

# Kto nevezme nižšiu mzdu, môže ísť

Ľudia si nechajú znížiť plat, aby nedostali výpoveď. Myslia si, že sa im firma môže pomstiť

Ľudia sa boja, že dostanú výpoveď, ak nepristúpia na nižší plat. Napriek tomu, že Zákonník práce to nedovoľuje: na súde však budú musieť zamestnanci dokazovať, že práve nesúhlas bol dôvodom na výpoveď, nie kríza.

**BRATISLAVA.** Polovica ľudí je ochotná nechať si v kríze znížiť plat. Vyšlo to v českom prieskume pracovného portálu Onlineprace z minulého týždňa.

Pri priemernom hrubom mesačnom plate 23 350 českých korún, teda asi 900 eur, takmer tridsať percent ľudí povedalo, že by si nechali znížiť plat o 1000 českých korún. Dvanásť percent ľudí by pristúpilo na zníženie platu o dve tisícky.

## Naozaj platy neklesli, najviac hrozí robotníci

Ľudia, ktorí povedali, že by nevezli nižší plat, je menšina.

Štatisticky zatiaľ na Slovensku ani v Čechách mzdy v kríze rástli, lebo prepustení boli najslabšie zarábajúci, ktorí znížovali štatistiku miezd.

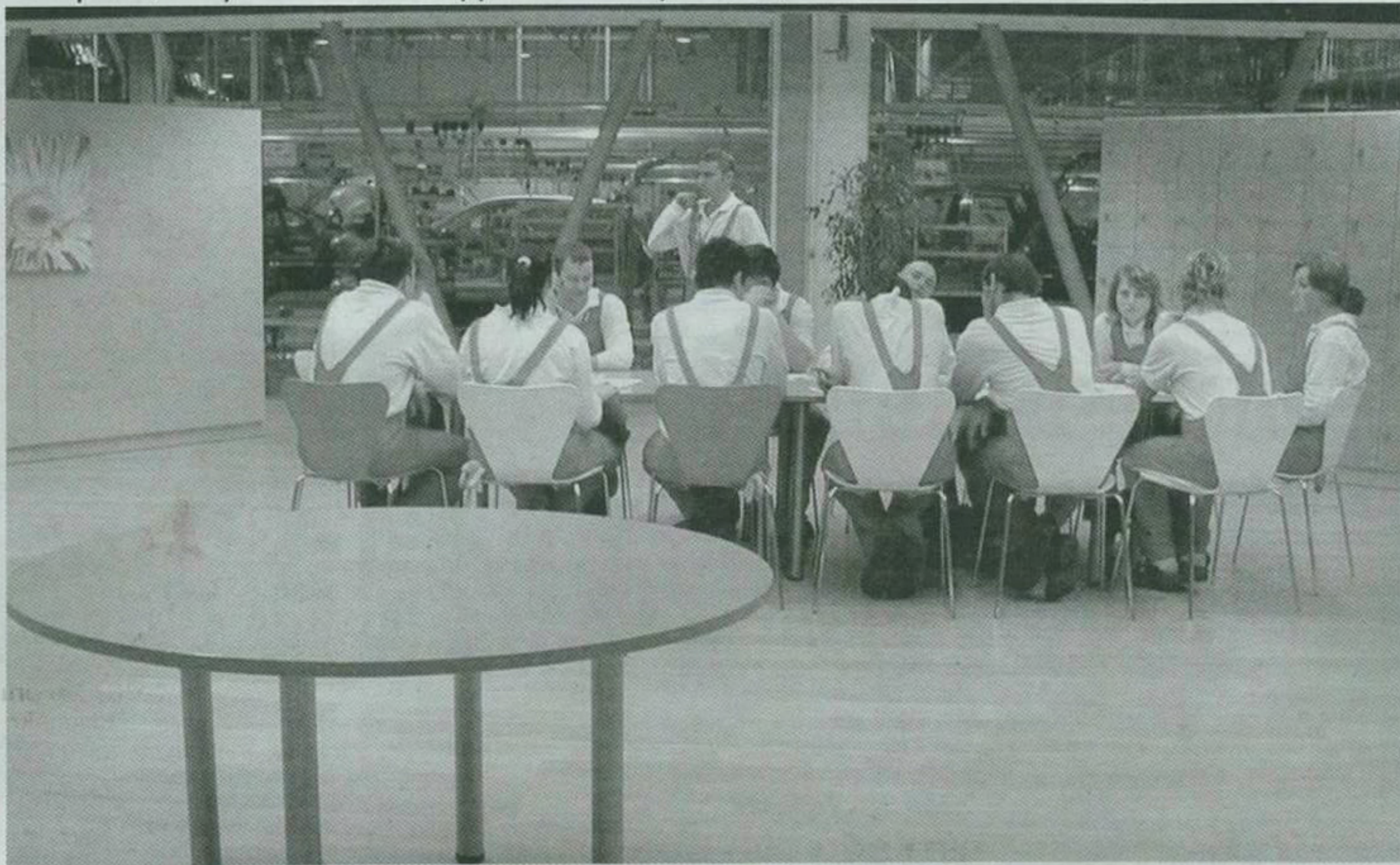
Nájsť človeka, ktorý si nechal v kríze ubrať z výplaty, nie je síce problém, no ani podľa spoločností, ktoré robia platové prieskumy inou metódikou ako Štatistický úrad a pýtajú sa na mzdy priamo firmami, vlni mzdy neklesli, klesol najmä rast plátov. „Ak sa aj objavili firmy, ktoré znížili mzdy, výrazne to neovplyvnilo výsledky za žiadny sektor,“ povedala Zuzana Hollá z Hay Group.

Kým na začiatku krízy v novembri 2008 firmy hovorili o ročnom náraste miezd celkovo asi o 5,4 percenta, v novembri klesol možný rast miezd na tento rok asi na 1,9 percenta.

Tak, ako sa firmy najrýchlejšie zbavovali na začiatku krízy manuálnych zamestnancov, naďalej táto skupina ľudí patrí k tým na konci rebríčka. Ich platy majú najmenšiu šancu rásť.

„Napriek tomu, že za rast miezd manuálnych zamestnancov bojujú aj odborári, spomalenie ich úprav je jedným z nástrojov, ako sa vyhnúť ďalšiemu prepúšťaniu,“ povedala Hollá.

Aj podľa partnera poradenskej spoločnosti sú tí, ktorí pra-



Ak robíte na pozícii, akú majú aj ďalší zamestnanci, dokázať, že práve vás prepustili nespravodlivo, bude ťažké.

ILUSTRÁČNÉ FOTO – TASR

cujú na „hromadných“ pozíciách najohrozenejší. Igor Šulík z Amrop Slovakia hovorí, že keďže zníženie mzdy musí byť o dohode obidvoch strán, vyjednanie o takejto dohode a jej rozsahu je namieste.

„Už samotné poskytnutie práce dnes mnohí považujú za benefit. Vyjednávať o ponechaní pôvodnej mzdy tak môžu len odborníci a kľúčoví manažéri, akých na trhu nie je ani dnes veľa,“ povedal Šulík.

## Strach z „nezákonnej“ výpovede?

Napriek tomu, že Zákonník práce zakazuje prepustiť zamestnanca, ktorý odmietne nižšiu mzdu, strach z výpovede vraj môže byť opodstatnený aj podľa právnikov.

Podľa zákona mzda je podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy a pracovnú zmluvu možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ aj zamestnanec dohodnú na jej zmene.

„Ak zamestnanec nepristúpi na zníženie platu, zamestnáva-

O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje zamestnávateľ sám.

Mária Šutková,  
advokátka

teľ ho nemôže nijakým spôsobom sankcionovať,“ povedala advokátka Mária Šutková.

Že sa zamestnávateľ následne po nesúhlase s nižším platom rozhodne, že takýto zamestnanec je v kríze nepotrebný, pre nižšie objednávky sa rozhodne pre organizačné zmeny vo firme a práve tento zamestnanec bude nadbytočný, sa už vylúčiť nedá.

## Netreba vysvetľovať výber vyhodneného

Advokátka hovorí, že všeobecne sa nedá povedať, aké sú šance zamestnanca po prepus-

tení na súde. Mal by šancu v takom jednoznačnom prípade, keby napríklad vedel dokázať, že na jeho miesto po čase zobrali človeka a ešte aj za nižší plat.

Advokátka vysvetľuje, že v súdnom konaní o neplatnosť výpovede bude súd riešiť tri základné otázky: či ide o zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, alebo iné organizačné zmeny, či sa stal zamestnanec nadbytočným a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami.

„Záporné vyriešenie čo aj len jednej z nich spôsobuje neplatnosť výpovede,“ povedala.

V kríze však zamestnávateľ môže v podstate kedykoľvek argumentovať, že nepotrebuje prácu zamestnanca pre znížené objednávky a súd nepotrebuje poznať dôvody, prečo sa zamestnávateľ rozhodol pre konkrétneho človeka. „O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje zamestnávateľ sám,“ povedala advokátka.

Marcela Glevická ©SME

## Zamestnanec zatiaľ môže odísť aj s mínusom

**BRATISLAVA.** Predtým, ako sa firma rozhodne znížiť mzdy, môže podľa Zákonníka práce, ak nemá dostatok práce, poslať ľudí domov a platiť im najmenej 60 percent priemerného zárobku.

Ďalšou možnosťou je využiť pre krízu zavedené flexikonto. Teda platiť zamestnancom celú aspoň základnú mzdu, i keď nepracujú, s tým, že si neodrobené, ale zaplatené hodiny odpracujú neskôr. „Flexikonto môžu zaviesť len zamestnávateľia, u ktorých pôsobia odbory,“ povedala advokátka Šutková.

Pripomína, že stále pri flexikonte zostalo zákonom neupravené riziko najmä pre firmu: ak sa rozhodne dať výpoveď človek s mínusovými hodinami, nemôžu mu v tom brániť. Nateraz si nemá ako firma uplatňovať záväzok.