24. 2. 2022

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Skončení pracovního poměru vedoucího úředníka po vzdání se funkce

Tento článek má za cíl popsat základní specifika, která odlišují skončení pracovního poměru vedoucího úředníka od běžného zaměstnance či řadového úředníka, a to se zaměřením na případ, kdy se vedoucí úředník této funkce vzdává. Především zde budou uvedeny problematické úseky celého procesu, který počíná vzdáním se funkce, je následován případnou nabídkovou povinností, po které následuje čerpání náhrady platu, v jehož průběhu je se zaměstnancem uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru, či je mu dána výpověď z důvodu nadbytečnosti. Celý proces končící datem uvedeným ve výpovědi či sjednaným v dohodě poté může být za dále popsaných podmínek doprovázen i přiznáním odstupného v často nezanedbatelné výši.

Abychom mohli přistoupit k výše nastíněnému procesu skončení pracovního poměru, je třeba nejdříve vyjasnit, koho je možné za vedoucího úředníka pokládat. Dle ustanovení § 2 odst. 5 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „***zákon o úřednících ÚSC***“), se jím rozumí **úředník, který je vedoucím zaměstnancem.**

Úředník je dle ustanovení § 2 odst. 4 zákona o úřednících ÚSC definován 3 základními znaky, a sice: zaměstnanec ÚSC (1), který je zařazen do úřadu ÚSC (2) a podílí se na správních činnostech (3). Tyto znaky musí být splněny kumulativně. **Zpravidla sem nebudou spadat zaměstnanci**, kteří vykonávající výhradně pomocné, servisní nebo manuální práce (tzv. obslužné činnosti) a zaměstnanci, kteří výkon takových prací řídí. **Úředníkem však naopak vždy bude zaměstnanec**, který se podílí na správním rozhodování, správní kontrole, dozoru nebo dohledu, přípravě návrhů právních předpisů, zajišťování právní činnosti správních úřadů, vytváření a vedení informačních systémů ve veřejné správě či na přípravě a vypracovávání věcných podkladů k ostatním správním činnostem.

Aby bylo možné úředníka nadto označit za vedoucího úředníka, musí splňovat i definici vedoucího zaměstnance dle ustanovení § 11 věty první zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „***zákoník práce***“), ve znění: *„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.****“*

Ze spojení ustanovení § 2 odst. 4 zákona o úřednících ÚSC a ustanovení § 11 věty první zákoníku práce vyplývá, že pokud je zaměstnanec oprávněn na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele stanovit a ukládat pracovní úkoly […] podřízeným zaměstnancům, z nichž alespoň jeden je úředníkem (*zaměstnanec ÚSC, který je zařazen do úřadu ÚSC a podílí se na správních činnostech*), poté je takový zaměstnanec vedoucím úředníkem.

K výše nastíněným (*materiálním*) znakům, jejichž naplnění primárně závisí na faktické náplni práce, je dále třeba, aby byl **zaměstnanec do funkce vedoucího úředníka jmenován, a to na základě výsledku výběrového řízení** v souladu s ustanovením § 7 odst. 1 písm. a) zákona o úřednících ÚSC. Případným právním následkům toho, kdy jmenování vedoucího úředníka nepředchází výběrové

řízení, či dokonce není do této funkce jmenován, ačkoliv dle náplně práce lze předpokládat, že bude naplňovat definiční znaky vedoucího úředníka, se autor bude věnovat v dalším článku.

Vzdání se funkce vedoucího úředníka a nabídková povinnost

Na rozdíl od odvolání vedoucího úředníka, ke kterému je možné přistoupit pouze v taxativně stanovených případech (*dle ustanovení § 12 odst. 1 zákona o úřednících ÚSC*) a s náležitým odůvodněním, **je vzdání se funkce právním jednáním, které může vedoucí úředník učinit kdykoliv, a to i bez uvedení důvodů**. Postačí, pokud vedoucí úředník doručí dle pravidel plynoucích z ustanovení § 337 zákoníku práce zaměstnavateli (*ÚSC*) přípis, ve kterém uvede, že se vzdává funkce. **Výkon funkce vedoucího úředníka poté skončí dnem následujícím po dni doručení, popř. dnem, který byl v tomto přípisu uveden.**

Zde je však nutno zdůraznit, že vzdáním se funkce (*ani odvoláním*) pracovní poměr vedoucího úředníka k ÚSC nekončí (*výjimkou je pracovní případ, kdy byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou*). **V případech, kdy má vedoucí úředník s ÚSC uzavřenu pracovní smlouvu, jak tomu v praxi zpravidla bývá** (*ačkoliv se pracovní poměr dle ustanovení § 2 odst. 6 zákona o úřednících ÚSC zakládá jmenováním*), je vedoucí úředník stále zaměstnancem, kterému je ÚSC povinen přidělovat pracovní úkoly plynoucí ze sjednaného druhu práce (*bez ohledu na případnou změnu pracovní náplně*), a vedoucí úředník je tak povinen tyto úkoly plnit. **Na této skutečnosti nic nemění ani případný zánik pracovního místa (*či dokonce celého odboru*), na kterém dřívější vedoucí úředník pracoval.**

Po vzdání se funkce vedoucího úředníka tak dle ustanovení § 12 odst. 4 zákona o úřednících ÚSC vzniká ÚSC **povinnost podat vedoucímu úředníkovi návrh na změnu jeho dalšího zařazení u ÚSC na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci,** pokud takovou volnou pracovní pozici objektivně má (***též známá jako „nabídková povinnost“***). Možnost vedoucího úředníka tuto pracovní pozici přijmout musí však ÚSC učinit zcela nepodmíněnou.

Splněním nabídkové povinnosti není nabídnutí pracovní pozice, pro jejíž obsazení je podmínkou předcházející výběrové řízení, neboť by se jednalo o vcelku zřejmé obcházení zákona, pročež ani existence takové pozice nemá z hlediska plnění nabídkové povinnosti právní význam (*rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2070/2012*). Judikatura taktéž dospěla k závěru, že **splněním nabídkové povinnosti není ani, pokud ÚSC „nabídne“ vedoucímu úředníkovi, aby se přihlásil do výběrového řízení**, které musí být dle ustanovení § 7 odst. 1 písm. a) zákona o úředních ÚSC vyhlašováno povinně, a to ani pokud tomu přizpůsobí podmínky (*rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2514/2010*).

Hraniční může být případ, při kterém **ÚSC vyhlásí na jinak vhodnou pracovní pozici výběrové řízení dobrovolně** (*kdy se nejedná o zákonnou podmínku dle ustanovení v ustanovení § 7 odst. 1 zákona o úřednících ÚSC*), do kterého se vedoucí úřadník přihlásí na základě nabídky ÚSC či zcela z vlastní vůle. Autor článku se domnívá, že i tato skutečnost může být (*byť minimální*) překážkou řádného splnění nabídkové povinnosti, pročež je vhodné se takové situaci vyvarovat.

Pokud vedoucí úředník přistoupí na nabídku vhodné pracovní pozice, bude s ním uzavřena dohoda o změně pracovního poměru. V případě, že však vysloví **nesouhlas s takovou změnou, odmítne ji, či se k nabídce nevyjádří ve stanovené (*přiměřené*) lhůtě**, půjde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně bude dán výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce – bude tedy aplikována fikce nadbytečnosti, pro kterou je možné rozvázat pracovní poměr výpovědí, aniž by bylo zjišťováno, zda se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele nadbytečným.

Náhrada platu vedoucího úředníka při skončení pracovního poměru

Náhrada platu (*mzdy*) je institut, který zákon o úřednících ÚSC neupravuje, pročež je aplikována pouze obecná právní úprava zákoníku práce, dle jehož ustanovení § 208 platí: *„**Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207** (přechodná závada, přerušení prací), **přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a 87).**“*

Ačkoliv náhrada platu (*mzdy*) bývá zpravidla spojena s běžným průběhem pracovního poměru, jiné překážky na straně zaměstnavatele ve smyslu citovaného ustanovení (*tedy s výjimkou přechodných závad a přerušení prací*) mohou spočívat v rozličných důvodech, mezi kterými je kupříkladu skutečnost, že **zaměstnavatel nemůže zaměstnanci práci přidělit v důsledku svého opomenutí, nezajištěnosti výroby atp. či dokonce v důsledku svého rozhodnutí práci nepřidělit** *(například při opomenutí zajistit pokračování nájmu k provozovně, která je pracovištěm zaměstnance; opomenutí včasného naplánování revizí a souvisejících odstávek technologických celků; dále například v případě pokynu zaměstnanci ve výpovědní době, aby do práce nedocházel, apod*.).

Pokud v takovém případě zaměstnavatel nepřiděluje či nemůže přidělovat zaměstnanci práci, a neplní tak jednu ze základních povinností, které pro něho vyplývají ze závazku (*pracovního*) mezi ním a zaměstnancem, jedná se o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele a **náhrada platu (*mzdy*) v plné výši bude náležet ode dne, kdy zaměstnavatel nepřiděluje práci, respektive od prvního dne, kdy zaměstnavatel nebyl schopen přidělovat práci v souladu s pracovní smlouvou** (*srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 1508*).

Jestliže je tedy přistoupeno ke skončení pracovního poměru **v důsledku organizační změny ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce či v její souvislosti**, bude náhrada platu (*mzdy*) vedoucímu úředníkovi náležet od okamžiku, kdy mu ÚSC přestane přidělovat práci v souladu se sjednaným druhem práce. Náhradu platu bude poté vedoucí úředník čerpat až do doby skončení pracovního poměru, neboť až tehdy *de iure* překážka na straně zaměstnavatele (*ÚSC*) skončí. Konec doby, po kterou bude vedoucí úředník náhradu platu čerpat, tedy přímo závisí na tom, kdy skončí pracovní poměr.

Pokud však pracovní poměr skončí **výpovědí ze strany zaměstnavatele (*ÚSC*) předanou vedoucímu úředníkovi již v době, kdy překážka na straně zaměstnavatele byla**, bude vedoucí úředník náhradu platu čerpat od počátku této překážky až do skončení výpovědní doby, která při absenci jiné dohody ním a ÚSC končí dle ustanovení § 51 odst. 2 zákoníku práce uplynutím dvou měsíců, do čehož se však nepočítá měsíc, v němž byla výpověď dána.

Odstupné (vedoucího) úředníka při skončení pracovního poměru

Obecná právní úprava odstupného pro případy rozvázání pracovního poměru v případě zrušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (*srov. ustanovení § 52 písm. a/ a b/zákoníku práce*), příp. z důvodů nadbytečnosti zaměstnance (*srov. ustanovení § 52 písm. c/ zákoníku práce*), je uvedena v ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce, dle nějž platí:

*„Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné **ve výši nejméně***

a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,

b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,

d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců."

Nad rámec odstupného dle výše citovaného ustanovení však úředníkovi náleží taktéž další odstupné, a to ve výši a za podmínek dle ustanovení § 13 odst. 2 a 3 zákona o úřednících ÚSC, dle něhož platí:

„(2) Další odstupné náleží úředníkovi, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil stanovený počet let trvání pracovního poměru. ***Výše dalšího odstupného činí***

a) dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku u úředníka, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 10 let pracovního poměru podle odstavce 3,

b) trojnásobek průměrného měsíčního výdělku u úředníka, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 15 let pracovního poměru podle odstavce 3,

c) čtyřnásobek průměrného měsíčního výdělku u úředníka, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 20 let pracovního poměru podle odstavce 3.

(3) Pro účely uvedené v odstavci 2 se

a) ***započítává pouze doba*** *trvání pracovního poměru úředníka po 24. listopadu 1990 u územního samosprávného celku, který rozváže s úředníkem pracovní poměr způsobem stanoveným v odstavci 1, u jiného územního samosprávného celku nebo u správního úřadu, a to za podmínky, že v tomto pracovním poměru byly v převážném rozsahu vykonávány správní činnosti (§ 2 odst. 3),*

b) ***nezapočítává doba*** *pracovního poměru, který je vedlejším pracovním poměrem."*

Ze spojení výše citovaných ustanovení tak vyplývá, že například úředník, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil **nejméně 20 let** hlavního pracovního poměru trvajícího od 24. 11. 1990 u ÚSC, při kterém v převážném rozsahu vykonával správní činnosti, **má nárok na odstupné v celkové výši sedminásobku jeho průměrného měsíčního výdělku**.

Specifika odstupného u vedoucího úředníka

U náhrady platu, jak je popsána v předchozí části článku, platí zcela shodná pravidla pro běžného úředníka i pro vedoucího úředníka. U odstupného vedoucího úředníka, který po vzdání se funkce nepřijme další vhodné pracovní zařazení (*odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci*), nebo takové pracovní zařazení ÚSC objektivně nemá, **tomu tak ale není**.

Dle ustanovení § 12 odst. 4 věty třetí zákona o úřednících ÚSC totiž platí: *„Jestliže územní samosprávný celek nemá pro vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu takovou práci* [odpovídající

zdravotnímu stavu a kvalifikaci] *nebo ji vedoucí úředník či vedoucí úřadu odmítne, jde o překážku v práci na straně územního samosprávného celku a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce;* ***odstupné poskytované vedoucímu úředníku nebo vedoucímu úřadu při organizačních změnách nenáleží v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání nebo vzdání se funkce vedoucího úředníka či vedoucího úřadu.***"

Jak vidno, zákonodárce spojuje s absencí vhodné práce u ÚSC či s odmítnutím nabídkové povinnosti jistý „sankční mechanismus", který vedoucímu úředníkovi odpírá nárok na odstupné běžně plynoucí z ustanovení § 67 zákoníku práce a ustanovení § 13 zákona o úřednících ÚSC pro případ rozvázání pracovního poměru, a to bez ohledu na to, zda k němu dojde výpovědí jedné ze stran či na základě vzájemné dohody.

V případě, že tedy dojde k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce v důsledku uplatnění fikce nadbytečnosti zaměstnance upravené v ustanovené § 12 odst. 4 zákona o úřednících ÚSC (*tedy v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání nebo vzdání se funkce vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu*), **nenáleží vedoucímu úředníkovi nebo vedoucímu úřadu odstupné poskytované jinak při organizačních změnách (*ustanovení § 67 a § 68 zákoníku práce*), ani další odstupné podle ustanovení § 13 zákona o úřednících ÚSC.**

Vzhledem k tomu, že výše popsané „odepření odstupného" je z povahy věci **značným zásahem do oprávněných zájmů vedoucího úředníka, coby (*případně dlouholetého*) zaměstnance**, bude dle názoru autora článku nutné na dotčené ustanovení § 12 odst. 4 věty třetí zákona o úřednících ÚSC **užít zužující výklad a současně aplikovat jistý korektiv** plynoucí z ustanovení § 18 zákoníku práce, dle něhož platí: *„Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější."* Danou optikou tedy bude muset být nahlíženo i na interpretaci a aplikaci ustanovení § 12 odst. 4 věty třetí zákona o úřednících ÚSC.

S ohledem na to, že „odepření odstupného" dle ustanovení § 12 odst. 4 věty třetí zákona o úřednících ÚSC je toliko následkem spojeným s předpokladem, že se vedoucí úředník funkce vzdal či byl odvolán a současně odmítl nabídkovou povinnost, popř. ji ÚSC z objektivních důvodů neučinil, měla by být pro účely výše odstupného **plně započitatelná doba, kdy vedoucí úředník pro ÚSC pracoval na jiné pracovní pozici, pokud přitom splňoval podmínky dle ustanovení § 67 zákoníku práce, resp. ustanovení § 13 zákona o úřednících ÚSC.**

V opačném případě by mohla nastat situace, kdy zaměstnanec pro ÚSC pracuje 30 let v běžné úřednické pozici, přičemž se mu postupně „načítá" odstupné pro případ skončení pracovního poměru, které od 20 let pracovního poměru činí 7násobek. Po těchto 30 letech by byl zaměstnanec jmenován do funkce vedoucího úředníka a po pár měsících by se z osobních důvodů (*kupř. složitá rodinná situace*) funkce vzdal. ÚSC by neměl náhradní pozici řadového úředníka, popř. by úředník z osobních důvodů mohl přijmout pozici pouze na částečný pracovní úvazek. Došlo by tedy k uplatnění fikce nadbytečnosti a se zaměstnancem by byl skončen pracovní poměr. Při striktním výkladu ustanovení § 12 odst. 4 věta třetí zákona o úřednících ÚSC by tak **zaměstnanci kvůli několika měsícům ve funkci vedoucího úředníka zanikl nárok na odstupné, které by za předchozích 30 let práce běžného úředníka činilo 7násobek průměrného měsíčního výdělku,** a to bez jakýchkoli pochybností. Již na první pohled je zřejmé, že takový výklad by mohl vést k absurdním závěrům.

Mgr. Petr Malíšek,
advokátní koncipient

KVB advokátní kancelář s.r.o.

Teplého 2786
530 02 Pardubice

Tel.: +420 226 259 401
e-mail: pravnik@akkvb.cz

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Nová éra v boji proti nekalým obchodním praktikám: Co přinese nové procesní nařízení EU?
- Licence LUC v podnikatelské strategii provozovatelů dronů
- Péče rodičů po novele od 1.1.2026
- K ukončování služebního poměru po novele zákona o státní službě
- Aktuality z práva internetu: kybernetická bezpečnost a online řešení sporů
- Zelené standardy pro výstavbu a renovace: jaké povinnosti přinese nová evropská úprava?
- Byznys a paragrafy, díl 25.: Započtení
- Zrušení bytového spoluvlastnictví včetně limitů soudní ingerence
- 2. díl ze série Pravidla a odpovědnost při provozování zimních sportů: Povinnosti provozovatele při závodech a trénincích: zabezpečení tratí a oddělení veřejného a sportovního provozu
- Protokol o předání díla jako podmínka zaplacení jeho ceny a k možné změně soudní praxe
- Rozsáhlá novela rodinného práva účinná od 1.1.2026