

V sporoch so zamestnávateľom sa do popredia dostane mobbing a bossing

Prioritou kolektívnych vyjednávaní v čase koronakrízy bude udržanie zamestnanosti, zlomovým bodom zase mzdové podmienky

Peter Scherhauser

Napriek tomu, že náš právny poriadok patrí medzi lepšie, na krízu s rozsahom tej aktuálnej, najmä pokiaľ ide o pracovnoprávnu agendu, nepamätal. Vedúci advokát a partner Miloš Kvasňovský z advokátskej kancelárie Kvasňovský & Partners | Advokáti pre TREND hovorí, ako by sa malo vyvíjať pracovné právo, čo by v čase koronakrízy pomohlo firmám aj zamestnancom, na čo si treba dať pozor pri zavedení kurzarbeitu aj o tom, aké pracovnoprávne spory riešila jeho kancelária najčastejšie v minulosti a ako je to dnes.

Ako sa bude vyvíjať pracovný trh zo stránky flexibilných foriem zamestnávania?

Koronakríza prišla počas zmeny vlád. Pracovný trh by sa mal teda vyvíjať v súlade s cieľmi novej vlády, ktoré sú založené na flexibilitate Zákonníka práce a pracovnoprávnej legislatívy. Vysoko oceňujem, že kabinet sa zaviazal pripraviť legislatívu po konzultácii so sociálnymi partnermi. Ak sa pozrieme na novely Zákonníka práce prijaté v skrátенých legislatívnych konaniach, ktoré majú reagovať na vzniknutú situáciu, možno očakávať, že flexibilita v kontexte zlepšenia podnikateľského prostredia by mohla znamenať aj postupné vyrovnávanie postavenia zamestnávateľa oproti zamestnancom,



čím sa podľa mňa zvýši význam zástupcov zamestnancov.

Pracovné právo obsahovalo už pred koronakrízou možnosti, ako postupovať v čase krízy – nariadenie dovolenky či flexibilné pracovné konto. Ako často tieto nástroje firmy individuálne využívali, možno zneužívali?

Zamestnávatelia často využívali možnosť nariadiť celozávodnú dovolenku alebo čerpať náhradné voľno za nadčasy a prácu vo sviatok. Zamestnávatelia, u ktorých pôsobili zástupcovia zamestnancov, mohli využívať konto pracovného času

podľa dohodnutých podmienok, čo im umožňovalo meniť rozvrh zmien okamžite, bez dodržania zákonnej týždňovej lehoty na oznámenie rozvrhu. Pretože pracovnoprávny vzťah sa v týchto ohľadoch vyznačuje značnou mierou nadriadenosti zamestnávateľa, nie je možné vylúčiť, že došlo aj k zneužívaniu týchto nástrojov. Aj toto prináša pracovnoprávna prax. Neospravedlňujem to, ale treba povedať, že ak by flexibilita práva bola realitou už v minulosti pre všetkých zamestnávateľov, bez ohľadu na pôsobenie či nepôsobenie zástupcov zamestnancov, porušenie zákona by bolo menej.

Pomoc, ktorá nepokryla odvody

Bolo slovenské právo pripravené na krízu takéhoto rozsahu?

Náš právny poriadok patrí medzi tie lepšie. Koronakríza však zaskočila všetky spoločenské oblasti a neobišla ani právne prostredie. Slovenský právny poriadok pozná pojem okolností vyššej moci, ten však používa najmä v kontexte vylúčenia zodpovednosti za škodu. Okolnosti vyššej moci sú rozhodujúce pri výške náhrady mzdy za prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Slovenský právny poriadok na krízu tohto rozsahu nepamätal, čoho dôkazom je prijatie viacerých noviel zákonov. O nepripravenosti svedčí aj to, že právny poriadok síce pozná príspevok na podporu udržania pracovných miest, ale jeho použitie by bolo v súčasnej situácii absolútne vylúčené.

Balíček pomoci stojí najmä na príspevkoch na mzdy či odkladoch poistných úhrad. Je to dostatočná pomoc? Čo by ste podporili vy?

Od začiatku krízy sme v kontakte s klientmi, ktorých koronakríza výrazne zasiahla. Ak sa pozrieme na to, aké náklady majú zamestnávateľia na prevádzku podniku a udržanie miest, najmä pri veľkých firmách podpora štátu nedokáže pokryť ani odvody. Na tom nič nezmení ani ich odklad. Naša kancelária ešte pred prijatím programu podpory apelovala na to, aby došlo k prijatiu novely Zákonníka práce, ktorá by s cieľom udržania pracovných miest v období krízy umožnila poskytnúť náhradu mzdy za

prekážku v práci na strane zamestnávateľa najmenej v sume 60 percent, ak existujú u zamestnávateľa vážne prevádzkové dôvody, aj v prípade, že u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov. Zákonník práce v Česku umožňuje napríklad využitie konta pracovného času po prijatí vnútorného predpisu, čím sa dotvára väčšia flexibilita aj pre zamestnávateľov bez pôsobenia zástupcov zamestnancov.

Veľa sa hovorí o zavedení kurzarbeitu. Na čo si treba dať pozor?

Podpora v rámci kurzarbeitu by mala ísť zo sociálneho poistenia rozšíreného o nový Fond udržania zamestnanosti, do ktorého budú prispievať všetci zamestnávateľia aj SZČO. Toto smerovanie je pozitívny krok. Ministerstvo síce avizuje, že systém bude administratívne menej náročný než nemecký, ale vzhľadom na vyplácanie podpory počas koronakrízy existujú pochybnosti, kedy a akým spôsobom sa budú financie poskytovať. Nemecký systém počíta s tým, že sa poskytujú priamo zamestnancovi. U nás by sa mali poskytovať zamestnávateľovi ako následná refundácia mzdových nákladov. Považoval by som za menej náročné, najmä na strane zamestnávateľa, keby sa finančné prostriedky z fondu uhrádzali

Miloš Kvasňovský (39)

je vedúci advokát a partner advokátskej kancelárie Kvasňovský & Partners | Advokáti, ktorá sídli v Bratislave a pobočku má aj v Košiciach a Prahe. Právnickú fakultu UK absolvoval v roku 2004, ako samostatný advokát pôsobil od roku 2008 a v roku 2018 transformoval svoju kanceláriu na dnešnú advokátsku spoločnosť. Jeho advokátska kancelária zvíťazila v roku 2019 a 2020 v súťaži Právnická firma roka v kategórii pracovné právo a umiestnila sa medzi veľmi odporúčanými advokátskymi kancelárkami aj v kategóriách daňové právo a energetika.

priamo zamestnancovi a zamestnávateľ by doplatil len rozdiel. Otázne zostáva aj to, akým spôsobom bude nastavená odvodová povinnosť.

Treba upraviť mobilitu

Aký je na Slovensku trend v oblasti vývoja počtu a charakteru sporov zamestnancov so zamestnávateľmi?

Pri rekodifikácii civilného procesu boli pracovnoprávne spory zaradené medzi spory s ochranou slabšej

strany, v ktorých sa dokazuje aj to, čo zamestnanec nenavrhne. Oblasť pracovnoprávných vzťahov kontrolujú inšpektoráty práce a podnet na ne či na inšpekciu práce môže podať ktokoľvek. Zamestnanci často využívajú túto možnosť pred súdnym konaním s cieľom vytvoriť si základ pre prípadný súdny spor, najmä ak sa domáhajú mzdových nárokov. Medzi tradičné súdne spory v minulosti patrili spory o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, ktoré iniciovali zamestnanci. Stretli sme sa už aj s prípadmi sporov o neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru. Dnes sa do popredia dostávajú antidiskriminačné spory súvisiace s mobbingovým či bossingovým konaním zamestnávateľov.

Už viac ako tridsať rokov spájame a rozvíjame najdynamickejšie firmy a agilných lídrov schopných čeliť výzvam budúcnosti.

Veríme, že každý klient by mal mať možnosť pracovať so skúseným Partnerom vždy a na každom zadaní.



Amrop Jenewein

Leaders For What's Next



www.jeneweingroup.com

www.amrop.sk [in](#) [f](#) [@](#) [t](#) [v](#)

Ludské zdroje



Na čo by mali myslieť firmy, ktoré sa dnes nachádzajú v procese kolektívneho vyjednávania?

Pamätáme si, čo v roku 2017 predchádzalo uzatvoreniu kolektívnej zmluvy v najväčšej automobilke na Slovensku, keď sa odborový orgán so zamestnávateľom nedohodol na mzdových podmienkach. Práve tie budú v čase koronakrízy predstavovať hlavný zlomový bod v kolektívnom vyjednávaní a každá zo strán bude sledovať vlastné záujmy. Určite bude dôležité vypočítať si argumenty oboch strán a vyhodnotiť najmä ekonomickú situáciu zamestnávateľa. Bude zrejme logickejšie, ak sa kolektívne zmluvy budú uzatvárať na kratší čas s cieľom vyhodnotiť nastavené podmienky a prehodnotiť ich zvyšovanie, prípadne ich trvalejšie zastropovať s cieľom udržať zamestnanosť, čo bude hlavnou prioritou kolektívnych vyjednávaní.

Firma Hella dala zamestnancom hlasovať o tom, či má prepúšťať alebo znižovať trinásty a štrnásty plat. Ako sa staviate k možnosti dať zamestnancom hlasovať o takýchto zásadných veciach?

Na Západe je štandardom, že o dôležitých veciach dáva firma hlasovať aj zamestnancom. Postupne je tento trend badateľný aj u nás, najmä v spoločnostiach so zahraničným kapitálom. Hlasovanie o niektorých otázkach považujem za moderný spôsob vedenia firmy, ale nemenej dôležité sú otázky prípravy a priebehu takéhoto hlasovania, vyhodnotenia a transparentnosti procesu.

Koronakríza ovplyvnila aj cezhraničnú mobilitu sezónnych robotníkov. Bude treba túto vec ošetriť?

Od roku 2018 je účinná právna úprava, ktorá definuje nedostatkové profesie. Identifikuje ich ústredie práce v okresoch, v ktorých bola priemerná miera evidovanej nezamestnanosti za kalendárny štvrtrok nižšia než päť percent. Uvedená úprava mala uľahčiť vstup cudzincov s cieľom výkonu práce v SR.

V čase korony je logickejšie uzatvárať kolektívne zmluvy na kratší čas

Je pravdepodobné, že v dôsledku koronakrízy bude táto úprava nepoužiteľná a bude treba buď prijať zmeny, alebo sa vstup cudzincov na naše územie kvôli práci značne skomplikuje. Zo zdravotného hľadiska si nemyslím, že by bolo treba okrem zavedených opatrení Úradu verejného zdravotníctva SR prijímať ďalšiu úpravu, pretože každý cudzinec s udeleným povolením na pobyt je povinný predložiť cudzineckej polícii lekársky posudok o tom, že netrpí chorobou, ktorá ohrozuje verejné zdravie.

Štruktúru zamerania nemenili

Ako koronakríza ovplyvnila váš biznis?

Samozrejme, že som mal obavy o biznis niektorých našich klientov, a to ako

z ľudskej, tak aj z obchodnej stránky. Negatívne som vnímal najmä správy o zastavovaní výroby a s tým spojené sekundárne efekty pre ich dodávateľov. Je dobré, že sme ako kancelária reagovali na všetky tieto správy s rozvahou a bez unáhlených rozhodnutí. Prijaté opatrenia proti šíreniu koronakrízy, legislatívne zmeny, vyhlásenia verejných činiteľov a spustenie podporných programov prispeli k tomu, že svet sa rozchýbal a výpadky vo výrobe a tržbách firmy viac-menej zvládli. Otázky našich klientov a charakter právnych služieb, ktoré si vyžadujú, sa dnes už dostali do štádia pred koronakrízy, a preto sme nemuseli pristúpiť k žiadnym zmenám v štruktúre našich právnikov alebo v ich zameraní.

V čom zmenila kríza vás ako človeka?

Uvedomil som si, že nemusím mať všetko a hneď. Bolo to pre mňa prekvapivé zistenie, že to dokážem akceptovať a že s tým dokážem byť dokonca spokojný. Mám pocit, že bolo viac času na ľudí okolo nás, na blízkych, viac sme si všimli jeden druhého. Aj pri cudzích ľuďoch som mal pocit väčšej súdržnosti a spolupatričnosti. Ako rodič som si začal vážiť niektoré povolania a životné poslanie, a to učiteľov a mamičky. Tým nespochybňujem kvality alebo trpezlivosť otcov. Mal som možnosť učiť sa so synom prváčikom a bolo to ťažšie než akýkoľvek právny problém. Musel som pracovať efektívnejšie, viac zvažovať priority, viac delegovať, dať šancu kolegom a zapojiť ich aj do iných prác a nových procesov. Koronakríza upravila moje osobné aj pracovné hranice.

© TREND

Vema®

mzdový
& personálny
systém

Zaoberáme sa slovenskými mzdami už tridsať rokov. Za ten čas sme našli veľa riešení na zjednodušenie denných procesov pri spracovaní miezd a pri práci so zamestnancami. Ľuďom vo vašom tíme šetríme čas a zbytočné nervy.

www.vema.sk

by **SOLITEA**