

Stanovisko výboru OOO k Příkazu ředitele č. 10/2013

Dalibor Mašek, 02.11.2013

Výbor OOO se na své desáté schůzi podrobně seznámil s Příkazem ředitele č. 10/2013 ze dne 25.10.2013 obsahujícím Rozhodnutí ředitele o nařízení práce přesčas ve dnech pracovního klidu a přijal k věci následující stanovisko:

1. Výbor Odborové organizace zaměstnanců SFŽP si je plně vědom akceleračního úsilí v rámci OPŽP, avšak má za to, že tato iniciativa nemůže být realizována na úkor ostatních zaměstnanců, kteří se na projektu OPŽP přímo nepodílejí.
 2. Příkaz ředitele č. 10/2013, tak jak je formulován, dle našeho názoru nenaplnuje dikci přísl. zákonného ustanovení, konkrétně §91 zákona č. 262/2006 ve znění pozdějších předpisů. Domníváme se, že taxativní výčet nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech a může je tedy zaměstnavatel nařídit zaměstnanci v den nepřetržitého odpočinku v týdnu, není aplikovatelný pro podmínky SFŽP.
 3. V otázce financování těchto nařízených přesčasů se výbor OOO domnívá, že přesčasové práce jsou de facto nadúvazky a neměly by proto být financovány ze schválených mzdových prostředků garantovaných platnou Kolektivní smlouvou při dodržení průměrného přepočteného počtu zaměstnanců. Tyto nadúvazky jsou ve skutečnosti navýšením přepočteného počtu zaměstnanců a měly by být analogicky pokryty navýšením mzdových prostředků. Jinak tíhu nákladů na přesčasové práce ponесou zejména zaměstnanci, kterých se Příkaz ředitele č. 10/2013 z provozních důvodů netýká.
 4. V případě, že není možné pro účel mimořádně nařízených přesčasových prací mzdové prostředky navýšit, doporučuje výbor OOO zaměstnavateli vydat se spíše cestou rozpočítání částek ve formě mimořádných odměn podle pracovního výkonu v období 2.11.2013 až 15.12.2013, a to pokud možno tak, aby útvary, jichž se přesčasy přímo netýkají, byly tímto opatřením také nejméně dotčeny.
 5. Výbor OOO se obává, že by se zaměstnavatel pro nesoulad se zákonem mohl dostat do obtíží. Avšak nejen to: pokud přesčasové práce nejsou nařízeny přesně v souladu se zákonem, tak i jejich vyplácení by se mohlo ocitnout mimo zákon, a to by neprospělo ani našim členům, ani ostatním dotčeným zaměstnancům. Ostatně možností je i varianta informování Úřadu práce.
- V takovém případě má Výbor OOO za to, že právně nejčistším řešením je zrušit Příkaz ředitele č. 10/2013 s účinností od 29.10.2013 a aplikovat postup dle předchozího odstavce (4.)

Výbor OOO