

Ověřovací doložka

k datové zprávě

podle zákona č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "zákon")

1. ODDÍL - Záznam o konverzi

Pořadové číslo konverze: 82514327-154649-160229084012

Název organizace: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Jméno a příjmení: Jana Krimová

Datum: 29.2.2016 8:40:09

2. ODDÍL - Údaje o konvertovaném dokumentu

Výstup odpovídá vstupu: ANO ☒ NE ☐

Počet listů: 2

Zajišťovací prvek:

3. ODDÍL - Poznámky

29.2.2016

Datum vyhotovení

25 5400 Clb 5400 vzor č. 1

Elektronický podpis

Ministerstvo vnitra
Odbor veřejné správy, dozoru a kontroly
Ing. Marie Kostruhová
ředitelka odboru
Náměstí Hrdinů 1634/3
140 21 Praha 4

Váš dopis značky ze dne
MV-172875-3 18.12.2015
ODK-2015 12.2.2016

Naše č.j.
2015/75880-52
2016/9157-52

Vyřizuje
Mgr. Z.Schmied

V Praze dne
25. 2. 2016

Věc: Souběžný výkon zaměstnání a uvolnění funkce v zastupitelstvu obce, kraje nebo městské části

K žádosti o právní názor ve výše označené věci dodatečně pouze konstatujeme, že se ztotožňujeme se stanoviskem Státního úřadu inspekce práce v této záležitosti, které Vám bylo sděleno dopisem č.j. 9814/1.50/15 dne 15. 1. 2016. Současně dodáváme, že posouzení otázky, zda není v rozporu řádný výkon veřejné funkce při dlouhodobém plném uvolnění zaměstnance s případným jeho zaměstnáním v pracovněprávním vztahu, ať již u téhož (uvolňujícího) nebo jiného zaměstnavatele, není otázkou pracovněprávní, nýbrž otázkou aplikace právní úpravy zákona o obcích, zákona o krajích a zákona o hl. m. Praze, kdy uvedené právní předpisy však náleží do věcné gesce resortu vnitra, nikoli práce a sociálních věcí.

Z hlediska pracovněprávního, bude-li totiž zaměstnanec v období výkonu veřejné funkce současně též řádně plnit povinnosti z pracovněprávního vztahu, není důvod, proč by takový pracovněprávní vztah nemohl existovat. To platí obecně jak v případě jiného, než uvolňujícího zaměstnavatele, tak i v případě uvolňujícího zaměstnavatele tehdy, jestliže zaměstnanec pro téhož (uvolňujícího) zaměstnavatele vykonává práci jiného druhu a v jiném pracovněprávním vztahu, než z něhož byl dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce. Souběžný výkon práce pro jiného, než uvolňujícího zaměstnavatele, je tudíž rovněž možný.

Je samozřejmě nepochybné, že byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, nemůže v době trvání překážky v práci z tohoto důvodu současně konat práci u uvolňujícího zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu, z něhož byl takto uvolněn. Protože však podle ust. § 200 zákoníku práce přísluší zaměstnanci mimo jiné též pro výkon veřejné funkce pracovní volno pouze v nezbytně nutném rozsahu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu, měl by tento nezbytně nutný rozsah potřebný pro výkon veřejné funkce vyplývat především ze zvláštního právního předpisu (např. rozsah pracovního volna v případě neuvolněného člena zastupitelstva obce je stanoven obcí, krajem či hlavním městem Praha).

Závěrem tedy shrnujeme, že souběh výkonu zaměstnání vedle výkonu veřejné funkce nelze obecně vyloučit, neboť ani pracovněprávní předpisy, ale zejména ani zvláštní právní předpisy tuto problematiku neřeší. Jde jen o to, že takový výkon práce u uvolňujícího zaměstnavatele nemůže trvat souběžně s překážkou v práci z důvodu obecného zájmu v témže pracovněprávním vztahu, z něhož byl zaměstnanec z tohoto důvodu uvolněn, což vyplývá z logiky věci.

Podáváme Vám toto stanovisko, jako nezávazný právní názor, a omlouváme se za prodlení, neboť útvár pracovněprávní legislativy pracoval přednostně na návrhu rozsáhlé novely zákoníku práce.

S pozdravem



Doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.
ředitel odboru pracovněprávní legislativy