

## PRÁVNÍ NÁZOR

### Zadání:

Posoudit následky transformace nemocnice na obchodní společnost pro fond kulturních a sociálních potřeb, který byl zřízen u původního zaměstnavatele – příspěvkové organizace. Změnilo se něco v souvislosti s přijetím nového zákoníku práce, popřípadě dalších pracovněprávních předpisů? Zástupci kraje tvrdí, že FKSP přejde na kraj. Jaká situace nastane, jestliže je FKSP zatížen dluhem? Kam přejde tento dluh? Může být vymáhán?

### Požadavek:

- dotaz zasláný e-mailem ze dne 24. 4. 2007

### Zadavatel:

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

### Zpracovatel:

Mgr. Martin Elger, advokát

### Odpověď na položené otázky:

#### Právní stanovisko k osudu fondu kulturních a sociálních potřeb v souvislosti s transformací nemocnice na obchodní společnost (aktualizovaná verze)

V roce 2005 jsem vám ohledně osudu fondu kulturních a sociálních potřeb v souvislosti s transformací příspěvkové organizace na obchodní společnost adresoval stanovisko, které se ve své podstatě nemění ani poté, co k 1.1. 2007 nabyt účinnosti nový zákoník práce. Pro přehlednost jej nyní uvádím spolu s aktualizací rozhodných citací zákoníku práce. Následují odpovědi na další nyní položené otázky, přitom logicky vycházejí z tohoto stanoviska.

Platná právní úprava § 225 zákoníku práce ve spojení s vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb předjímá zřízení a čerpání fondu v organizačních složkách státu, ve státních příspěvkových organizacích a v příspěvkových organizacích zřízených územně správními celky.

Fond kulturních a sociálních potřeb je fondem **těchto zaměstnavatelů**. Odborová organizace má právo spolurozhodování o stanoveném přídělu do fondu a jeho čerpání. Nedostatek souhlasu ovšem nezpůsobí neplatnost rozhodnutí zaměstnavatele ani následného vynaložení finančních prostředků z fondu, nedojde-li k podstatnému porušení jiného právního předpisu.

Pro osud fondu je rozhodující, jaká je zvolena metoda transformace nemocnice na obchodní společnosti.

**(A)** Jestliže dochází k přechodu zaměstnanců k novému zaměstnavateli a v důsledku tzv. transformace nemocnice na obchodní společnost je zvolena varianta, při které dochází k prodeji či pronájmu podniku (rozuměj zdravotnického zařízení), mají přecházet veškerá práva a závazky k podniku se vážící na nový subjekt (viz obchodní zákoník).

V této variantě transformace **by tedy měly přecházet i prostředky shromážděné ve fondu kulturních a sociálních potřeb na obchodní společnost**. Nicméně vzhledem ke skutečnosti, že nový zaměstnavatel již není příspěvkovou organizací a jako obchodní společnost nemůže tento fond tvořit, jeví se jako vhodné řešení **transformovat tyto prostředky do sociálního fondu**, pro který podnikatelské subjekty na rozdíl od fondu kulturních a sociálních potřeb naleznou oporu v účetních a daňových předpisech.

Nevýhodou naznačené transformace se však jeví skutečnost, že o užití sociálního fondu již odborová organizace spolu se zaměstnavatelem ze zákona nerozhoduje. Určitá pravidla poukazování příspěvků do a ze sociálního fondu však **lze dohodnout v kolektivní smlouvě**.

Alternativou transformace na sociální fond může být **maximální možné rozpuštění fondu kulturních a sociálních potřeb ve prospěch zaměstnanců ještě před účinností transformace na obchodní společnost**. Pokud by odbory dávaly přednost této variantě, měly by se o takové řešení zasazovat ještě před přechodem pracovněprávních vztahů na nástupnický subjekt.

**(B)** Jestliže by měla platit jiná transformační varianta řádného skončení pracovních poměrů u příspěvkové organizace, totiž uzavření nových pracovních smluv zaměstnanců s obchodní společností, aniž by došlo k prodeji či pronájmu podniku, **fond kulturních a sociálních potřeb by nadále zůstal u původního zaměstnavatele, tj. příspěvkové organizace.** Vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnanci nemají právní nárok na vyplacení prostředků z tohoto fondu, nemohli by se ti, jimž skončil pracovní poměr, vyplacení těchto prostředků domáhat. Na straně druhé by příspěvková organizace byla nadále povinna s fondem hospodařit v souladu s platnými právními předpisy a jeho účelovým určením. Pouze v případě likvidace příspěvkové organizace a sem může hypoteticky mířit stanovisko kraje ve vztahu k nemocnici, které se týká dotaz, by vznikl problém, co s případným zůstatkem prostředků na tomto účtu. Tomu lze zabránit včasným vyčerpáním ještě před datem transformace. Znovu však zdůrazňuji, že tento problém vzniká jen ve variantě transformace, která není založena na prodeji podniku či jeho pronájmu.

Lze tedy doporučit, aby byla nejprve posouzeno, o jakou variantu transformace se jedná. V méně výhodné variantě B doporučujeme určitě fond po dohodě se zaměstnavatelem vyčerpat před účinností transformace. Jestliže však běží o variantu A., potom se odborová organizace může domáhat, aby prostředky byly převedeny na nového zaměstnavatele – obchodní společnost a zde začleněny do sociálního fondu. I zde však může jít jednodušší cestou vyčerpání fondu ještě před přechodem na nový subjekt.

Jestliže ze strany kraje zaznívá názor, že nevyčerpané prostředky z fondu kulturních a sociálních potřeb příspěvkové organizace mají být převedeny do rozpočtu kraje, lze proti tomu argumentovat, že k tomu by byl nezbytný souhlas odborové organizace ve smyslu § 225 zákoníku práce, jinak se jedná o protiprávní akt. Ve výše popsané variantě A je třeba argumentovat přechodem práv a závazků souvisejících s podnikem na nový subjekt ve smyslu ustanovení o prodeji či pronájmu podniku v obchodním zákoníku.

Pokud jde o dluh – rozumím-li tomu správně – myslíte jím nesplněný závazek zaměstnavatele plnit do fondu takový příspěvek, jehož výše odpovídá dohodě s odborovou organizací o přidělu do tohoto fondu. Odborová organizace v příspěvkové organizaci by se mohla domáhat, aby zaměstnavatel stanovený přiděl do fondu plnil, popřípadě, aby byl vyplacen v souladu s čerpáním, o kterém bylo spolurozhodnuto. Mohla by na toto plnění podat i žalobu k soudu. Poněkud komplikovanější a méně jisté může být postavení odborové organizace u nového zaměstnavatele – obchodní společnosti, ale zastávám názor, že i vůči novému zaměstnavateli by se mohla odborová organizace domáhat, aby plnil ve smyslu původně dohodnutých přidělů a čerpání, protože tyto závazky na něj ve variantě A. přešly spolu s podnikem.

Mgr. Martin E l g e r, advokát  
V Praze dne 3/5/2007