

Vážený pan
Ing. Tomáš Brokeš, MBA
AGC Automotive a.s.

Dne 26.3.2020

Otevřený dopis

Vážený pane řediteli,

k nároku na zaměstnanců na náhradu mzdy ve výši 80% dle čl.4.14 podnikové kolektivní smlouvy (PKS) jsme dospěli s ohledem na text v uvedeném článku, že prostojem se rovněž rozumí překážka na straně zaměstnavatele z důvodu dočasného omezení odbytu výrobků. Cituji text tohoto ustanovení PKS:

*„Vykonává-li zaměstnanec v důsledku prostoje, který nezavinil, jinou náhradní práci, přísluší mu mzda dle vykonávané práce, nejméně však ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanec, který nebyl v důsledku takového **prostoje** převeden na jinou práci, přísluší **náhrada ve výši 80% průměrného výdělku**. Shodně se postupuje při přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy. **Prostojem se rovněž rozumí překážka na straně zaměstnavatele z důvodu dočasného omezení odbytu výrobků**, jejíž podmínky a výši poskytované náhrady mzdy upravuje § 209 odst. 1 a 2 ZP.“*

Zákoník práce jasně stanoví, co se rozumí prostojem /§ 207 písm. a)/ a co se rozumí tzv. jinou překážkou na straně zaměstnavatele /§ 208/, a proto není možné rozšiřovat zákonnou definici prostoje.

Dle našeho názoru tak jediným smysluplným důvodem ujednání „**Prostojem se rovněž rozumí překážka na straně zaměstnavatele z důvodu dočasného omezení odbytu výrobků**“ mohla být skutečnost, že při určování výše náhrady mzdy při překážce v práci na straně zaměstnavatele z důvodu dočasného omezení odbytu výrobků se bude postupovat stejně jako při prostoji, tj. že se poskytne náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku. Větu „*jejíž podmínky a výši poskytované náhrady mzdy upravuje § 209 odst. 1 a 2 ZP*“ jsme považovali za vedlejší větu přívlastkovou, která pouze rozvíjí sousloví překážka na straně zaměstnavatele z důvodu dočasného omezení odbytu výrobků, tak aby bylo postaveno na jisto, že se jedná o částečnou nezaměstnanost a nebyla tak tato překážka zaměnitelná s další jinou překážkou na straně zaměstnavatele. Ani znění této vedlejší přívlastkové věty však není správné, jelikož § 209 odst. 1 a 2 ZP sice upravuje podmínky překážky na straně zaměstnavatele z důvodu dočasného omezení odbytu výrobků, ale výši poskytované náhrady mzdy při částečné nezaměstnanosti nikoliv; tu upravuje § 208 ZP nebo dohoda mezi odbory a zaměstnavatelem. Ustanovení § 209 odst. 2 ZP upravuje pouze spodní hranici případné dohodnuté výše náhrady mzdy mezi zaměstnavatelem a odbory. Dle našeho názoru tak nelze v PKS platně označit částečnou nezaměstnanost za prostoj, je však možné odkázat u částečné nezaměstnanosti na určení stejné výše náhrady mzdy jako u prostoje.

Závěrem bych k této věci chtěl podotknout, že § 209 odst. 2 ZP dává pouze možnost, nikoliv povinnost, uzavřít dohodu o částečné nezaměstnanosti, a proto nelze tvrdit, že dohoda má být uzavřena. V případě, že žádná taková dohoda uzavřena není (ať už v PKS nebo ad hoc), platí obecná úprava o jiných překážkách na straně zaměstnavatele uvedená v § 208 ZP, tj. náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

§ 208 zákoníku práce

Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro **jiné překážky na straně zaměstnavatele**, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a 87).

§ 209 zákoníku práce

(1) O jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele, než uvedeného v § 109 odst. 3, jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost).

(2) Upraví-li v případech podle odstavce 1 dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, musí náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.

Pokud tedy jako zástupce smluvní strany zaměstnavatele poslední PKS AGC Automotive shodně s předsedou ZV NO AGC panem Liborem Novým tvrdíte, že smyslem nesrozumitelné poslední věty v bodu 4.14.PKS nebylo sjednat výši náhrady mzdy při částečné nezaměstnanosti, ale pouze odkázat na postup dle § 209 zákoníku práce (ZP), pak samozřejmě upouštíme od našeho dřívějšího výkladu shora uvedené věty ve Vaší PKS (tj. nárok na náhradu mzdy ve výši 80% průměrného výdělku) s tím, že nesouhlasíme s Vaším návrhem ze dne 20.3.2020, ani s doplněným návrhem ze dne 26.3.2020, obojí upravující náhradu mzdy ve výši 65 % průměrného výdělku, takže za situace popsané shora náleží **zaměstnancům AGC Automotive náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, tak jak je stanoveno v § 208 odst. 1 ZP a nikoliv jen 80% průměrného výdělku!**

Naše zamítavé stanovisko k Vašemu návrhu na pouhých 65% náhrady mzdy je do značné míry ovlivněno i Vaší zdržovací taktikou při vyjednávání dodatku k platné PKS pro rok 2020, kdy neskrýváte snahu ušetřit (na úkor zaměstnanců AGC Automotive) prostředky schválené Vaším vedením v Belgii tím, že k valorizaci mezd podle Vašich prohlášení dojde až od toho měsíce, kdy bude sjednán dodatek k platné PKS. Takže předpokládám, že máte za tři měsíce, po které nebyla zaměstnancům valorizována mzda, „našetřeno“ dost prostředků na to, abyste mohli poskytnout zaměstnancům AGC Automotive náhradu mzdy při částečné nezaměstnanosti ve výši průměrného výdělku, nehledě na již schválenou pomoc ze strany státu s polovičním pokrytím takto poskytnuté náhrady. Toto naše stanovisko jsme ochotni modifikovat pouze v případě, že dojde v AGC Automotive k námi schválené valorizaci mezd zaměstnanců pro rok 2020. Naše návrhy znáte, můžete se nechat inspirovat v mateřské skupině AGC Flat Glass.

Vážený pane řediteli, pokud v dopise zaměstnancům ze dne 23.3.2020 píšete, že „AGC Automotive a.s. přijímá toto opatření v rámci dočasného omezení provozu“ a „Zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 209 (2) ZP **bude** poskytovat náhradu mzdy ve výši 65% průměrného výdělku na každý týden částečné nezaměstnanosti (předloženo odborovým organizacím)“ tak opravdu nevím jak zaměstnanci mají z tohoto dovodit, že se jedná „o průběžné oznámení o úmyslech společnosti“, tak jak mi tvrdíte. Nehledě na to, že uvádíte, že zaměstnavatel bude náhradu poskytovat v souladu s § 209 odst. 2 ZP, který upravuje dohodu o náhradě mzdy mezi odbory a zaměstnavatelem, ke které díky našemu nesouhlasu s Vaším návrhem nedošlo!!! Souhlas Nezávislých odborů v tomto případě nestačí (viz otevřený dopis ze dne 24.3.2020).

Co se týká omezení provozu šaten, rád bych uvedl, že k „šířením obdobných informací otevřenými dopisy“ z mé strany nedošlo, pouze jsem Vás v dopise ze dne 24.3.2020 vyzval k doplnění informací,

jelikož informace ze dne 16.3.2020, v podobě: „V této chvíli máme řadu opatření, která jsou sice nekomfortní, ale naší snahou je snížit riziko, ochránit naše zaměstnance a pokud možno neohrozit dodávky. V této chvíli budeme omezovat používání šatem.“, byla pro náš odborový svaz k projednání nepostačující.

Dále bych k této věci uvedl, že omezit užívání sanitárních a hygienických zařízení pro zaměstnance AGC Automotive podle našeho názoru nemáte jako zaměstnavatel právo, pokud by se jednalo o hygienická zařízení, která stanoví právní předpisy jako povinná (např. umyvadlo s teplou vodou), a to ani po Vámi zmiňovaných konzultacích s Krajskou hygienickou stanicí v Ústí nad Labem. Pokud dojde orgán hygienické služby k závěru, že toto zařízení nemůže být v provozu, ať to svým rozhodnutím přímo zakáže! Nebavíme se samozřejmě o sprchách, které skutečně ve Vašich podmínkách povinné nejsou. Očekáváme od Vás konkretizaci uvažovaných omezení, abychom se k celé záležitosti mohli odpovědně vyjádřit. Pro úplnost Vám v této souvislosti sděluji, že zaměstnanci hodnotí Vaše rozhodnutí o přesunutí možnosti parkování z „předního“ na „zadní“ parkoviště jako opatření, která má směřovat výhradně jen k ochraně managementu a tzv. „bílých límečků“ před nebezpečím nákazy koronavirem od ostatních zaměstnanců, zatímco pro „normální zaměstnance“ se při používání „zadního parkoviště“ tímto opatřením výrazně komplikuje a časově prodlužuje cesta na pracoviště.

Pokud se ptáte, kde máte zveřejňovat Vaše dopisy našemu odborovému svazu, tak to ponechávám na Vás. Vy jste nám doposud neumožnili elementární kontakt se zaměstnanci, které zastupujeme, např. využitím existujících a Vámi využívaných vnitropodnikových „kanálů“ (intranet, dopisy zaměstnancům, mailové kontakty na zaměstnance), takže budeme zveřejňovat veškerou oficiální komunikaci na našich webových stránkách s tím, že si je zaměstnanci AGC Automotive, pokud o to budou mít zájem, přečtou.

Závěrem bych Vás chtěl upozornit, že v souvislosti se změnou organizace práce na provozu APU ARG došlo již po několikáté k porušení povinnosti projednat s odborovou organizací záležitosti uvedené v zákoníku práce. Aktuálně se jedná o porušení ustanovení § 287 odst. 2 písm. c) zákoníku práce.

Vážený pane řediteli,

chápu, že Vaší prioritou je především minimalizace ztrát, a věřte, že i já, a to s ohledem na aktuální situaci, kdy v působnosti našeho OS dochází k přerušování provozu v mnoha závodech, bych rád věnoval více času i něčemu jinému, než jsou výklady tří odstavců zákoníku práce. Nicméně pokud zaměstnavatel činí kroky, které nerespektují práva zaměstnanců daná zákoníkem práce, považuji takovou korespondenci za nutnou. I s ohledem na uvedené Vám sděluji, že jsem rozšířil stávající plnou moc JUDr. Vladimíru Kubincovi na všechny otázky, které jste povinni jako zaměstnavatel s naším odborovým svazem řešit, takže se napříště obraťte v těchto záležitostech na něj.

Děkuji

S pozdravem

Mgr. Ondřej Fedoročko
předseda OS



Odborový svaz skla, keramiky a porcelánu Nám. W. Churchilla 1800/2, 130 00 Praha 3 IČ: 48551813, DIČ: CZ48551813
