

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa a ich riešenie v zmysle § 142 ods. 4 Zákonníka práce

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa z objektívnych dôvodov znemožňujú zamestnávateľovi pridelovať prácu tak, že zamestnávateľ nemôže plniť voči zamestnancom jednu zo svojich hlavných povinností, ktorou je pridelovať zamestnancovi prácu v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy. V prípade, že takáto skutočnosť nastane, ZP ustanovuje v § 142 ZP zamestnávateľovi povinnosť poskytovať zamestnancovi náhradu mzdy:

- ak zamestnanec nemôže pracovať z dôvodu prekážok na strane zamestnávateľa, v sume jeho priemerného zárobku,
- ak zamestnanec nemôže pracovať z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov, najmenej 50 % jeho priemerného zárobku,
- ak v písomnej dohode s príslušným odborovým orgánom boli vymedzené vážne prevádzkové dôvody, zamestnávateľ je povinný poskytovať náhradu mzdy minimálne vo výške 60 % priemerného zárobku zamestnanca.

Na základe charakteru prevádzkových dôvodov, no hlavne za účelom dlhodobého zachovania pracovných miest a to aj za cenu, že zamestnancovi bude vyplácaná nižšia náhrada mzdy, poskytuje ZP § 142 ods.4 zamestnávateľovi možnosť vymedziť vážne prevádzkové dôvody (sú to dôvody, ktoré zamestnávateľ predvída a dokonca ich môže aj plánovať), a s príslušným odborovým orgánom uzavrieť písomnú dohodu o poskytnutí najmenej 60 % priemerného zárobku dotknutým zamestnancom počas doby vymedzenej v tejto dohode.

S účinnosťou od 1. 3. 2009 došlo k zmene v § 142 ods. 4 ZP (Zákon č. 49 z 12. februára 2009)). Vypúšťa sa slovo „inú“ prekážku v práci na strane zamestnávateľa a to z dôvodu jednoznačnosti výkladu, aby zamestnávateľ a príslušný odborový orgán mohli vymedziť v písomnej dohode akúkoľvek vážnu prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pre ktorú zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu.

Toto riešenie umožňuje, aby nedostatok potreby práce bol riešený poskytnutím náhrady mzdy vo výške najmenej 60 % mzdy (t. j. môže byť dohodnutá aj vyššia náhrada) na základe dohody s príslušným odborovým orgánom. Zamestnanec síce odpracuje menej a zarobí menej, ale toto zníženie nie je priamo úmerné neodpracovanému času.

Hore uvedené riešenie spadá v prípravnej fáze pod ustanovenie § 238 ZP o práve na informácie a v ďalšej fáze na právo prerokovania podľa § 237 ods. 2 ZP resp. právo na spolurozhodovanie.

Preto odporúčame postup:

- vopred upozorniť zamestnávateľa, že ak chce realizovať opatrenia súvisiace so zamestnanosťou, je nutné ich vopred prerokovať a k tomu je nevyhnutné písomné predloženie jeho návrhov. Podmienka písomného návrhu je nutná kvôli prípadným neskorším sporom ako aj z dôvodu komplexného posúdenia navrhovaných riešení,

- rokovanie so zamestnávateľom viesť zo strany príslušného odborového orgánu, t. j. na úrovni Výboru ZO IOZ (nie medzi štyrmi očami - riaditeľ a predseda ZO), pretože v odboroch platí kolektívne rozhodovanie (kolektívny orgán - spravidla výbor) a taktiež je treba vyhotoviť zápis so závermi z rokovania,

- nepripustiť, aby zamestnanci boli vystavení časovému tlaku pri svojom rozhodovaní a informovať ich o základnej zásade – „najprv sa pýtaj a potom podpisuj“,

- dohodnúť so zamestnávateľom, aby v prípade hromadného oslovovania zamestnancov zo strany zamestnávateľa (napr. na prevádzke) bol vždy prítomní aj zástupca Výboru ZO IOZ - tým sa sleduje, aby bola rovnaká interpretácia spoločne dohodnutých záverov alebo prijatých dohôd a možnosť poskytovania poradenstva zamestnancom,

- stanoviť dĺžku obdobia konkrétnym termínom počas ktorej bude zamestnávateľ vyplácať náhradu mzdy, ktoré je možné po dohode zmluvných strán predlžovať

- v dohode riešiť aj ďalšie pracovnoprávne podmienky, riešenie výšky odstupného, alebo náhrady mzdy pre prípady (dovolenka, sviatok a pod.) keď je potrebné vypočítať a použiť priemerný zárobok. Vzhľadom na to, že priemerný zárobok sa vypočítava zo mzdy vyplatenej zamestnancovi v predchádzajúcom štvrtroku, v prípade, že zamestnanec v predchádzajúcom štvrtroku poberal len 60 % mzdy, bol by jeho priemerný zárobok veľmi nízky a zamestnanec by bol poškodený, pretože jeho pracovný pomer sa môže skončiť z organizačných dôvodov a ešte k tomu by mal aj nízke odstupné. To platí aj pre výpočet náhrady mzdy za dovolenku, prekážky v práci alebo za sviatok. Preto sa odporúča, aby predmetom dohody boli aj tieto otázky. Obidve zmluvné strany sa môžu dohodnúť tak, že výpočet priemerného zárobku by bol napríklad zo mzdy, ktorú zamestnanec dostal v období pred vznikom vážnych prevádzkových dôvodov. Samozrejme, že strany sa môžu dohodnúť aj

na inom spôsobe určenia priemernej mzdy, napríklad tak, že skutočný priemerný zárobok, ktorý vo výške 60 % dostal zamestnanec v príslušnom štvrtroku, sa zvýši pre účely vyplatenia odstupného o 40 %. Takto dohodnutá výška, odlišná od právnej úpravy v Zákonníku práce, je právoplatná a pre zamestnancov nárokovateľná.

- spôsob akým budú zamestnanci vyzvaní na nástup späť do práce, prípadne ako ich bude zamestnávateľ informovať o predĺžení dohody na ďalšie obdobie. Najvhodnejším spôsobom je zasielanie písomností zamestnancom doporučené na ich domácu adresu.

Ako sme už uviedli súčasťou dohody o vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré nemôže zamestnávateľ pridelovať zamestnancom prácu, takže zamestnanci ostávajú doma a poberajú najmenej 60 % svojho priemerného zárobku môžu byť rôzne ďalšie otázky, medzi ktorými môže byť aj riešenie výšky odstupného alebo náhrady mzdy pre prípady, keď je potrebné vypočítať a použiť priemerný zárobok. Vzhľadom na to, že priemerný zárobok sa vypočítava zo mzdy vyplatenej zamestnancovi v predchádzajúcom štvrtroku, v prípade, že zamestnanec v predchádzajúcom štvrtroku poberal len 60 % mzdy, bol by jeho priemerný zárobok veľmi nízky a zamestnanec by bol poškodený, pretože jeho pracovný pomer sa môže skončiť z organizačných dôvodov a ešte k tomu by mal aj nízke odstupné. To platí aj pre výpočet náhrady mzdy za dovolenku, prekážky v práci alebo za sviatok. Preto sa odporúča, aby predmetom dohody boli aj tieto otázky. Obidve zmluvné strany sa môžu dohodnúť tak, že výpočet priemerného zárobku by bol napríklad zo mzdy, ktorú zamestnanec dostal v období pred vznikom vážnych prevádzkových dôvodov. Samozrejme, že strany sa môžu dohodnúť aj na inom spôsobe určenia priemernej mzdy, napríklad tak, že skutočný priemerný zárobok, ktorý vo výške 60 % dostal zamestnanec v príslušnom štvrtroku, sa zvýši pre účely vyplatenia odstupného o 40 %.

Z uvedeného vyplýva, že obsahom dohody o vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov, uzatvorenej medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou v zmysle § 142 ods. 4 Zákonníka práce môže byť aj dohoda o určení výšky odstupného alebo náhrady mzdy za sviatok a dovolenku. Takto dohodnutá výška, odlišná od právnej úpravy v Zákonníku práce, je právoplatná a pre zamestnancov nárokovateľná.