

PŘÁVNÍ NÁZOR

Zadání:

Faktem je, že v nemocnici není podepsána KS na rok 2005, ale je podepsáno čerpání prostředků FKSP na tento rok. Můj dotaz je směřován k legitimitě obou kroků, zda nebyl ze strany zaměstnavatele porušen zákon:

- 1) ředitelem nemocnice bylo jednostranně rozhodnuto o čerpání FKSP – příspěvek na vitamíny – aniž by toto bylo projednáno s kteroukoli odborovou organizací,
- 2) dne 22.12.2005 byly všechny odborové organizace působící v nemocnici obeslány dopisem ředitele, aby ze svých řad zvolily jednoho zástupce (za všechny tři odborové organizace), který bude členem komise pro posuzování požadavků oddělení hrazených z FKSP.

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 22. 12. 2005

Odpověď:

1) Úprava Fondu kulturních a sociálních potřeb je stanovena vyhláškou č.114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen "FKSP"), která se v § 3 odst. 1 zabývá otázkou čerpání prostředků z FKSP. Pro spolurozhodování odborové organizace platí zvláštní právní předpis, kterým je zákon č. 65/1965, zákoník práce (dále jen "ZPr"), a to konkrétně ustanovení § 19, které uvádí, že příslušný odborový orgán spolurozhoduje se zaměstnavatelem o stanovení přidělu do FKSP a o jeho čerpání. Spolurozhodování je nejsilnější formou spolupráce zaměstnavatele a odborového orgánu a znamená, že zaměstnavatel nemůže provést zamýšlená či navržená opatření bez vyslovení souhlasu příslušného odborového orgánu.

Rozpočet a zásady hospodaření s FKSP jsou schvalovány jako součást kolektivní smlouvy nebo formou jiné dohody s odborovou organizací, kde je možno stanovit spolupráci podle skutečných podmínek jednotlivých zaměstnavatelů. Přijaté zásady jsou potom základem pro čerpání fondu v jednotlivých případech.

V tomto případě není uzavřena kolektivní smlouva ale pouze dohoda o hospodaření s FKSP. Vzhledem k tomu, že ustanovení § 19 je kogentní, tj. nelze se od něj odchýlit, nelze ani takovou dohodou odborové organizace zbavit zcela jejich práva na spolurozhodování.

Vzhledem k ustanovení § 242 odst. 2 ZPr však zákon bohužel pro případ kdy bude právní úkon zaměstnavatelem učiněn bez souhlasu příslušného orgánu (v tomto případě odborové organizace) nezakládá bez dalšího neplatnost takového právního úkonu. Neplatný by byl pouze tehdy, jestliže by tak výslovně stanovil zákon. Ovšem pro situaci, kdy zaměstnavatel poruší právo odborové organizace spolurozhodovat dle § 19 ZPr., tj. čerpá z FKSP bez souhlasu odborové organizace, není v zákoně stanovena sankce neplatnosti. V daném případě již došlo k nákupu vitamínových prostředků a tento právní úkon nelze prohlásit za neplatný. Při dalším postupu je třeba vycházet z ustanovení zmiňované dohody o hospodaření s FKSP.

2) V § 2 zákona č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, je upravena situace, kdy v případě, že působí v zaměstnavatelské organizaci vedle sebe více odborových organizací, musí zaměstnavatelská organizace v případech kdy obecně závazné právní předpisy vyžadují projednání nebo souhlas odborového orgánu, plnit tyto povinnosti vůči příslušným orgánům všech zúčastněných odborových organizací, pokud se s nimi nedohodne jinak. Je tedy možné, aby zmíněné tři organizace byly zastupovány jedním zástupcem, avšak musí s touto skutečností souhlasit, tj. dohodnout se se zaměstnavatelem, ale nemohou být nuceny jediného zástupce si zvolit.

V případě však, že odborové organizace svého zástupce nezvolí a nedohodnou se v době nejpozději do 15 dnů od požádání, zda souhlas v určité konkrétní situaci udělí či nikoliv, je rozhodující stanovisko orgánu odborové organizace s největším počtem členů v zaměstnavatelské organizaci.

S pozdravem

za AK JUDr. Robert Kučera
Liběna Vondráčková