

Koronavírus ako prevádzkový dôvod, ktorý umožňuje náhradu mzdy vo výške najmenej 60% a efektívna voľba zástupcov zamestnancov

Koronavírus a s tým súvisiace opatrenia zamestnávateľov ako eliminovať jeho šírenie na pracovisku sú jednou z najaktuálnejších tém dnešných dní. Zamestnávatelia začínajú veľmi skoro riešiť optimalizáciu svojich mzdových nákladov v záujme čo najdlhšieho riadneho fungovania svojich prevádzok. Výpadok zákaziek/práce zamestnávateľov môže skôr, či neskôr viesť k prepúšťaniu zamestnancov, avšak samotná epidémia koronavírusu nezakladá okamžitý dôvod pre zamestnávateľa na hromadné prepúšťanie zamestnancov. Je nutné zdôrazniť, že skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom formou výpovede z organizačných dôvodov a aj hromadné prepúšťanie je napriek mimoriadnej situácii, v ktorej sa Slovenská republika nachádza, naďalej prísne regulované Zákonníkom práce.

Ak bude situácia vážna (napr. zamestnávateľom klesnú tržby), zamestnávatelia môžu hromadne prepúšťať zamestnancov najskôr o niekoľko týždňov, pretože musia dodržať postup a lehoty uvedené v Zákonníku práce. Je nutné si uvedomiť, čo vlastne hromadné prepúšťanie znamená; ide totiž o dôvod skončenia pracovného pomeru so zamestnancami z dôvodu, že sa zamestnávateľ zrušuje, premiestňuje (a zamestnanec nesúhlasí so zmenou miesta výkonu práce), alebo sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách. Práve posledný uvedený dôvod môže byť podľa nášho názoru častým dôvodom skončenia pracovných pomerov v budúcnosti ako následok šírenia tejto nákazy. Zároveň však musí byť splnená podmienka pomeru počtu prepustených zamestnancov k celkovému počtu zamestnancov v pracovnom pomere u zamestnávateľa. Tento proces je 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.

Z titulu našej advokátskej praxe a praxe sprostredkovateľov a rozhodcov na riešenie kolektívnych sporov však vieme, že toto nie je scenár, ktorý v týchto dňoch akútne riešia veľkí zamestnávatelia a odborové organizácie. Tento spor môže prísť na rad v budúcnosti, no v súčasnosti riešia zamestnávatelia najmä optimalizáciu nákladov a maximalizáciu cashu, čo je pochopiteľné. Akékoľvek hromadné prepúšťanie totiž znamená ďalšie nároky zamestnancov, ako sú odstupné a aj odchodné, čo je v priamom rozpore s nutným šetrením a okamžitou potrebou cashu.

V súčasnosti sa ako najlepšie opatrenie pre zamestnávateľov z hľadiska nástroja proti šíreniu nákazy koronavírusu na pracovisku, a najmä z hľadiska potreby maximalizácie cashu a šetrenia nákladov, javí *dohoda o vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ktorú možno uzatvoriť len so zástupcami zamestnancov* (teda odborová organizácia, zamestnanecká rada, prípadne zamestnanecký dôverník). Odporúčame v tejto situácii preto zamestnávateľom (u ktorých pôsobia zástupcovia zamestnancov) uzatvoriť túto dohodu o vážnych prevádzkových dôvodoch. V dohode okrem iných prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, vymedzí zamestnávateľ aj riziko šírenia nákazy koronavírusom. V prípade, že dôjde k vážnym prevádzkovým dôvodom vymedzeným v dohode, zamestnávateľ zamestnancovi prácu neprideluje, neumožní mu vstup na pracovisku, avšak zamestnancovi patrí náhrada mzdy vo výške najmenej 60% priemernej mzdy, čím zamestnávateľ šetrí svoje náklady. Podotýkame, že pokiaľ u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov,

zamestnávateľ nemôže jednostranne nariadiť zamestnancovi, aby z titulu šírenia koronavírusu ostal doma a nepracoval a platiť mu iba 60% jeho priemernej mzdy a zároveň nemôže takúto dohodu uzavrieť ani priamo s dotknutým zamestnancom. Ak u neho nepôsobia zástupcovia zamestnancov, resp. sa s nimi nedohodne, ide o tzv. prekážku na strane zamestnávateľa a musí platiť zamestnancom v prípade, že zamestnanci ostanú doma a nepracujú z domu, 100% ich priemerného zárobku. Dovoľujeme si uviesť, že situácia je v tomto pre zamestnávateľov jednoduchšia v Českej republike, pretože tam platí, že ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže zamestnávateľ rozhodnúť o vážnych prevádzkových dôvodoch, kedy zamestnávateľ nemôže pridelovať zamestnancom prácu, a o platení len 60% ich priemerného zárobku, samostatne.

V súčasnosti je tak dohoda o vážnych prevádzkových dôvodoch najúčinnším spôsobom maximalizácie cashu pre zamestnávateľa. Akékoľvek nariadovanie dovoleniek zo strany zamestnávateľa je možné a efektívne z hľadiska šírenia nákazy, ale nie z hľadiska nákladov zamestnávateľa. Je nutné si uvedomiť, že pri dovolenke má zamestnanec nárok na 100% jeho priemerného zárobku.

Pokiaľ zamestnávateľ nemá zástupcov zamestnancov, ako najefektívnejší nástroj proti šíreniu nákazy na pracovisku, a zároveň optimalizácie nákladov pre zamestnávateľa sa celkom logicky javí dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom, aby zamestnanec zostal doma a pracoval z domu. Ako ste sa z mnohých článkov už dozvedeli, zamestnávateľ nemôže zamestnancom nariadiť prácu z domu, čiže tzv. „home office“, ale môže sa s ním individuálne dohodnúť aj na práci z domu, aj na zmene jeho mzdy a rozsahu práce. Bez súhlasu zamestnanca resp. bez vzájomnej dohody, zamestnávateľ nesmie znížiť zamestnancovi mzdu. Vždy pôjde o prekážku v práci na strane zamestnávateľa a zamestnanec má vždy pri takýchto jednostranných rozhodnutiach zamestnávateľa nárok na 100% svojho priemerného zárobku.

Z titulu našej advokátskej praxe, vrátane praxe sprostredkovateľov pre riešenie kolektívnych sporov, ktorí dlhodobo riešia kolektívne pracovnoprávne spory, by sme si dovolili navrhnúť, aby zamestnávateľ umožnil zamestnancom čo najrýchlejšie si zvoliť v spolupráci s ním zástupcov zamestnancov v podobe zamestnaneckého dôverníka alebo zamestnaneckej rady, aby zamestnávateľ aj zástupcovia zamestnancov mali možnosť uzavrieť dohodu o prevádzkových dôvodoch. Zákonník práce umožňuje, aby člen zamestnaneckej rady bol volený priamou voľbou s tajným hlasovaním na základe kandidátnej listiny, ktorú navrhne najmenej 10 % zamestnancov. Voľby sú platné, ak sa na hlasovaní zúčastní najmenej 30 % všetkých zamestnancov, ktorí majú právo voliť členov zamestnaneckej rady. Členmi zamestnaneckej rady sa stávajú potom tí kandidáti, ktorí získali najväčší počet hlasov. Domnievame sa, že v spolupráci so zamestnancami sa dá ešte stále pomerne rýchlo a efektívne usporiadať voľby tak, aby boli zástupcovia zamestnancov platne zvolení a aby mali zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov možnosť rýchlo uzavrieť dohodu o vážnych prevádzkových dôvodoch v súvislosti s pandémiou.

JUDr. Radka Sláviková Geržová, PhD, sprostredkovateľka a rozhodkyňa pre riešenie kolektívnych pracovnoprávnych sporov určená MPSVaR SR.