

PRÁVNÍ NÁZOR

Zadání:

Odpověď na následující dotaz: V nemocnici (příspěvková organizace) se vedení nemocnice snaží kompenzovat zvyšování tarifních platů zdravotníků od 1.9.05 plošným snížením osobních příplatků a to u každého pracovníka o 4% jeho mzdového tarifu. Zaměstnanci dostávají nové platové výměry s následujícím textem: PŘEHODNOCUJI POSKYTOVÁNÍ OP V ZÁVISLOSTI NA PRACOVNÍCH VÝSLEDKÁCH.

Podepsaná je pod Platovým/mzdovým výměrem pouze vedoucí personálního a mzdového odboru. Žádné další zdůvodnění zde není a akce je celoplošná a nebyla odsouhlasena místní odborovou organizací lékařů (LOK-SČL).

Prosím o zhodnocení legality postupu nemocnice a o návrhy na obranu.

Zadavatel:

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

Dokumenty a podklady předané zadavatelem:

· dotaz zaslaný e-mailem ze dne 23.8.2005

Odpověď:

Pro posouzení otázky si je třeba nejprve uvědomit, že osobní příplatek je až do jeho přiznání zásadně nenárokovou složkou platu, resp. finančního ocenění zaměstnance. Záleží tedy na vůli zaměstnavatele, zda zaměstnanci osobní příplatek přizná, nebo nikoliv, a to dokonce bez ohledu na náročnost a kvalitu vykonávané práce.

Vyřčenému závěru svědčí jak znění § 12 zákona o platu (zák. č. 143/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů) – viz „... lze zaměstnanci poskytnout“, tak znění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (nař. č. 330/2003 Sb.), kde text odst. 1 a 2 operuje slovesem „může“.

Obecně proto platí, že před přiznáním osobního příplatku, se toho nemůže zaměstnanec u zaměstnavatele domoci, neboť běží o plnění závislé výlučně na jednostranné vůli zaměstnavatele. Rámec položené otázky překračuje možný vznik nároků diskriminací postiženého zaměstnance, kterému by nebyl příplatek vyplácen z diskriminačních důvodů, ačkoliv za stejných podmínek je ostatním zaměstnancům vyplácen.

Naopak z hlediska podstaty dotazu je klíčová druhá fáze rozhodování o osobním příplatku, totiž rozhodování zaměstnavatele o jeho odejmutí, popřípadě snížení. Ptáme se, jestli i tento úkon závisí výlučně na vůli zaměstnavatele, která není (vyjma zásady nediskriminace) ničím omezena?

Výslovnou právní úpravu nyní obsahuje odst. 3, § 7 nařízení vlády č. 330/2003: „Zaměstnavatel může rozhodnout o zvýšení, snížení, popřípadě odejmutí osobního příplatku v závislosti na plnění podmínek stanovených v odstavcích 1 a 2.“ V textu tohoto ustanovení zaznamenáváme sice znovu sloveso „může“, ale nyní je akt zaměstnavatele alespoň co do jazykového výkladu činěn závislý na plnění podmínek stanovených v předchozích odstavcích téhož paragrafu. Tyto podmínky se týkají pouze náročnosti práce, pracovních výsledků či odbornosti konkrétního zaměstnance.

V tomto smyslu je libovůle zaměstnavatele omezena na změnu podmínek na straně zaměstnance a jeho práce, a proto pouze, pokud by v takto ohraničených podmínkách došlo ke změně oproti situaci, na jejímž základě byl osobní příplatek přiznán, může zaměstnavatel rozhodnout o jeho snížení či dokonce odejmutí.

Ve shodě s jazykovým výkladem se jeví i výklad teleologický zabývající se účelem právní úpravy.

Zákonodárce sice v nařízení nadřazeném zákoně o platu váže přiznání osobního příplatku výlučně na vůli zaměstnavatele s tím, že podmínky stanoví vláda nařízením. V nařízení pak potvrzuje v podstatě libovůli zaměstnavatele co do poskytnutí příplatku, ale stejným nařízením omezuje zaměstnavatele při snížení nebo odejmutí osobního příplatku. Zákonodárce zde byl veden záměrem chránit dobrou víru zaměstnance ve výši svého platu včetně souvisejících příplatků za situace, kdy mu již jednou byly přiznány a on zachovává pracovní standard, na základě něhož došlo k přiznání těchto plateb. Tomuto výkladu svědčí veřejný charakter zaměstnavatelů, na něž nařízení dopadá, a u nichž není tak silná vazba na hospodářské výsledky jako v podnikatelské sféře.

Po konstataci těchto závěrů nepřekvapí, že plošné snížení osobních příplatků zaměstnavatelem jen toho usvědčuje z nelegality postupu, který je nepřijatelný.

Pokud se dotýká odůvodnění tohoto aktu, zákon ani nařízení sice nestanoví formu, jak jej učinit, resp. uvádění důvodů zaměstnavatelem zaměstnanci v tomto kontextu ani explicitně nepožadují, přesto by

v každém jednotlivém případě musel být zaměstnavatel připraven důvody odebrání osobního příplatku uvést. Že tak v daném případě nebude moci věrohodně učinit, svědčí již plošnost a paušálnost přijatého opatření.

Závěr:

Postiženým zaměstnancům lze doporučit, aby trvali na vyplácení původně přiznaného osobního příplatku, což by měli zaměstnavateli oznámit písemně s odkazem na nezměněné podmínky, na jejichž základě byl osobní příplatek přiznán a tedy naopak neexistenci podmínek pro snížení či odebrání příplatku ve smyslu § 7 odst. 3 nařízení vlády č. 330/2003 Sb. Pokud zaměstnavatel nebude dobrovolně plnit, připadá v úvahu soudní žaloba na zaplacení nevyplacených příplatků.

V Praze dne 25/8/2005

Mgr. Martin E l g e r, advokát