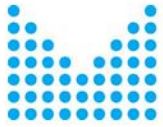




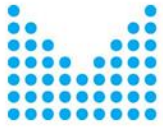
MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

Novela zákona o úřednících územních samosprávných celků účinná od 1. ledna 2025



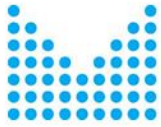
Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů

- **Novela - zákon č. 196/2024 Sb.**
 - účinná od 1. ledna 2025
- **Změny:**
 - vzdělávání úředníků
 - pracovní poměr úředníků



Změny v pracovně-právní části zákona

- vycházejí z aplikační praxe a z podnětů územních samosprávných celků
- v průběhu legislativního procesu konzultovány s územními samosprávnými celky
- jde spíše o dílčí zpřesnění a zjednodušení, než o koncepční změny



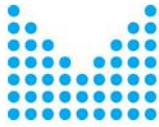
Definice úředníka – stávající stav

- **Pozitivní definice**

- § 2 odst. 4: úředník = zaměstnanec územního samosprávného celku podílející se na výkonu správních činností zařazený do úřadu daného územního samosprávného celku
- § 2 odst. 3: správní činnosti = plnění úkolů v samostatné nebo přenesené působnosti územního samosprávného celku podle zvláštních právních předpisů

- **Negativní definice**

- § 1 odst. 3: Tento zákon se nevztahuje na zaměstnance územního samosprávného celku
 - a) zařazené v jeho organizačních složkách,
 - b) zařazené jen v jeho zvláštních orgánech,
 - c) kteří vykonávají výhradně pomocné, servisní nebo manuální práce nebo kteří výkon takových prací řídí.

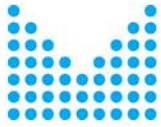


Definice úředníka – od 1. ledna 2025

- **Zjednodušení a zpřehlednění**

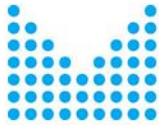
- § 2 odst. 4: Úředníkem se rozumí zaměstnanec územního samosprávného celku podílející se na výkonu správních činností zařazený do úřadu daného územního samosprávného celku.
- § 2 odst. 3: Správními činnostmi se rozumí **plnění úkolů územního samosprávného celku při výkonu veřejné moci a dalších úkolů v samostatné nebo přenesené působnosti územního samosprávného celku podle právních předpisů.**

Správními činnostmi nejsou pomocné, servisní nebo manuální práce ani práce, které výkon těchto prací řídí.



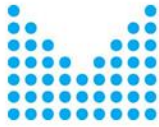
Jmenování vedoucích úředníků

- § 2 odst. 6: U vedoucích úředníků se zakládá pracovní poměr jmenováním. Jmenování provede vedoucí úřadu, **nestanoví-li zvláštní zákon, že jmenování provede rada územního samosprávného celku.**
 - výslovný odkaz na speciální úpravu jmenování vedoucích odborů radou územního samosprávného celku - viz § 102 odst. 2 písm. g) zákona o obcích, § 59 odst. 1 písm. c) zákona o krajích, § 68 odst. 2 písm. v) a § 94 odst. 2 písm. c) zákona o hlavním městě Praze
 - pouze zpřesnění, neznamená posun ve výkladové praxi



Předpoklady pro vznik pracovního poměru úředníka

- úprava předpokladu státního občanství, resp. trvalého pobytu u cizinců
 - § 4 odst. 1 písm. a)
 - sladění s úpravou v zákoně o státní službě
- Úředníkem se může stát fyzická osoba, která je
 - státním občanem České republiky,
 - občanem jiného členského státu Evropské unie nebo občanem státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru, popřípadě
 - cizincem a má v České republice povolen trvalý pobyt
- podmínka trvalého pobytu na území České republiky - nadále jen pro cizince z jiných zemí, než jsou členské státy EU nebo smluvní státy Dohody o EHP



Předpoklady pro vznik pracovního poměru úředníka

§ 4

Předpoklady pro vznik pracovního poměru úředníka

~~(1) 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,**⁴⁾ dosáhla věku 18 let, **je způsobilá k právním úkonům,** je bezúhonná, ovládá **jednací jazyk**⁵⁾ a splňuje další předpoklady pro výkon správních činností stanovené zvláštním právním předpisem.~~

(1) Úředníkem se může stát fyzická osoba, která

a) je státním občanem České republiky, **občanem jiného členského státu Evropské unie nebo občanem státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru, popřípadě fyzická osoba, která je cizincem a má v České republice povolen trvalý pobyt**⁴⁾,

b) dosáhla věku 18 let,

c) **je plně svéprávná,**

d) je bezúhonná,

e) ovládá **český jazyk** a

f) splňuje další předpoklady pro výkon správních činností stanovené zvláštním právním předpisem.



Veřejná výzva a výběrové řízení

- administrativní zjednodušení procesu veřejné výzvy a výběrového řízení
 - předkládání dokladů ze strany zájemce, resp. uchazeče
 - výpis z evidence Rejstříku trestů – při podání přihlášky možné nahradit čestným prohlášením o bezúhonnosti
 - doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání – při podání přihlášky v prosté kopii
 - originál výpisu z evidence Rejstříku trestů a ověřená kopie dokladu o nejvyšším dosaženém vzdělání – nejpozději před uzavřením pracovní smlouvy
 - usnadnění podání přihlášky elektronicky (i obyčejným e-mailem)
 - ruší se povinnost územního samosprávného celku vyzvat zájemce, resp. uchazeče k doplnění neúplně podané přihlášky a stanovit mu k tomu přiměřenou dodatečnou lhůtu



Pracovní poměr na dobu určitou

- § 10 - výčet důvodů, při nichž lze s úředníkem uzavřít pracovní poměr na dobu určitou
 - vypuštění podmínky doložení předpokládané délky dočasné pracovní neschopnosti lékařským posudkem
 - aplikační problémy – v praxi není vydání lékařského posudku reálně dosažitelné
 - zrušení povinné vojenské služby, resp. civilní služby - vypuštění z demonstrativního výčtu důvodů dočasné nepřítomnosti úředníka



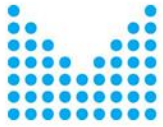
Pracovní poměr na dobu určitou

§ 10

Doba trvání pracovního poměru

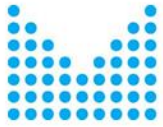
(1) Pracovní poměr s úředníkem se uzavírá na dobu neurčitou. Je-li však pro to důvod spočívající v potřebě zajistit časově omezenou správní činnost nebo nahradit dočasně nepřítomného úředníka, zejména v případě jeho mateřské nebo rodičovské dovolené, **dočasné** pracovní neschopnosti, u níž lze ~~na základě lékařského posudku~~ předpokládat, že bude delší než 3 měsíce, ~~výkonu civilní nebo vojenské služby~~ nebo výkonu veřejné funkce, lze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou.

(2) V pracovní smlouvě na dobu určitou uvede územní samosprávný celek důvod, pro který nebyl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou. Není-li v pracovní smlouvě nebo ve jmenování do funkce uveden důvod podle věty první nebo není-li tento důvod v souladu s odstavcem 1, jde o pracovní poměr na dobu neurčitou.



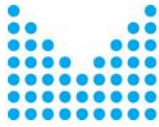
Převedení na jinou práci

- § 11 - zrušen
 - zrušení povinnosti územního samosprávného celku převést úředníka na jinou práci, pokud úředník neprokázal ve stanovené lhůtě zvláštní odbornou způsobilost
 - uplatní se obecná úprava zákoníku práce
 - výpovědní důvod podle § 52 písm. f) zákoníku práce - zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce



Důvody pro odvolání vedoucího úředníka a vedoucího úřadu z funkce

- § 12 – zpřesnění u důvodu pro odvolání spočívajícího v porušení povinností
 - reaguje na praktické problémy související zejména s odvoláváním tajemníků a ředitelů krajských úřadů jakožto vedoucích úřadů
 - výslovné určení okamžiku, ke kterému se váže stanovená doba 6 měsíců, v níž musí dojít k porušení povinností
 - vedoucí úředník – rozhodným okamžikem je přímo samotné odvolání z funkce
 - vedoucí úřadu – doba se odvíjí od podání návrhu na udělení souhlasu s odvoláním vedoucího úřadu
- dílčí formulační úpravy – sjednocení se zákoníkem práce



Důvody pro odvolání vedoucího úředníka a vedoucího úřadu z funkce

§ 12

Odvolání z funkce

(1) Vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu 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~~

b) porušil-li závažným způsobem zákonem stanovenou povinnost v době posledních 6 měsíců před odvoláním z funkce nebo, jde-li o vedoucího úřadu, před podáním návrhu na udělení souhlasu s odvoláním vedoucího úřadu,

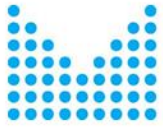
c) dopustil-li se nejméně 2 méně závažných porušení zákonem stanovené povinnosti v době posledních 6 měsíců před odvoláním z funkce nebo, jde-li o vedoucího úřadu, před podáním návrhu na udělení souhlasu s odvoláním vedoucího úřadu, nebo

~~e)~~**d) neukončil-li vzdělávání vedoucích úředníků ve lhůtě podle § 27 odst. 1.**

(2) Vedoucí úředník nebo vedoucí úřadu se může této funkce též vzdát.

(3) Odvolání nebo vzdání se funkce musí být písemné a doručené druhému účastníku, jinak je neplatné. Odvolání z funkce musí navíc obsahovat důvody podle odstavce 1, jinak je neplatné. Výkon funkce končí dnem ~~následujícím po~~ doručení odvolání nebo vzdání se funkce, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se funkce uveden den pozdější.

(4) Odvoláním nebo vzdáním se funkce vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu pracovní poměr nekončí; ~~to neplatí, jestliže byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou.~~ Územní samosprávný celek je povinen podat vedoucímu úředníku nebo vedoucímu úřadu návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u územního samosprávného celku na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže územní samosprávný celek nemá pro vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu takovou práci 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.



Další odstupné

- § 13 – zjednodušení právní úpravy
 - omezení započítání doby rozhodné pro stanovení výše dalšího odstupného pouze na dobu trvání pracovního poměru u toho územního samosprávného celku, který pracovní poměr ukončuje
 - vypuštění podmínky „převážného rozsahu“ výkonu správních činností v pracovním poměru úředníka



Další odstupné

§ 13

Další odstupné

(1) Úředníkovi, s nímž územní samosprávný celek rozváže pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, vedle odstupného podle § 67 a 68 zákoníku práce náleží další odstupné ve výši a za podmínek stanovených v odstavcích 2 ~~až 4~~ a 3.

(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.~~

(3) Pro účely uvedené v odstavci 2 se započítává pouze doba trvání pracovního poměru úředníka u územního samosprávného celku, který rozváže s úředníkem pracovní poměr způsobem stanoveným v odstavci 1.



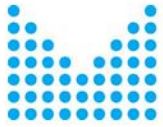
Pracovní pohotovost

- § 14 – sladění se zákoníkem práce
 - pracovní pohotovost jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele - § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce

§ 14

Pracovní pohotovost

Je-li vyhlášen stav nebezpečí nebo nouzový stav nebo stav ohrožení státu podle zvláštního právního předpisu,⁸⁾ územní samosprávný celek 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.



Poskytování odměn za členství v řídicích a kontrolních orgánech podnikajících právnických osob

- § 16 odst. 3 – sladění s obecnou úpravou zákoníku práce pro zaměstnance ve veřejné sféře (novela zákoníku práce účinná od 1. ledna 2024)
 - umožnění poskytovat úředníkům za členství v řídicím nebo kontrolním orgánu právnické osoby provozující podnikatelskou činnost, pokud do něj byli vysláni územním samosprávným celkem, jehož jsou zaměstnanci, odměnu
 - stanovení celkového úhrnu odměn vyplacených úředníkovi za všechna členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost za kalendářní rok



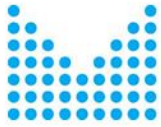
Poskytování odměn za členství v řídicích a kontrolních orgánech podnikajících právnických osob

§ 16

...

~~(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.~~

(3) Úředník nesmí být členem řídicího nebo kontrolního orgánu právnické osoby provozující podnikatelskou činnost; to neplatí, pokud do takového orgánu byl vyslán územním samosprávným celkem, jehož je zaměstnancem. Celkový úhrn odměn vyplacených úředníkovi za všechna členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost za kalendářní rok včetně podílu na zisku či jiného peněžitého plnění činí nejvýše 25 % z ročního úhrnu nejvyššího platového tarifu a nejvýše přípustného osobního příplatku v příslušné platové třídě a v případě vedoucího úředníka též příplatku za vedení, který mu lze jako nejvýše přípustný přiznat, a to podle naposledy úředníkem obsazeného místa, na kterém úředník v příslušném kalendářním roce naposledy vykonával správní činnost. Úředník je povinen bezodkladně informovat územní samosprávný celek, jehož je zaměstnancem, o každém peněžitém plnění, které mu bylo vyplaceno.



Děkuji za pozornost.

Dotazy k pracovně-právní části zákona č. 312/2002 Sb.:
odbor legislativy a koordinace předpisů Ministerstva vnitra
e-mail: ol@mvcv.cz