

APPOINTED EMPLOYMENT TERMINATION

DOMINIK ŽENATÝ

Faculty of Law, Masaryk University, Czech Republic

Abstract in original language

Příspěvek pojednává o atypičnosti pracovního poměru založeného jmenováním; zejména vzhledem k možnostem jeho skončení a vyvozuje závěry o dopadech těchto atypů.

Key words in original language

pracovní poměr, jmenování, skončení

Abstract

The contribution considers the potential impacts caused by the atypical aspects of appointed employment, especially caused by its termination.

Key words

appointed employment, termination

1. ÚVOD

Pracovněprávní vztahy, kde jako zaměstnavatel vystupuje stát, vykazují celou řadu odlišností od klasických pracovněprávních vztahů. Některé tyto odlišnosti jsou dány přímo dikcí zákona a některé odlišnosti jsou dány rozdílnou motivací státu jako zaměstnavatele, oproti motivaci "klasického" zaměstnavatele.

Pokud se podíváme na vztah zaměstnanců a států, který více krystalizuje v přímém vztahu nadřízený - podřízený, můžeme hned na první pohled vidět základní rozdíly. Tyto vztahy jsou obecně vzato specifikovány malou mírou motivace (tabulkové platy i odměny), nízkou měrou rizika ztráty zaměstnání (osobní odpovědnost s následkem ukončení pracovního poměru je statisticky vzato nižší než v případě "nestátních" zaměstnavatelů a mnohé další. V neposlední řadě je pak nutno zmínit odlišnosti spojené s pracovními poměry založenými jmenováním¹, kde jsou všechny odlišnosti nejvýrazněji projeveny.

Tento článek pojednává o některých attributech ukončení pracovního poměru založeného jmenováním a to včetně nastínění některých ekonomických důsledků, které jsou s ukončením pracovního poměru založeného jmenováním spjaty.

pracovní poměr založený jmenováním na vedoucí pracovní místo

¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §33odst. 3 a 4

Jmenování je institut pracovního práva, kterým se zakládá pracovní poměr u zákonem výslovně stanovených zaměstnanců. Zákoník práce v této souvislosti jednak odkazuje na zvláštní právní předpis², který může stanovit, že je daný pracovní poměr je zakládán jmenováním na vedoucí pracovní místo a dále přímo stanovuje skupiny zaměstnanců, u kterých se zakládá pracovní poměr jmenováním na vedoucí pracovní místo (jedná se o vedoucího organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace, organizačního útvaru v Policii České republiky).

Jmenování provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu. Pokud zvláštní předpis neexistuje nebo neurčuje příslušnost, pak jmenování provede u vedoucího organizační složky státu vedoucí nadřízené organizační složky státu, u vedoucího organizačního útvaru organizační složky státu vedoucí této organizační složky státu, u vedoucího organizačního útvaru státního podniku ředitel státního podniku, u vedoucího organizačního útvaru státního fondu, v jehož čele stojí individuální statutární orgán, vedoucí tohoto fondu, u vedoucího příspěvkové organizace zřizovatel, u vedoucího organizačního útvaru příspěvkové organizace vedoucí této příspěvkové organizace, u vedoucího organizačního útvaru v Policii České republiky policejní prezident.

Pokud se jedná o místo jiné, než-li místo jmenované zákoníkem práce, pak je zároveň nutno splnit podmínku, že je se zaměstnancem sjednána možnost vzdát se místa vedoucího (při splnění podmínky, že se jedná o místo vedoucího zaměstnance, tak jak je definováno zákoníkem práce³).

² Například § 102 odst. 2 písm. g) a § 103 odst. 3 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, § 2 odst. 6 a 7 zákona č. 312/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 68 odst. 2 písm. v) a § 72 odst. 3 písm. b) zákona č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů, § 131 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), § 14 odst. 3 zákona č. 201/2002 Sb., o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, § 17 odst. 2 zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, § 8 odst. 1 písm. a) a § 9 odst. 4 zákona č. 483/1991 Sb., o České televizi, § 8 odst. 1 písm. a) a § 9 odst. 4 zákona č. 484/1991 Sb., o Českém rozhlasu, § 7 odst. 4 a § 8 odst. 1 zákona č. 245/2006 Sb., o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních a o změně některých zákonů, § 10 vyhlášky č. 394/1991 Sb., o postavení, organizaci a činnosti fakultních nemocnic a dalších nemocnic, vybraných odborných léčebných ústavů a krajských hygienických stanic v řídicí působnosti ministerstva zdravotnictví České republiky.

³ Místo vedoucího zaměstnance je pracovní místo v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba a v přímé řídicí

odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa

V případě odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance je k tomuto oprávněn pouze subjekt, stanovený zákonem (jedná se o stejný subjekt, který je oprávněn ke jmenování na vedoucí pracovní místo).

Pod sankcí neplatnosti je v obou případech, tedy u odvolání i u vzdání se pracovního místa, vyžadována písemná forma a také doručení druhému účastníkovi. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance pak končí dnem následujícím po doručení odvolání, resp. vzdání se.

V tomto případě však pracovní poměr jako takový nekončí. Za výjimku je možno považovat pouze založení pracovního poměru jmenováním na místo vedoucího zaměstnance na dobu určitou. Zaměstnavatel musí, s přihlédnutím k zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance, dohodnout se zaměstnancem výkon práce jiné.

Pouze v případě, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance adekvátní práci (nebo ji zaměstnanec odmítne), naplní se výpovědní důvod podle §52 píš. c). Odstupné náleží zaměstnanci jen za předpokladu, že pracovní místo bylo zrušeno následkem organizační změny. V žádných dalších případech zaměstnanci právo na odstupné nevzniká.

širší souvislosti odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa

Podíváme-li se na širší pohled na problematiku odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa, tak musíme dospět k závěru, že tato oblast může vytvářet silně destabilizované prostředí. A to nejenom pro zaměstnance, ale také pro zaměstnavatele, kterému vznikají potíže při plánování lidských zdrojů.

V případě zaměstnanců státní správy a územní samosprávy je tento dopad eliminován, vzhledem k odlišné motivaci zaměstnanců a zaměstnavatelů státní správy a územní samosprávy oproti sféře podnikatelské. Propouštění státní zaměstnanců není zdaleka tak časté jako zaměstnanců ostatních. Navíc jsou tato propouštění velmi často medializovaná, což následně vede k eliminaci možných budoucích propouštění.

Nadřizený daného vedoucího, který by mohl být propouštěn, také není ekonomicky motivován k optimalizaci stavu lidských zdrojů, zejména proto, že obecně je nakládání s nákladovými položkami ve státní sféře

působnosti zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba. Dále je to pracovní místo v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízenému statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, a v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, za podmínky, že těmto vedoucím zaměstnancům je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

méně kontrolované a provázené osobní odpovědností, než-li ve sféře podnikatelské, a tímto je také stabilizované pracovníprávní klima a je posílena také stabilita pracovního poměru jako takového.

2. ZÁVĚR

Shrneme-li nyní celou problematiku, tak se můžeme pokusit o stanovení možných východisek pro případná budoucí řešení. Tuto situaci ilustrujeme použitím modelového příkladu, ve kterém dosadíme možné změny systému do funkčnosti současné praxe státní správy a územní samosprávy.

Modelový příklad dosadí osobní odpovědnost a ekonomickou motivovanost do stávající situace státní správy a územní samosprávy. V případě, že nadřízený daného vedoucího, který by mohl být propouštěn, bude finančně motivován a osobně odpovědný za nákladové položky (bude hodnocen také dle ekonomických ukazatelů oddělení či organizace), dojde velice pravděpodobně k situaci, kdy nadřízený bude nucen propouštět své podřízené, kteří nedosahují očekávaných výsledků. Tedy situace na kterou jsme standardně zvyklí z podnikatelského prostředí.

Za této situace je pravděpodobné, že institut odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, bude zneužíván pro případy výše zmiňovaného propouštění, když nebude možno použít ostatních institutů skončení pracovního poměru.

Můžeme tedy konstatovat, že existence institutu odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, aniž by docházelo k jeho zneužívání, může fungovat pouze pokud subjekty, které ho mohou využívat nebudou tlačeny ekonomickými faktory.

Tento zjednodušený pohled však zcela ignoruje politicky motivovaná rozhodnutí, která mohou v konečném důsledku přinášet stejné výsledky jako rozhodnutí motivovaná ekonomicky. Zůstává tak otázkou, zda je tento institut vhodnou součástí pracovního práva a zda stále splňuje zákonodárcem stanovený účel. A nebo je naopak již přežitým prvkem, u kterého dochází k jeho zneužívání.

V souvislosti s hojně zmiňovanou liberalizací pracovního práva můžeme do budoucna očekávat vyšší svobodu právního projevu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Není však jisté, zda k tomuto uvolňování dojde také v prostředí státní správy a územní samosprávy

Literature:

- Gregorová, Zdeňka - Galvas, Milan. K problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu. In

Liberalizácia pracovného práva - možnosti a obmedzenia. Trnava :
Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2007. od s. 50-59,
10 s. ISBN 978-80-224-0958-2

- Gregorová, Zdeňka. Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava. Právník : teoretický časopis pro otázky státu a práva, Praha : Academia, 146/2007, 2, od s. 173-189, 16 s. ISSN 0231-6625. 2007

Contact – email

zenaty@centrum.cz