

## PRÁVNÍ NÁZOR

### Zadání:

V nemocnici se v zápise z jednání primářského sboru objevila následující věta ředitele nemocnice: „podpisová akce pod peticí odsuzující přechod na a.s. - nedovolená, bude posuzována jako porušení pracovní kázně, aktivity zaměstnanců přesunout mimo areál nemocnice.“ Jaké právní důsledky může mít tato věta?

### Dokumenty a podklady předané zadavatelem:

- dotaz zasláný e-mailem ze dne 2. 12. 2005
- zápis z primářského sboru zasláný e-mailem ze dne 3. 1. 2006

### Zadavatel:

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

### Odpověď:

Pro posouzení popisované situace má z právního hlediska minimálně stejný význam zákoník práce jako zákon o právu petičním (zák. č. 85/1990 Sb.). Z toho však rozhodně nevyplývá, že by zaměstnavatel mohl v tomto případě zaměstnance jakkoliv kárně postihovat. Pohrůžka takto učiněná nemá právní význam. Právní úkon, kterým by byla uplatněna pracovněprávní sankce vůči zaměstnanci, který petici podepsal či podepíše, by byl neplatný a nemohly by nastat účinky s ním související.

Názor na tuto otázku vychází z předpokladu, že petice neobsahuje nepravdivé informace o zaměstnavateli a ani jinak neporušuje právní řád. Jestliže tedy zaměstnanci v petici vyjadřují pouze názor na zamýšlenou či realizovanou transformaci, běží u veřejného zdravotnického zařízení o otázku veřejného zájmu spadající pod právo petiční dané jak Listinou základních práv a svobod, tak výše připomenutým zákonem o právu petičním. Především však běží o otázku, která vzhledem k možným dopadům takové změny na postavení zaměstnanců, bytostně přísluší odborům i jednotlivým zaměstnancům k vyjadřování, a to i veřejnému.

Ředitel nemocnice vychází z nesprávného předpokladu, že by zaměstnanci v této záležitosti porušovali pracovní kázeň, je to naopak on, kdo se vyjadřuje způsobem zavdávající podezření, že nezná či dokonce bude upírat ostatním zaměstnancům práva.

Reálná právní obrana za nastalé situace může vyjma formálního upozornění ředitele na nesprávný postup (mohly by iniciovat odbory) být vyvinuta až jako následná, tj. poté, co by zaměstnavatel přistoupil k vyvození pracovněprávní sankce vůči konkrétnímu zaměstnanci.

### Příloha: [Zákon č. 85/1990 Sb. ze dne 27. března 1990 o právu petičním](#)

V Praze dne 6. 1. 2006

Mgr. Martin Elger, advokát