

Prekážka v práci na strane zamestnávateľa v školách a školských zariadeniach od 04. 04. 2020

Vzhľadom na značné množstvo otázok, týkajúcich sa aplikovania prekážky v práci podľa §250b ods. 6 Zákonníka práce, v znení účinnom od 04. 04. 2020 považujeme za nevyhnutné zaujať stanovisko k nasledovným **nesprávnym** spôsobom výkladu.

Podľa §250bods. 6 Zákonníka práce „*Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté.*“

- *Zamestnávateľ môže znížiť všetkým zamestnancom plat na 80%, bez ohľadu na to, v akom rozsahu prácu vykonávajú.*

Tento výklad nemá oporu v Zákonníku práce, s účinnosťou od 04. 04. 2020 sa znižuje len náhrada mzdy (platu) počas prekážky v práci na strane zamestnávateľa, plat zamestnanca ostáva nezmenený. V praxi je potrebné rozlišovať 3 skupiny zamestnancov:

- a) skupina zamestnancov, ktorá prácu vykonáva, či už vo forme home office, alebo na pôvodnom pracovisku. Tejto skupiny sa zmena netýka, pretože zamestnanci vykonávajú prácu, za ktorú poberajú plat.
  - b) skupina zamestnancov, ktorá prácu vôbec nevykonáva z dôvodu prerušenia vyučovania na školách a školských zariadeniach. Tejto skupiny sa najviac dotkne zníženie náhrady platu, pretože za čas prekážky v práci zamestnanci poberajú náhradu platu a to vo výške 80% z funkčného platu zamestnanca, najmenej však vo výške minimálnej mzdy.
  - c) skupina zamestnancov, ktorá vykonáva prácu v kombinovanom režime, teda časť pracovného času vykonáva prácu a časť pracovného času prácu nevykonáva pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Táto skupina bude mať plat vyplatený tak, že za čas, počas ktorého zamestnanec vykonáva prácu, dostane zaplatenú plnú výšku funkčného platu a za čas, počas ktorého prácu nevykonáva pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa, bude mať zaplatenú náhradu platu vo výške 80% funkčného platu. Zamestnávateľ si nemôže prácu zľahčovať tak, že vyplatí zamestnancom automaticky funkčný plat krátený na 80%, pretože nejakú časť pracovného času nepracovali pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa, takýto spôsob výplaty platu je v rozpore so zákonom, zamestnávateľ musí pri výplate platu vychádzať z evidencie pracovného času každého zamestnanca.
- *Zamestnávateľ môže zamestnancom krátiť náhradu platu na strane zamestnávateľa na 80% odo dňa 12. marca 2020, keď bolo vydané usmernenie ministerky školstva, vedy, výskumu a športu SR vo veci prerušenia vyučovania v školách a školských zariadeniach.*

Zamestnávateľ bol povinný do 04. 04. 2020, t. j. do dátumu účinnosti novely Zákonníka práce postupovať podľa vtedajšieho znenia Zákonníka práce, ktoré v prípade prekážky v práci určovalo náhradu platu vo výške priemerného zárobku (funkčného platu). Zamestnanci preto musia mať vyplatený plat (resp. náhradu platu) za mesiac marec v plnej výške. Ak zamestnanci nepracovali pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa aj v období 01. 04. – 03. 04. 2020, tak za tieto dni im musí byť vyplatená plná náhrada vo výške funkčného platu vo výplate za mesiac apríl. Až v prípade, že zamestnanci odo dňa účinnosti novely (04. 04. 2020) nepracovali pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa, budú dostávať za čas prekážky od účinnosti novely zníženú náhradu platu vo výške 80% funkčného platu. Zamestnávateľ nemôže zamestnancom, ktorí nepracovali pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa aprílovú výplatu krátiť celú na 80% bez rozlíšenia obdobia do účinnosti novely a po účinnosti novely. Zároveň musí zamestnávateľ pri výplate platu vychádzať z reálnej evidencie pracovného času, ak v danom mesiaci zamestnanec reálne prácu vykonával, za toto obdobie mu patrí plat a nie znížená náhrada platu.

- *Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na kratší pracovný čas (tzv. čiastočný úväzok) náhradu platu počas prekážky v práci na strane zamestnávateľa vo výške 80% z ich platu.*

Toto tvrdenie je čiastočne správne, zamestnávateľ vypočítava náhradu z platu pri prekážke v práci z funkčného platu zamestnanca, ktorý je pri zamestnancoch na kratší pracovný čas len v pomernej výške k ich úväzku (okrem príplatku za triednictvo podľa §13b ods. 1 zák. č. 553/2003 Z.z., tento sa vypláca v plnej sume bez ohľadu na výšku úväzku). Ak by náhrada platu mala klesnúť pod úroveň minimálnej mzdy, musí zamestnancovi vyplatiť najmenej náhradu vo výške minimálnej mzdy, pri zamestnancoch na kratší pracovný čas nesmie klesnúť pod pomernú časť minimálnej mzdy.

Príklad:

Zamestnanec s úväzkom 75 % (0,75), zaradený v 14. PS 1. PT má pomernú časť platu 515 € (75 % zo 14. PS 1. PT). Náhrada pri prekážke vo výške 80 % z jeho funkčného platu (515 €) by bola vo výške 412 €. Minimálna mzda je vo výške 580 €, z toho 75 % je 435 €. Zamestnávateľ by mal zamestnancovi vyplatiť podľa §250b ods. 6 Zákonníka práce náhradu vo výške 412 € brutto, vzhľadom na znenie druhej vety uvedenej v tom istom ustanovení Zákonníka práce mu nesmie vyplatiť menej ako je výška minimálnej mzdy a preto ja mu povinný vyplatiť nie 412 € brutto, ale 435 € brutto. Pri zamestnancoch, ktorí vykonávajú prácu v kombinovanom režime, teda časť pracovného času reálne prácu vykonávajú a časť pracovného času prácu nevykonávajú pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa, sa uplatní tento výpočet len vo vzťahu k pracovnému času, počas ktorého nepracovali pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri pracovnom čase, keď prácu vykonávali, sa poskytuje zamestnancom plat, ktorý sa nekráti. Pre zjednodušenie sme vychádzali zo situácie, keď zamestnanec nepracoval celý mesiac pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa, ako bolo uvedené, vyššie takýto prípad nemôže nastať ani vo výplate za mesiac marec, ani vo výplate za mesiac apríl, pretože výška náhrady platu pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa sa znižuje od 04. 04. 2020.

- *Zamestnávateľ určuje prekážku v práci na strane zamestnávateľa zamestnancom bez reálneho podkladu v evidencii pracovného času a zároveň určuje zamestnancom povinnosti, ktoré majú plniť.*

Takýto postup nemá oporu v Zákonníka práce. Zamestnávateľ nemôže zneužívať svoje postavenie tak, že za účelom úspory finančných prostriedkov formálne určí prekážku v práci na strane zamestnávateľa, ale zároveň vyžaduje od zamestnancov plnenie pracovných úloh. Prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa §250b ods. 6 Zákonníka práce, počas ktorej poberá zamestnanec náhradu platu vo výške 80% sa vzťahuje len na situáciu, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu. Ak zamestnanec nemôže prácu vykonávať z iného dôvodu ako je vyššie uvedené, napr. kvôli tomu, že mu účelovo zamestnávateľ prácu neprideluje, nepôjde o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa §250b ods. 6 Zákonníka práce, ale pôjde o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa §142 ods. 3 Zákonníka práce, za ktorú patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške funkčného platu zamestnanca. Postup zamestnávateľa, ktorým by na jednej strane určil prekážku v práci na strane zamestnávateľa, ale zároveň by určoval povinnosti zamestnancom je v rozpore so základnou zásadou pracovného práva uvedenou v čl. 2 Zákonníka práce: *Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.* Vyššie popísaný postup nie je prijateľný ani vo vzťahu k úkonom za zamestnávateľa, ktoré robí podľa §4 zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme zriaďovateľ voči riaditeľom škôl a školských zariadení, ktoré zriaďuje.

V Bratislave dňa 09. 04. 2020

spracoval Mgr. Martin Mikluš

právník zväzu