



FUTEJ & Partners, s.r.o.
Radlinského 2
811 07 BRATISLAVA
SLOVAKIA

TEL: 421/2/5263 3161
FAX: 421/2/5263 3163
e-mail: futej@futej.sk
www.futej.sk

RIEŠENIE PROBLEMATIKY SKRÁTENIA PRACOVNÉHO TÝŽDŇA A APLIKOVATEĽNOSŤ FLEXIKONT V PRAXI

1. marec 2009

Predmetom tohto memoranda je zodpovedanie aktuálnej otázky, ako riešiť problém s ktorým sa v súčasnosti stretávajú viaceré spoločnosti, že prechodne nedokážu zabezpečiť prácu pre svojich zamestnancov. V praxi sa viaceré spoločnosti snažia hľadať flexibilitu aj pri interpretácii predmetných paragrafov Zákonníka práce. V tejto súvislosti niektoré spoločnosti pristúpili alebo uvažujú pristúpiť k osobitným riešeniam vrátane aplikácie tzv. flexikonta (pozri analýzu nižšie). V nasledujúcom texte uvádzame i niektoré základné varianty riešenia situácie, ktoré nám ponúka platný Zákonník práce, a prostredníctvom ktorých je možné danú situáciu riešiť.

1. Náhrada mzdy v sume priemerného zárobku v dôsledku inej prekážky na strane zamestnávateľa

V prípade ak zamestnávateľ nedokáže pridelovať prácu na dočasnú dobu¹ pre zamestnanca tak Zákonník práce takúto situáciu posudzuje ako **inú prekážku na strane zamestnávateľa** (§ 142 ods. 3 ZP). Zamestnávateľovi je v tomto prípade ustanovená povinnosť poskytovať zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak zamestnanec nemôže pracovať z dôvodu prekážok na strane zamestnávateľa. V prípade, ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľ prechodne nemá pre zamestnancov prácu tak takáto situácia je osobitne riešená v Zákonníku práce (§ 142 ods. 4).

2. Náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60% priemerného zárobku – aplikuje sa v prípade, ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov

Podľa tohto ustanovenia, ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60% jeho priemerného zárobku. Nie je vylúčené, že zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť aj vyššie percento náhrady. V praxi vzniká častá otázka, či je možné v prípade ak má zamestnávateľ extrémne komplikovanú hospodársku situáciu, ktorá dokonca vznikla nezávisle od jeho vôle nahradiť takúto dohodu a to aspoň na určitú limitovanú dobu jednostranným rozhodnutím zamestnávateľa. Zákonník práce je v tomto smere nekompromisný a jednoznačne určuje, že takéto rozhodnutie ak by sa vykonalo by bolo neplatné. Ambíciou zákonodarcu bolo prostredníctvom tohto paragrafu krátkodobo ochrániť príjem zamestnanca, avšak máme za to, že z dlhodobého hľadiska, s prihliadnutím na všetky aspekty situácie v ktorej sa nachádzame by bola vítaná legislatívna zmena paragrafu Zákonníka práce o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa. Pomohla by preklenúť krízu s čo najmenšími stratami. Zabezpečila by na

¹ Dočasnú dobu chápeme v tom zmysle, že jej dôsledkom nie je vznik trvalého vzťahu, ale má iba časovo obmedzený charakter.

jednej strane zamestnancovi príjem a na druhej strane by umožnila Zamestnávateľovi udržať si kvalifikovaných zamestnancov.

3. Skrátenie ustanoveného týždenného pracovného času

Jednou z možných alternatív na preklenutie vzniknutej hospodárskej a finančnej krízy podniku a s ňou súvisiaci nedostatok práce je riešenie, ktoré ponúka platný Zákonník práce v § 49 ZP, a to skrátenie pracovného času. Toto ustanovenie sa v praxi asi najčastejšie využíva. Podľa uvedeného ustanovenia zamestnávateľ môže so zamestnancami dohodnúť zmenu ustanoveného týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas, pričom platí, že kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni. Zamestnancovi v tomto prípade patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času. Reflektujúc ustanovenie § 49 ods. 6² treba poukázať, že v prípade pracovného pomeru na kratší pracovný čas dochádza k zníženiu ochrany zamestnancov v rozsahu menej ako 15 hodín týždenne pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa. Preto neodporúčame, aby sa rozsah pracovného času dohodol na menej ako 15 hodín týždenne, pretože by došlo k absolútnemu oslabeniu pracovnoprávnej pozície zamestnanca a takáto dohoda by sa mohla v prípadnom súdnom konaní považovať za neplatný právny úkon (z hľadiska následkov na strane zamestnanca ako slabšej zmluvnej strany).

4. Flexikontá

V praxi vznikla tiež požiadavka na zavedenie tzv. flexikonta. Napriek tomu, že pojem flexikonto nie je definovaný v pracovnom práve, v praxi sa pod ním rozumie situácia, kedy zamestnanec môže zostať doma pri plnej výške mzdy, pričom by si neodpracované hodiny nahradil nadčasmi v neskoršom období (ďalej iba „flexikonto“).

S účinnosťou od 1. marca 2009 došlo v Zákonníku práce k zmene, v zmysle ktorej ak v období od 1. marca 2009 do 31. decembra 2012 nemôže zamestnanec z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať prácu, môže zamestnávateľ, po dohode so zástupcami zamestnancov poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno, za ktoré patrí zamestnancovi mzda najmenej vo výške základnej zložky mzdy. Ak pominie prekážka v práci na strane zamestnávateľa, je zamestnanec povinný odpracovať poskytnuté pracovné voľno bez nároku na mzdu, ktorá mu bola poskytnutá, ak sa zmluvné strany nedohodnú na priaznivejšej úprave pre zamestnancov.

Táto zmena je považovaná za efektívne opatrenie v čase hospodárskej a finančnej krízy s cieľom udržať zamestnanosť. Flexikonto budú môcť zamestnávatelia využívať do konca roka 2012, teda ide len o dočasné opatrenie.

²Pracovný pomer na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne, môže zamestnávateľ alebo zamestnanec skončiť výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Výpovedná doba je 30 dní a začína plynúť dňom, v ktorom sa doručila výpoveď.