

Závěr č. 8

**ze zasedání poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu
o státní službě ze dne 23. září 2016**

**Zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů
a zproštění výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání**

I. Za dobu zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů státnímu zaměstnanci vzniká právo na dovolenou a za tuto dobu se mu dovolená nekrátí. Čerpání dovolené lze státnímu zaměstnanci nařídit též na dobu, kdy je zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů. Čerpáním dovolené v době zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů se doba, po kterou může být státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, nepřerušuje ani nestaví. Za dobu dovolené, čerpané v době zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů, přísluší státnímu zaměstnanci náhrada platu ve výši průměrného výdělku.

II. Státní zaměstnanec zařazený mimo výkon služby z organizačních důvodů zásadně¹ není povinen při dočasné neschopnosti k výkonu služby dokládat služebnímu úřadu rozhodnutí ošetřujícího lékaře o dočasné pracovní neschopnosti. Dočasná neschopnost státního zaměstnance k výkonu služby není překážkou pro jeho zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů ani pro skončení služebního poměru z důvodu marného uplynutí doby, na kterou může být státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů.

III. Do doby započitatelné praxe pro účely zařazení státního zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy se doba zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů započítává.

¹ Uvedené neplatí v případě, že je neschopnost státního zaměstnance k výkonu služby způsobena služebním úrazem nebo nemocí z povolání, kdy státnímu zaměstnanci náleží dle § 124 odst. 1 zákona o státní službě ve spojení s § 271a zákoníku práce náhrada za ztrátu na výdělku.

IV. Doba, po kterou byl státní zaměstnanec zproštěn výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání nebo z důvodu vazby, se pro účely vzniku práva na dovolenou nepovažuje za výkon práce (služby), došlo-li k pravomocnému odsouzení státního zaměstnance pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti, bylo-li jeho trestní stíhání podmíněně zastaveno nebo bylo-li rozhodnuto o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání. Státnímu zaměstnanci zproštěnému výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání nebo z důvodu vazby nelze po tuto dobu nařídít čerpání dovolené.

V. Státní zaměstnanec zproštěný výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání nebo z důvodu vazby zásadně¹ není povinen při dočasné neschopnosti k výkonu služby dokládat služebnímu úřadu rozhodnutí ošetřujícího lékaře o dočasné pracovní neschopnosti. Dočasná neschopnost státního zaměstnance k výkonu služby není překážkou pro jeho zproštění výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání nebo z důvodu vazby.

VI. Nebyl-li státní zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti, nebylo-li jeho trestní stíhání podmíněně zastaveno nebo nebylo-li rozhodnuto o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání, započítá se po skončení trestního stíhání doba šesti měsíců zproštění výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání nebo z důvodu vazby do doby započitatelné praxe pro účely zařazení státního zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy. Delší dobu zproštění výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání nebo z důvodu vazby lze do započitatelné praxe započítat pouze při zachování principu rovnosti v odměňování a účelu stanoveného postupu v platových stupních dle diferenciované míry započitatelné praxe spočívajícího v ocenění vyšší míry výkonnosti v důsledku získání vyšší míry zkušeností a dovedností. Pokud služební orgán povolí státnímu zaměstnanci v době zproštění výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání nebo z důvodu vazby výkon jiné výdělečné činnosti, započítává se doba této výdělečné činnosti dle pravidel uvedených v § 3 odst. 2 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců (v plném rozsahu doba výkonu obdobných činností, jaké jsou požadovány na příslušném služebním místě, v rozsahu nejvýše dvou třetin doba jiné praxe, a to v závislosti na míře její využitelnosti pro výkon služby na příslušném služebním místě).

Odůvodnění

Poradní sbor náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě (dále jen „poradní sbor“) se zabýval vztahem institutu zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů upraveného v § 62 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „zákon o státní službě“), a institutu zproštění výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání nebo z důvodů vazby upraveného v § 48 zákona o státní službě k institutu dovolené a institutu dočasné neschopnosti k výkonu služby, neboť vztah těchto institutů není jednoznačně definován.

I. Zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů a dovolená

Ve vztahu institutu zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů a institutu dovolené se poradní sbor zabýval otázkami, zda má doba zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů vliv na vznik práva na dovolenou a její případné krácení a zda lze státnímu zaměstnanci určit čerpání dovolené na dobu zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů.

Podle § 103 odst. 1 zákona o státní službě se na dovolenou státních zaměstnanců vztahují § 211 písm. a) a b) a § 212 až 223 zákoníku práce.

Vznik práva na dovolenou je v zákoníku práce upraven v § 212 a v § 214. Z těchto ustanovení vyplývá, že vznik práva na dovolenou je podmíněn tím, že zaměstnanec po dobu 60 resp. alespoň 21 dnů (směn) konal práci. Dle § 348 odst. 1 zákoníku práce platí právní fikce, že za výkon práce se kromě skutečného výkonu práce považuje mimo jiné doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy. Toto obecné pravidlo je v § 216 odst. 2 zákoníku práce zúženo ve smyslu, že pro účely dovolené se za výkon práce nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou uvedeny v prováděcím právním předpisu (§ 199 odst. 2 zákoníku práce). Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním se přitom pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce.

Ačkoli zákon o státní službě ani zákoník práce institut zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů výslovně nedefinují jako překážku v práci, svou povahou se takové překážce blíží, neboť v době zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů státní zaměstnanec službu nevykonává a zároveň mu za tuto dobu náleží plat ve výši 80 % měsíčního platu. Z podstaty zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů vyplývá, že se svou povahou blíží překážce v práci na straně zaměstnavatele, nikoli na straně zaměstnance, neboť důvodem pro zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů je vždy nemožnost jeho převedení či zařazení na volné služební místo, protože žádné vhodné služební místo není volné.

Vzhledem k výše uvedenému lze konstatovat, že pro účely vzniku práva na dovolenou je třeba dobu zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů považovat za výkon práce, a za tuto dobu tedy právo na dovolenou státnímu zaměstnanci vzniká.

Krácení dovolené je upraveno v § 223 zákoníku práce, kde je mimo jiné uvedeno, že nepracoval-li zaměstnanec, který splnil podmínku stanovenou v § 212 odst. 1 zákoníku práce, v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, zaměstnavatel krátí dovolenou za prvních 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. Okruh překážek v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, lze dovodit z § 216 odst. 2 zákoníku práce (viz výše).

Vzhledem k tomu, že zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů nelze považovat za osobní překážku v práci na straně zaměstnance, a s ohledem na to, že zákon o státní službě speciální úpravu krácení dovolené neobsahuje, zastává poradní sbor názor, že za dobu zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů se státnímu zaměstnanci dovolená nekrátí. Přípuštění opačného názoru by při absenci výslovné právní úpravy krácení doby dovolené za dobu zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů znamenalo omezení práv státního zaměstnance bez zákonného základu².

Dle § 217 odst. 4 zákoníku práce je nepřípustné, aby zaměstnavatel nařídil zaměstnanci čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo službu

² Srov. § 67 písm. a) zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který upravuje krácení dovolené příslušníka z důvodu jeho zařazení do zálohy pro přechodně nezařazené.

v operačním nasazení, kdy je uznán dočasně práce neschopným, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost. Jiné případy, kdy je vyloučeno, aby služební úřad nařídil státnímu zaměstnanci čerpání dovolené, zákon o státní službě ani zákoník práce neupravuje. Čerpání dovolené je však nutno určit v souladu s § 217 odst. 1 zákoníku práce podle písemného rozvrhu čerpání dovolené. Z výše uvedeného vyplývá, že se nevylučuje nařízení čerpání dovolené státnímu zaměstnanci na dobu, kdy je zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů. Během čerpání dovolené není státní zaměstnanec povinen být služebnímu orgánu k dispozici. Bylo-li během čerpání dovolené rozhodnuto o převedení nebo zařazení na volné služební místo, nastoupil by státní zaměstnanec do služby až po skončení čerpání dovolené.

Čerpání dovolené v době zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů nemá vliv na běh doby tohoto zařazení. Doba, po kterou může být státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, se nepřerušuje ani nestaví. Dle § 103 odst. 3 zákona o státní službě přísluší státnímu zaměstnanci za dobu čerpání dovolené náhrada platu ve výši průměrného výdělku.

II. Zařazení mimo výkon služby a dočasná neschopnost k výkonu služby

Ve vztahu institutu zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů a institutu dočasné neschopnosti k výkonu služby se poradní sbor zabýval otázkami, zda je státní zaměstnanec zařazený mimo výkon služby z organizačních důvodů povinen při dočasné neschopnosti k výkonu služby dokládat služebnímu úřadu rozhodnutí ošetřujícího lékaře o dočasné pracovní neschopnosti, zda lze státního zaměstnance uznaného dočasně neschopným k výkonu služby zařadit mimo výkon služby z organizačních důvodů a zda lze v době, kdy je státní zaměstnanec uznán dočasně neschopným k výkonu služby, rozhodnout dle § 72 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě o skončení služebního poměru z důvodu marného uplynutí doby, po kterou může být státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů.

Dočasná neschopnost k výkonu služby je jednou z překážek ve službě na straně státního zaměstnance (§ 104 zákona o státní službě ve spojení s § 191 zákoníku práce), pro kterou je zaměstnavatel (služební úřad) povinen omluvit nepřítomnost státního zaměstnance

ve službě. Při zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů ovšem státní zaměstnanec službu nevykonává, proto již nemusí svou nepřítomnost ve službě omlouvat. Bylo by i nelogické, aby státní zaměstnanec v době zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů vyžadoval po ošetřujícím lékaři vystavení rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, neboť podle § 128 odst. 1 zákona o státní službě přísluší státnímu zaměstnanci v době prvních 14 dnů dočasné neschopnosti k výkonu služby za dny, které jsou dny výkonu služby, plat ve snížené výši, a to ve výši 60 %, s výjimkou prvních 3 dnů, které jsou dny výkonu služby, za které plat při dočasné neschopnosti k výkonu služby nepřísluší. Pouhým jazykovým výkladem tohoto ustanovení dojdeme k závěru, že v době zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů nelze státnímu zaměstnanci poskytovat náhradu platu za dny, které jsou dny výkonu služby, neboť v době zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů státní zaměstnanec službu nevykonává. Ode dne zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů náleží státnímu zaměstnanci podle § 62 odst. 2 zákona o státní službě plat ve výši 80 % měsíčního platu. Z uvedených důvodů je případná dočasná neschopnost k výkonu služby v době zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů právně irelevantní.

Dočasná neschopnost státního zaměstnance k výkonu služby dále není překážkou pro vydání rozhodnutí o jeho zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů. Bude-li státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů v době, kdy je uznán dočasně neschopným k výkonu služby, pozbývá rozhodnutí ošetřujícího lékaře o dočasné pracovní neschopnosti státního zaměstnance relevance. Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti má dvě funkce. Jak bylo uvedeno výše, je na jeho základě zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci a dále na jeho základě přísluší zaměstnanci dle § 192, 193 zákoníku práce náhrada platu resp. dle § 16 odst. 1 písm. b) zákona o nemocenském pojištění nemocenské. Ode dne zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů však státnímu zaměstnanci přísluší plat ve výši 80 %, proto mu nebude příslušet náhrada platu ve smyslu § 192, 193 zákoníku práce ani případné nemocenské.

Podle § 97 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění je zaměstnavatel povinen neprodleně oznamovat okresní správě sociálního zabezpečení skutečnosti, které mohou mít vliv na vyplácení nemocenského. Pokud by tak zaměstnavatel nečinil, vystavuje se odpovědnosti za přeplatek na nemocenském ve smyslu § 124 odst. 1 věta druhá zákona o nemocenském pojištění. Zaměstnavatel je odpovědný za přeplatek na dávce, pokud zavínil, že byla

vyplacena neprávem. Za přeplatek na dávce bude odpovědný též zaměstnanec, který přijal dávku, ačkoliv z okolností musel předpokládat, že byla vyplacena neprávem. Kromě toho dle § 52 písm. d) ve spojení s písm. c) zákona o nemocenském pojištění platí, že pokud se zjistí, že se změnila skutečnosti rozhodné pro nárok na výplatu dávky a byla-by dávka vyplácena neprávem, její vyplácení se zastaví. Řízení o zastavení výplaty dávek se dle § 145 odst. 4 zákona o nemocenském pojištění zahajuje na návrh pojištěnce, jeho zaměstnavatele nebo z moci úřední.

Skončení služebního poměru v době dočasné neschopnosti státního zaměstnance k výkonu služby není dle zákona o státní službě obecně vyloučeno, neboť zákon o státní službě na rozdíl od zákoníku práce neupravuje institut ochranné doby, ve které by nemohl služební poměr skončit. V § 53 zákoníku práce je definována ochranná doba, ve které zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď, tato úprava se však na státní zaměstnance ve služebním poměru nevztahuje. Uplyne-li marně doba šesti měsíců, po kterou může být státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, v době, kdy je státní zaměstnanec uznán dočasně neschopným k výkonu služby, služební orgán je i přesto oprávněn resp. povinen rozhodnout o skončení služebního poměru dle § 72 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě, neboť právní skutečností relevantní pro vydání rozhodnutí o skončení služebního poměru je v tomto případě marné uplynutí doby, po kterou může být státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů.

III. Zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů a zápočet praxe

Poradní sbor se dále zabýval otázkou, zda lze dobu zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů započítat do doby započitatelné praxe pro účely zařazení státního zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy ve smyslu § 145 odst. 1 zákona o státní službě ve spojení s § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců.

Dle § 3 odst. 1 nařízení vlády o platových poměrech státních zaměstnanců se státní zaměstnanec zařadí do platového stupně příslušné platové třídy podle započitatelné praxe a míry jejího započtení. Dle druhého odstavce uvedeného ustanovení se za započitatelnou praxi považuje výkon státní služby a výkon obdobných činností, jaké jsou požadovány na příslušném služebním místě, a dále ve stanovené míře též tam uvedené náhradní doby praxe (doby vyjmenovaných překážek v práci na straně zaměstnance). Doba zařazení mimo

výkon služby z organizačních důvodů není v náhradních dobách praxe uvedena. Je proto nutné posoudit, zda lze pro účely stanovení započitatelné praxe považovat dobu zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů za výkon státní služby. Především vzhledem k tomu, že doba zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů je omezena na šest měsíců, a zápočtem této doby se významně nenarušuje zásada, aby byla započítávána pouze taková praxe, jež je využitelná pro výkon služby na služebním místě, a dále vzhledem k tomu, že státní zaměstnanec po dobu zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů nemůže vykonávat službu z důvodu neexistence pro něj vhodného volného služebního místa, tedy z důvodu na straně služebního úřadu, poradní sbor zastává názor, že se doba zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů pro účely stanovení započitatelné praxe posuzuje jako výkon státní služby.

IV. Zproštění výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání nebo z důvodu vazby a dovolená

Ve vztahu institutu zproštění výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání nebo z důvodu vazby (dále jen „zproštění výkonu služby“) a institutu dovolené se poradní sbor zabýval otázkami, zda má doba zproštění výkonu služby vliv na vznik práva na dovolenou a zda lze státnímu zaměstnanci určit čerpání dovolené na dobu zproštění výkonu služby.

Dle § 48 odst. 4 zákona o státní službě platí, že pokud státní zaměstnanec nebyl pro úmyslný trestný čin nebo pro nedbalostní trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných pravomocně odsouzen, jeho trestní stíhání nebylo podmíněně zastaveno ani nebylo rozhodnuto o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání, zkrácení jeho platu se mu po skončení trestního stíhání doplatí. Protože zákon o státní službě potažmo zákoník práce neobsahuje úpravu vzniku nároku na dovolenou při zproštění výkonu služby, je třeba v této otázce postupovat analogicky podle citovaného ustanovení § 48 odst. 4 zákona o státní službě, vznik nároku na dovolenou posuzovat zpětně po skončení trestního stíhání a nárok na dovolenou za dobu zproštění výkonu služby státnímu zaměstnanci přiznat pouze v případě, že státní zaměstnanec nebyl pro úmyslný trestný čin nebo pro nedbalostní trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných pravomocně odsouzen, jeho trestní stíhání nebylo podmíněně zastaveno ani nebylo rozhodnuto o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání.

Přiměřeně skutečnosti, že nárok na dovolenou vzniká pouze v případě, že státní zaměstnanec nebyl pro úmyslný trestný čin nebo pro nedbalostní trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných pravomocně odsouzen, jeho trestní stíhání nebylo podmíněně zastaveno ani nebylo rozhodnuto o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání, a dále z důvodu, že po dobu zproštění výkonu služby nemá státní zaměstnanec na rozdíl od doby zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů, během níž může být převeden nebo zařazen na volné služební místo, žádnou interakci se služebním úřadem, nelze na dobu zproštění výkonu služby státnímu zaměstnanci nařídít čerpání dovolené. Nařízení čerpání dovolené státnímu zaměstnanci v době jeho vazby je vyloučeno z povahy věci.

V. Zproštění výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání nebo z důvodu vazby a dočasná neschopnost k výkonu služby

Ve vztahu institutu zproštění výkonu služby a institutu dočasné neschopnosti k výkonu služby se poradní sbor zabýval otázkami, zda je státní zaměstnanec zproštěný výkonu služby povinen při dočasné neschopnosti k výkonu služby dokládat služebnímu úřadu rozhodnutí ošetřujícího lékaře o dočasné pracovní neschopnosti a zda lze státního zaměstnance uznaného dočasně neschopným k výkonu služby zprostit výkonu služby.

Jak bylo uvedeno výše, dočasná neschopnost k výkonu služby je jednou z překážek ve službě na straně státního zaměstnance (§ 104 zákona o státní službě ve spojení s § 191 zákoníku práce), pro kterou je zaměstnavatel (služební úřad) povinen omluvit nepřítomnost státního zaměstnance ve službě. Při zproštění výkonu služby ovšem státní zaměstnanec službu nevykonává, proto již nemusí svou nepřítomnost ve službě omlouvat. V době zproštění výkonu služby nelze státnímu zaměstnanci poskytovat náhradu platu za dny, které jsou dny výkonu služby, neboť v době zproštění výkonu služby státní zaměstnanec službu nevykonává. Ode dne zproštění výkonu služby náleží státnímu zaměstnanci podle § 48 odst. 3 zákona o státní službě plat ve výši 50 % měsíčního platu, nejméně však ve výši minimální mzdy (srov. i úpravu týkající se zvýšení platu na každou státním zaměstnancem vyživovanou osobu). Z uvedených důvodů je případná dočasná neschopnost k výkonu služby v době zproštění výkonu služby právně irelevantní. To je potvrzeno i § 16 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, který stanoví, že pojištěnec nemá nárok na výplatu nemocenského, peněžité pomoci v mateřství a ošetřovného za dobu, po kterou mu náleží podle zvláštních právních předpisů ze zaměstnání, z něhož tyto dávky náleží, nadále započitatelný příjem, s výjimkou služebního příspěvku na bydlení poskytovaného podle zákona o vojácích z povolání.

Dočasná neschopnost státního zaměstnance k výkonu služby dále není překážkou pro vydání rozhodnutí o zproštění výkonu služby. Bude-li státní zaměstnanec zproštěn výkonu služby v době, kdy je uznán dočasně neschopným k výkonu služby, pozbývá rozhodnutí ošetřujícího lékaře o dočasné pracovní neschopnosti státního zaměstnance relevance. Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti má dvě funkce. Jak bylo uvedeno výše, je na jeho základě zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci a dále na jeho základě přísluší zaměstnanci dle § 192, 193 zákoníku práce náhrada platu resp. dle § 16 odst. 1 písm. b) zákona o nemocenském pojištění nemocenské. Ode dne zproštění výkonu služby však státnímu zaměstnanci přísluší plat ve výši 50 % měsíčního platu, nejméně však ve výši minimální mzdy, proto mu nebude příslušet náhrada platu ve smyslu § 192, 193 zákoníku práce ani případné nemocenské. Podle § 97 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění je zaměstnavatel povinen neprodleně oznamovat okresní správě sociálního zabezpečení skutečnosti, které mohou mít vliv na vyplácení nemocenského. Pokud by tak zaměstnavatel nečinil, vystavuje se odpovědnosti za přeplatek na nemocenském ve smyslu § 124 odst. 1 věta druhá zákona o nemocenském pojištění. Zaměstnavatel je odpovědný za přeplatek na dávce, pokud zavínil, že byla vyplacena neprávem. Za přeplatek na dávce bude odpovědný též zaměstnanec, který přijal dávku, ačkoliv z okolností musel předpokládat, že byla vyplacena neprávem. Kromě toho dle § 52 písm. d) ve spojení s písm. c) zákona o nemocenském pojištění platí, že pokud se zjistí, že se změnila skutečnosti rozhodné pro nárok na výplatu dávky a byla-by dávka vyplácena neprávem, její vyplácení se zastaví. Řízení o zastavení výplaty dávek se dle § 145 odst. 4 zákona o nemocenském pojištění zahajuje na návrh pojištěnce, jeho zaměstnavatele nebo z moci úřední.

VI. Zproštění výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání nebo z důvodu vazby a zápočet praxe

Poradní sbor se dále zabýval otázkou, zda lze dobu zproštění výkonu služby započítat do doby započitatelné praxe pro účely zařazení státního zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy ve smyslu § 145 odst. 1 zákona o státní službě ve spojení s § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců.

Jak bylo uvedeno výše, dle § 3 odst. 1 nařízení vlády o platových poměrech státních zaměstnanců se státní zaměstnanec zařadí do platového stupně příslušné platové třídy podle započitatelné praxe a míry jejího započtení. Dle druhého odstavce uvedeného ustanovení se za započitatelnou praxi považuje výkon státní služby a výkon obdobných činností, jaké jsou požadovány na příslušném služebním místě, a dále ve stanovené míře též tam uvedené

náhradní doby praxe (doby vyjmenovaných překážek v práci na straně zaměstnance). Doba zproštění výkonu služby se stejně jako doba zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů za náhradní dobu praxe nepovažuje. Poradní sbor zastává názor, že i v případě, že státní zaměstnanec nebude za daný úmyslný trestný čin nebo trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti pravomocně odsouzen, jeho trestní stíhání nebude podmíněně zastaveno, ani nebude rozhodnuto o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání, nelze automaticky zahrnout celou dobu zproštění výkonu služby do započitatelné praxe všem státním zaměstnancům, protože tím by se v podstatě rozšířil taxativně stanovený rozsah náhradních dob stanovený v § 3 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců. Při zápočtu této doby do započitatelné praxe je nutné vycházet z účelu stanoveného postupu v platových stupních podle její diferencované míry. Jde o princip ocenění vyšší míry výkonnosti na základě získání vyšší míry zkušeností a dovedností s tím, že na začátku výkonu státní služby je nutné, aby si státní zaměstnanec osvojoval rychleji (intenzivněji) větší množství nových znalostí a dovedností, a proto je postup v platových stupních rychlejší. Jako výkon služby proto nelze obecně stanovit shodný zápočet doby zproštění výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání nebo z důvodu vazby. Lze však doporučit, aby i v nejnižších platových stupních byla započítána doba 6 měsíců, shodně jako u zařazení mimo výkon službu z organizačních důvodů, kdy lze předpokládat, že státní zaměstnanec výpadek ve výkonu služby zvýšeným úsilím může kompenzovat. Obecně lze konstatovat, že čím je vyžadována delší doba započitatelné praxe pro postup do vyššího platového stupně, tím lze započítat delší dobu zproštění výkonu služby. Je vždy nutné zachovat princip rovnosti v odměňování. Proto je nutné posoudit, do jaké míry doba, po kterou státní zaměstnanec nevykonává státní službu, ovlivní jeho výkonnost oproti státním zaměstnancům, kteří po celou stanovenou dobu státní službu skutečně vykonávali, a zda je správné a spravedlivé, aby byli odměňováni shodným, nebo vyšším platovým tarifem.

Pokud služební orgán povolí státnímu zaměstnanci v době zproštění výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání nebo z důvodu vazby výkon jiné výdělečné činnosti, posuzuje se doba této výdělečné činnosti dle pravidel uvedených v § 3 odst. 2 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců (v plném rozsahu doba výkonu obdobných činností, jaké jsou požadovány na příslušném služebním místě, v rozsahu nejvýše dvou třetin doba jiné praxe, a to v závislosti na míře její využitelnosti pro výkon služby na příslušném služebním místě). Nesmí přitom dojít k dvojímu zápočtu doby

praxe v důsledku zápočtu doby zproštění výkonu služby a zápočtu doby výkonu jiné výdělečné činnosti konané v téže době zproštění výkonu služby.

poznámka k 1. 7. 2019:

Tento závěr poradního sboru nebyl změnami zákona o státní službě dotčen.

Právní úpravy zproštění výkonu služby státního zaměstnance z důvodu vydání usnesení o zahájení trestního stíhání pro úmyslný trestný čin nebo trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti nebo z důvodu vzetí do vazby se změna zákona o státní službě nedotkla.

Pouze přijetím zákona č. 144/2017 Sb. byl do § 48 odst. 1 zákona o státní službě doplněn důvod, pro který může být státní zaměstnanec zproštěn výkonu služby.

Jedná se o zproštění výkonu služby rozhodnutím služebního orgánu na návrh kárné komise za podmínky, že bylo proti státnímu zaměstnanci zahájeno kárné řízení pro důvodné podezření ze spáchání zvlášť závažného kárného provinění (např. pokud státní zaměstnanec porušoval služební kázeň dlouhodobě, svým jednáním způsobil zvlášť závažný následek nebo jednal ze zvlášť zavrženíhodných pohnutek), a za podmínky, že by ponechání státního zaměstnance ve výkonu služby ohrožovalo řádný výkon služby nebo opatřování podkladů pro rozhodnutí v kárném řízení, a to až do skončení kárného řízení, nepomine-li důvod, pro který byl státní zaměstnanec výkonu služby zproštěn, dříve. V případě tohoto zproštění výkonu služby státnímu zaměstnanci přísluší po celou dobu zproštění výkonu služby plat ve výši 80 % jeho měsíčního platu, tedy vyšší plat, než jaký přísluší státnímu zaměstnanci, který byl zproštěn výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání pro úmyslný trestný čin nebo trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti nebo byl-li vzat do vazby. Pro případné doplacení platu při skončení kárného řízení pak platí, že nebylo-li státnímu zaměstnanci uděleno kárné opatření odvolání ze služebního místa představeného nebo skončení služebního poměru, zkrácení jeho platu se mu po skončení kárného řízení doplatí.

Lze však konstatovat, že body IV., V. a VI. závěru poradního sboru č. 8 včetně jejich odůvodnění platí obdobně pro případy zproštění výkonu služby rozhodnutím služebního orgánu na návrh kárné komise.