

Hromadné prepúšťanie - problematické právne aspekty a ich riešenie v praxi

Konferencia Pracovné právo 2007

Bratislava, 4. apríl 2007

Radisson SAS Carlton Hotel



PETERKA & PARTNERS

Advokátska kancelária, Law Offices, Cabinet d'avocats

Mgr. Kristína Rúsková
advokát

PETERKA & PARTNERS
Bratislava, SLOVENSKO

OBSAH

1. Pojem hromadné prepúšťanie.
2. Proces hromadného prepúšťania.
3. Účasť zástupcov zamestnancov v procese hromadného prepúšťania.
4. Zodpovednosť a sankcie za porušenie ustanovení Zákonníka práce vo vzťahu k hromadnému prepúšťaniu.

1. POJEM HROMADNÉ PREPÚŠŤANIE

❖ SúčasnÉ znenie Zákonníka práce:

Ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa (§ 28 ods. 3) rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo dohodou z tých istých dôvodov počas 90 dní najmenej s 20 zamestnancami, ide o hromadné prepúšťanie.

❖ Navrhovaná novela Zákonníka práce:

Ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa (§ 28 ods. 6) rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo ak sa pracovný pomer skončí z iného dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca počas 90 dní najmenej s 20 zamestnancami, ide o hromadné prepúšťanie.

1. POJEM HROMADNÉ PREPÚŠŤANIE

- ❖ Navrhovaná zmena spočíva v tom, že za hromadné prepúšťanie sa nebude požadovať len skončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z organizačných dôvodov, ale aj z akýchkoľvek iných dôvodov, ktoré nespočívajú v osobe zamestnanca.

PROBLÉM: Pojem „dôvod, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca“ nie je v Zákonníku práce definovaný.

2. PROCES HROMADNÉHO PREPÚŠŤANIA

Prvý krok:

Zamestnávateľ písomne rozhodne o organizačných zmenách (podľa §63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce alebo §63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce) v dostatočnom časovom predstihu pred plánovaným začatím hromadného prepúšťania, a to:

- rozhodnutím o zrušení/premiestnení zamestnávateľa alebo jeho časti.
- rozhodnutím o zmene úloh, technického vybavenia zamestnávateľa, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách v dôsledku čoho sa zamestnanec stane nadbytočný.

!POZOR!

Navrhovaná novela Zákonníka práce výslovne ustanovuje, že ak rozhodnutie o organizačnej zmene podľa §63 odsek 1, písm. b) Zákonníka práce nebolo urobené písomne, je výpoveď daná v nadväznosti naň neplatná.

2. PROCES HROMADNÉHO PREPÚŠŤANIA

Druhý krok:

Najneskôr jeden mesiac pred plánovaným začatím hromadného prepúšťania zamestnávateľ:

- ❖ Prerokuje opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie so zástupcami zamestnancov.

Súčasnú znenie Zákonníka práce:

Zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, má informačnú povinnosť iba voči úradu práce.

2. PROCES HROMADNÉHO PREPÚŠŤANIA

Druhý krok (pokračovanie):

Navrhovaná novela Zákonníka práce:

Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, je zamestnávateľ povinný prerokovať opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie priamo s dotknutými zamestnancami.

❖ Poskytne

- Všetky potrebné informácie zástupcom zamestnancov.
- Písomne informácie zástupcom zamestnancov a úradu práce najmä o:
 - ✓ dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - ✓ počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - ✓ celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,

2. PROCES HROMADNÉHO PREPÚŠŤANIA

Druhý krok (pokračovanie):

- ✓ dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - ✓ kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.
- ❖ Zamestnávateľ zároveň doručí zástupcom zamestnancov:
- ✓ Návrh na prerokovanie výpovedí jednotlivým zamestnancom a
 - ✓ Žiadosť o udelenie predchádzajúceho súhlasu na skončenie pracovného pomeru zástupcu zamestnancov výpoveďou.

2. PROCES HROMADNÉHO PREPÚŠŤANIA

Tretí krok:

Zamestnávateľ doručí písomnú informáciu o výsledku prerokovania opatrení umožňujúcich predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie so zástupcami zamestnancov:

- ❖ Zástupcom zamestnancov
- ❖ Úradu práce

2. PROCES HROMADNÉHO PREPÚŠŤANIA

Štvrtý krok:

V rámci mesačnej lehoty, ktorá začína plynúť odo dňa doručenia písomnej informácie o výsledku prerokovania hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov zástupcom zamestnancov alebo úradu práce (a to odo dňa doručenia neskoršieho z dvoch povinných doručení), zamestnávateľ rokuje s úradom práce o opatreniach umožňujúcich predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie, so zameraním najmä na:

- ❖ Podmienky udržania zamestnanosti
- ❖ Možnosti zamestnať uvoľňovaných zamestnancov u iných zamestnávateľov
- ❖ Možnosti pracovného uplatnenia uvoľňovaných zamestnancov v prípade ich rekvalifikácie.

2. PROCES HROMADNÉHO PREPÚŠŤANIA

Štvrtý krok (pokračovanie):

Podľa navrhovanej novely Zákonníka práce má zamestnávateľ informačné povinnosti voči zástupcom zamestnancov a úradu práce aj v prípade, ak rozhodnutie o hromadnom prepúšťaní prijal riadiaci zamestnávateľ, napr. majoritný akcionár/spoločník.

2. PROCES HROMADNÉHO PREPÚŠŤANIA

Piaty krok:

Po uplynutí mesačnej lehoty odo dňa doručenia písomnej informácie o výsledku prerokovania hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov môže zamestnávateľ pristúpiť k rozviazaniu pracovného pomeru, t.j. predložiť jednotlivým zamestnancom postihnutým hromadným prepúšťaním výpoveď, resp. dohodu o skončení pracovného pomeru.

TIP: Je dobré mať pripravené oba dokumenty (výpoveď aj dohodu), pretože podľa Zákonníka práce (v platnom znení), ak zamestnanec súhlasí so skončením pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej lehoty, je zamestnávateľ povinný jeho žiadosti na uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru vyhovieť.

2. PROCES HROMADNÉHO PREPÚŠŤANIA

Piaty krok (pokračovanie):

! POZOR !

- ❖ V prípade uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru nie je zamestnanec povinný zotrvať u zamestnávateľa počas výpovednej lehoty.
- ❖ Zároveň zamestnancovi vzniká zákonný nárok na odstupné vo výške najmenej dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, odstupné sa zvyšuje na sumu rovnajúcu sa najmenej trojnásobku priemerného mesačného zárobku.

2. PROCES HROMADNÉHO PREPÚŠŤANIA

Piaty krok (pokračovanie):

! POZOR !

- ❖ Pri posudzovaní nárokov na odstupné má pred Zákonníkom práce prednosť kolektívna zmluva alebo pracovná zmluva, ak stanovuje pre zamestnanca výhodnejšie podmienky.
- ❖ V prípade, ak dôvodom hromadného prepúšťania je §63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, musí zamestnancom ponúknuť inú vhodnú prácu. Tiež je potrebné pamätať na zákaz výpovede v tzv. ochranej dobe (počas dočasnej práceneschopnosti, tehotenstva, materskej alebo rodičovskej dovolenky, počas výkonu verejnej funkcie a pod.).

3.

ÚČASŤ ZÁSTUPCOV ZAMESTNANCOV V PROCESÉ HROMADNÉHO PREPÚŠŤANIA

Za zástupcov zamestnancov sa podľa Zákonníka práce (§11a ods. 1) považuje:

- ❖ Príslušný odborový orgán
- ❖ Zamestnanecká rada
- ❖ Zamestnanecký dôverník
- ❖ Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

Zástupcovia zamestnancov sú v procese hromadného prepúšťania prítomní až dvakrát, a to:

- 1) Pri prerokúvaní opatrení umožňujúcich predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie.
- 2) Pri prerokúvaní výpovedí jednotlivých zamestnancov, resp. udeľovaní predchádzajúceho súhlasu s výpoveďou pre zástupcov zamestnancov.

ÚČASŤ ZÁSTUPCOV ZAMESTNANCOV V PROCÉSE HROMADNÉHO PREPÚŠŤANIA

- ❖ Zástupcovia zamestnancov sú povinní prerokovať výpoveď do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak však v tejto lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.
- ❖ V prípade, ak je výpoveď daná zástupcovi zamestnancov (vrátane zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci) nestačí prerokovanie výpovede, ale vyžaduje sa predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov.

3.

ÚČASŤ ZÁSTUPCOV ZAMESTNANCOV V PROCESÉ HROMADNÉHO PREPÚŠŤANIA

- ❖ Ak by zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas s výpoveďou pre zástupcu zamestnancov, bolo by skončenie pracovného pomeru neplatné.

V prípadnom súdnom spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, by však súd mohol rozhodnúť, že napriek tomuto nedostatku (za predpokladu, že boli splnené ostatné podmienky výpovede) je výpoveď platná, ak od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával.

! POZOR!

- ❖ Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov s výpoveďou pre zástupcu zamestnancov len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

4.

ZODPOVEDNOSŤ A SANKCIE ZA PORUŠENIE USTANOVENÍ ZÁKONNÍKA PRÁCE

Zodpovednosť podľa Zákonníka práce a Obchodného zákonníka:

- ❖ V zmysle Zákonníka práce, ak zamestnávateľ poruší povinnosti v súvislosti s hromadným prepúšťaním tým, že neposkytne zástupcom zamestnancov písomné informácie v zákonomnom rozsahu a v zákonnej lehote, má zamestnanec dotknutý hromadným prepúšťaním nárok na náhradu mzdy najmenej v sume 2-násobku jeho priemerného mesačného zárobku.
- ❖ Za porušenie zákonných ustanovení o hromadnom prepúšťaní zodpovedná voči zamestnancom zamestnávateľ.
- ❖ Ak je zamestnávateľom právnická osoba je vždy primárne zodpovedná spoločnosť, pričom prípadná zodpovednosť štatutárneho orgánu, resp. jeho člena je vždy až následná a spravuje sa príslušnými ustanoveniami Obchodného zákonníka o zodpovednosti štatutárnych orgánov.

4.

ZODPOVEDNOSŤ A SANKCIE ZA PORUŠENIE USTANOVENÍ ZÁKONNÍKA PRÁCE

- ❖ Prípadná zodpovednosť vedúcich zamestnancov, napr. členov manažmentu, za porušenie ustanovení Zákonníka práce o hromadnom prepúšťaní, by mohla byť daná tiež iba vo vzťahu k spoločnosti.
- ❖ Podľa ustanovení Zákonníka práce by mohla spoločnosť požadovať od vedúceho zamestnanca náhradu škody spôsobenej týmto porušením, a to maximálne do výšky 3-násobku jeho priemernej mesačnej mzdy.

4.

ZODPOVEDNOSŤ A SANKCIE ZA PORUŠENIE USTANOVENÍ ZÁKONNÍKA PRÁCE

Administratívno-právna zodpovednosť:

Inšpektorát práce môže:

- ❖ Zamestnávateľovi za porušenie povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov, teda aj ustanovení Zákonníka práce o hromadnom prepúšťaní, uložiť pokutu až do výšky 1.000.000 Sk
- ❖ Vedúcim zamestnancom a štatutárnym orgánom, ktorí svojim zavinením porušili povinnosti vyplývajúce z pracovno-právných predpisov, dali pokyn na také porušenie alebo zatajili skutočnosti dôležité na výkon inšpekcie práce, až do 3-násobku ich priemerného mesačného zárobku.



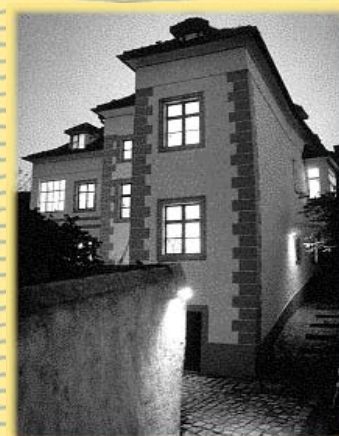
PETERKA & PARTNERS

Advokátska kancelária, Law Offices, Cabinet d'avocats

www.peterkapartners.com



PRAGUE



BRATISLAVA



KYIV

