

Koronavírus a skončenie pracovného pomeru

Nakoľko súčasné preventívne opatrenia týkajúce sa prevencie šírenia ochorenia COVID-19 spôsobili zatvorenie mnohých maloobchodných či výrobných prevádzok, viacerí zamestnávateľia sa dostávajú do zlej ekonomickej situácie, kedy je nemožné zabezpečiť pokrytie nákladov súvisiacich s vyplácaním mzdy zamestnancov. Na túto skutočnosť reagujú znižovaním počtu svojich zamestnancov.

Aj keď sa tento krok javí zamestnávateľovi ako jediné možné riešenie vzniknutej situácie, je dôležité si uvedomiť, že skončenie pracovného pomeru musí byť zákonné. Zamestnanci sa obracajú na inšpektoráty práce s otázkami, či môže s nimi zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer z dôvodu znižovania stavov súvisiacich s preventívnymi opatreniami pred šírením ochorenia COVID-19. Zo strany zamestnávateľov je toto konanie chápané ako najrýchlejšia forma odbremenenia sa od mzdových a odvodových povinností a snaha o ekonomickú stabilizáciu podniku.

Národný inšpektorát práce chce zdôrazniť, že využitie inštitútu okamžitého skončenia pracovného pomeru je možné len v prípade taxatívne vymedzených dôvodov uvedených v § 68 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej Zákonník práce), ktorými sú:

právoplatné odsúdenie zamestnanca pre úmyselný trestný čin alebo

závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Na základe uvedeného nie je možné okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom kvôli znižovaniu stavu zamestnancov či iným organizačným zmenám.

Otázky boli smerované aj do oblasti skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Výpoveď danú zamestnávateľom upravuje § 63 ods. 1 Zákonníka práce. V súčasnej situácii prichádzajú do úvahy dva výpovedné dôvody, ktoré majú svoje presné pravidlá.

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodu, ak

sa zrušuje zamestnávateľ alebo jeho časť,

sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

Uvádzané dôvody sú dôvodmi na strane zamestnávateľa.

Agentúra dočasného zamestnávania môže dať zamestnancovi výpoveď aj z dôvodu, ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 Zákonníka práce pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

V danej súvislosti je potrebné upozorniť na to, že doručením výpovede sa zamestnávateľ bezprostredne nezbavuje mzdových a odvodových povinností. Ustanovenie § 62 Zákonníka práce ustanovuje obdobie nasledujúce po doručení výpovede, tzv. výpovednú dobu, ktorá začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca. Výpovedná doba môže trvať najmenej od jedného do troch mesiacov v závislosti od toho, ako dlho trval pracovný pomer zamestnanca.

Zákonník práce taktiež umožňuje zamestnávateľom poskytnúť svojim zamestnancom výpovednú dobu dlhšiu ako zákonom stanovené minimum, ak táto skutočnosť bola dojednaná so zamestnancom v pracovnej zmluve alebo s odborovým orgánom v kolektívnej zmluve.

Pri skončení pracovného pomeru zamestnanca výpoveďou z dôvodov na strane zamestnávateľa vzniká zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trval najmenej dva roky, nárok na odstupné. Ak zamestnanec sa pri skončení pracovného pomeru z dôvodov na strane zamestnávateľa so zamestnávateľom dohodne na skončení pracovného pomeru, k takémuto skončeniu pracovného pomeru sa neviaže výpovedná doba, avšak výška odstupného je v zákone upravená výhodnejšie. Nárok na odstupné vo výške najmenej priemerného mesačného zárobku má v prípade dohody každý zamestnanec, aj ten, ktorého pracovný pomer trval menej ako dva roky. Aj tu platí, že v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve môžu byť nároky zamestnanca na odstupné upravené výhodnejšie. Bližšie podmienky nároku na odstupné upravuje § 76 Zákonníka práce.

Najviac, zamestnancovi, u ktorého ide o prvé skončenie pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, vzniká nárok aj na odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku. Rovnako patrí odchodné aj zamestnancovi, ktorému bol priznaný predčasný starobný dôchodok. Bližšie pravidlá poskytovania odchodného sú upravené v § 76a Zákonníka práce.

Národný inšpektorát práce upozorňuje v danej súvislosti zamestnávateľov, aby pri svojom rozhodovaní o znížení počtu zamestnancov brali na zreteľ aj prípadný dopad zákonnej úpravy ustanovenia § 61 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, t. j. pre nadbytočnosť, nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Uvedené môže byť prekážkou nábehu činnosti zamestnávateľa, ak preventívne nariadenia súvisiace so šírením ochorenia COVID-19 budú zrušené a výpadok pracovnej sily bude potrebné vo veľmi krátkom čase nahradiť.

Pre úplnosť informácie si dovoľuje upozorniť všetkých účastníkov pracovnoprávných vzťahov, u ktorých sa rozhoduje o skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov na strane zamestnávateľa, na povinnosť zamestnávateľa výpoveď vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je výpoveď neplatná.

Ak však u zamestnávateľa ide o hromadné prepúšťanie v zmysle § 73 Zákonníka práce, zamestnávateľ má najviac ďalšie osobitné povinnosti voči zástupcom zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia, tak priamo voči dotknutým zamestnancom, ako aj voči úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorého územnom obvode je sídlo zamestnávateľa. Nesplnenie týchto povinností môže mať za následok vznik ďalšieho nároku zamestnanca na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku.

Bližšie informácie o povinnosti zamestnávateľa voči úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v súvislosti s hromadným prepúšťaním sú k dispozícii na tejto webovej stránke Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny.

Národný inšpektorát práce upozorňuje zamestnancov, aby si dobre zvážili podpísanie dohody o skončení pracovného pomeru. Ide o dvojstranný právny úkon, pri ktorom sa zamestnanec a zamestnávateľ dohodnú na skončení pracovného pomeru, na podmienkach skončenia a na dni, kedy sa pracovný pomer

skončí. Ak sa pracovný pomer končí dohodou z dôvodov na strane zamestnávateľa, dôvody skončenia pracovného pomeru musia byť uvedené v dohode. Iba tak si dokáže zamestnanec účinne uplatňovať svoj nárok na odstupné. Zamestnanec má právo odmietnuť podpísať dohodu o skončení pracovného pomeru, s ktorou nesúhlasí.

A na záver ešte jedna informácia: Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ v zmysle § 77 Zákonníka práce uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.