

V Praze dne: 11. prosince 2024

Naše zn.: 26/1409

Pro Hlavní město Praha
Praha 1, Staré Město, Mariánské náměstí 2/2, IČO 00064581

Od Chrenek, Toman, Kotrba advokátní kancelář spol. s r.o.
Praha

PRÁVNÍ STANOVISKO

Právní rámec rozhodování ředitele Magistrátu hlavního města Prahy o odměnách zaměstnanců magistrátu včetně následků jeho nedodržení

1. Hlavní město Praha, se sídlem Mariánské náměstí 2/2, Praha 1, IČO 00064581 („**klient**“), se obrátilo na Chrenek, Toman, Kotrba advokátní kancelář spol. s r.o., IČO 28505913 („**zpracovatel**“), s žádostí o zpracování právního stanoviska k záležitostem týkajícím se právního rámce rozhodování ředitele Magistrátu hlavního města Prahy („**magistrát**“) o odměnách zaměstnanců magistrátu, a to vč. následků jeho nedodržení.
2. Z veřejně dostupných webových zdrojů¹ plynou následující, leč neověřené, skutkové okolnosti případu, z nichž zpracovatel pro účely právního rozboru v tomto stanovisku jako praktické případové studie vychází:

„Ředitel magistrátu, Martin Kubelka, poskytnul své asistentce, jakožto zaměstnankyni magistrátu, neobvykle vysokou odměnu za rok 2023 ve výši celkem 857 tisíc Kč, a to za mimořádné pracovní nasazení.“

I. SHRNUTÍ ZÁVĚRŮ

3. Naše závěry, jimž předcházela právní analýza uvedená v čl. II., shrnujeme stručně následovně:
 - a) **Určitá část prostředků magistrátu smí být alokována na odměny zaměstnanců a zaměstnancům magistrátu smí být odměny pravidelně poskytovány.**

¹ Např. [iRozhlas: Asistentka ředitele pražského magistrátu dostala odměnu 857 tisíc - Seznam Zprávy \(https://1url.cz/41UJZ\)](https://1url.cz/41UJZ).

- b) Ředitel magistrátu smí poskytnout některému či některým ze zaměstnanců odměnu, přičemž její výše není zákonem limitována.
- c) Primátor hlavního města Prahy nemá pravomoc zasahovat do rozhodování ředitele magistrátu o rozdělení odměn zaměstnancům.
- d) Poskytnutí odměny konkrétnímu zaměstnanci má být založeno na objektivních a ospravedlnitelných důvodech. V opačném případě by mohl ředitel magistrátu porušit zásadu rovnosti zacházení se zaměstnanci při odměňování stanovenou v § 16 zákoníku práce.
- e) Došlo-li k porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci, jde o porušení zákonem stanovené povinnosti, která je však jen jedním z předpokladů nezbytných pro platné odvolání ředitele magistrátu.
- f) Uplynulo-li více než šest měsíců ode dne porušení zákonem stanovené povinnosti, nelze ředitele magistrátu ani při splnění dalších podmínek platně odvolat.

II. PRÁVNÍ ANALÝZA

A. Relevantní právní úprava

- 4. Předně je potřeba vymezit právní postavení ředitele magistrátu („**ředitel**“) a jeho oprávnění rozhodovat o odměnách jiných zaměstnanců magistrátu a její výši.
- 5. Ředitel je v souladu s § 2 odst. 7 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů („**zákon o úřednících**“), **vedoucím úřadu**.² Ve spojení s § 2 odst. 5 tohoto zákona je také **vedoucím úředníkem**, tedy osobou, která je vedoucím zaměstnancem.³
- 6. Ředitel plní úkoly statutárního orgánu zaměstnavatele, resp. je plní jako vedoucí zaměstnanec podle zvláštních právních předpisů vůči zaměstnancům hlavního města Prahy zařazeným do magistrátu.⁴
- 7. Z uvedeného plyne, že ředitel je v souladu s § 11 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce („**zákoník práce**“) oprávněn „*stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.*“
- 8. Ředitel tedy řídí a kontroluje práci podřízených zaměstnanců, hodnotí jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky.
- 9. V souladu s uvedeným smí ředitel magistrátu dle § 81 odst. 5 písm. b) zákona č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze („**zákon o hl. m.**“), a dle článku 4 odst. 1 písm. b) a c) organizačního řádu magistrátu stanovit plat všem zaměstnancům hlavního města Prahy zařazeným do magistrátu.⁵

² „Vedoucím úřadu se pro účely tohoto zákona rozumí vedoucí úředník, který vykonává funkci tajemníka obecního úřadu, tajemníka magistrátu statutárního města, tajemníka úřadu městského obvodu nebo městské části územně členěného statutárního města, ředitele krajského úřadu, **ředitele Magistrátu hlavního města Prahy** nebo tajemníka úřadu městské části hlavního města Prahy.“

³ „Vedoucím úředníkem se pro účely tohoto zákona rozumí úředník, který je vedoucím zaměstnancem.“

⁴ Srov. § 81 odst. 5 písm. e) zákon o hl. m.

⁵ § 81 odst. 5 písm. b) uvádí: „Ředitel Magistrátu stanoví podle zvláštních právních předpisů platy všem zaměstnancům hlavního města Prahy zařazeným do Magistrátu.“ Článek 4 odst. 1 písm. b) a c) pak stanoví následující: „Ředitel Magistrátu:

10. Dle uvedeného tedy ředitel stanoví plat zaměstnancům hlavního města Prahy zařazeným do magistrátu⁶ dle zákoníku práce a nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.
11. Plat zaměstnance se skládá ze základního platu a osobního příplatku. Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci **odměnu** dle § 134 zákoníku práce⁷: „*Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu.*“
12. Ředitel magistrátu, jakožto vedoucí úřadu, tedy smí zaměstnancům magistrátu stanovit odměnu.
13. Odměna je nenárokovou, fakultativní složkou platu, která slouží k motivaci zaměstnanců. Pro výši odměny **nejsou stanovena žádná omezení**. Při rozhodování zaměstnavatele o výši a četnosti poskytnutí odměny zaměstnavatele (v tomto případě tedy ředitele) limituje pouze **množství finančních prostředků určených na platy**.⁸
14. Pokud tedy zaměstnavatel pokryl všechny nárokové složky platů zaměstnanců a disponuje prostředky pro poskytnutí odměny, je na jeho uvážení, jak s těmito prostředky naloží.
15. Zaměstnavatel typicky poskytuje odměnu za splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu. Přitom je to zaměstnavatel, který určuje, zda je či nikoliv konkrétní pracovní úkol pro zaměstnavatele významný.
16. V mezích uvedeného právního rámce je proto potřeba v kontextu vymezeného skutkového stavu dále posoudit, zda
 - a) je regulováno, jak má ředitel konkrétně postupovat při poskytování odměn a určení její výše;
 - b) poskytnutí odměny v jakékoliv výši (ne)naráží na určité limity a není v rozporu se závaznými právními a interními předpisy.

B. Riziko porušení právních předpisů v oblasti odměňování

17. V prvé řadě jsme neidentifikovali žádný právní ani vnitřní předpis⁹, který by **konkrétně** stanovil nebo upravoval poskytování odměn zaměstnanců ředitelem magistrátu, způsob určení výše odměn či jiná kritéria a omezení.
18. Při absenci konkrétních kritérií a pravidel pro poskytování odměn je nutné přihlídnout k (jiným) dokumentům zaměstnavatele, z nichž bude možno dovodit způsob poskytování odměn, a vedle toho dále analyzovat, zda poskytování jakýchkoliv odměn není omezeno či limitováno (jinými) obecně závaznými předpisy.

plní úkoly statutárního orgánu zaměstnavatele podle jiných právních předpisů vůči zaměstnancům; stanoví podle jiných právních předpisů platy všem zaměstnancům.“

⁶ Zaměstnancem hlavního města Prahy zařazeným do magistrátu je jinými slovy dle § 2 odst. 4 zákona o úřednících *úředník*.

⁷ DĚVĚROVÁ, M., HAVEL, T., RADOŠINSKÝ, A. a kol. *Zákon o hlavním městě Praze: Komentář*. [Systém ASPI], komentář k ustanovení § 81 odst. 5 písm. b).

⁸ ROTHOVÁ, Eva. § 134 [Odměna]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 768, marg. č. 2.

⁹ „Z citace ustanovení § 1 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, vyplývá subsidiarita zákoníku práce. Zejména § 1 odst. 2 zákona č. 312/2002 Sb., na pracovněprávní vztahy úředníků územních samosprávných celků se vztahuje zákoník práce, nestanoví-li tento zákon jinak. To znamená, pokud není výslovně určitá oblast upravena v zákoně o úřednících nebo není přímo vyloučen zákoník práce, v obecné rovině se použije zákoník práce jako právní předpis obecný pracovněprávní oblasti. **Z tohoto pohledu jsou tedy ustanovení zákoníku práce, vztahující se k vnitřním předpisům, závazná i pro územní samosprávné celky.**“

Dostupné zde: <https://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=21311276&doctype=ART>.

19. Z usnesení zastupitelstva hlavního města Prahy č. 9/3, ze dne 14. 12. 2023, k návrhu *rozpočtu vlastního hl. m. Prahy na rok 2024, finančních vztahů k městským částem hl. m. Prahy z rozpočtu vl. hl. m. Prahy na rok 2024, rozdělení příspěvku na výkon státní správy ze státního rozpočtu městským částem hl. m. Prahy na rok 2024 a střednědobého výhledu rozpočtu vlastního hl. m. Prahy do roku 2029*, kterým byl schválen návrh rozpočtu hlavního města, kapitola 09 – Vnitřní správa, vyplývá, že rozpočet **počítá** s vyčleněním části prostředků mimo jiné právě na odměny zaměstnanců.¹⁰
20. Není však blíže určeno ani vymezeno, zda vůbec, případně v jaké výši a jakým způsobem budou prostředky vyčleněné na vnitřní správu magistrátu alokovány na odměny zaměstnanců. Záleží tedy na uvážení zaměstnavatele, zda bude odměna poskytnuta a případně v jaké výši. To lze dovodit také z dalších dokumentů magistrátu dostupných veřejnosti. Konkrétně například:
- a) Z informativního dokumentu s názvem „Struktura platu – platové rozpětí“ platného ke dni 1. 9. 2022 vyplývá, že *„Odměna za plnění mimořádných pracovních úkolů (...) je pohyblivou složkou platu, o které rozhoduje zaměstnavatel a na niž není nárok. Odměna je oceněním mimořádného pracovního úsilí a nadstandardního plnění pracovních úkolů ze strany zaměstnance.“*¹¹
- b) Z oznámení o výběrovém řízení na volné pracovní místo magistrátu vyplývá, že mimo základní plat a osobní příplatek může zaměstnanec dosáhnout i na *mimořádné odměny podle dosažených pracovních výsledků*.¹²
21. Na základě uvedeného lze uzavřít, že **magistrát předem očekával vyčlenění finančních prostředků na poskytnutí odměn zaměstnancům a že ve zveřejněných dokumentech nikde nespecifikuje, zda a případně v jaké výši bude konkrétnímu zaměstnanci poskytnuta odměna**, respektive uvedl, že odměna je nenárokovou složkou platu a bude se odvíjet od pracovního nasazení zaměstnance.
22. Pokud jde o případné porušení obecných právních předpisů při poskytnutí odměny konkrétnímu zaměstnanci magistrátu, relevantní je v tomto ohledu případné porušení **rovného zacházení a diskriminace zaměstnanců** dle zákoníku práce a zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).
23. Dle § 16 odst. 1 zákoníku práce¹³ je zaměstnavatel povinen dodržovat *„rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty.“* Dle odst. 2 je pak zakázána *„diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti,*

¹⁰ „Odbor personální MHMP – rozpočet běžných výdajů odboru je navrhován ve výši 2 402 889,4 tis. Kč, tj. zvýšení oproti roku 2023 o 83 468,3 tis. Kč. Navrhované prostředky jsou určeny na platy stanovených 2 326,5 zaměstnanců MHMP tj. oproti roku 2023 zvýšení o 54 systematizovaných míst (usn. RHMP č. 404 ze dne 20. 3. 2023, usn. RHMP č. 922 ze dne 15. 5. 2023 a dále usn. RHMP č. 1172 ze dne 5. 6. 2023), včetně pracovníků Archivu hl. m. Prahy, na povinné pojištění na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, na ostatní osobní náklady (dohody o pracovní činnosti – zpracování nárazové agendy na odborech MHMP, dohody o provedení práce), na odstupné, na odměny za výkon funkce a refundace ušlé mzdy zastupitelům, včetně zákonných odvodů a povinného pojištění. K navýšení rozpočtu 2024 dochází z důvodu novely Zákoníku práce týkající se DPP/DPČ (nárok na dovolenou, nárok na příplatky za výkon práce ve dnech pracovního klidu), navýšení odměn za výkon funkce neuvolněných členů ZHMP, zvýšení nákladů za dočasnou pracovní neschopnost.“

Dostupné zde:

¹¹ Dostupné zde: https://praha.eu/documents/d/praha/struktura_platu_platove_rozpeti_k_1_9_3467273 nebo také https://praha.eu/w/odmenovani_2943459

¹² Dostupné zde:

https://eud.praha.eu/pub/deska/6000004/4/6000003%23MHMPAWO0A020%23MHMP0BSIEAW7%230/6000003%23MHMPAWO0A020%23MHMP0BSIEAW7/UD_volne-misto-PER_plat.ucetni_3642_VM12-24.pdf

¹³ Zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace navazuje na čl. 1 Listinu základních práv a svobod a vedle § 16 zákoníku práce je výslovně jako zásada pracovněprávních vztahů uvedena v § 1a zákoníku práce.

státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.“

24. **Zásada rovného zacházení** (první odstavec citovaného ustanovení) zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení či situaci. Princip rovnosti zacházení je porušen, **pokud odlišnost v zacházení nemá žádné objektivní a odůvodnitelné ospravedlnění. Postup zaměstnavatele vůči zaměstnancům, který je v rozporu se zásadou rovného zacházení, představuje porušení právní povinnosti.** Zaměstnanec, který byl nerovným zacházením postižen, má právo domáhat se náhrady vzniklé újmy podle § 265 odst. 2 zákoníku práce. Je proto potřeba posuzovat zaměstnance, kterému byla poskytnuta odměna, se zaměstnanci nacházejícími se ve stejném či srovnatelném postavení.¹⁴
25. Bude-li možné na základě relevantních a úplných důkazních podkladů možné dovodit, že se ředitel svým rozhodnutím o přiznání vyšší odměny konkrétnímu zaměstnanci *mohl* dopustit nerovného zacházení se zaměstnanci, pak by měl být ředitel schopen objektivního a konkrétního odůvodnění, proč byla konkrétnímu zaměstnanci poskytnuta odměna vyšší než dalším zaměstnancům nacházejícím se ve stejných či srovnatelných situacích.
26. **Diskriminační zacházení se zaměstnanci** (druhý odstavec citovaného ustanovení) je zakázáno bez dalšího. V kontextu **diskriminačních kritérií uvedených v citovaném § 16 odst. 2 zákoníku práce však v tuto chvíli neshledáváme**, na základě námi dostupných informací, **že by poskytnutím odměny mělo dojít k diskriminačnímu jednání.**¹⁵
27. S ohledem na princip rovného zacházení se zaměstnanci při odměňování a zákazu jejich diskriminace je vhodné, aby zaměstnavatel disponoval interními antidiskriminačními pravidly. Magistrát za tímto účelem vytvořil „*Plán podpory rovnosti žen a mužů v Magistrátu hlavního města Prahy na období 2022 – 2024*“, ve kterém, alespoň v základní míře¹⁶, deklaruje dodržení principu rovného přístupu při odměňování žen a mužů. Konkrétním provedením či způsobem přiznávání odměn zaměstnanců

¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. dubna 2024, sp. zn. **21 Cdo 2392/2023**: „Zásada rovného zacházení představuje povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet s vlastními zaměstnanci, a to v průběhu celého trvání jejich pracovněprávního vztahu. Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci) a vyplývá z ní též požadavek, aby vnitřní předpisy **či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci.** Princip rovnosti zacházení je porušen, **pokud odlišnost v zacházení nemá žádné objektivní a odůvodnitelné ospravedlnění** (...). Jednou z oblastí, v nichž jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, je – jak vyplývá z ustanovení § 16 odst. 1 zák. práce – odměňování za práci (poskytování mzdy, platu nebo odměny z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti). Při poskytování těchto složek mzdy, které nejsou součástí základní (pevné) sjednané či zaměstnavatelem stanovené nebo určené mzdy (např. základní měsíční, hodinové, úkolové či podílové mzdy) pravidelně vyplácené zaměstnanci za práci, může **nerovné zacházení** vyplývat i z **rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného vedoucího zaměstnance) o (ne)přiznání této (do té doby nenárokové) složky mzdy**, na kterou zaměstnanci vzniká právo až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného vedoucího zaměstnance) o jejím přiznání, které má – jako předpoklad pro přiznání této složky mzdy – v tomto smyslu konstitutivní význam (...). Postup zaměstnavatele vůči zaměstnancům, který je v rozporu se zásadou rovného zacházení, představuje porušení právní povinnosti; zaměstnanec, který byl nerovným zacházením postižen, má právo domáhat se náhrady vzniklé újmy podle ustanovení § 265 odst. 2 zák. práce.“

¹⁵ Jednalo by se například o situaci, kdy by jedno pohlaví dostávalo odměny častěji než opačné.

¹⁶ Plán konkrétně uvádí, že „Vnitřní předpis MHMP, kterým se vydává „Platový řád“ dále vykládá platové třídy i stupně, osobní ohodnocení, zvláštní příplatky a příplatek za vedení, způsob vyplácení odměn. Deklaruje, že respektuje rovné příležitosti mužů a žen a řídí se zásadou, podle níž je ženám a mužům poskytována za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty rovnocenná odměna. Vnitřní platový předpis je zveřejněn na intranetových stránkách úřadu, podmínky v oblasti odměňování jsou uveřejněny rovněž na kariérních stránkách MHMP.“ Tato deklarace je však pouze obecným sdělením.

však nedisponujeme a uvedený plán jej nerozvádí.

28. Na základě dostupných informací **nelze** bez dalšího **uzavřít, že by poskytnutí odměny** zaměstnanci ve shora uvedené výši **bylo porušením zásady rovného zacházení zaměstnanců**.
29. Stejně tak **nelze** v tuto chvíli **dovodit prokazatelné porušení jiných právních předpisů, resp. konkrétních zákonných povinností** v pracovněprávní oblasti. Uvedené platí za předpokladu, že poskytnutá odměna byla vyplacena z peněžních prostředků určených k výplatě základních složek platů zaměstnanců a jejich odměn.

C. Možné důsledky porušení předpisů

30. V případě, že by bylo prokázáno, že ředitel porušil zásadu rovného zacházení se zaměstnanci stanovenou právní předpisem – § 16 odst. 1 zákoníku práce, pak by důsledkem takového protiprávního postupu ředitele mohlo být v *krajním* případě při splnění dalších zákonných podmínek odvolání z funkce ředitele.
31. Ředitele smí primátor hlavního města Prahy („**primátor**“) odvolat jen po předchozím souhlasu ministra vnitra. Nejde však o zákonnou povinnost primátora jej odvolat, nýbrž o diskreční pravomoc primátora.
32. Ředitel smí být odvolán pouze ze zákonem stanovených důvodů uvedených v § 12 zákona o úřednících. V tomto případě přichází v úvahu pouze důvod uvedený v písm. b) tohoto ustanovení, tedy „**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.**“
33. Lze doplnit judikaturní výklad, totiž, že „*má-li být porušení zákonem stanovené povinnosti důvodem pro odvolání z funkce, musí být porušení pracovních povinností úředníkem **zaviněno** (alespoň z nedbalosti) a **musí dosahovat určitý stupeň intenzity.***“¹⁷
34. Mimo to Nejvyšší soud dovodil: „*Při zkoumání intenzity porušení zákonem stanovené povinnosti může soud přihlédnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení zákonem stanovené povinnosti, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení zákonem stanovené povinnosti pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti odvolání z funkce odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec svou funkci nadále zastával.*“¹⁸
35. V kontextu uvedených závěrů Nejvyššího soudu je proto podstatné, jaké intenzity mohlo dosáhnout případné nerovné zacházení se zaměstnanci ze strany ředitele magistrátu.
36. Pro vyhodnocení intenzity porušení zákonem stanovené povinnosti může být podstatné zejména:
- a) jak vysokou odměnu konkrétní zaměstnanec obdržel ve srovnání s jinými zaměstnanci na stejné či obdobné pozici¹⁹;
 - b) zda se jedná v poměrech magistrátu o odměnu neobvyklou;
 - c) skutečnost, že je to ředitel, tedy vedoucí úřadu, který rozhoduje o tom, zda odměnu zaměstnanci poskytne; a případně také

¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. května 2013, sp. zn. 21 Cdo 2070/2012.

¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. ledna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2514/2010.

¹⁹ To bude poměřováno zejména komparačními hledisky uvedenými v § 110 zákoníku práce.

d) důsledky, které mohlo poskytnutí odměny způsobit (například poškození reputace magistrátu²⁰).

37. Naproti tomu je potřeba zohlednit také skutečnost, že

- a) na poskytnutí odměn byly alokovány prostředky;
- b) poskytnutí odměny v konkrétní výši je diskrečním oprávněním zaměstnavatele, které mu zákon přiznává;
- c) právní předpisy nestanovují konkrétně, v jaké výši, komu a kdy má být odměna poskytnuta;
- d) poskytnutí odměny mělo (či mohlo) být poskytnuto za mimořádné pracovní nasazení;
- e) v důsledku poskytnutí odměny (jakožto nenárokového plnění) nikomu nevznikla škoda.

38. Nebude-li poskytnutí odměny důvodné, případně důvody poskytnutí nebudou racionální, lze v takovém postupu ředitele spatřovat **porušení právního předpisu ukládajícího povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci**. V tuto chvíli však **nelze bez dalšího dovodit, zda by šlo o „běžné“** (nikoliv závažné), **nebo o závažné porušení právních předpisů** ve smyslu § 12 písm. b) zákona o úřednících.

39. Bylo by nutné vyhodnotit všechny okolnosti, které k poskytnutí odměny v konkrétní výši vedly (viz výše) a posoudit je v celkovém kontextu. Ohledně otázky případného porušení předpisů ředitelem a jeho *závažnosti*, tj. zda se jedná o porušení, a pokud ano, jaké intenzity toto porušení dosahuje, by mohl závazný právní názor vzejít až z rozhodnutí soudu.

40. Kromě prokázání porušení zákonem stanovené povinnosti s potřebnou intenzitou je další z nutných podmínek k odvolání ředitele i **dodržení podmínky včasnosti odvolání** ve smyslu § 12 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících.

41. Zde je potřeba zmínit judikovaný právní závěr, dle něž se lhůta 6 měsíců vztahuje jak na závažné porušení povinností, tak na alespoň dvě méně závažná porušení zákonných povinností. *„Šestiměsíční lhůta je přitom objektivní a začíná běžet okamžikem porušení povinnosti, a nikoliv až okamžikem, kdy se o porušení povinnosti dozví primátor. Ve lhůtě šesti měsíců je pak nutné odvolávanému řediteli oznámit odvolání z funkce, k jehož platnosti je nutné získat souhlas ministra vnitra. Aby mohlo hlavní město Praha účinně reagovat na případné nežádoucí jednání ředitele Magistrátu, muselo by na porušení povinnosti přijít relativně brzy po jeho spáchání, aby bylo možné realizovat celý proces žádosti o vydání souhlasu při dodržení všech lhůt v rámci správního řízení (a to za předpokladu, že správní orgány budou rozhodovat v zákonem stanovených lhůtách).“²¹*

42. **Pokud by se tedy prokázalo, že ředitel porušil zásadu rovného zacházení se zaměstnanci rozvedenou v § 16 odst. 1 zákoníku práce v takové intenzitě, že by ji bylo možné považovat za závažnou, ale uplynulo by více než šest měsíců ode dne, kdy k porušení došlo, pak by primátor ani s předchozím souhlasem ministra vnitra nemohl ředitele platně odvolat.**

D. Související záležitosti – primátor vs. ředitel

43. Ustanovení § 81 odst. 5 zákona o hl. m. vymezuje pravomoci ředitele. Ředitel je současně odpovědný primátorovi²², který smí ukládat řediteli úkoly v samostatné působnosti²³ a při splnění zákonem stanovených podmínek jej smí i odvolat (viz výše).

²⁰ Což je stěžejí měřitelná hodnota a subjektivní kategorie.

²¹ Bod 61 rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 20. října 2021, č. j. 8 A 161/2018-68, a tam uvedená judikatura.

²² Ustanovení § 81 odst. 7 zákona o hl. m.

²³ Ustanovení § 72 odst. 3 písm. c) zákona o hl. m.

44. Z žádného právního předpisu však neplyne, že by byl ředitel v otázce rozhodování či rozdělování odměn zaměstnancům podřízen primátorovi. Z právních předpisů totiž **nevyplývá přímá možnost primátora zasahovat do konkrétních činností ředitele**. Naopak, úprava je nastavena tak, aby primátor do jednání ředitele nemohl zasahovat.
45. Z toho vyplývá, že **primátor není oprávněn zasahovat do oprávnění ředitele rozhodnout o poskytování konkrétních odměn**.
46. S tím pro úplnost souvisí i kontrolní pravomoc ministra vnitra, jehož předchází souhlas ke jmenování či odvolání ředitele magistrátu je nezbytný. Dle doktrinálního názoru „*předchází písemný souhlas ministra vnitra se jmenováním nebo odvoláním ředitele Magistrátu hlavního města Prahy lze považovat za **garanci dodržování zákazu samosprávy zasahovat do výkonu přenesené působnosti a také pojistku proti politizaci Magistrátu hlavního města Prahy.***“²⁴

* * *

Toto právní stanovisko jsme zpracovali na základě skutkového stavu vymezeného v jeho úvodu a dle našich odborných znalostí a zkušeností. Upozorňujeme na riziko, že soud, státní orgán či jiný advokát může dospět k odlišným právním závěrům. Toto právní stanovisko je určeno výhradně pro potřeby klienta a veškeré informace v něm uvedené jsou důvěrné. Upozorňujeme, že jsme se nevěnovali posouzení finančních, daňových nebo účetních aspektů souvisejících s posuzovanými právními otázkami či transakcemi.

V případě jakýchkoliv dotazů nás, prosím, kontaktujte.



**CHRENEK
TOMAN
KOTRBA**

Digitálně
podepsal JUDr.
Jakub Kotrba
Datum: 2024.12.11
17:19:49 +01'00'

za Chrenek, Toman, Kotrba advokátní kancelář spol. s r.o.

JUDr. Jakub Kotrba, advokát
jednatel

²⁴ DĚVĚROVÁ, M., HAVEL, T., RADOŠINSKÝ, A. a kol. *Zákon o hlavním městě Praze: Komentář*. [Systém ASPI], komentář k ustanovení § 72 odst. 3 písm. b).

Ověřovací doložka změny datového formátu dokumentu podle § 69a zákona č. 499/2004 Sb.

Změnou datového formátu se nepotvrzuje správnost a pravdivost údajů obsažených v dokumentu a jejich soulad s právními předpisy.

Vstupující dokument byl podepsán zaručeným elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu vydaném kvalifikovaným poskytovatelem služeb vytvářejících důvěru a platnost zaručeného elektronického podpisu byla ověřena dne 13.08.2025 10:34:33.

Zaručený elektronický podpis je neplatný, dokument nebyl změněn a kvalifikovaný certifikát byl v době ověření expirován. Údaje o zaručeném elektronickém podpisu: číslo kvalifikovaného certifikátu 00BB475F, kvalifikovaný certifikát byl vydán kvalifikovaným poskytovatelem služeb vytvářejících důvěru I.CA EU Qualified CA2/RSA 06/2022, První certifikační autorita, a.s. pro podepisující osobu JUDr. Jakub Kotrba, Chrenek, Toman, Kotrba advokátní kancelář spol. s r. o.. Elektronický podpis nebyl označen platným časovým razítkem.

Typ vstupního dokumentu: .PDF

Otisk souboru: 2A683A85E821995DDCE84AAFE972FCEEE446BEA2FBDE8AC632AAA8972B7F0160

Použitý algoritmus: SHA256_SBB 2.16.840.1.101.3.4.2.1

Subjekt, který změnu formátu dokumentu provedl:

Hlavní město PRAHA, Mariánské nám. 2, 11000 PRAHA 1

Datum vyhotovení ověřovací doložky:

13.8.2025

Jméno a příjmení osoby, která změnu formátu dokumentu provedla:

Benátská Klára Mgr.