

PŘÁVNÍ NÁZOR

Zadání:

Dne 13.7.2006 mi – jako předsedovi MO LOK-SČL - vedení zdravotnického zařízení oznámilo, že s účinností od 1.7.2006 nebude proplácet lékařům práci přesčas při výkonu ÚPS. Odpracované hodiny bude nutno vybírat formou náhradního volna nejpozději do konce následujícího měsíce.

Dotaz:

Je toto možné bez předchozí dohody s odborovou organizací?

Jakou cestou je možné se bránit?

Připouští toto Zákoník práce

Požadavek:

- dotaz zasláný e-mailem ze dne 17. 7. 2006.

Zadavatel:

Lékařský odborový klub – Svaz českých lékařů,

IČ: 63830001, Praha 9, Drahobejlova 52, PSČ: 190 00

Odpověď:

V předmětné záležitosti lze plně odkázat na **ustanovení § 10 odst. 1 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost**. V tomto ustanovení se doslova uvádí:

„ Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, **pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas**. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době tří po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatek podle věty první.“

Z citovaného ustanovení jednoznačně vyplývá, že pokud zaměstnanec vykoná práci přesčas, má primárně nárok na shora popsanou finanční odměnu. Pouze a výhradně tehdy, jestliže by se na tom zaměstnanec (tj. nikoliv LOK) se zaměstnavatelem dohodl, může být odměna za práci přesčas kompenzována náhradním volnem. Skutečnost, že práce přesčas je vykonávána v rámci ústavních pohotovostních služeb na uplatnění § 10 odst. 1 zákona o platu v žádném ohledu nedopadá. Vzhledem k tomu, že dohoda je dvoustranným právním aktem, nemůže k nařízení výběru náhradního volna tak, jak popisujete ve svém dopise, dojít bez souhlasu zaměstnance. V případě, že by zaměstnavatel zaměstnancům nevyplatil odměnu za práci přesčas pouze s jednostranným odkazem, že místo této odměny budou čerpat náhradní volno, dopustil by se zásadního porušení své základní povinnosti zaměstnavatele uložené mu zákoníkem práce, resp. zákonem o platu, tj. platit zaměstnanci za odvedenou práci stanovenou odměnu.

V situaci, která nastala ve Vašem zdravotnickém zařízení by tedy bylo na místě nejprve zaměstnavatele písemně upozornit, že postup, který hodlá realizovat, je v rozporu se zákonem. V tomto upozornění je rovněž třeba zdůraznit, že jestliže skutečně nevyplátí zaměstnancům odměnu za práci přesčas, aniž by toto s nimi bylo dohodnuto, budete nuceni se s žádostí o nápravu obrátit na příslušný inspektorát práce, který může za neposkytnutí mzdy uložit pokutu až 2.000.000,- Kč. Na postup vedení nemocnice je rovněž nutno upozornit jejího zřizovatele. Současně je možno informovat zaměstnance, kterých se případné opatření zaměstnavatele dotkne, že kromě možnosti vymáhat dlužnou mzdu soudně, je nevyplacení odměny v termínu splatnosti důvodem k okamžitému ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance, přičemž zaměstnanci v případě takového ukončení vzniká nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu.

V této souvislosti lze též konstatovat, že zaměstnanci nejsou povinni respektovat čerpání náhradního

volna za práci přesčas, na němž se se zaměstnavatelem nedohodli. Jestliže se zaměstnanec v den, na který mu zaměstnavatel neoprávněně určil čerpání tohoto náhradního volna, dostaví do práce a výkon práce mu bude znemožněn, pak dobu, kdy nemohl pracovat, je nutno hodnotit jako dobu překážek v práci na straně zaměstnavatele s tím, že i za tuto dobu náleží zaměstnanci náhrada mzdy.

V Praze dne 20. 7. 2006

S úctou

Mgr. Aleš Buriánek
právní oddělení ČLK