených v rámci hromadného prepúšťania. V závislosti od presného dôvodu prepúšťania môže byť úplne prvým krokom smerujúcim k hromadnému prepúšťania buď rozhodnutie o definitívnom zrušení zamestnávateľa, v tom horšom prípade, alebo písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo jeho orgánu o organizačnej zmene, napríklad o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o inej organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa niektorí zamestnanci stanú nadbytoční.

Musí viesť toto rozhodnutie k prepúšťaniu?

Uvedené rozhodnutie nemusí vždy viesť k hromadnému prepúšťaniu. Ak sa však takéto prepúšťanie bude týkať aspoň 20 zamestnancov počas 90 dní, musí zamestnávateľ o ňom informovať zástupcov zamestnancov a navyše aj úrad práce, sociálnych vecí a rodiny. S cieľom prerokovania hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia, priamo s dotknutými zamestnancami, je zamestnávateľ povinný v prvom rade pripraviť písomné podklady s presnými údajmi o hromadnom prepúšťaní.

Čo všetko musia tieto informácie obsahovať?

Takáto písomná informácia musí obsahovať najmä dôvody hromadného prepúšťania, počet a štruktúru zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, celkový počet a štruktúru zamestnancov u zamestnávateľa, obdobie, počas ktorého sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, a kritériá na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať. Zamestnávateľ by mal následne poskytnúť túto informáciu zástupcom zamestnancov alebo samotným dotknutým zamestnancom a prerokovať s nimi hromadné prepúšťanie. Písomné podklady, ako aj výsledok prerokovania je zamestnávateľ povinný predložiť aj príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

> *Zodpovední zamestnávatelia spolupracujú s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny s cieľom zmierniť následky prepúšťania.*

Kedy najneskôr by mal takéto dôležité správy odkomunikovať smerom k svojim zamestnancom?

Zákonník práce stanovuje lehotu najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania, to znamená jeden mesiac pred dátumom, keď zamestnávateľ chce začať dávať výpovede alebo navrhnúť zamestnancom rozviazanie pracovného pomeru dohodou.

Vyplýva zamestnávateľom zo zákona povinnosť postarať sa o budúcnosť ľudí, ktorých prepustil? Ak áno, akým spôsobom?

Zákonník práce v tomto smere ukladá určité povinnosti zamestnávateľovi, aj keď nemožno priamo povedať, že by sa mal o zamestnancov, s ktorými ukončil pracovný pomer, „postarať“. Napríklad nájsť im nové pracovné miesta u iných zamestnávateľov, pokiaľ sám nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. V prvom rade zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou alebo aj dohodou z dôvodov, na ktoré sa vzťahuje hromadné prepúšťanie, má právo na odstupné minimálne v zákonom stanovenej výške. Okrem toho, v rámci hromadného prepúšťania má zamestnávateľ informačnú povinnosť aj voči úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a komunikuje s ním s cieľom nájsť opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť.

Aktuálne sa o hľadanie určitých opatrení, ktoré by pomohli zamestnávateľom ohrozeným krízou, a ktoré by mohli predísť hromadným prepúšťaniam, prípadne zmierniť ich dosahy na zamestnancov, pokúša aj vláda. Čas ukáže, či tieto opatrenia znížia počet plánovaných hromadných prepúšťaní.

Ako vedenie spoločností a firiem zvyčajne zmierňuje následky hromadného prepúšťania voči svojim ľuďom?

Z našej skúsenosti môžem povedať, že určitá časť zamestnávateľov poskytuje vyššie odstupné, než jej ukladá zákon. Zodpovední zamestnávatelia takisto spolupracujú s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny s cieľom čo najviac zmierniť následky hromadného prepúšťania, prípadne sa sami aktívne pokúšajú sprostredkovať prepúšťaným zamestnancom čo najviac informácií o potenciálnych možnostiach zamestnania sa v danom regióne.

Prečo nie je hromadné prepúšťanie závislé aj od sociálnych partnerov spoločností?

Podľa Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný prerokovať hromadné prepúšťanie so sociálnymi partnermi, teda so zástupcami zamestnancov, ktorými sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Zamestnávateľ však podľa Zákonníka práce nepotrebuje súhlas týchto sociálnych partnerov na uskutočnenie hromadného prepúšťania.

Býva hromadné prepúšťanie často jediným riešením?

Pokiaľ ide o samotné dôvody, môžu nastať situácie, keď sú zamestnávatelia jednoducho nútení znížiť počet zamestnancov – napríklad súčasná globálna hospodárska recesia – z dôvodu obavy alebo reálneho poklesu záujmu o ich výrobky alebo služby alebo z dôvodu zrušenia zamestnávateľa. Hromadné prepúšťanie prirodzene prináša negatívne následky pre dotknutých zamestnancov, pre zamestnávateľov však predstavuje často jedinú možnosť, ako prekonať nepriaznivú situáciu spôsobenú okolnosťami, ktoré nemôžu ovplyvniť, a tak mu umožní zachovať aspoň časť pracovných miest. V prípade, ak by bolo hromadné prepúšťanie závislé od súhlasu sociálnych partnerov, mohlo by sa stať, že hromadné prepúšťanie aj v situáciách, ktoré sú ekonomicky nevyhnutné a zdôvodniteľné, by nebolo možné uskutočniť, čo by týmto zamestnávateľom mohlo spôsobiť ďalšie problémy.

Aké najčastejšie konflikty zamestnávateľ – zamestnanec môžu v prípadoch týchto kritických okamihov vzniknúť?

Konflikty v takýchto prípadoch sú väčšinou dvojakého charakteru: buď zamestnanci nemajú presné informácie o svojich právach alebo možnostiach, ak sa ich dotkne hromadné prepúšťanie, alebo sa niektorí zamestnávatelia chcú vyhnúť plneniu svojich povinností spojených s hromadným prepúšťaním. V prvom prípade je veľmi dôležité komunikovať so zamestnancami a vysvetliť im, aká je ich situácia a aké možnosti a nároky majú. Na druhej strane zamestnávatelia, ktorí by úmyselne porušili svoje povinnosti spojené s hromadným prepúšťaním, by mali rátať so sankciami, ktoré ukladá nielen Zákonník práce a zákon o inšpekcii práce, ale za určitých okolností aj predpisy trestného práva.

Elena Chorvátová hovorí, že ľudia by si mali osvojiť v zákonoch „nástroje“, ktoré ich chránia. Snímka: HN/Peter Mayer

> *Podľa môjho názoru väčšina zamestnancov nemá dostatočné informácie o možnosti brániť sa v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru.*

Môžu sa prepustení ľudia brániť v prípade, že bol v ich neprospech porušený zákon? Má obrana ich samých vôbec zmysel?

Ak bol v neprospech prepustených zamestnancov porušený zákon, títo sa, samozrejme, môžu brániť a v mnohých prípadoch sa aj bránia úspešne. Zákonník práce obsahuje nástroje chrániace zamestnancov v prípade, ak im bola daná neplatná výpoveď alebo ak si zamestnávateľ nesplní svoje povinnosti týkajúce sa hromadného prepúšťania.

Ako je to v prípade vyplácania odstupného? Kto má naň nárok a kto nie?

Nárok na odstupné má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, na ktoré sa vzťahuje hromadné prepúšťanie. Presnejšie z dôvodu zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa alebo jeho časti, alebo ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene. Výška odstupného závisí od dĺžky trvania pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa. Zamestnancovi patrí odstupné v sume najmenej dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Ak však pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, patrí mu odstupné v sume najmenej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Zákonník práce ustanovuje iba minimálnu výšku odstupného. Preto ak je v kolektívnej zmluve alebo pracovnej zmluve dohodnuté odstupné priaznivejšie pre zamestnancov, zamestnanci majú nárok na odstupné v tejto pre nich priaznivejšej výške. Samozrejme, v prípade výpovede majú zamestnanci počas plynutia výpovednej lehoty nárok aj na mzdu.

Existujú sankcie pre zamestnávateľov, ak v takýchto prípadoch porušia Zákonník práce?

Sankcie pre takýchto zamestnávateľov ukladá Zákonník práce napríklad vo forme náhrady mzdy, na ktorú majú nárok zamestnanci, s ktorými bol neplatne ukončený pracovný pomer. Takisto majú zamestnanci nárok na náhradu mzdy, ak zamestnávateľ porušil svoje povinnosti pri hromadnom prepúšťaní. Ďalšia sankcia, ktorej môže zamestnávateľ čeliť, je pokuta, ktorú mu môže udeliť inšpektorát práce za porušenie jeho povinností.

Napokon, osoby oprávnené konať za zamestnávateľa v prípade porušenia niektorých povinností voči zamestnancom môžu potenciálne čeliť aj trestnému stíhaniu, napr. v prípade nevyplatenia mzdy alebo odstupného.

Majú vo všeobecnosti o takejto možnosti vedomosti?

Podľa môjho názoru väčšina zamestnancov nemá dostatočné informácie o možnosti brániť sa v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru.

Kto je Elena Chorvátová

Štúdium na Právnickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave ukončila v roku 2006. S advokátskou kanceláriou Peterka & Partners spolupracuje od roku 2004. Hovorí po anglicky a francúzsky. Pri poskytovaní právnych služieb sa v rámci bratislavskej kancelárie Peterka & Partners zameriava prevažne na pracovné právo a právo obchodných spoločností.

MODULAR HALLENSYSTEME GMBH

Berufsgruppe: Projekt- Verkaufsleitung
Beschäftigungsform: Vollzeit
Arbeitsplatz: 08001 Presov

Wir sind ein wachstumsorientiertes internationales Unternehmen im Hallenbaubereich mit dem Hauptsitz in Oberösterreich sowie unserer 100% Tochtergesellschaft in Presov, Slowakei und in Passau, Deutschland und suchen für unseren Vertriebsstart in Osteuropa einen engagierten Mitarbeiter (Projektleiter im Verkauf) für die Gebietsverantwortung in der Slowakei und Tschechien.

Ihre Aufgaben:
- Akquirierung von Kunden im Gewerbe, Industrie und Landwirtschaft
- Als kompetenter Ansprechpartner erarbeiten Sie gemeinsam mit dem Kunden die perfekten technischen und logistischen Lösungen
- Sie führen die Verkaufsverhandlungen, kalkulieren die Angebote und wickeln Hallenprojekte mit dem zur Verfügung stehenden technischen back Office ab
- In enger Abstimmung mit der Geschäftsführung realisieren Sie im Vertriebsgebiet Slowakei und Tschechien die Erträge und Umsätze

Ihr Profil:
- Kommunikation in deutscher Sprache
- Technisches und wirtschaftliches Grundverständnis
- Abgeschlossene Ausbildung (technisch oder kaufmännisch)
- Sie verfügen über mind. 3 Jahre erfolgreiche Vertriebs-, Verkaufs- oder Projekterfahrung, idealerweise haben Sie diese im Baubereich, Projektbereich od. ähnlichem Umfeld gesammelt
- Fundierte MS Office Kenntnisse (Word, Excel, Outlook)
- Sie arbeiten gerne leistungsbezogen, Fixum / Provision
- Hohe Reisebereitschaft in der Slowakei, Tschechien sowie Österreich
- Sie arbeiten strukturiert sowie eigenständig, sind aber dennoch ein Teamplayer!

Wir bieten Ihnen eine abwechslungsreiche Tätigkeit in einem internationalen Unternehmen mit erstklassigem Betriebsklima. Ein Firmenauto wird zur Verfügung gestellt.
Das Hauptbüro in der Slowakei befindet sich in Presov, des Weiteren finden monatliche Treffen in der oberösterreichischen Zentrale statt.
Wenn Sie an dieser verantwortungsvollen Position Interesse zeigen, dann bewerben Sie sich per E- Mail unter **r.kammerer@modular.at** oder per Post unter MODULAR Hallensysteme GMBH Voitshofen 35, AT- 4984 Weilbach.
Weitere Informationen finden Sie unter **www.modular.at**.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

HN00194