

## **PRÁVNÍ NÁZOR**

### **Zadání:**

Odpověď na následující dotaz: Krajským úřadem bylo v souvislosti se vnikem nemocničních a.s. v prosinci 2003 vydáno "Memorandum", ve kterém se zakotvuje pravidlo o zachování objemu mzdových prostředků. Toto bylo inkorporováno do KS nemocnic. "Zaměstnavatel se zavazuje vyplatit minimálně objem mzdových prostředků ve výši jako v roce 2003". Toto "zavazující" pravidlo nebylo zaměstnavatelem splněno. Lze se domáhat jakéhosi zpětného vyplacení mzdových prostředků právní cestou?"

### **Zadavatel:**

Lékařský odborový klub – Svaz českých lékařů,  
IČ: 63830001, Praha 9, Drahobejlova 52, PSČ: 190 00

### **Zpracovatel:**

JUDr. Robert Kučera, Praha 7, Skalecká 3/350, PSČ 170 00

### **Dokumenty a podklady předané zadavatelem:**

- dotaz zasláný e-mailem ze dne 13.6.2005
- memorandum ze dne 3.12.2003
- část kolektivní smlouvy (jeden list)

### **Související právní předpisy:**

- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- zákon č. 1/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání

### **Rozbor situace:**

Odborová organizace a nemocnice v kolektivní smlouvě v sjednaly, že „Zaměstnavatel se zavazuje vyplatit minimální objem mzdových prostředků ve výši jako v roce 2003.“. V dalším odstavci pak sjednaly, že „Zaměstnavatel v roce 2004 nesníží individuální měsíční hrubou mzdu zaměstnance pod úhrnnou částku uvedenou na platovém výměru k 30.11.2003 pokud nedojde k jeho funkčnímu přefazení nebo snížení mzdy z důvodu porušení pracovní kázně.“. Dotaz směřuje pouze na nedodržení vyplacení celkového minimálního objemu mzdových prostředků, který měl odpovídat alespoň jeho výši jako v roce 2003.

Otázku mzdových ujednání a nároků v kolektivní smlouvě lze však rozdělit do dvou okruhů. Prvním je jakýsi kolektivní nárok, kterým je dodržení vyplacení celkového objemu mzdových prostředků zaměstnancům jako tomu bylo v roce 2003. Druhým okruhem jsou pak spíše individuální nároky zaměstnanců, aby byla dodržena úroveň jejich měsíčních hrubých mezd odpovídající alespoň úhrnné částce uvedené v jejich platebním výměru k 30.11.2003.

Pokud se týče prvního okruhu, kterým je kolektivní nárok, je tento formulován jen velmi obecně a je spíše vágní. Ale i tak zde má odborový orgán dle ustanovení § 22 odst. 2 Zákoníku práce právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu dodržování závazků z kolektivní smlouvy, a tedy i dodržování ustanovení odstavce 2.3.1. kolektivní smlouvy. Za tím účelem je zejména odborová organizace oprávněna:

- a) vstupovat na pracoviště zaměstnavatelů,
- b) vyžadovat od vedoucích zaměstnanců potřebné informace a podklady,
- c) podávat návrhy ke zlepšování pracovních podmínek,
- d) vyžadovat od zaměstnavatele a orgánu jemu nadřízenému (tím by mohl být zřizovatel, kterým je patrně krajský úřad), aby dal pokyn k odstranění zjištěných závad,
- e) navrhnout zaměstnavateli, orgánu jemu nadřízenému a jiným orgánům pověřeným kontrolou dodržování zákonnosti v pracovněprávních vztazích (příslušný pracovní úřad), aby podle příslušných předpisů použili vhodných opatření vůči vedoucím zaměstnancům, kteří porušují pracovněprávní předpisy nebo povinnosti vyplývající pro ně z kolektivní smlouvy,
- f) vyžadovat od zaměstnavatele, popřípadě od orgánu jemu nadřízenému zprávy o tom, jaká opatření byla učiněna k odstranění závad zjištěných při výkonu kontroly nebo k provedení návrhů, které podal odborový orgán vykonávající tuto kontrolu.

Je třeba upozornit, že odborová organizace nemá v tomto směru žádná sankční oprávnění. Na druhou

stranu však vzhledem k tomu, že se jedná dle našeho názoru o plnění závazku z kolektivní smlouvy ve smyslu ustanovení § 10 zákona o kolektivním vyjednávání, nebylo by patrně ani vyloučeno, nedojde-li k dohodě stran, požádat ministerstvo práce a sociálních věcí o jmenování zprostředkovatele a event. posléze rozhodce, který spor mezi stranami vyřeší.

Pokud se týče druhého okruhu, tedy individuálních nároků zaměstnanců na dodržení výše hrubé mzdy dle odstavce 2.3.3. kolektivní smlouvy, tak zde je role odborové organizace dána jednak jejími oprávněním kontrolovat dodržování závazků z kolektivní smlouvy a dodržování mzdových předpisů. Oprávnění odborové organizace jsou opět stejná jako v případě prvního okruhu, tak jak jsou uvedena pod písmeny a) až f). Pokud by byly mzdové nároky jednotlivých zaměstnanců skutečně zkráceny, tedy jejich hrubá mzda by nedosahovala úhrnné částky uvedené v jejich platovém výměru k 30.11.2003, mohli by se pak tito zaměstnanci domáhat soudně doplacení mzdy, neboť mzda a její výše může být sjednána i v kolektivní smlouvě, která v tomto případě stanoví její minimální výši. Toto právo se promlčí za tři roky od okamžiku kdy měli zaměstnanci odpovídající mzdu obdržet, tedy od okamžiku kdy obdrželi zkrácenou mzdu. V těchto soudních sporech by ani nebylo vyloučeno, aby zaměstnanec zastupovala odborová organizace a tyto spory technicky a právně zaštiťovala, byť by se jednalo v jednotlivých případech vždy o individuální spory.

**Závěr:**

Lze tedy doporučit odborové organizaci, aby využila nejprve svých oprávnění uvedených pod písmeny a) až f), požádala zaměstnavatele a zřizovatele nemocnice o zjednání nápravy a požádala o předložení dokladů o tom jaká byla provedena opatření ke zjednání nápravy, event. požádala o zdůvodnění zamítnutí požadavků. V návaznosti na toto pak bude možno se rozhodnout, zda-li řešit věc uplatňováním kolektivních nároku či individuálních nebo uplatňováním obou zároveň, což považujeme za nejefektivnější. V každém případě by pak bylo vhodné probrat již konkrétní podklady a údaje případu, neboť uvedený dotaz je poměrně obecný, a v návaznosti na to pak zvolit cestu dalšího vedení případu.

V Praze dne 15.6.2005

JUDr. Robert Kučera  
advokát