

Prověření odpovědnosti vedoucích zaměstnanců, kteří se podíleli na organizaci, schvalování cestovních příkazů či tolerování činností řidičů mimo rámec jejich pracovních smluv

Zastupitelstvo města Kyjova na svém XXIV. zasedání konaném dne 15.06.2026 přijalo následující usnesení č. III/5):

Zastupitelstvo města Kyjova, po projednání a v souladu s doporučením kontrolního výboru dle § 119 odst. 3 písm. c) zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů, pověřuje tajemnici města, aby:

- prověřila pracovněprávní odpovědnost vedoucích zaměstnanců Městského úřadu Kyjov, kteří se podíleli na organizaci, schvalování cestovních příkazů či tolerování činností řidičů mimo rámec jejich pracovních smluv,
- vyvodila z toho příslušná personální a disciplinární opatření,
- implementovala vnitřní kontrolní mechanismy a revidovala vnitřní předpisy úřadu tak, aby bylo napříště vyloučeno využívání zaměstnanců úřadu a techniky pro účely jiných právnických osob bez předchozího písemného smluvního ujednání a schválení příslušnými orgány města.

HLASOVÁNO (13, 0, 6) 1 nehlasoval

Na základě rozhodnutí zastupitelstva města jsem na počátku července 2026 zahájila prověřování pracovněprávní odpovědnosti vedoucích zaměstnanců, kteří se podíleli na organizaci, schvalování cestovních příkazů či tolerování činností řidičů mimo rámec jejich pracovních smluv a dospěla k následujícímu zjištění:

Dle závěrečné zprávy kontrolního výboru k provedené předmětné kontrole ze dne 18.05.2026 probíhalo zařazování zaměstnanců města Kyjova na pozici řidičů/údržbářů v lesích města Kyjova cca od listopadu 2017 do února 2022. A to cca v období listopad - březen. Vedoucími zaměstnanci v uvedeném období byli [REDAKCE] tajemník Městského úřadu Kyjov (11/2017 – 12/2020), [REDAKCE] tajemník Městského úřadu Kyjov (4/2021 – 3/2022), [REDAKCE] pověřený vedením Městského úřadu Kyjov (29.12.2020 – 3/2021) a vedoucí tehdejšího odboru organizačního a právního (11/2017 – 2/2022; ke dni 01.07.2022 byl odbor zrušen). Dále [REDAKCE] pověřena vedením úseku provozu odboru organizačního a právního (11/2017 – 2/2022).

Prověřila jsem cestovní příkazy zaměstnanců na pozici řidičů/údržbářů [REDAKCE] za uvedené období. Dle Spisového a skartačního řádu Městského úřadu Kyjov jsou cestovní příkazy, kdy pracovní cesta nepřesahuje 5 hodin (dle závěrečné zprávy kontrolního výboru šlo o dobu cca 2 – 2,5 hodiny v rámci jednoho dne) a kde dle příslušných předpisů nevzniká nárok na náhradu cestovních nákladů (tzv. nulové cestovní příkazy), po 5 letech skartovány. Aktuálně jsou tak k dispozici nulové cestovní příkazy za období roku 2021 – 2025. Žádné cestovní příkazy příslušných zaměstnanců za účelem cesty k činnostem v lesích města Kyjova nejsou založeny. Závěrečná zpráva kontrolního výboru se o vyhotovování cestovních příkazů nezmiňuje.

Od 01.09.2022 byl nasazen nový docházkový systém VEMA. Záznamy docházky zaznamenané zaměstnanci před tímto datem již nejsou k dispozici, pokud se nejednalo o celodenní překážku v práci či nepřítomnost na pracovišti (tyto jsou evidovány v rámci náhrad platu). Aktuálně tak není možné prověřit, zda, kdy a v jakém rozsahu příslušní zaměstnanci vyznačovali v docházkovém systému nepřítomnost na pracovišti. Konkrétní termíny, kromě osmi dnů, na něž se dotazoval kontrolní výbor a u nichž bylo u [REDAKCE] v jednom případě zjištěno čerpání celodenní překážky v podobě indispozičního volna, nebyly tvrzeny a ani doloženy.

Ze závěrečné zprávy kontrolního výboru plyne, že řidiči pokyny k činnosti v lesích města Kyjova dostávali od starosty města. Dle náplně práce jsou všichni zaměstnanci povinni plnit úkoly uložené jim vedením města, tajemníkem, přímým nadřízeným zaměstnancem (vedoucí oddělení) či vedoucím odboru.

Na pracovní poměr zaměstnanců na pozici řidič/údržbář dopadá výlučně zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zaměstnanci nebyli úředníky ve smyslu zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávních celků, proto na ně tento právní předpis nijak nedopadá. Na vedoucí zaměstnance ano.

Zákoník práce rozlišuje několik druhů porušení pracovních povinností dle jejich intenzity, a to méně závažné porušování pracovních povinností, závažné porušování a porušení povinností zvlášť hrubým způsobem. Při zkoumání intenzity porušení povinností zaměstnance je třeba přihlídnout k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinnosti zaměstnance, k míře zavinění, k důsledkům porušení povinnosti zaměstnance, apod.

Zákoník práce výslovně nestanoví lhůtu pro udělení výtky při porušení pracovních povinností. Stanoví však lhůty, ve kterých je možné se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr v případě porušení pracovních povinností (výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru). Ta činí 3 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o porušení povinností dověděl (subjektivní lhůta), nejdéle do 15 měsíců ode dne, kdy důvod (porušení povinností) vznikl (objektivní lhůta). Vycházím z právní úpravy účinné ke dni prověřování.

Upozornění na porušení pracovních povinností by tak mělo následovat bez zbytečného odkladu po vzniku porušení povinností. A to z důvodu, aby splnilo svůj účel, tj. upozornit zaměstnance na porušení povinností, které může mít za následek v krajním případě rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Zde zákoník práce jasně stanoví objektivní lhůtu maximálně 15 měsíců ode dne porušení pracovních povinností. Pokud by zaměstnavatel čekal s udělením výtky několik měsíců, neřkuli let, nemá udělení výtky žádného významu. O její použitelnosti nemluvě, především s ohledem jasně stanovenou zákonnou lhůtu.

V předmětném případě jde o činnosti, které byly prováděny před 9 – 4 lety. Nadto v době, kdy v období od března 2020 do května 2023 probíhala v České republice pandemie koronaviru. Byl vyhlášen nouzový stav a přijata mnohá opatření omezující nejen běžný život občanů, ale i činnost úřadu a zaměstnanců. Činnosti byly vykonávány na pokyn představitele vedení města.

Vzhledem k tomu, že od posuzovaných případů uběhlo již několik let a že převážná část období spadá do doby zasažené mimořádnou událostí, vyšší mocí v podobě celosvětové pandemie, není na místě zaměstnance písemně upozornit na porušení povinností, a to ani v případě, že by zaměstnavatel dospěl k tomu názoru, že se jedná o takové porušení, za které by mělo být upozornění na porušení pracovních povinností uděleno.

██████████ vykazuje dlouhodobě velmi vstřícný přístup k práci, je nadmíru schopnou zaměstnankyní zajišťující především správu budov a vozového parku. Její místní znalost veškeré infrastruktury, technických podmínek a limitů je nadstandardní. Pracovní úkoly plní zcela samostatně a v nejkratší možné době, iniciativně navrhuje úsporná opatření. S ohledem k vysokým pracovním kvalitám zaměstnankyně není udělení výtky s tak výrazným časovým odstupem na místě.

Nadto je nutné poznamenat, že tehdejší vedoucí zaměstnanci na pozici tajemníka i vedoucího zaniknuvšího odboru již nejsou v žádném poměru k městu Kyjovu a jakékoli aktuální vytýkání pracovních povinností je zcela nemožné.

Konkrétní zaměstnanci, nejen ti vedoucí, však byli důkladně poučeni o svých povinnostech vyplývajících jak z pracovněprávních předpisů, tak z vnitřních předpisů a pokynů zaměstnavatele.

V Kyjově dne 20.08.2026

Mgr. Veronika Kmentová
tajemnice Městského úřadu Kyjov