

Hromadné skončenie pracovného pomeru v čase COVID-19

V súvislosti so šírením koronavírusu prijímajú zamestnávateľa množstvo opatrení, ktorých cieľom je zabrániť jeho šíreniu a eliminovať s tým súvisiace riziká. Okrem toho sú zamestnávateľa zároveň nútení riešiť aj optimalizáciu prevádzkových nákladov. Aj napriek prijatiu rozličných opatrení však výpadok zákaziek v praxi môže viesť k prepúšťaniu zamestnancov. Samotná epidémia koronavírusu však právne nezakladá dôvod na skončenie pracovného pomeru. Je preto potrebné zdôrazniť, že skončenie pracovného pomeru je napriek mimoriadnej situácii, v ktorej sa Slovenská republika nachádza, naďalej prísne regulované Zákonníkom práce. Zamestnávateľ má preto k dispozícii v súvislosti so skončením pracovného pomeru zatiaľ len tie isté možnosti, ktoré mal aj pred vypuknutím pandémie.

V prípade skončenia pracovného pomeru s väčším počtom zamestnancov je potrebné zvážiť aj to, či nie sú splnené kritéria tzv. hromadného prepúšťania, kedy má zamestnávateľ ďalšie osobitné povinnosti, ktoré proces skončenia pracovného pomeru ešte predlžia. O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ rozviaže pracovný pomer výpoveďou z organizačných dôvodov alebo iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 30 dní:

- a) najmenej s desiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,
- b) najmenej s 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 100 a menej ako 300 zamestnancov,
- c) najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov.

Uvedené tiež znamená, že aj keď dôjde ku skončeniu pracovného pomeru dohodou, započítava sa takéto skončenie pracovného pomeru na účely posudzovania hromadného skončenia pracovného pomeru.

Pokiaľ ide o samotný postup pri hromadnom skončení pracovného pomeru, zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ prerokuje tieto opatrenia priamo s dotknutými zamestnancami.

Zamestnávateľ je ďalej povinný o hromadnom prepúšťaní informovať Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním. V tejto súvislosti zamestnávateľ poskytne úradu odpis písomnej informácie o dôvodoch hromadného prepúšťania, počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, kritériách na výber

zamestnancov, spolu s menami, priezviskami a adresami trvalého pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer.

Následne môže zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď z organizačných dôvodov alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny. Tento proces je tak veľmi zdĺhavý, pretože zamestnávateľ môže reálne začať prepúšťať zamestnancov až po prekovaní so zástupcami zamestnancov a po uplynutí 30 dní od doručenia informácie o prerokovaní týmto zástupcom zamestnancom a Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Okrem toho aj pri hromadnom prepúšťaní sa aplikujú ustanovenia o výpovednej dobe a odstupnom, na ktoré majú zamestnanci nárok podľa dĺžky odpracovanej doby u zamestnávateľa. Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca. Pri skončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov má zamestnanec nárok na výpovednú dobu 1 mesiac, ak pracovný pomer trval menej ako rok. Ak pracovný pomer trval 1 až 5 rokov, má zamestnanec nárok na 2-mesačnú výpovednú dobu, pri pracovnom pomere trvajúcom viac ako 5 rokov, je to až 3-mesačná výpovedná doba. Výška odstupného môže byť v závislosti od trvania pracovného pomeru vo výške jeden až štvornásobku priemerného mesačného zárobku, iba pri pracovnom pomere trvajúcom menej ako dva roky nemá zamestnanec nárok na žiadne odstupné.

V tejto súvislosti tiež upozorňujeme, že vláda predstavila návrh opatrení, ktoré majú pomôcť zamestnávateľom, ktorí museli zavrieť prevádzku v dôsledku opatrení proti koronavírusu, alebo tým, ktorým kríza výrazne znížila tržby, udržať pracovné miesta, a to príspevkami na mzdy zamestnancov. Podmienkou poskytnutia takýchto príspevkov na mzdy podľa návrhu vlády bude, že zamestnávatelia svojich zamestnancov neprepustia. Vzhľadom na uvedené skutočnosti je tak na zvážení zamestnávateľa, či má pre neho význam pristúpiť ku skončeniu pracovného pomeru zamestnancov alebo situáciu riešiť formou aplikácie vládnych opatrení.

V prípade akýchkoľvek otázok nás prosím neváhajte kontaktovať.