

# ZÁKON O ÚŘEDNÍCÍCH PARAGRAF PO PARAGRAFU

Mgr. Kristina Chrástková

# Pracovněprávní vztahy u ÚSC

- pracovněprávní vztahy u územních samosprávných celků vznikají jednak mezi příspěvkovou organizací, jejímž zřizovatelem je územní samosprávný celek, a jejím zaměstnancem a též pak mezi územním samosprávným celkem a jeho zaměstnancem, který své úkoly plní buď v úřadu územního samosprávného celku anebo v jeho organizačních složkách

- mezi zaměstnanci územního samosprávného celku organizačně začleněnými do jeho úřadu, existují dvě skupiny zaměstnanců - první tvoří pouze zaměstnanci – úředníci - ve druhé skupině jsou všichni zaměstnanci – neúředníci
- mezi oběma kategoriemi zaměstnanců je zásadní rozdíl, a to v právním režimu jejich pracovněprávního vztahu

- pracovněprávní vztahy, kdy účastníkem vztahu je vedle územního samosprávného celku zaměstnanec sice organizačně začleněný do úřadu územního samosprávného celku, ovšem v něm zařazený jako neúředník, **jsou vztahy čistě v režimu zákoníku práce**

- na pracovněprávní vztahy, kdy druhým účastníkem vztahu je opět zaměstnanec organizačně začleněný do úřadu územního samosprávného celku, ovšem zařazený jakožto úředník, **se primárně vztahuje speciální právní úprava obsažená v zákoně o úřednících** (zákoník práce se na pracovněprávní vztahy úředníků ÚSC nebo na některé instituty v těchto vztazích aplikuje až tehdy, pokud zákon o úřednících neobsahuje zvláštní právní úpravu - zákoník práce sám, případně za subsidiárního použití občanského zákoníku, tedy řeší oblast právních vztahů zákonem o úřednících neupravených vyplývajících ze vztahu mezi ÚSC a úředníkem vznikajících při výkonu závislé činnosti, jakož i některé právní vztahy těmto vztahům předcházející, tak i vztahy vzniklé v příčinné souvislosti s výkonem závislé práce úředníka pro ÚSC bez ohledu na to, zda účastníkem vztahu je vedle ÚSC úředník nebo (na místě úředníka) jiná osoba anebo zda výkon závislé práce pro územní samosprávný celek trvá nebo byl již ukončen)

- vztahy účasti na výkonu závislé (nesamostatné) práce, které vznikají mezi ÚSC a jeho zaměstnanci zařazenými do jeho úřadu tedy dělíme na **pracovněprávní vztahy úředníků a pracovněprávní vztahy neúředníků**

# Kdo je úředníkem ÚSC

§ 2 odst. 4 + § 1 odst. 1 + § 1  
odst. 3



- **zaměstnanec ÚSC**
- **zařazený do úřadu** (krajského, městského, obecního, městského obvodu, městské části) nebo do magistrátu statutárního města, magistrátu územně členěného statutárního města, Magistrátu hlavního města Prahy nebo do úřadu městské části hlavního města Prahy
- **v pracovním poměru** (pracovní smlouva, jmenování)

- **podílející se na výkonu správních činností** (plnění úkolů v samostatné nebo přenesené působnosti územního samosprávného celku podle zvláštních právních předpisů)
- **v pracovním poměru** (pracovní smlouva, jmenování)

# Kdo je vedoucím úředníkem

§ 2 odst. 5 + § 1 odst. 3 písm. c)  
+ § 11 ZP

- vedoucím úředníkem se pro účely tohoto zákona rozumí úředník, který je vedoucím zaměstnancem
- jelikož se zákon o úřednících nevztahuje na zaměstnance ÚSC, kteří vykonávají výhradně pomocné, servisní nebo manuální práce nebo kteří výkon takových prací řídí, **vedoucím úředníkem nemůže být vedoucí zaměstnanec, který řídí výhradně výkon pomocných, servisních nebo manuálních prací**
- vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny

# Zařazení k výkonu správní činnosti

- Fyzickou osobu k výkonu správní činnosti zařazuje v souladu s druhem práce uvedeným v pracovní smlouvě vedoucí úřadu

# Předpoklady pro vznik pracovního poměru úředníka

## § 4

- **Úředníkem se může stát:**
- fyzická osoba, která je státním občanem České republiky
- popřípadě fyzická osoba, která je cizím státním občanem a má v České republice trvalý pobyt,
- fyzická osoba, která dosáhla věku 18 let,
- je způsobilá k právním úkonům,



- je bezúhonná (nebyla pravomocně odsouzena pro trestný čin spáchaný úmyslně nebo pro trestný čin spáchaný z nedbalosti za jednání související s výkonem veřejné správy, pokud se podle zákona na tuto osobu nehledí, jakoby nebyla odsouzena)
- ovládá jednací jazyk
- splňuje další předpoklady pro výkon správních činností stanovené zvláštním právním předpisem (kvalifikační předpoklady vzdělání, ZOZ, průkaz zkušební komisaře atd.)
- vedoucí úředník musí navíc splnit předpoklady stanovené tzv. lustračním zákonem
- pozor na ustanovení § 274 trestního zákoníku

# Předpoklady a požadavky pro výkon sjednané práce

§ 52 písm. f) ZP, § 6 odst. 2  
písm. c) a d) a § 12 odst. 1 písm.  
a) zákona o úřednících

- výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZP či důvod pro odvolání z funkce vedoucího úředníka podle § 12 odst. 1 písm. a) zákona o úřednících dopadá také na případy, zjistí-li se až po vzniku pracovního poměru, že úředník nesplňuje stanovené předpoklady, ačkoliv ÚSC při uzavření pracovní smlouvy (při jmenování do funkce vedoucího úředníka) vycházel z opačné informace

- umožňuje-li právní předpis, který stanoví předpoklady pro výkon sjednané práce, aby ÚSC jejich nedostatek úředníkovi prominul, není výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZP či důvod k odvolání z funkce podle § 12 odst. 1 písm. a) zákona o úřednících naplněn, jestliže se ÚSC rozhodl, že splnění takového předpokladu nebude po úředníkovi požadovat - došlo-li jen k dočasnému prominutí, je výpovědní důvod naplněn uplynutím doby, po kterou ÚSC stanovený předpoklad promíjel

- **požadavky** na řádný výkon práce vymezuje zaměstnavatel
- tyto požadavky nemohou být diskriminační – musí být z hlediska výkonu práce oprávněné a povahou pracovních činností (objektivně vzato) ospravedlnitelné
- za podmínky, že to je oprávněné a povahou pracovních činností ospravedlnitelné, smí ÚSC podle povahy vykonávané práce – po úředníkovi např. požadovat, aby měl vhodné společenské vystupování, aby při výkonu práce používal předepsaný oděv, aby měl příjemný vzhled, aby měl vzdělání určitého směru (zaměření)

# Veřejná výzva

## § 6

- **pouze pro obce typu I.** (tedy obce, které nejsou obcemi s rozšířenou působností ani nemají pověřený obecní úřad nebo nejsou městskou částí či městským obvodem s úřadem, kterému je svěřen výkon přenesené působnosti v rozsahu pověřeného obecního úřadu)
- i u obcí typu I. se týká **pouze úředníků** (u vedoucích úředníků musí být vždy výběrové řízení)
- musí tedy předcházet uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou s úředníkem

- **Veřejná výzva být nemusí:**
- při vzniku pracovního poměru úředníka na dobu neurčitou
- při změně pracovního poměru neúředníka na úředníka s dobou neurčitou
- při změně pracovního poměru úředníka s dobou určitou na úředníka s dobou neurčitou



# Výběrové řízení

§ 7 + § 8 + § 9

- je podmínkou pro vznik pracovního poměru musí tedy předcházet uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou na dobu neurčitou úředníka zařazeného v krajském úřadě, v Magistrátu hlavního města Prahy, v obecním úřadě obce s rozšířenou působností, v pověřeném obecním úřadě, v úřadu městského obvodu nebo městské části územně členěného statutárního města nebo městské části hlavního města Prahy, kterému je svěřen výkon přenesené působnosti v rozsahu pověřeného obecního úřadu

- **Výběrové řízení být musí:**
- při vzniku pracovního poměru úředníka na dobu neurčitou
- při změně pracovního poměru neúředníka na úředníka s dobou neurčitou
- při změně pracovního poměru úředníka s dobou určitou na úředníka s dobou neurčitou

- **Výběrové řízení být nemusí:**
- při vzniku pracovního poměru úředníka na dobu určitou
- při změně pracovního poměru úředníka s dobou neurčitou na úředníka s dobou určitou
- při změně pracovního poměru úředníka s dobou neurčitou na úředníka s dobou neurčitou (např. při změně druhu práce)

# Doba trvání pracovního poměru úředníka § 10

- pracovní poměr s úředníkem se uzavírá na dobu neurčitou
- dva důvody pro uzavření PP na dobu určitou:
  - potřeba zajistit časově omezenou správní činnost
  - nahradit dočasně nepřítomného úředníka (např. v případě jeho mateřské nebo rodičovské dovolené, výkonu veřejné funkce)

# Převedení na jinou práci

## § 11

- Neprokázal-li úředník ZOZ ve lhůtě podle § 21 odst. 2 (do 18 měsíců od vzniku pracovního poměru k územnímu samosprávnému celku nebo do 18 měsíců ode dne, kdy začal vykonávat činnost, pro jejíž výkon je prokázání ZOZ), převede jej ÚSC na jinou činnost, pro kterou úředník předpoklady splňuje



# Odvolání z funkce

## § 12

- Vedoucího úředníka lze z funkce odvolat, **jen**:
- a) pozbyl-li některý z předpokladů podle § 4,
- b) porušil-li závažným způsobem některou ze svých zákonem stanovených povinností nebo dopustil-li se nejméně dvou méně závažných porušení zákonem stanovených povinností v době posledních 6 měsíců, nebo
- c) neukončil-li vzdělávání vedoucích úředníků ve lhůtě podle § 27 odst. 1

**Porušení povinnosti vyplývající z  
právních předpisů vztahujících se k  
zaměstnancem vykonávané práci  
§ 52 písm. g) ZP + 12 odst. 1 písm. b)  
zákona o úřednících**

- povinnost dodržovat zákonem stanovené povinnosti patří k základním povinnostem úředníka vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 1 odst. 1 zákona o úřednících a § 38 odst. 1 písm. b) ZP] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny zejména ustanoveními § 16 zákona o úřednících, § 301a ZP, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance + pro vedoucí zaměstnance navíc § 302 ZP
- jednotícím kritériem pro všechny druhy pracovních povinností, jejichž porušení může být důvodem k rozvázání pracovního poměru či k odvolání z funkce vedoucího úředníka, je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli

- má-li být **porušení zákonem stanovené povinnosti či povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci** („pracovní povinnosti“) právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nebo jako důvod k odvolání z funkce, musí být porušení pracovních povinností úředníkem či vedoucím úředníkem **zaviněno** (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat **určitý stupeň intenzity**
- **zákon o úřednících** rozlišuje mezi závažným porušením pracovních povinností a méně závažným porušením pracovních povinností

- **zákoník práce** rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušováním pracovních povinností, závažným porušením pracovní povinnosti a porušením pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem
- porušení pracovních povinností intenzitou závažnou nebo porušení nejméně dvou pracovních povinností intenzitou méně závažnou, a to v době posledních 6 měsíců je – jak vyplývá z ustanovení § 12 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících - důvodem k odvolání z funkce vedoucího úředníka

- porušení pracovních povinností intenzitou zvláště hrubou je – jak vyplývá z ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP a § 52 písm. g) ZP - důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru
- okamžité zrušení pracovního poměru se odůvodňuje tehdy, jsou-li tu takové okolnosti, ze kterých vyplývá, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby
- pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi

- pro posouzení, zda úředník či vedoucí úředník porušil některé pracovní povinnosti méně závažně, anebo závažným způsobem či zvlášt' hrubým způsobem, zákon o úřednících a ani zákoník práce nestanoví, z jakých hledisek se má vycházet



- v zákoně o úřednících, v zákoníku práce, ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „porušení zákonem stanovených povinností závažným způsobem“ a „méně závažné porušení zákonem stanovených povinností“ či „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem“ nebo „závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ anebo „soustavné méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí splnění stanovených hmotněprávních předpokladů pro odvolání vedoucího úředníka z funkce či k rozvázání pracovního poměru s úředníkem ze strany zaměstnavatele

- ustanovení § 12 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících a ustanovení § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b) ZP patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou (tedy k takovým právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností)

- vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu - soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení některé zákonem stanovené povinnosti k osobě **vedoucího úředníka (úředníka)**, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení některé zákonem stanovené povinnosti, k míře zavinění úředníka, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností úředníka, k důsledkům porušení některé zákonem stanovené povinnosti pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním vedoucí úředník způsobil zaměstnavateli škodu apod.

# Další odstupné

## § 13

- náleží úředníkovi, s nímž ÚSC rozváže pracovní poměr **výpovědí** nebo **dohodou** z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP (a to vedle odstupného podle § 67 a 68 ZP)
- náleží úředníkovi, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil stanovený počet let trvání pracovního poměru

- započítává se pouze doba trvání pracovního poměru úředníka **po 24. listopadu 1990 u ÚSC**, který rozváže s úředníkem pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, **u jiného ÚSC nebo u správního úřadu**, a to za podmínky, že v tomto pracovním poměru byly **v převážném rozsahu vykonávány správní činnosti** (§ 2 odst. 3 zákona o úřednících)
- nezapočítává doba pracovního poměru, který je vedlejším pracovním poměrem

- **Výše dalšího odstupného činí:**
- a) dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku u úředníka, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 10 let pracovního poměru
- b) trojnásobek průměrného měsíčního výdělku u úředníka, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 15 let pracovního poměru
- c) čtyřnásobek průměrného měsíčního výdělku u úředníka, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 20 let pracovního poměru

**§ 15**  
**Odpovědnost územního**  
**samosprávného celku za**  
**škodu na majetku**



- ÚSC odpovídá za škodu na majetku způsobenou úředníkovi též, bylo-li prokázáno, že tato škoda byla způsobena úředníkovi na jeho majetku pro plnění jeho pracovních úkolů

# § 14

# Pracovní pohotovost

- je-li vyhlášen **stav nebezpečí** nebo **nouzový stav** nebo **stav ohrožení státu** podle zvláštního právního předpisu, ÚSC může úředníkovi nařídit pracovní pohotovost na pracovišti nebo na jiném místě
- pracovní pohotovost v takovém případě lze nařídit, jestliže je dán předpoklad výkonu práce přesčas, a jen na dobu nezbytně nutnou **nepřesahující 400 hodin** v kalendářním roce
- definice pojmu „pracovní pohotovost“ – **zákoník práce § 78 odst. 1 písm. h)**

- pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn (lze ji tedy držet jen mimo pracovní dobu)
- pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele [pracovištěm se rozumí místo, kde zaměstnanec plní pracovní úkoly dle pracovní smlouvy (na základě jmenování), tj. podléhá dispoziční pravomoci zaměstnavatele, z místního hlediska lze pracoviště zaměstnavatele ztotožnit s objektem zaměstnavatele nebo s jiným místem určeným k plnění pracovních úkolů (např. stavba), pracoviště zaměstnavatele pak počínají místem vstupu do takového objektu či jiného místa (§ 387 ZP)]

- **cestou do zaměstnání a zpět** se rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět - **§ 387 odst. 1 ZP**
- cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení - **§ 387 odst. 2 ZP**

- po dobu pracovní pohotovosti zaměstnanec nepracuje, ale je připraven bezodkladně práci na příkaz zaměstnavatele začít konat
- pokud však k výkonu práce dojde, přísluší zaměstnanci za výkon této práce plat
- jestliže bude splněna podmínka, že výkon práce v rámci pracovní pohotovosti je nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby, jde o práci přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas
- započítání s výkonem práce znamená konec pracovní pohotovosti a začátek pracovní doby

# Základní povinnosti úředníka

## § 16 odst. 1

# Základní povinnosti úředníka

## § 16 odst. 2



- **Úředník je dále povinen**
- a) pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností,
- b) plně využívat pracovní doby a pracovních prostředků k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně, hospodárně a včas pracovní úkoly,
- c) řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu územním samosprávným celkem a střežit a ochraňovat jeho majetek před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy územního samosprávného celku,
- d) zachovávat pravidla slušnosti při úředním jednání a vůči ostatním zaměstnancům působícím ve veřejné správě

# Základní povinnosti úředníka

## § 16 odst. 3

- Úředník nesmí být členem řídicího, dozorčího nebo kontrolního orgánu právnické osoby, jejímž předmětem činnosti je podnikání. To neplatí, pokud do takového orgánu byl vyslán územním samosprávným celkem, jehož je zaměstnancem. Úředníkovi, který byl do takového orgánu vyslán tímto územně samosprávným celkem, nenáleží odměna za výkon funkce podle věty první. Tato odměna nesmí být poskytnuta ani po skončení pracovního poměru.

# Základní povinnosti úředníka

§ 16 odst. 4 a 5 a § 304 odst. 2

ZP

- Úředník může vykonávat jinou výdělečnou činnost jen s předchozím písemným souhlasem územního samosprávného celku, u něhož je zaměstnán.
- Omezení stanovené v předchozím odstavci se nevztahuje na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou, na činnost znalce nebo tlumočnicka vykonávanou podle zvláštního právního předpisu pro soud nebo správní úřad, na činnost v poradních orgánech vlády a na správu vlastního majetku.

- Jestliže zaměstnavatel souhlas odvolá, musí být odvolání písemné; zaměstnavatel je povinen v něm uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů.

- Výdělečnou činností je, jak výše uvedeno, každá právem dovolená činnost, která je vykonávána za účelem získání majetkového prospěchu. Rozhodující je tedy vůle zaměstnance touto činností majetkový prospěch získat. Přitom není podstatné, zda nakonec k dosažení takového majetkového prospěchu (zisku) skutečně dojde či nikoliv. Podstatné je, že se jedná o činnost, která je s dosažením majetkového prospěchu obvykle spojena. Významné není ani to, zda jde o pracovněprávní vztah, občanskoprávní vztah, o podnikání na základě živnostenského listu či o výkon práce v obchodních společnostech.
- 21 Cdo 3202/2009 ze dne 10. srpna 2010
- 21 Cdo 4060/2007 ze dne 10. října 2008
- 21 CDO 1714/2001 ze dne 1. října 2002

# Vzdělávání úředníka podle zákona o úřednících § 18



Děkuji za pozornost.