

# Právna úprava hromadného prepúšťania

Ak zamestnávateľ zanedbá niektorú zo svojich povinností, zamestnanci majú nárok na náhradu mzdy najmenej v hodnote dvojnásobku svojho priemerného mesačného zárobku.

**I MGR. LENKA OČKAIKOVÁ,**  
advokátka  
PETERKA & PARTNERS

**H**romadné prepúšťanie je situácia, keď podnikateľ rieši potrebu v krátkom čase znížiť stav svojich zamestnancov z tzv. organizačných dôvodov, a to s cieľom zefektívniť prácu podniku, prípadne zmeniť štruktúru zamestnancov v dôsledku zmeny zamerania jeho výroby. Častým dôvodom prepúšťania je tiež zrušenie či premiestnenie podniku alebo jeho časti, keď sa prepúšťanie zvyčajne týka všetkých zamestnancov spoločnosti.

## KEDY IDE O HROMADNÉ PREPÚŠŤANIE

Podľa Zákonníka práce ide o hromadné prepúšťanie, ak zamestnávateľ rozviaže pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z tzv. organizačných dôvodov (§ 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce) počas 90 dní najmenej s 20 zamestnancami. Subjektom hromadného prepúšťania môže byť aj organizačná zložka zamestnávateľa.

Okrem podmienok, ktoré musia byť splnené pri každej individuálnej výpovedi (dôvod výpovede, doručenie výpovede, ponuka inej vhodnej práce, zákaz výpovede v ochrannej lehote a pod.) ukladá zákon zamestnávateľovi aj ďalšie povinnosti vo vzťahu k zástupcom zamestnancov a k úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

## POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA

Prvým krokom zamestnávateľa, ktorý plánuje hromadne prepúšťať, by malo byť vypracovanie písomnej informácie obsahujúcej najmä:

- dôvody hromadného prepúšťania,
- počet a štruktúru zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- celkový počet a štruktúru zamestnancov, ktorých zamestnávateľ zamestnáva,

- lehotu, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- kritériá na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

Uvedený dokument je zamestnávateľ povinný doručiť zástupcom zamestnancov, ako aj príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Zamestnávateľ je následne povinný prerokovať hromadné prepúšťanie so zástupcami zamestnancov, a to najneskôr mesiac pred začatím hromadného prepúšťania. Cieľom prerokovania by malo byť dosiahnutie dohody o opatreniach umožňujúcich predísť alebo obmedziť prepúšťanie zamestnancov, predovšetkým o možnosti ich umiestnenia na iných pracoviskách zamestnávateľa a opatreniach na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Z praktického hľadiska je dôležité, že Zákonník práce ukladá zamestnávateľovi len povinnosť hromadné prepúšťanie prerokovať, preto hromadné prepúšťanie nie je závislé od súhlasu sociálneho partnera.

O výsledku prerokovania so zástupcami zamestnancov vypracuje zamestnávateľ písomnú informáciu, ktorú je povinný predložiť zástupcom zamestnancov, ako aj

úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. S úradom práce by mal zamestnávateľ rovnako prerokovať opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť, najmä podmienky udržania zamestnanosti, možnosti zamestnať uvoľňovaných zamestnancov u iných zamestnávateľov a možnosti pracovného uplatnenia uvoľňovaných zamestnancov v prípade ich rekvalifikácie. Zástupcovia zamestnancov majú právo úradu práce predložiť svoje pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania.

Od doručenia informácie o výsledku prerokovania zástupcom zamestnancov a úradu práce začína plynúť mesačná lehota, počas ktorej nemôže zamestnávateľ prepúšťať, a ktorú môže príslušný úrad práce využiť na hľadanie riešení problémov spojených s plánovaným hromadným prepúšťaním.

Až po splnení všetkých uvedených povinností a po uplynutí mesačnej lehoty je zamestnávateľ oprávnený začať s hromadným prepúšťaním, teda reálne podať výpoveď, resp. návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou. Toto obmedzenie sa však nevzťahuje na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz.

## NÁROKY ZAMESTNANCOV

Zákonník práce nestanovuje zamestnávateľovi všeobecnú povinnosť vyplácať zamestnancom odstupné pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z tzv. organizačných dôvodov.

Povinnosť zamestnávateľa vyplatiť odstupné však vzniká, ak bola zamestnancom podaná výpoveď z organizačných dôvodov a zamestnanec súhlasí so skončením pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby. Ak zamestnanec v tomto prípade požiadava o skončenie pracovného pomeru, je zamestnávateľ povinný jeho žiadosti vyhovieť.

Výška odstupného je najmenej dvojnásobok jeho priemerného mesačného zárobku a ak ide o zamestnanca, ktorý odpracoval u zamestnávateľa aspoň päť rokov, patrí mu odstupné v sume najmenej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu. Pri posudzovaní nárokov na odstupné má však pred zákonom prednosť kolektívna zmluva alebo pracovná zmluva, ktorá môže stanoviť pre zamestnancov výhodnejšie podmienky.

## SANKCIE

V prípade, že zamestnávateľ nespĺní pri hromadnom prepúšťaní povinnosti, ktoré mu stanovuje Zákonník práce, dopustí sa porušenia pracovnoprávných predpisov. Zo strany inšpektorátu práce mu následne môže byť uložená pokuta až do výšky 1 000 000 Sk. Navyše, ak v rámci hromadného prepúšťania rozviaže pracovné pomery bez prerokovania a informovania zástupcov zamestnancov, majú zamestnanci nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku svojho priemerného zárobku. Pokiaľ by mal zamestnanec pochybnosti o platnosti výpovede, ktorá mu bola podaná, je oprávnený napadnúť platnosť výpovede na súde do 2 mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Tento článok má výlučne informatívny charakter a v žiadnom prípade nepredstavuje právne stanovisko. ■

Snímka: archív

