

VÝROČNÍ ZPRÁVA O STAVU VYTVÁŘENÍ PODMÍNEK  
PRO SLADĚNÍ RODINNÉHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA  
STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ  
S VÝKONEM SLUŽBY SLUŽEBNÍMI ÚŘADY ZA ROK 2020

## Obsah

ÚVOD .....	3
1. Počet služebních úřadů a počet v nich zařazených zaměstnanců .....	5
2. Účel a právní úprava sladování rodinného a osobního života s výkonem služby .....	10
2.1 Zákon o státní službě .....	10
2.2 Nařízení vlády .....	11
2.3 Kolektivní dohoda vyššího stupně .....	12
2.4 Služební předpisy .....	12
2.5 Právo Evropské unie .....	14
3. Nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem služby .....	17
4. Služební doba v praxi služebních úřadů .....	18
4.1 Pružné rozvržení služební doby .....	20
4.2 Kratší služební doba .....	21
4.3 Individuální služební doba .....	24
4.4 Stlačený pracovní týden .....	25
5. Doplnkové služební místo .....	26
6. Výkon služby z jiného místa .....	29
6.1 Služební předpis o výkonu služby z jiného místa .....	29
6.2 Výkon služby z jiného místa v roce 2020 .....	31
7. Státní zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené .....	36
8. Další nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem služby .....	42
8.1 Mateřské školy, dětské skupiny a prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí .....	42
8.2 Projekty ke sladění rodinného a osobního života s výkonem služby .....	45
8.3 Neplacené služební volno .....	47
8.4 Zvýhodnění v oblasti sportovních aktivit .....	47
ZÁVĚR .....	49

## ÚVOD

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní službě“), ukládá v § 13 odst. 1 písm. e) ve spojení s odst. 2 sekci pro státní službu Ministerstva vnitra v rámci hodnocení vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby (dále jen „služba“) služebními úřady předložit vládě jednou ročně zprávu o stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady (dále jen „výroční zpráva“).

Vedle zjištění stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady má výroční zpráva za cíl provést srovnání zjištěných údajů s údaji získanými v minulých letech. Z takto porovnaných údajů pak lze vyčíst vývoj jednotlivých institutů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby.

Výroční zpráva za rok 2020 se v tomto smyslu v některých ohledech liší. Pro zjištění stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady v roce 2020 bylo, stejně jako v minulých letech, použito dotazníkové šetření, které probíhalo od 2. února do 31. března 2021 a v jehož rámci byly osloveny jednotlivé služební úřady. Vzhledem k mimořádným okolnostem, které panovaly v roce 2020 v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19, bylo nutné přistoupit k úpravě dotazníku. Ta spočívala především v redukci sledovaných otázek, které by neměly, vzhledem k výjimečné situaci v loňském roce, řádnou výpovědní hodnotu, nebo se týkaly institutů, které z povahy věci nemohly být vůbec využívány, a naopak přibýly otázky týkající se některých institutů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby, u nichž bylo lze zaznamenat bezprecedentní plošné využívání.

V okruhu dotazníkových otázek týkajících se služební doby byly vynechány otázky týkající se pružné služební doby, které by s ohledem na plošné využití institutu výkonu služby z jiného místa v roce 2020 neměly výpovědní hodnotu; z téhož důvodu nebyl zjišťován údaj o počtu nových žádostí o povolení kratší služební doby.

Pozornost byla naopak soustředěna na využívání institutu výkonu služby z jiného místa. Zde se otázky podrobněji zaměřily na aspekty výkonu služby z jiného místa v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19 (obecné údaje ohledně využití tohoto institutu by nebyly vypovídající a vzhledem k mimořádným okolnostem by nebylo možné provést srovnání s jinými roky).

V okruhu otázek týkajících se mateřské a rodičovské dovolené přibýla otázka sledující údaj o průměrné době zařazení státních zaměstnanců mimo výkon služby z důvodu mateřské a rodičovské dovolené. S ohledem na mimořádnou situaci v roce 2020 v souvislosti s pandemií nebyly u této skupiny státních zaměstnanců sledovány údaje týkající se vzdělávání a přístupu na pravidelné místo výkonu služby.

S vědomím obtížnosti či dokonce nemožnosti přesné kvantifikace odpovědí služebních úřadů na některé otázky, směřovaly upravené otázky spíše na přibližné počty s možností doplnit odpovědi o slovní komentář.

Všechny údaje uvedené v textu výroční zprávy vycházejí výlučně z odpovědí služebních úřadů (nikoliv z údajů vedených v informačním systému o státní službě). Data byla shromažďována z celkem 233 služebních úřadů, ačkoli v současnosti je evidováno 234 služebních úřadů. Ústav pro odborné zjišťování příčin leteckých nehod nebyl do statistiky zahrnut, jelikož nemá žádné systemizované služební místo. Objevuje-li se tedy ve výroční zprávě pojem „všechny služební úřady“, odkazuje na 233 služebních úřadů, jež v dotazníkovém šetření poskytly své odpovědi.

Údaje zjištěné za rok 2020, u kterých to bylo možné a smysluplné, byly srovnány s údaji získanými za roky 2019 a 2018, v některých oblastech i s údaji získanými za roky 2017 a 2016, kdy byl počet služebních úřadů a počet v nich zařazených státních zaměstnanců použit pro přepočtení na procentní vyjádření v rámci konkrétní oblasti nebo v rámci použití konkrétních nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby. Srovnáním procentního vyjádření je obecně možno zhodnotit vývoj v jednotlivých oblastech a v použití jednotlivých nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby.

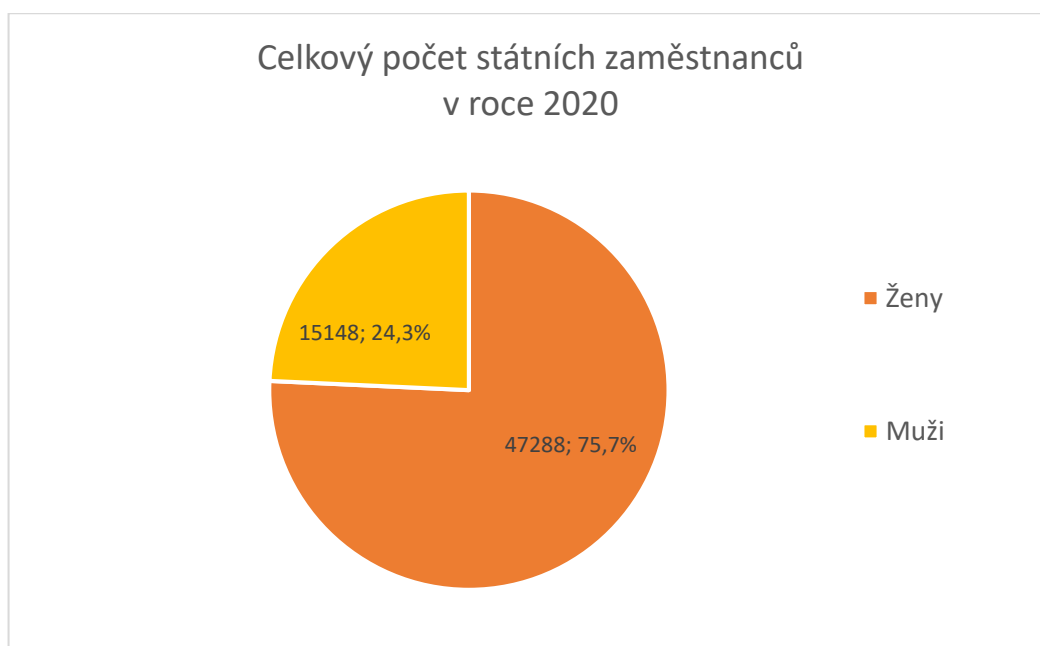
Východiskem výroční zprávy je právní úprava sladování rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady, která je podrobně rozpracována v druhé kapitole.

Text výroční zprávy je doplněn grafickým znázorněním zjištěných údajů, některé grafy se zaměřují i na poměry v zastoupení žen a mužů.

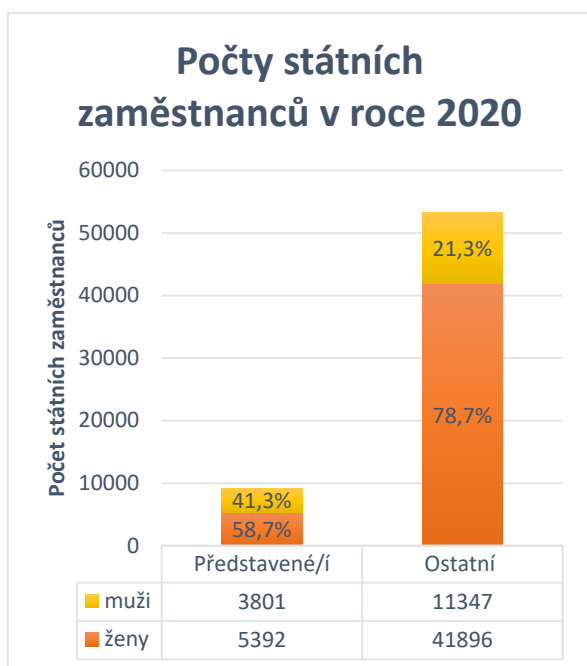
## 1. Počet služebních úřadů a počet v nich zařazených zaměstnanců

Základními údaji pro zjištění stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady jsou údaje o počtu služebních úřadů, počtu v nich zařazených státních zaměstnanců, včetně poměru žen a mužů, poměru představených a ostatních státních zaměstnanců. Pro úplnost jsou uvedeny i údaje o počtu zaměstnanců v pracovním poměru podle pracovních předpisů zařazených ve služebních úřadech, jimiž jsou podle § 178 nebo § 178a zákona o státní službě obsazena služební místa, a o počtu zaměstnanců v pracovním poměru podle pracovních předpisů vykonávajících ve služebních úřadech činnosti, jež nejsou službou podle § 5 zákona o státní službě.

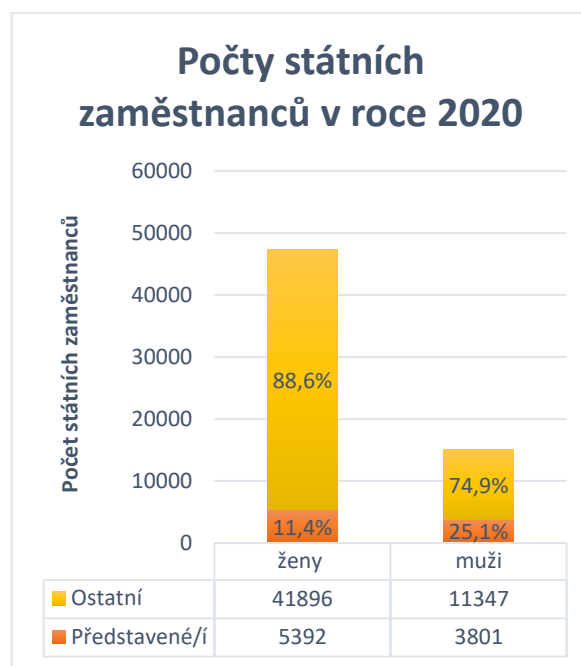
V roce 2020 vykonávalo ve 233 služebních úřadech službu celkem 62 436 státních zaměstnanců (graf č. 1), z toho bylo 47 288 žen (75,7 % z celkového počtu státních zaměstnanců) a 15 148 mužů (24,3 % z celkového počtu státních zaměstnanců). V rámci celkového počtu státních zaměstnanců se jednalo o 9 193 představených, z toho bylo 5 392 žen (58,7 % představených) a 3 801 mužů (41,3 % představených) a 53 243 ostatních státních zaměstnanců, z toho bylo 41 896 žen (78,7 % ostatních státních zaměstnanců) a 11 347 mužů (21,3 % ostatních státních zaměstnanců) (grafy č. 2 a 3). Z těchto počtů vyplývá, že ženy představují tři čtvrtiny všech státních zaměstnanců a také více než polovinu představených. Průměrně však pouze každá osmá státní zaměstnankyně je představená, zatímco u mužů je to každý čtvrtý státní zaměstnanec.



Graf 1: Celkový počet státních zaměstnanců v roce 2020

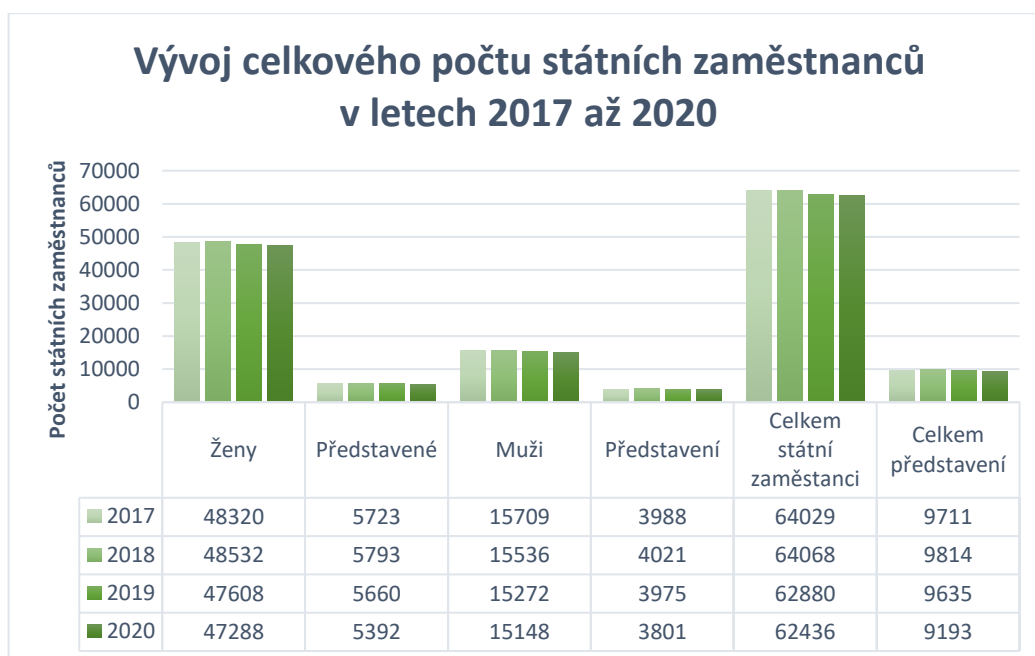


Graf 2: Počty státních zaměstnanců v roce 2020 – představení/ostatní



Graf 3: Počty státních zaměstnanců v roce 2020 – ženy/muži

Následující graf č. 4 zobrazuje vývoj celkového počtu státních zaměstnanců v letech 2017 až 2020.



Graf 4: Vývoj celkového počtu státních zaměstnanců v letech 2017 až 2020

Při srovnání údajů za rok 2020 s předchozím rokem 2019 bylo zjištěno, že celkový počet státních zaměstnanců se meziročně snížil o 0,71 % všech státních zaměstnanců (62 880 státních

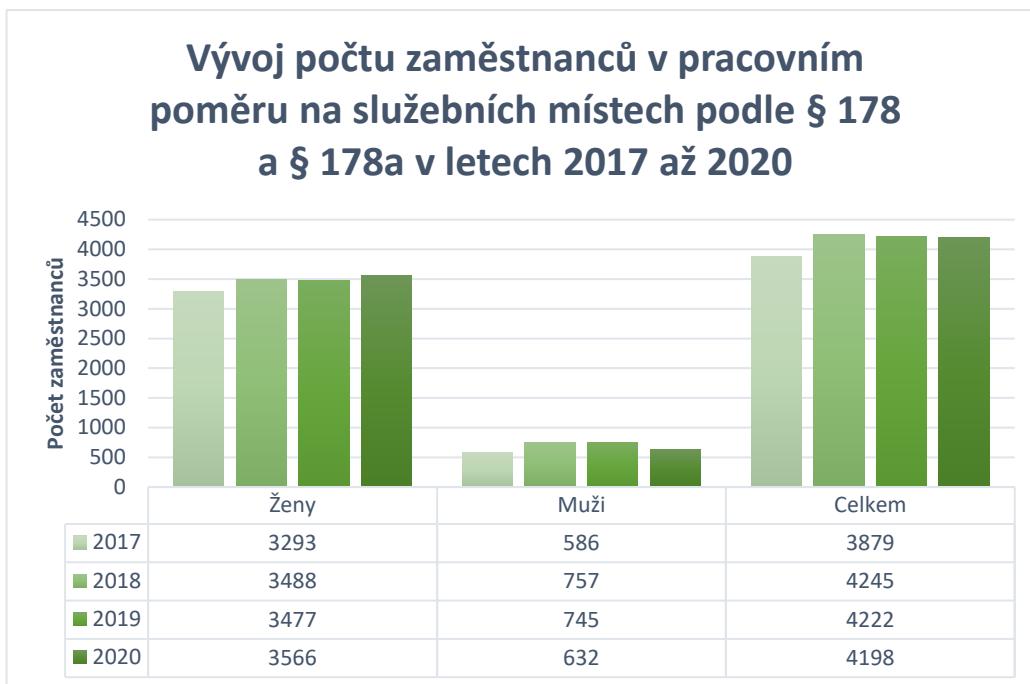
zaměstnanců v roce 2019), poměrné zastoupení žen a mužů přitom zůstalo stejné (75,7 % žen a 24,3 % mužů v roce 2019). Pokud se týká počtu představených, jejich celkový počet v roce 2020 se oproti roku 2019 snížil o 4,59 % (9 635 představených v roce 2019), poměrné zastoupení žen a mužů zůstalo rovněž stejné (58,7 % žen a 41,3 % mužů v roce 2019). Počet ostatních státních zaměstnanců se v roce 2020 oproti roku 2019 snížil o 2 státní zaměstnance (53 245 ostatních státních zaměstnanců v roce 2019), přičemž poměrné zastoupení žen a mužů zůstalo zhruba stejné (78,8 % žen a 21,3 % mužů v roce 2019).

Při srovnání údajů za rok 2019 s předchozím rokem 2018 bylo zjištěno, že celkový počet státních zaměstnanců se oproti tomuto roku snížil o 1,85 % všech státních zaměstnanců (64 068 státních zaměstnanců v roce 2018), poměrné zastoupení žen bylo v roce 2018 o desetinu procenta vyšší oproti údaji za rok 2019 (75,8 % žen a 24,2 % mužů). Pokud se týká počtu představených, jejich celkový počet v roce 2019 se oproti roku 2018 snížil o 1,82 % (9 814 představených v roce 2018), poměrné zastoupení žen a mužů zůstalo zhruba stejné (59 % žen a 41 % mužů). Pokud se týká počtu ostatních státních zaměstnanců, jejich celkový počet v roce 2019 se oproti roku 2018 snížil o 1,86 % (54 254 ostatních státních zaměstnanců v roce 2018), poměrné zastoupení žen a mužů však zůstalo stejné (78,8 % žen a 21,2 % mužů). Při srovnání údajů za rok 2018 s předchozím rokem 2017 bylo zjištěno, že celkový počet státních zaměstnanců se oproti tomuto roku zvýšil o 39 státních zaměstnanců, tj. 0,06 % všech státních zaměstnanců (64 029 státních zaměstnanců v roce 2017).

Ze zjištěných údajů je zřejmé, že počet státních zaměstnanců tenduje k postupnému snižování. Jedná se o následek redukcí počtu státních zaměstnanců v roce 2019. Tendence postupného snižování počtu státních zaměstnanců bude pravděpodobně trvat i nadále, neboť do budoucna lze očekávat, že bude kladen zvýšený důraz na elektronizaci a digitalizaci státní správy a s tím související analýzy vykonávaných činností, právních předpisů aj.

Sekce pro státní službu sleduje kromě počtu státních zaměstnanců i počet zaměstnanců v pracovním poměru, kteří vykonávají službu na služebních místech podle § 178 a § 178a zákona o státní službě. Ustanovení § 178 zákona o státní službě umožňuje na dobu určitou osobou v pracovním poměru obsadit služební místo, jestliže na služebním místě státní zaměstnanec dočasně nevykonává službu po dobu delší než 1 kalendářní měsíc, a dále obsadit volné služební místo, je-li vážně ohrožen řádný výkon působnosti služebního úřadu. Podle § 178a zákona o státní službě pak může služební orgán obsadit za podmínek stanovených v uvedeném ustanovení na dobu určitou volné služební místo osobou v pracovním poměru nespĺňující stanovené vzdělání, byla-li na obsazení služebního místa neúspěšně vyhlášena alespoň dvě výběrová místa za sebou.

Následující graf č. 5 zobrazuje vývoj počtu zaměstnanců v pracovním poměru na služebních místech podle § 178 a § 178a v letech 2017 až 2020.



*Graf 5: Vývoj počtu zaměstnanců v pracovním poměru na služebních místech podle § 178 a § 178a v letech 2017 až 2020*

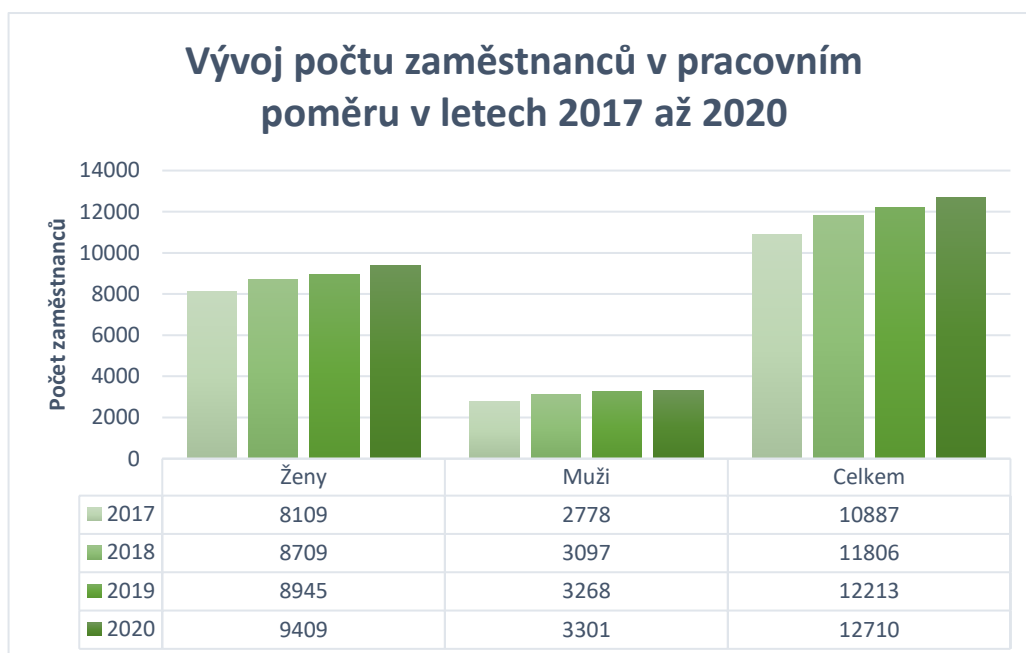
V roce 2020 bylo ve služebních úřadech celkem 4 198 zaměstnanců v pracovním poměru na služebních místech podle § 178 a § 178a zákona o státní službě, z toho bylo 3 566 žen (85 % celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru na služebních místech podle § 178 a § 178a zákona o státní službě) a 632 mužů (15 % celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru na služebních místech podle § 178 a § 178a zákona o státní službě).

Při srovnání údajů za rok 2020 s předchozími lety bylo zjištěno, že od meziročního zvýšení počtu zaměstnanců v pracovním poměru na služebních místech v roce 2018 dochází každoročně k postupnému mírnému poklesu počtu těchto zaměstnanců. V této skupině zaměstnanců lze pozorovat ještě výraznější převahu zastoupení žen než u státních zaměstnanců. Míra zastoupení žen v této skupině zaměstnanců služebních úřadů se pohybuje mezi 82 až 85 %.

Pro úplnost pak sekce pro státní službu sleduje i celkový počet zaměstnanců v pracovním poměru ve služebních úřadech. Tento počet zahrnuje jednak zaměstnance v pracovním poměru vykonávající službu na služebních místech podle § 178 a § 178a zákona o státní službě, jednak zaměstnance v pracovním poměru vykonávající činnosti, jež nejsou službou podle § 5 zákona o státní službě (jde především o zaměstnance vykonávající pomocné, servisní či manuální práce).

Vývoj počtu zaměstnanců v pracovním poměru ve služebních úřadech v letech 2017 až 2020 sleduje graf č. 6.





*Graf 6: Vývoj počtu zaměstnanců v pracovním poměru v letech 2017 až 2020*

V roce 2020 bylo ve služebních úřadech celkem 12 710 zaměstnanců v pracovním poměru, z toho bylo 9 409 žen (74 % celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru) a 3 301 mužů (26 % celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru). Pokud jde o poměr zastoupení žen a mužů, zjištěné údaje ukazují, že nehraje roli to, zda jde o státní zaměstnance či zaměstnance v pracovním poměru, poměrné zastoupení žen a mužů je takřka stejné. V evropském měřítku patří Česká republika mezi tři země s nejnižším podílem mužů ve státní správě, spolu s Litevskou republikou a Slovenskou republikou.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> EUPAN Statistical eNews, Issue 2, May 2021, str. 3, dostupné na webových stránkách [https://www.eupan.eu/wp-content/uploads/2021/06/EUPAN\\_enevs\\_02.pdf](https://www.eupan.eu/wp-content/uploads/2021/06/EUPAN_enevs_02.pdf)

## 2. Účel a právní úprava sladování rodinného a osobního života s výkonem služby

Sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby není zákonem o státní službě ani zákoníkem práce definováno. Obecně se jím však rozumí skloubení služební stránky života státního zaměstnance s rodinnou a osobní stránkou. Jeho cílem je prostřednictvím zákonem stanovených nástrojů dosáhnout řádného, nestranného, svědomitého a odborného výkonu služby v zájmu státu a zároveň poskytnout dostatečný prostor pro uspokojení potřeb týkajících se soukromé sféry života státního zaměstnance, tedy dosažení určité rovnováhy mezi těmito dvěma oblastmi. K dosažení tohoto cíle slouží nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby, o nichž výroční zpráva pojednává níže.

V mezinárodním prostředí se lze v souvislosti se sladováním rodinného a osobního života s pracovním životem setkat s označením work-life balance. Tímto pojmem se rozumí snaha o nastolení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem je jednou z 20 zásad Evropského pilíře sociálních práv, které vyhlásil Evropský parlament, Rada a Komise v roce 2017 na summitu v Göteborgu.

Využívání nástrojů sladění rodinného a osobního života s výkonem služby umožňuje služebním úřadům motivovat státní zaměstnance, získat a udržet jejich loajalitu a snížit případnou fluktuaci. Posiluje konkurenceschopnost státní služby na trhu práce a může vést k lepšímu využití potenciálu konkrétního státního zaměstnance a zvýšení efektivity jeho výkonu služby.

### 2.1 Zákon o státní službě

Úprava nástrojů sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby je obsažena v zákoně o státní službě, a to v jeho části páté, hlavě VIII, kde jsou tyto nástroje v § 116 odst. 1 vyjmenovány demonstrativním výčtem. Příslušná hlava VIII části páté zákona o státní službě, kromě ustanovení, jímž se zakládá služebním úřadům povinnost vytvářet podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby (§ 116 zákona o státní službě), stanoví zvláštní podmínky pro výkon služby státních zaměstnankyň, těhotných státních zaměstnankyň, státních zaměstnankyň, které kojí, a státních zaměstnankyň matek (§ 118 a násl. zákona o státní službě).<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> V případě podmínek výkonu služby těhotných státních zaměstnankyň, státních zaměstnankyň, které kojí, a státních zaměstnankyň matek do konce devátého měsíce po porodu, odkazuje zákon o státní službě na právní úpravu provedenou zákoníkem práce. Zvláštní podmínky také platí v případě vyslání na služební cestu nebo v případě přeložení: těhotná státní zaměstnankyně a státní zaměstnankyně nebo státní zaměstnanec pečující o dítě do 8 let smějí být vysláni na služební cestu nebo přeloženi jen se svým souhlasem; to platí obdobně i pro osamělou státní zaměstnankyni a osamělého státního zaměstnance, kteří pečují o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro státního zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle jiného právního předpisu (zákon o sociálních službách pozn.) považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost).

K nástrojům sladování rodinného a osobního života s výkonem služby podle § 116 odst. 1 zákona o státní službě náleží rozvržení služební doby včetně stanovení začátku a konce služební doby a pružné rozvržení služební doby, povolování kratší služební doby, sjednávání možnosti výkonu služby z jiného místa (blíže § 117 zákona o státní službě) a zřizování školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání nebo poskytování péče o dítě v dětské skupině.

Zákon o státní službě explicitně přiznává některým skupinám státních zaměstnanců silnější právní postavení v případě povolování pružné služební doby či kratší služební doby (§ 116 odst. 2 zákona o státní službě). K těmto skupinám náleží státní zaměstnanci pečující o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy, osamělí státní zaměstnanci pečující o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, státní zaměstnanci, kteří prokážou, že sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo IV (úplná závislost). Obecně platí, že rozhodovací pravomoc služebního orgánu při povolování pružné služební doby či kratší služební doby není omezena, na povolení pružné služební doby či kratší služební doby podle tohoto ustanovení není právní nárok. Ve vztahu k výše uvedeným skupinám státních zaměstnanců je však rozhodovací pravomoc služebního orgánu zúžena, přičemž služební orgán pružnou služební dobu či kratší služební dobu nepovolí pouze v případě, že tomu brání řádné plnění úkolů služebního úřadu; jiné skutečnosti nezohlední. V každém případě je ale služební orgán povinen dbát o to, aby ve skutkově shodných nebo obdobných případech postupoval obdobně a nevznikaly nedůvodné rozdíly.

Sladování rodinného a osobního života s výkonem služby lze s ohledem na demonstrativnost výčtu nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby realizovat i prostřednictvím jiných, výslovně neuvedených nástrojů. Mezi takové nástroje můžeme zařadit např. stlačený pracovní týden, neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku, zřizování prostor pro krátkodobý pobyt dětí, možnost čerpání indispozičního volna nebo služební volno k zařízení osobních záležitostí, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat<sup>3</sup>. V oblasti systemizace k takovým nástrojům náleží i zřízení tzv. doplňkového služebního místa, které bylo zavedeno služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 8/2015, kterým se stanoví pravidla pro provádění změn a úprav systemizace služebních a pracovních míst a organizační struktury ve služebním úřadu, a v současnosti je upraveno služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2017, kterým se stanoví pravidla předkládání systemizace služebních a pracovních míst, jejich změn, úprav a aktualizací, a návrhů organizační struktury a jejich změn ve služebním úřadu, ve znění služebních předpisů č. 2/2018, 2/2020 a 1/2021.

## 2.2 Nařízení vlády

Na základě zmocnění v § 205 písm. b) a c) zákona o státní službě vláda vydala nařízení č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby (dále jen „nařízení vlády

---

<sup>3</sup> Bod 4, písm. c) přílohy k nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat

ke sladování“), které nabylo účinnosti dne 1. července 2015. Tento prováděcí právní předpis blíže upravuje podmínky výkonu služby z jiného místa včetně stanovení, kdy výkon služby z jiného místa nelze sjednat, dále blíže upravuje právní postavení státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo čerpajících služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku.

Konkrétně se jedná o právo účastnit se na žádost vzdělávání, právo na přístup k informacím o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu a právo na přístup na místo výkonu služby, nevylučuje-li to povaha správních činností vykonávaných ve služebním úřadu. Tyto povinnosti byly služebním úřadům založeny zejména z toho důvodu, aby tito státní zaměstnanci zůstali v kontaktu se služebním úřadem, v němž byli původně zařazeni k výkonu služby, a také aby byli pravidelně seznamováni se změnami zejména organizačního řádu příslušného služebního úřadu a s činnostmi, která byla před jejich zařazením mimo výkon služby z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené či nástupem na neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku předmětem jejich výkonu služby.

### 2.3 Kolektivní dohoda vyššího stupně

Problematiky sladování rodinného a osobního života s výkonem služby se dotýkají také některá ustanovení Kolektivní dohody vyššího stupně (dále jen „KDVS“) uzavřené mezi vládou České republiky, Odborovým svazem státních orgánů a organizací, Českomoravským odborovým svazem civilních zaměstnanců armády, Odborovým svazem zdravotníků a sociální péče České republiky a Českomoravským odborovým svazem pracovníků školství a Asociací samostatných odborů České republiky a platné od 1. ledna 2019. KDVS proklamuje podporu sjednávání dohod o výkonu služby z jiného místa, pokud to nebude bránit řádnému plnění úkolů služebního úřadu (čl. 7 KDVS). Dále stanoví, že služební úřady při vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby se zaměří zejména na potřeby státních zaměstnanců uvedených v § 116 odst. 2 zákona o státní službě a na potřeby dalších státních zaměstnanců související s péčí o osoby blízké, u nichž to vyžaduje jejich zdravotní stav, věk či jiný objektivní důvod. KDVS také stanoví možnost čerpání indispozičního volna v rozsahu 5 dnů v kalendářním roce (čl. 10 KDVS).

### 2.4 Služební předpisy

Bližší pravidla vytváření podmínek pro sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby upravuje služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby (dále jen „služební předpis ke sladování“), který s účinností ode dne 1. října 2019 zrušil dosavadní služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 12/2015, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa.

Služební předpis ke sladování podrobněji upravuje užívání nástrojů sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby, přičemž se snaží o vyšší flexibilitu při jejich užívání.

Služební předpis klade důraz na informační povinnosti služebního úřadu. Podle části první služebního předpisu ke sladování je služební úřad povinen informovat vymezený okruh

osob o možnostech sladování rodinného, osobního a pracovního života. Informační povinnost služebního úřadu směřuje kromě státních zaměstnanců také vůči žadatelům o přijetí do služebního poměru a zařazení nebo jmenování na služební místo, uchazečům o přijetí do pracovního poměru na služební místo, zaměstnancům v pracovním poměru zařazených na služebním místě při změně pracovního poměru, jsou-li zařazováni na jiné služební místo (pokud nebyli o možnostech sladování rodinného, osobního a pracovního života informováni dříve) a osobám ve služebním poměru podle jiného zákona zařazeným k výkonu služby ve služebním úřadu.

Podle části třetí služebního předpisu ke sladování má služební úřad zvláštní informační povinnost podle věcného charakteru informací, a i podle okruhu adresátů:

Do první skupiny adresátů patří státní zaměstnanci před zařazením mimo výkon služby z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené a státní zaměstnanci před čerpáním neplaceného služebního volna do 4 let věku dítěte. Tato skupina státních zaměstnanců má být informována v dostatečném předstihu před jejich zařazením mimo výkon služby/ před začátkem čerpání neplaceného volna o jejich právech a povinnostech, které jim náleží po dobu zařazení mimo výkon služby/ čerpání neplaceného volna (čl. 14 služebního předpisu ke sladování).<sup>4</sup>

Druhou skupinu adresátů informační povinnosti tvoří státní zaměstnanci již zařazení mimo výkon služby z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené a státní zaměstnanci čerpající neplacené služební volno do 4 let věku dítěte. Tito státní zaměstnanci musí být informováni o podstatných změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu, možnostech vzdělávání a možnostech účasti na akcích pořádaných služebním úřadem, pokud o to před zařazením mimo výkon služby nebo čerpáním služebního volna projeví zájem (čl. 15 služebního předpisu ke sladování).

Třetí skupinu tvoří státní zaměstnanci zařazení mimo výkon služby z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené, nebo státní zaměstnanci čerpající neplacené služební volno do 4 let věku dítěte, kteří se budou vracet do služby. Služební úřad je povinen těmto státním zaměstnancům poskytnout v dostatečném předstihu zejména informace k platnému organizačnímu řádu, systemizaci služebního úřadu a předmětu činnosti organizačního útvaru, do kterého má být státní zaměstnanec zařazen, místu výkonu služby po zařazení státního zaměstnance k výkonu služby, aj. (čl. 19 služebního předpisu ke sladování).

Služební předpis ke sladování také uvádí, že služební orgán povolí, nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, pružné rozvržení služební doby státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě do 15 let věku dítěte, pečujícímu o osobu blízkou, vyžaduje-li to její zdravotní stav, věk, nebo jiný objektivní důvod, nebo vyžaduje-li to jeho zdravotní stav, nebo jiný objektivní důvod. Služební předpis ke sladování obsahuje obdobnou úpravu pro případy jiného rozvržení služební doby než stanovené ve služebním úřadě a kratší služební doby. Toto rozšíření však nejde nad rámec zákona o státní službě, a to s odvoláním na ustanovení § 116 odst. 1 zákona o státní službě, podle kterého služební úřad vytváří podmínky pro sladění

---

<sup>4</sup> K takovým právům a povinnostem zejména náleží informace vztahující se k čerpání příspěvku z fondu sociálních a kulturních potřeb a jeho výši, k možnostem vzdělávání, aj.

rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby. Státní zaměstnanci výše jmenovaní náleží do okruhu osob pečujících o dítě nebo o osobu blízkou (také rodiče, jiné příbuzné), aniž by muselo jít o osobu závislou až ve stupni II až IV<sup>5</sup>.

Výkon služby z jiného místa je od 7. června 2021 upraven v samostatném služebním předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2021, o bližších pravidlech pro výkon státní služby z jiného místa. Podrobněji se mu věnuje kapitola 5.

## 2.5 Právo Evropské unie

Na poli evropského práva se oblastí sladování zabývá zejména směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, která byla přijata s tříletou implementační lhůtou. Směrnice zavazuje členské státy EU, aby do 2. srpna 2022 uvedly v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí (do 2. srpna 2024 pro dávku ke 2 týdnům nepřenosné rodičovské dovolené). Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob je součástí balíčku opatření, jehož cílem je splnit závazek Evropské komise na řešení nedostatečného zastoupení žen v zaměstnání a podpora jejich kariérního postupu prostřednictvím lepších podmínek pro to, aby mohly sladit své pracovní a osobní povinnosti.

Dalším proklamovaným cílem směrnice je větší zapojení otců do péče o rodinu prostřednictvím zvýšení využívání pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání práce. Pružné uspořádání práce definuje směrnice jako možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, a to včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby. Směrnice zavádí především minimální standardy pro rodičovskou dovolenou, otcovskou dovolenou, pečovatelskou dovolenou a nárok na využívání pružného uspořádání práce. Směrnice rovněž stanoví zákaz diskriminace a ochranu před propuštěním pracovníků, kteří požádali o otcovskou, rodičovskou nebo pečovatelskou dovolenou či využili svého práva požádat o pružné uspořádání práce.

Transpozice směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob si vyžádá úpravu rodičovské dovolené a příslušného finančního zajištění po dobu jejího čerpání. Dále dojde k prodloužení podpůrní doby dávky otcovské poporodní péče a k úpravě podmínek pro vznik nároku na ošetřovné. Směrnice dále zakládá právo rodičů pečujících o děti a dalších pečujících osob na umožnění výkonu práce na dálku, nejsou-li na straně zaměstnavatele vážné provozní důvody, které nedovolují práci na dálku umožnit.

---

<sup>5</sup> K osobním důvodům viz odůvodnění k čl. 2 odst. 4 služebního předpisu ke sladování. Výše zmíněné podporuje i Kolektivní dohoda vyššího stupně, když v čl. 7 odst. 2 krom jiného stanoví, že „...služební úřady se zaměří také na potřeby dalších státních zaměstnanců (roz. vedle státních zaměstnanců podle § 116 odst. 2 zákona o státní službě) související s péčí o osoby blízké, u nichž to vyžaduje jejich zdravotní stav, věk či jiný objektivní důvod“.

Předkladatelem návrhu zákona transponujícího směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (a také, dle návrhu plánu legislativních prací vlády pro rok 2021, směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii) bude Ministerstvo práce a sociálních věcí, spolupředkladateli budou ministerstva vnitra, obrany a spravedlnosti.

Termín pro předložení návrhu zákona vládě byl původně stanoven na leden 2021, ale z důvodu zpoždění prací v důsledku pandemie onemocnění COVID-19 došlo k posunu termínu na červen 2021. Ani v tomto termínu však návrh zákona předložen nebyl a je tak pravděpodobné, že tento legislativní úkol bude zahrnut do Plánu legislativních prací vlády na rok 2022. Pro úplnost je třeba dodat, že k částečné transpozici směrnice již došlo schválením novely zákona o nemocenském pojištění, která přináší prodloužení poskytování dávky otcovské poporodní péče z jednoho týdne na týdny dva, a která nabude účinnosti 1. ledna 2022.

Kromě novely zákoníku práce, předpisů upravujících nemocenské pojištění a státní sociální podporu a dalších právních předpisů bude návrh transpoziční právní úpravy zahrnovat také novelu zákona o státní službě.

V oblasti sladování rodinného a osobního života s výkonem služby lze zmínit rovněž usnesení Evropského parlamentu 2021/C 456/14 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se ze dne 21. ledna 2021<sup>6</sup>. Usnesení kromě jiného reaguje na situaci vzniklou v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19, kdy došlo k rozšíření výkonu práce z domova. „Odpojením se“ se rozumí nevykonávání pracovních úkonů a nevyřizování pracovní komunikace prostřednictvím digitálních nástrojů mimo pracovní dobu, a to přímo či nepřímo. Evropský parlament v usnesení vyzval Komisi, aby předložila návrh směrnice o minimálních normách a podmínkách s cílem zajistit, aby zaměstnanci mohli své právo odpojit se účinně uplatňovat.

Na význam problematiky sladování rodinného a osobního života s výkonem služby poukazuje i fakt, že se na ni zaměřují v rámci své činnosti i jiné subjekty, což je patrné z veřejně dostupných zdrojů, k nimž se řadí například sborník<sup>7</sup> z mezinárodní konference, která se zaměřila na sladování soukromého a pracovního života, či doporučení<sup>8</sup> veřejného ochránce práv týkající se opatření pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby.

Rok 2020 byl výrazně poznamenán pandemií onemocnění COVID-19 a opatřeními proti jeho šíření. Služební úřady za účelem zachování plnění svých úkolů při současné ochraně zdraví svých zaměstnanců často přistupovaly k uplatňování nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby. Jednalo se především o výkon služby z jiného místa kombinovaný

---

<sup>6</sup> Dostupné zde: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_CS.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_CS.pdf)

<sup>7</sup> Dostupné zde: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Knihovna/sbornik\\_II\\_2015\\_CZ.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Knihovna/sbornik_II_2015_CZ.pdf)

<sup>8</sup> Dostupné zde: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/projekt\\_ESF/2018\\_0157\\_Doporuceni\\_VOP\\_sladovani\\_0\\_2\\_WEB.PDF](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/projekt_ESF/2018_0157_Doporuceni_VOP_sladovani_0_2_WEB.PDF)

s uplatněním alternativních způsobů rozvržení služební doby, zejména pružného rozvržení služební doby, individuálního rozvržení služební doby a stlačeného pracovního týdne. Především bezprecedentním plošným využíváním výkonu služby z jiného místa se tento institut dostal do centra pozornosti. Nabyté zkušenosti na jedné straně ukázaly funkčnost a zájem o širší využití výkonu služby z jiného místa oproti době před pandemií, na druhé straně se zvýraznily některé problematické aspekty, jako je otázka bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby z jiného místa nebo náhrady nákladů vzniklých státnímu zaměstnanci v souvislosti s výkonem služby z jiného místa.

V této souvislosti lze zmínit legislativní iniciativu skupiny poslanců, která Poslanecké sněmovně předložila návrh změny zákoníku práce spočívající v úpravě výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele<sup>9</sup>. Vláda k tomuto návrhu 22. března 2021 zaujala nesouhlasné stanovisko. Důvody nesouhlasného stanoviska vlády spočívaly především v tom, že návrh zákona v předložené podobě představoval nepřijatelný zásah do smluvní povahy pracovněprávních vztahů, a to zejména s ohledem na možnost zaměstnavatele nařídít zaměstnanci výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele. Navržená právní úprava podle stanoviska vlády nebyla komplexní a vyvolávala řadu otázek a nejasností. Projednávání předmětného návrhu v Poslanecké sněmovně bylo ukončeno s koncem jejího volebního období.

---

<sup>9</sup> sněmovní tisk 1167, dostupný na <https://public.psp.cz/en/sqw/tisky.sqw?O=8&T=1167>



### 3. Nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem služby

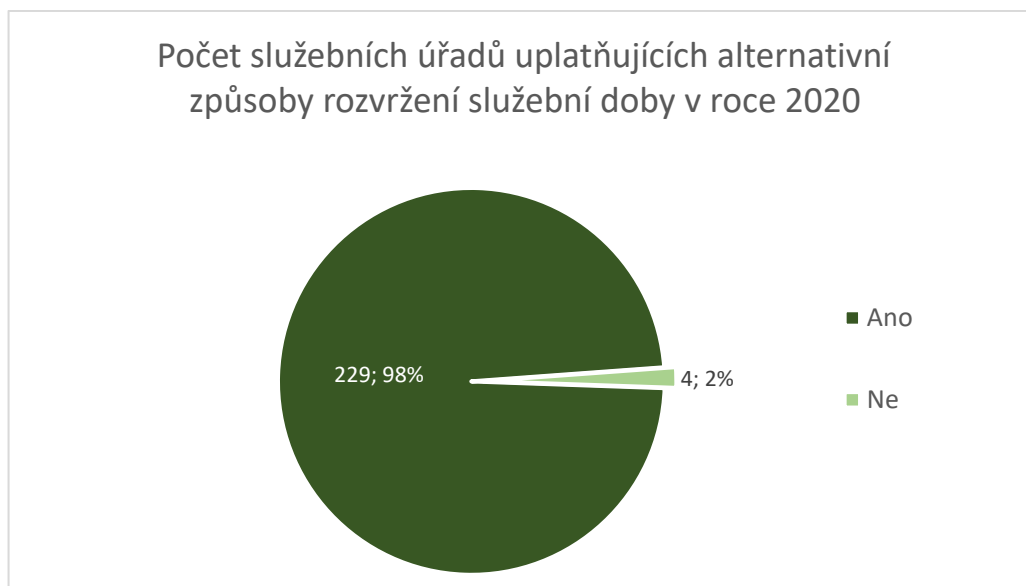
Zákon o státní službě ukládá služebním úřadům vytvářet podmínky pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby, přičemž vyjmenovává demonstrativním způsobem tyto nástroje sladování: rozvržení služební doby včetně stanovení začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, možnost povolení kratší služební doby, možnost sjednání výkonu služby z jiného místa či zřizování školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání nebo zajištění služby péče o dítě v dětské skupině. Kromě těchto výslovně vyjmenovaných nástrojů lze za sladovací instrument považovat např. stlačený pracovní týden, neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku, zřizování prostor pro krátkodobý pobyt dětí nebo možnost čerpání indispozičního volna či zřízení tzv. doplňkového služebního místa.

Jednotlivé nástroje sladování byly uvedeny v předchozí kapitole a blíže jsou rozvedeny v následující části, která se zevrubně věnuje nejen jejich popisu, ale i analýze dosavadní aplikační praxe v kontextu údajů získaných z dotazníkových šetření provedených sekcí pro státní službu. Nástroje sladování lze užívat jak samostatně, tak v jejich souběhu. Má-li být podle čl. 12 služebního předpisu ke sladování účelu sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby dosaženo souběhem jednotlivých nástrojů sladování, služební orgán takový souběh povolí, nebrání-li to řádnému plnění úkolů služebního úřadu.

## 4. Služební doba v praxi služebních úřadů

Zákon o státní službě upravuje jako nástroj sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby alternativní způsoby rozvržení služební doby v § 116 odst. 1, když uvádí, že služební orgán vytváří podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby, a to zejména rozvržením služební doby včetně stanovení začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, povolováním kratší služební doby či sjednáváním možnosti vykonávat službu z jiného místa. Alternativní způsoby rozvržení služební doby pro případy sladování rodinného a osobního života s výkonem služby jsou v jednotlivých služebních úřadech dále upraveny služebními předpisy služebních orgánů, v nichž jsou obsažena podrobnější pravidla pro rozvržení služební doby, včetně začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby. K alternativním způsobům rozvržení služební doby náleží pružné rozvržení služební doby podle § 100 zákona o státní službě, kratší služební doba podle § 99 odst. 3 zákona o státní službě, individuální rozvržení služební doby do všech pracovních dnů v týdnu nebo stlačený pracovní týden.

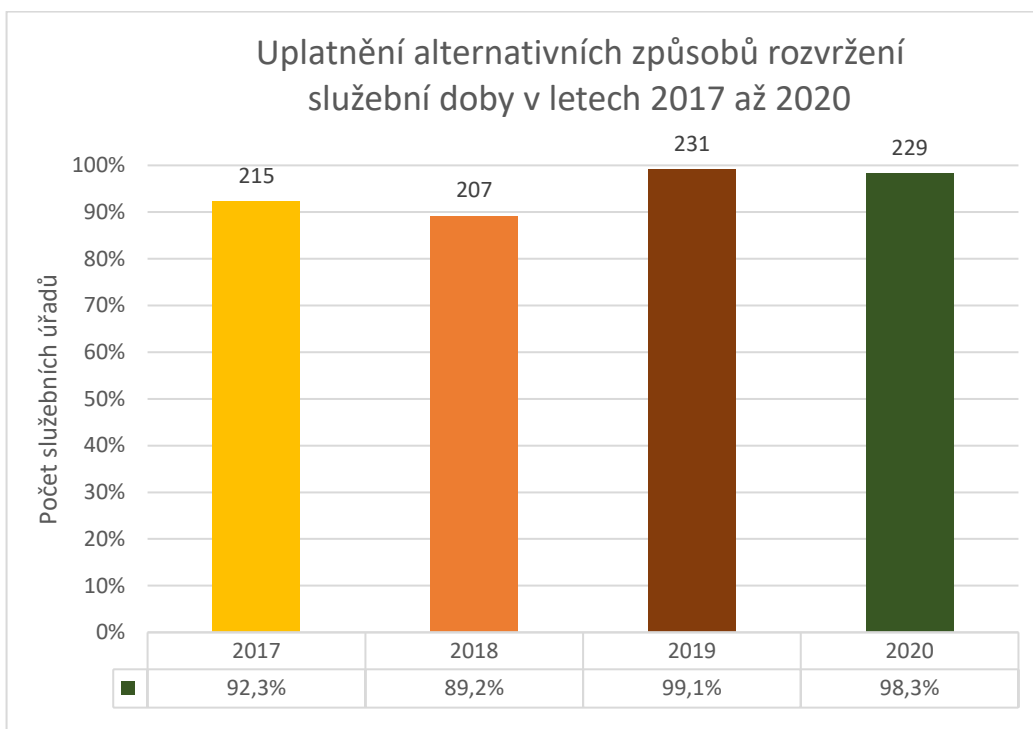
Využití alternativních způsobů rozvržení služební doby bylo zjišťováno v jednotlivých služebních úřadech. V roce 2020 (graf č. 7) bylo alternativní rozvržení služební doby uplatněno v 229 služebních úřadech, což představuje 98,3 % všech služebních úřadů. Alternativní rozvržení služební doby není uplatňováno v Okresní správě sociálního zabezpečení Karviná (99 státních zaměstnanců), Českém úřadu pro zkoušení zbraní a střeliva (25 státních zaměstnanců), v Újezdním úřadu Březina (5 státních zaměstnanců) a Újezdním úřadu Hradiště (5 státních zaměstnanců).



Graf 7: Počet služebních úřadů uplatňujících alternativní způsoby rozvržení služební doby v roce 2020

Díky údajům získaným za sledovaná období v minulosti je možno provést srovnání, u kolika služebních úřadů byly v období let 2017 až 2020 (graf č. 8) uplatněny alternativní způsoby rozvržení služební doby. V roce 2017 se jednalo o 92,3 % služebních úřadů, v roce 2018 o 89,2 % služebních úřadů a v roce 2019 o 99,1 % služebních úřadů. Ze zjištěných údajů vyplývá, že nejméně služebních úřadů uplatňovalo alternativní způsoby rozvržení služební doby

v roce 2018. Sekce pro státní službu bude do budoucna pro účely výroční zprávy zjišťovat, jaké jsou pro neuplatňování alternativních způsobů rozvržení služební doby ve služebních úřadech důvody.



*Graf 8: Uplatnění alternativních způsobů rozvržení služební doby v letech 2017 až 2020*

Následující graf č. 9 zachycuje využití alternativních způsobů rozvržení služební doby služebními úřady v roce 2020. Ze zjištěných údajů plyne, že mezi alternativními způsoby rozvržení služební doby dominuje pružné rozvržení služební doby, následované kratší služební dobou, naopak nejméně je ve služebních úřadech uplatňován stlačený pracovní týden.



*Graf 9: Alternativní způsoby rozvržení služební doby v roce 2020*

#### 4.1 Pružné rozvržení služební doby

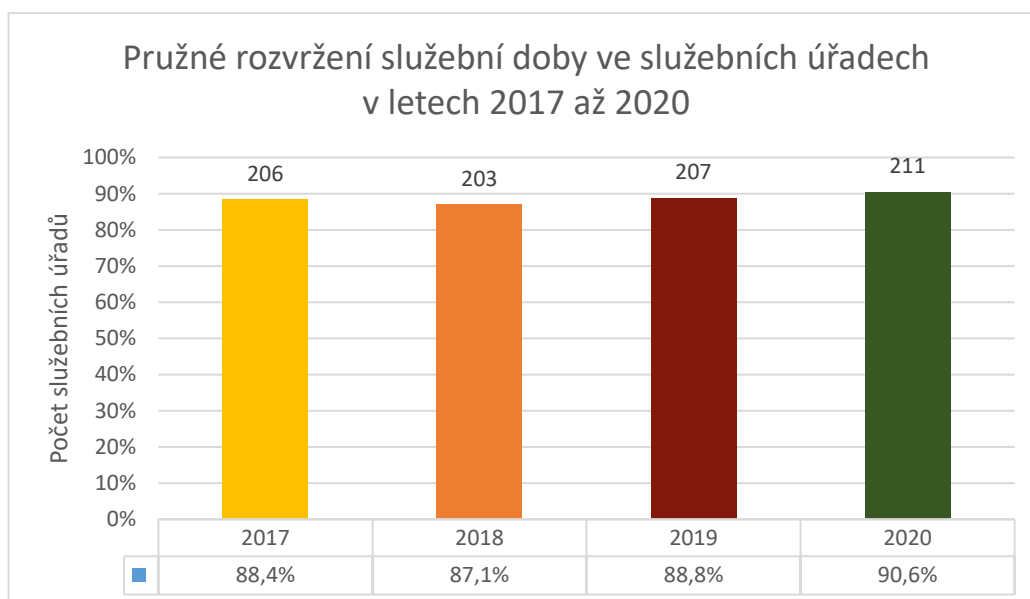
Prvním z alternativních způsobů rozvržení služební doby je její pružné rozvržení podle § 100 zákona o státní službě, které je blíže upraveno v čl. 3 služebního předpisu ke sladování. Pružné rozvržení služební doby povoluje státnímu zaměstnanci služební orgán, který jeho pravidla může stanovit služebním předpisem. Pružné rozvržení služební doby je takové rozvržení služební doby, při kterém se rozlišují časové úseky základní a volitelné služební doby, přičemž začátek a konec těchto časových úseků určuje služební orgán. Služební orgán rovněž určuje délku vyrovnávacího období, v němž musí být naplněna průměrná týdenní služební doba.

Obecně platí, že rozhodovací pravomoc služebního orgánu při povolování pružné služební doby není omezena. Na povolení pružné služební doby není právní nárok. Ve vztahu k některým skupinám státních zaměstnanců je však rozhodovací pravomoc služebního orgánu zúžena, přičemž služební orgán pružnou služební dobu nepovolí pouze v případě, že tomu brání řádné plnění úkolů služebního úřadu; jiné skutečnosti nezohlední.

Služební orgán povolí, nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, pružné rozvržení služební doby státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy, osamělému státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, státnímu zaměstnanci, který prokáže, že sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo IV (úplná závislost), resp. (podle služebního předpisu ke sladování) státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě do 15 let věku dítěte, pečujícímu o osobu blízkou, vyžaduje-li to její zdravotní stav, věk, nebo jiný objektivní důvod, nebo vyžaduje-li to jeho zdravotní stav, nebo jiný objektivní důvod.

Vzhledem k mimořádným okolnostem, které panovaly v roce 2020 v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19, byly v dotazníkovém šetření pro zjištění stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby v roce 2020 otázky týkající se pružného rozvržení služební doby redukovány, jelikož by získané údaje neměly řádnou výpovědní hodnotu. Za rok 2020 tak nebyly zjišťovány údaje o počtu státních zaměstnanců, kteří mají povoleno pružné rozvržení služební doby, důvody zohledněné při povolování pružného rozvržení služební doby státním zaměstnancům, důvody pro nepovolování pružného rozvržení služební doby nebo údaje týkající se nových žádostí o povolování pružného rozvržení služební doby. Tyto údaje budou opět předmětem dotazů sekce pro státní službu pro účel vypracování výroční zprávy za rok 2021.

Pružné rozvržení služební doby bylo v roce 2020 umožněno (graf č. 10) státním zaměstnancům ve 211 služebních úřadech (90,6 % služebních úřadů). V roce 2019 to bylo ve 207 služebních úřadech (88,8 % služebních úřadů). V roce 2018 bylo pružné rozvržení služební doby umožněno ve 203 služebních úřadech (87,0 % služebních úřadů) a v roce 2017 ve 206 služebních úřadech (88,4 % služebních úřadů). Ze získaných údajů tak lze, až na výjimku v roce 2018, pozorovat rostoucí trend v počtu služebních úřadů umožňujících státním zaměstnancům pružné rozvržení služební doby, což je třeba z hlediska sladování hodnotit pozitivně.



*Graf 10: Pružné rozvržení služební doby v letech 2017 až 2020*

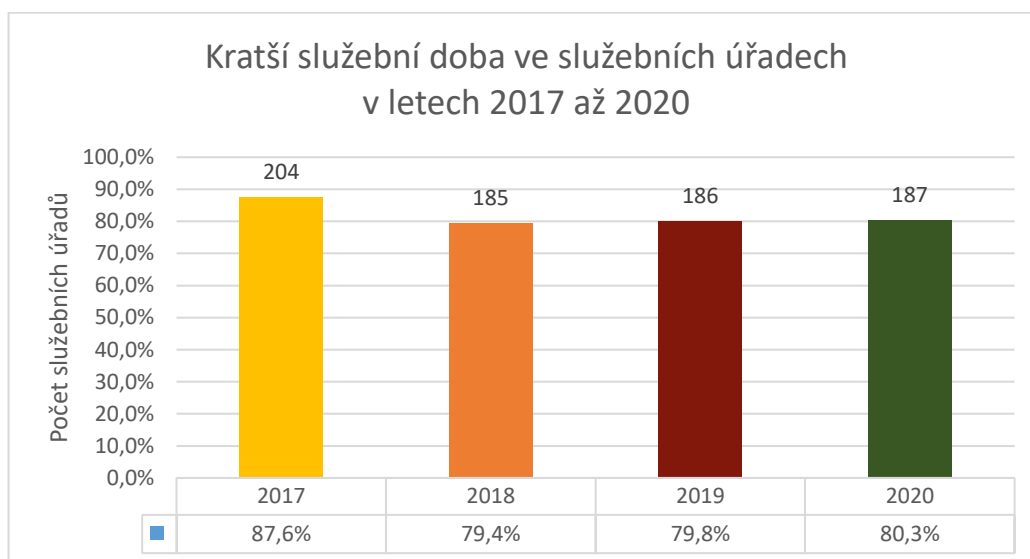
## 4.2 Kratší služební doba

Druhým z alternativních způsobů rozvržení služební doby je kratší služební doba podle § 116 ve spojení s § 68 zákona o státní službě, která je blíže upravena v čl. 5 služebního předpisu ke sladování.

Kratší služební dobu povoluje státnímu zaměstnanci služební orgán. Jeho rozhodovací pravomoc při povolování kratší služební doby není omezena. Na povolení kratší služební doby nemá státní zaměstnanec právní nárok. Ve vztahu k některým skupinám státních zaměstnanců je však rozhodovací pravomoc služebního orgánu zúžena, přičemž služební orgán kratší služební dobu nepovolí pouze v případě, že tomu brání řádné plnění úkolů služebního úřadu, jiné skutečnosti nezohlední. Služební orgán povolí, nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, kratší služební dobu státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy, osamělému státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, státnímu zaměstnanci, který prokáže, že sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo IV (úplná závislost), resp. (podle služebního předpisu ke sladování) státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě do 15 let věku dítěte, pečujícímu o osobu blízkou, vyžaduje-li to její zdravotní stav, věk, nebo jiný objektivní důvod, nebo vyžaduje-li to jeho zdravotní stav, nebo jiný objektivní důvod.

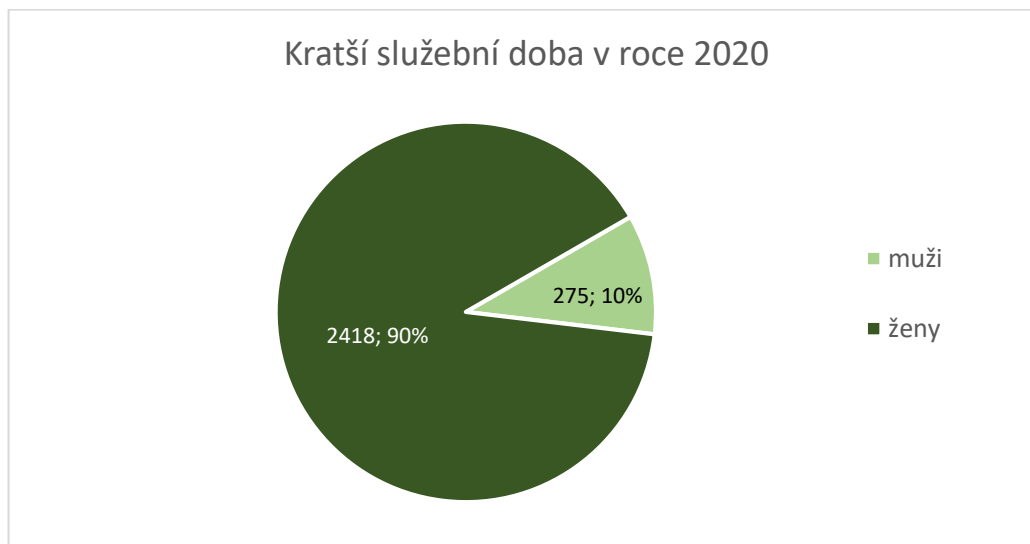
Kratší služební doba byla v roce 2020 povolena (graf č. 11) státním zaměstnancům ve 187 služebních úřadech (80,3 % služebních úřadů). V roce 2019 to bylo ve 186 služebních úřadech (79,8 % služebních úřadů), v roce 2018 byla kratší služební doba povolena státním zaměstnancům ve 185 služebních úřadech (79,7 % služebních úřadů) a v roce 2017 to bylo ve 204 služebních úřadech (87,5 % služebních úřadů). Lze pozorovat, že oproti roku 2017 došlo v následujícím roce k poklesu počtu služebních úřadů, ve kterých byla povolena kratší služební doba, přičemž tento počet zůstal i v následujících letech stabilní. Sekce pro státní službu bude do budoucna zjišťovat, jaké jsou ve služebních úřadech důvody pro neuplatňování kratší

služební doby – zda mezi státními zaměstnanci není o tento institut zájem, nebo služební orgány žádosti státních zaměstnanců o povolení služební doby zamítají.



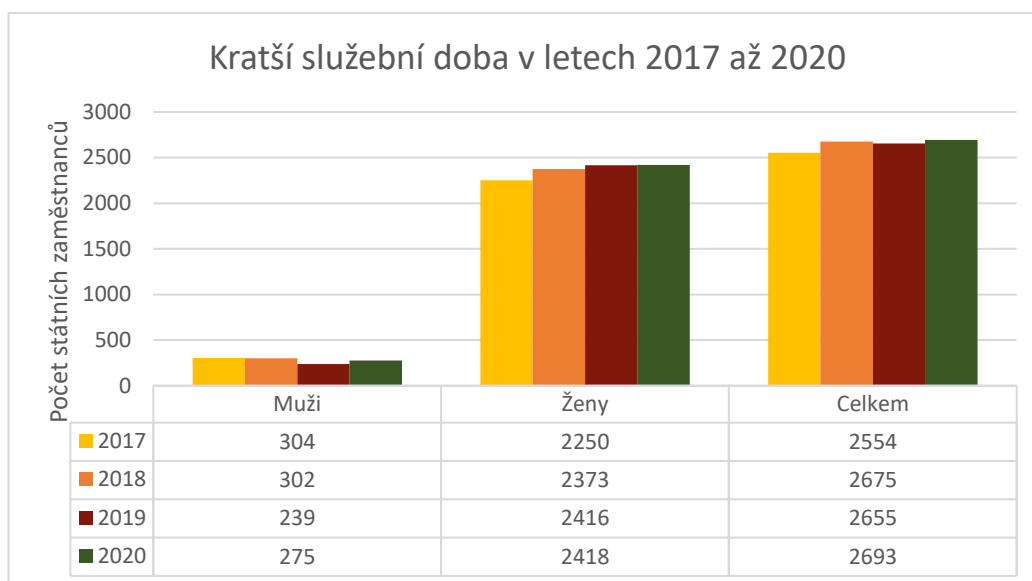
*Graf 11: Kratší služební doba ve služebních úřadech v letech 2017 až 2020*

Kratší služební doba byla v roce 2020 povolena 2 693 státním zaměstnancům (graf č. 12), což je 4,31 % všech státních zaměstnanců. Z tohoto počtu bylo 2 418 žen (90 %) a 275 mužů (10 %), což stále odpovídá tradičnímu rozdělení rolí ve společnosti – ženy jsou stále těmi, kdo zajišťuje ve zvýšené míře péči o rodinu.



*Graf 12: Kratší služební doba v roce 2020*

Srovnáním (graf č. 13) bylo zjištěno, že v roce 2019 byla kratší služební doba povolena 2655 státním zaměstnancům (4,2 % všech státních zaměstnanců), z nichž bylo 2 416 žen (91,0 %) a 239 mužů (9,0 %). V roce 2018 byla kratší služební doba povolena celkem 2 675 státním zaměstnancům (4,2 % všech státních zaměstnanců), z nichž bylo 2 373 žen (88,7 %) a 302 mužů (11,3 %). V roce 2017 byla kratší služební doba povolena celkem 2 554 státním zaměstnancům (4,0 % všech státních zaměstnanců), z nichž bylo 2 250 žen (88,1 %) a 304 mužů (11,9 %).



*Graf 13: Kratší služební doba v letech 2017 až 2020*

Služební úřady se rovněž vyjadřovaly k tomu, z jakých důvodů nejčastěji služební orgán kratší služební dobu povoluje (některé služební úřady uvedly i více takových důvodů (graf č. 14). Graf č. 15 pak ilustruje nejčastěji zohledněné důvody pro povolení kratší služební doby v letech 2017 až 2020.

Péči o dítě jako nejčastější důvod pro povolení kratší služební doby v roce 2020 uvedlo 67 % služebních úřadů (156 služebních úřadů). V roce 2019 jako důvod pro povolení kratší služební doby uvedlo péči o dítě 66,8 % služebních úřadů, v roce 2018 uvedlo tento důvod 71,6 % služebních úřadů a v roce 2017 93,8 % služebních úřadů.

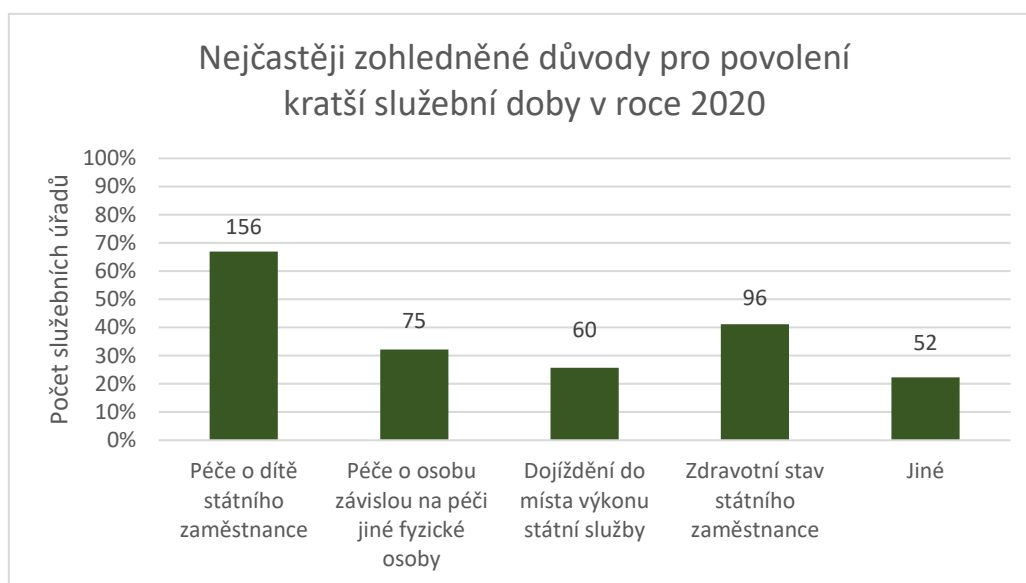
Péči o osobu závislou na péči jiné osoby jako nejčastější důvod pro povolení kratší služební doby v roce 2020 uvedlo 32,2 % služebních úřadů (75 služebních úřadů). V roce 2019 jako důvod pro povolení kratší služební doby uvedlo péči o osobu závislou na péči jiné osoby 29,3 % služebních úřadů, v roce 2018 uvedlo tento důvod 27,2 % služebních úřadů a v roce 2017 43,8 % služebních úřadů.

Dojíždění do místa výkonu služby jako nejčastější důvod pro povolení kratší služební doby v roce 2020 uvedlo 25,8 % služebních úřadů (60 služebních úřadů). V roce 2019 jako důvod pro povolení kratší služební doby uvedlo dojíždění do místa výkonu služby 30,2 % služebních úřadů, v roce 2018 uvedlo tento důvod 36,2 % služebních úřadů a v roce 2017 29,2 % služebních úřadů.

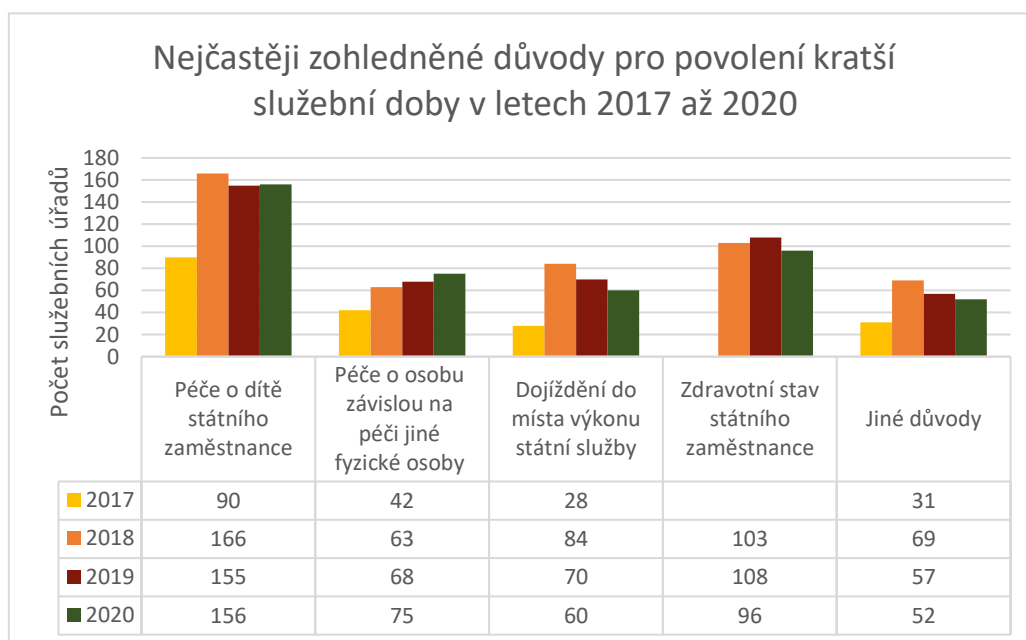
Zdravotní stav státního zaměstnance jako nejčastější důvod pro povolení kratší služební doby v roce 2020 uvedlo 41,2 % služebních úřadů (96 služebních úřadů). V roce 2019 jako důvod pro povolení kratší služební doby uvedlo zdravotní stav státního zaměstnance 46,6 % služebních úřadů a v roce 2018 44,4 % služebních úřadů. V roce 2017 tento důvod pro povolení kratší služební doby nebyl zjišťován.

Jiné důvody než vyjmenované jako nejčastější důvody pro povolení kratší služební doby v roce 2020 uvedlo 22,3 % služebních úřadů (52 služebních úřadů). Mezi těmito jinými důvody uváděly služební úřady nejčastěji studium, rodinné důvody či vyšší věk státního zaměstnance.

V roce 2019 jako důvod pro povolení kratší služební doby uvedlo jiné důvody 24,5 % služebních úřadů, v roce 2018 29,6 % služebních úřadů a v roce 2017 13,3 % služebních úřadů.



Graf 14: Nejčastěji zohledněné důvody pro povolení kratší služební doby v roce 2020



Graf 15: Nejčastěji zohledněné důvody pro povolení kratší služební doby v letech 2017 až 2020

### 4.3 Individuální služební doba

Jiné než ve služebním úřadu stanovené rozvržení služební doby nebo jiné rozvržení začátku a konce služební doby, než je stanovené služebním předpisem, je blíže upraveno v čl. 4 služebního předpisu ke sladování.

Jiné než ve služebním úřadu stanovené rozvržení služební doby nebo jiné rozvržení začátku a konce služební doby povoluje státnímu zaměstnanci služební orgán. Jeho



rozhodovací pravomoc přitom není omezena, na povolení nemá státní zaměstnanec právní nárok. Ve vztahu k některým skupinám státních zaměstnanců je však rozhodovací pravomoc služebního orgánu zúžena, přičemž služební orgán jiné rozvržení služební doby nepovolí pouze v případě, že tomu brání řádné plnění úkolů služebního úřadu, jiné skutečnosti nezohlední. Služební orgán povolí, nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, jiné rozvržení služební doby státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě do 15 let věku dítěte, pečujícímu o osobu blízkou, vyžaduje-li to její zdravotní stav, věk, nebo jiný objektivní důvod, nebo vyžaduje-li to jeho zdravotní stav, nebo jiný objektivní důvod.

Individuální rozvržení služební doby bylo v roce 2020 umožněno státním zaměstnancům ve 130 služebních úřadech (55,8 % služebních úřadů). V roce 2019 bylo umožněno individuální rozvržení služební doby státním zaměstnancům ve 152 služebních úřadech (65,2 % služebních úřadů), v roce 2018 to bylo ve 165 služebních úřadech (71,1 % služebních úřadů). Ze zjištěných údajů vyplývá, že v roce 2020 došlo k výraznému poklesu počtu služebních úřadů umožňujících individuální rozvržení služební doby. Nabízí se souvislost s pandemií onemocnění COVID-19, ale stejně tak může jít o dlouhodobý trend, jelikož mezi lety 2018 a 2019 došlo rovněž ke snížení počtu služebních úřadů umožňujících individuální rozvržení služební doby. Bude tak zajímavé sledovat vývoj v následujících letech.

#### 4.4 Stlačený pracovní týden

Stlačený pracovní týden představuje čtvrtý z alternativních způsobů rozvržení služební doby, který spočívá v tom, že stanovená týdenní služební doba zůstává, avšak státní zaměstnanec vykonává službu v méně než 5 dnech pracovního týdne (např. ve 4 dnech po 10 hodinách). Také v tomto případě je třeba brát zřetel na zabezpečení plnění úkolů služebního úřadu. Stlačený pracovní týden je možné kombinovat i s ostatními alternativami rozvržení služební doby, jako je pružná služební doba apod.

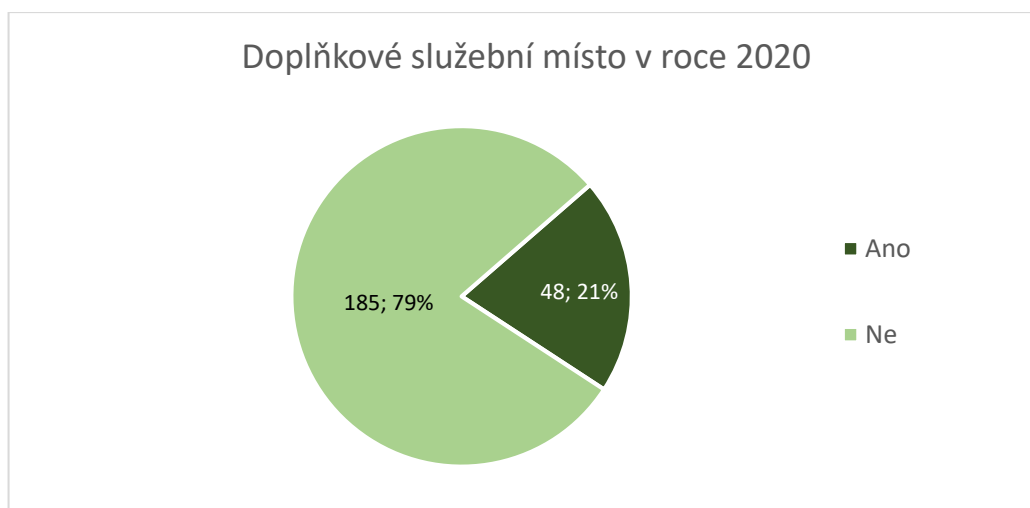
Využití stlačeného pracovního týdne bylo v roce 2020 umožněno státním zaměstnancům ve 12 služebních úřadech (5,2 % služebních úřadů). V roce 2019 bylo využití stlačeného pracovního týdne umožněno státním zaměstnancům ve 13 služebních úřadech (5,6 % služebních úřadů) a roce 2018 to bylo v 11 služebních úřadech (4,7 % služebních úřadů). Zjištěné údaje ukazují na stabilní trend spíše výjimečného využívání stlačeného pracovního týdne ve služebních úřadech. Do budoucna se lze zaměřit na otázku, zda je mezi státními zaměstnanci o stlačený pracovní týden zájem, ale služební úřady tento způsob rozvržení služební doby neumožňují, nebo je důvodem sporadického využívání stlačeného pracovního týdne nezájem státních zaměstnanců.

## 5. Doplnkové služební místo

Doplnkové služební místo je upraveno služebním předpisem náměstka ministra vnitra č. 3/2017, kterým se stanoví pravidla předkládání systemizace služebních a pracovních míst, jejich změn, úprav a aktualizací, a návrhů organizační struktury a jejich změn ve služebním úřadu, ve znění služebních předpisů č. 2/2018, 2/2020 a 1/2021. Lze je zřídit tak, že služební orgán zkrátí na základním služebním místě úvazek a současně navýší počet služebních míst o místo s úvazkem doplňujícím základní služební místo a úvazky na těchto místech vytvoří v součtu plný úvazek. Doplnkové služební místo představuje určitou obdobu tzv. sdíleného pracovního místa, jehož úprava byla zavedena novelou zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2021. Stejně jako sdílené pracovní místo, i institut doplnkového služebního místa by do budoucna bylo vhodné upravit na úrovni zákona.

Služební orgán je oprávněn zřídit doplnkové služební místo za následujících podmínek: základní a doplnkové služební místo musí být klasifikováno stejnou platovou třídou a stejnými obory služby, zařazeno ve stejném organizačním útvaru a charakterizováno stejnými ostatními systemizačními atributy<sup>10</sup> (s výjimkou úvazku a rozdělení hrazení úvazku) a pouze na dobu trvání kratší služební doby státního zaměstnance na základním služebním místě podle § 116 zákona o státní službě. Dále platí, že k jednomu základnímu služebnímu místu lze zřídit pouze jedno doplnkové místo a doplnkové služební místo nelze zřídit ke služebnímu místu představeného.

Doplnková služební místa byla v roce 2020 (graf č. 16) zřízena ve 48 služebních úřadech (21 % služebních úřadů).

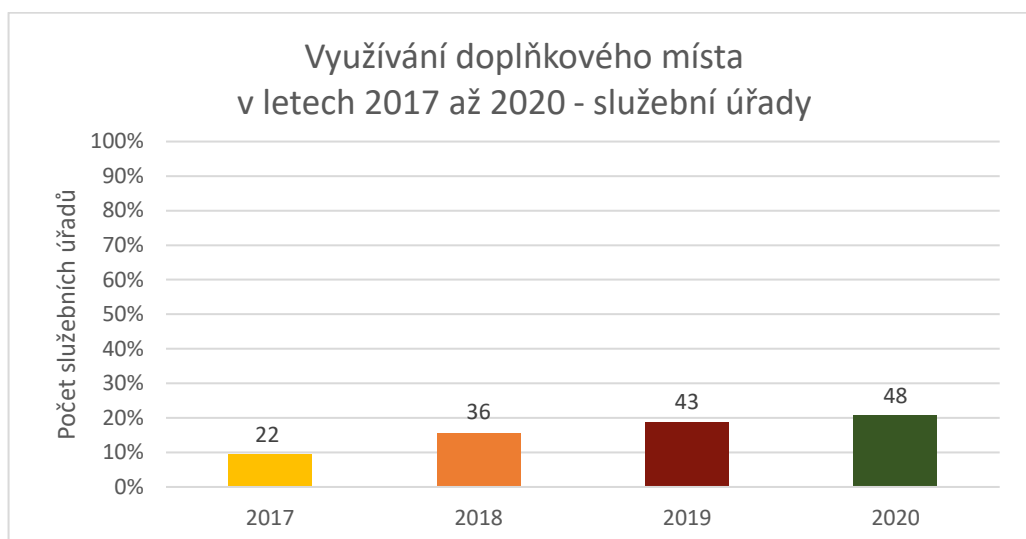


*Graf 16: Doplnkové služební místo v roce 2020*

V roce 2019 byla doplnková služební místa zřízena ve 43 služebních úřadech (18,5 % služebních úřadů), v roce 2018 ve 36 služebních úřadech (15,5 % služebních úřadů) a v roce 2017 (graf č. 17) ve 22 služebních úřadech (9,4 % služebních úřadů). Zjištěné údaje ukazují

<sup>10</sup> čl. 2 odst. 4 písm. b) a c) služebního předpisu náměstka ministra vnitra č. 3/2017, kterým se stanoví pravidla předkládání systemizace služebních a pracovních míst, jejich změn, úprav a aktualizací, a návrhů organizační struktury a jejich změn ve služebním úřadu, ve znění služebních předpisů č. 2/2018, 2/2020 a 1/2021

na vzrůstající trend ve zřizování doplňkových služebních míst služebními úřady. Oproti roku 2017 se počet služebních úřadů zřizujících doplňková služební místa více než zdvojnásobil.



*Graf 17: Využívání doplňkového místa v letech 2017 až 2020 - služební úřady*

Ve služebních úřadech, v nichž jsou zřizována doplňková služební místa, byl zároveň zjišťován počet zaměstnanců, kterými jsou tato služební místa obsazována (graf č. 18). Doplňkové služební místo by mělo být primárně obsazeno podle § 2 písm. b) nařízení vlády č. 137/2015 Sb., o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou, státním zaměstnancem ve služebním poměru na dobu určitou odpovídající době povolení kratší služební doby. Není-li doplňkové služební místo obsazeno státním zaměstnancem ve služebním poměru, je možné použít ustanovení § 178 odst. 1 nebo 2 zákona o státní službě a doplňkové služební místo obsadit osobou v pracovním poměru na dobu určitou podle pracovních předpisů, a to na dobu odpovídající době povolení kratší služební doby.

V roce 2020 se jednalo o 77 doplňkových služebních míst obsazených státními zaměstnanci (0,12 % všech státních zaměstnanců) a 36 doplňkových služebních míst obsazených zaměstnanci v pracovním poměru (0,24 % zaměstnanců v pracovním poměru). V roce 2019 se jednalo o 57 doplňkových služebních míst obsazených státními zaměstnanci (0,09 % všech státních zaměstnanců) a 29 doplňkových služebních míst obsazených zaměstnanci v pracovním poměru (0,24 % zaměstnanců v pracovním poměru ve služebním úřadu). V roce 2018 se jednalo o 52 doplňkových služebních míst obsazených státními zaměstnanci (0,09 % všech státních zaměstnanců) a 16 doplňkových služebních míst obsazených zaměstnanci v pracovním poměru (0,1 % zaměstnanců v pracovním poměru ve služebním úřadu). V roce 2017 se jednalo o 49 doplňkových služebních míst obsazených státními zaměstnanci (0,08 % všech státních zaměstnanců). Z výše uvedených údajů je patrné, že počet zaměstnanců zařazených na doplňkových služebních místech se od roku 2017 více než zdvojnásobil, což svědčí o zvýšeném zájmu zaměstnanců o zkrácené úvazky. Dvě třetiny doplňkových služebních míst jsou přitom obsazeny státními zaměstnanci, zbývající jedna třetina zaměstnanci v pracovním poměru.



*Graf 18: Využívání doplňkového místa v letech 2017 až 2020 – zaměstnanci*

## 6. Výkon služby z jiného místa

Výkon služby z jiného místa – teleworking je podle § 116 odst. 1 zákona o státní službě dalším z nástrojů sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby. Jedná se o výkon služby na sjednaném místě, které je odlišné od pravidelného místa výkonu služby státního zaměstnance.

Výkon služby z jiného místa upravuje § 117 zákona o státní službě a dále § 1 a 2 nařízení vlády ke sladování. Ustanovení § 117 zákona o státní službě umožňuje služebnímu orgánu, nebrání-li to řádnému plnění úkolů služebního úřadu, uzavřít se státním zaměstnancem dohodu o výkonu služby z jiného místa, ve které se sjednají podmínky výkonu služby. Dohoda o výkonu služby z jiného místa je svou povahou veřejnoprávní smlouvou, jejíž uzavírání se řídí § 163 a 164 správního řádu.

Obecnou podmínkou výkonu služby z jiného místa je podle § 1 a 2 nařízení vlády ke sladování přijetí opatření umožňujících ukládání služebních úkolů státnímu zaměstnanci vykonávajícímu službu z jiného místa, organizování, řízení a kontrolu výkonu jeho služby a ukládání příkazů k výkonu služby, zpravidla prostřednictvím sítě elektronických komunikací, a poskytnutí vybavení potřebného k výkonu služby z jiného místa, případně využití vlastního vybavení státního zaměstnance pro výkon služby. Pro výkon služby z jiného místa jsou potřebná zejména opatření a vybavení pro umožnění komunikace na dálku. K tomu zajišťují IT oddělení především privátní VPN sítě, jež umožňují bezpečný vzdálený přístup státních zaměstnanců při komunikaci se služebním úřadem, vzdálený přístup na sdílené disky či nástroje komunikace na dálku (např. Webex, MS Teams). Služební úřady dále v různé míře poskytují státním zaměstnancům výpočetní techniku, mobilní telefony či internetové připojení (viz dále).

Výkon služby z jiného místa nelze sjednat u správních činností spočívajících z převážné části v osobním kontaktu s osobami, který nelze nahradit jiným způsobem komunikace, nebo pro jejichž výkon je nezbytné užití věcí nebo informací, u kterých právní předpis nebo jejich povaha vylučuje nakládání mimo sídlo služebního úřadu nebo jeho organizačního útvaru.

Na úrovni služebních předpisů byla problematika výkonu služby z jiného místa dosud upravena jako jeden z nástrojů pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby.

### 6.1 Služební předpis o výkonu služby z jiného místa

S ohledem na nárůst využívání výkonu služby z jiného místa v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19, kdy teleworking neplnil jen funkci sladovací, ale i ochrannou, bylo třeba reagovat na potřeby zpružnit a zrychlit sjednávání dohod o výkonu služby z jiného místa. Výkon služby z jiného místa od 7. června 2021 upravuje samostatný služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2021, o bližších pravidlech pro výkon státní služby z jiného místa, který se snaží reflektovat nabyté zkušenosti služebních úřadů a sjednávání dohod zjednodušit.

Podle nového služebního předpisu může návrh na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa podat jak státní zaměstnanec, tak služební orgán, přičemž návrh nemusí být druhou stranou akceptován. Jinými slovy, na uzavření dohody nemá žádná strana nárok a žádná strana nemůže její uzavření vynutit. Vždy je však třeba dbát na zásadu rovného přístupu ve skutkově shodných nebo podobných případech. Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu dále deklaruje možnost služebního orgánu přenést pravomoc uzavírat dohody o výkonu služby z jiného místa služebním předpisem na představené. Takový postup může služebnímu orgánu pomoci snížit své administrativní zatížení ve prospěch flexibility a rychlosti.

Dohoda se uzavírá písemně, přičemž písemná forma je zachována i při uzavření dohody prostřednictvím adresy elektronické pošty zřízené služebnímu orgánu a státnímu zaměstnanci služebním úřadem. Za výjimečných okolností (např. období pandemie) lze připustit uzavření dohody v elektronické formě prostřednictvím adresy elektronické pošty zřízené služebnímu orgánu a státnímu zaměstnanci služebním úřadem za užití prostého elektronického podpisu.

Jednou z povinných náležitostí dohody o výkonu služby z jiného místa je sjednání časového rozsahu, ve kterém státní zaměstnanec vykonává službu z jiného místa, a dále ujednání způsobu rozvržení směn při výkonu služby z jiného místa. Dohoda tedy může obsahovat samotný rozvrh směn, a to jak formou konkrétního začátku a konce celé směny, tak formou stanoveného začátku a konce úseku směny, kdy státní zaměstnanec musí vykonávat službu z jiného místa (základní úsek směny), přičemž zbývající úsek směny si státní zaměstnanec volí (volitelný úsek směny).

Dohodnou-li se smluvní strany na tom, že směny (služební dobu) si bude státní zaměstnanec rozvrhovat sám, musí dohoda obsahovat rovněž ujednání o tom, jakým způsobem tak bude činit, respektive o tom, jak bude o rozvržení směn informovat bezprostředně nadřízeného představeného.

Státní zaměstnanec, se kterým byla sjednána dohoda o výkonu služby z jiného místa, je povinen během výkonu služby z jiného místa zejména plnit uložené služební úkoly osobně, řádně a včas, jako by je plnil v místě, v němž pravidelně vykonává službu, vést údaje pro evidenci služební doby, dostavit se v přiměřené lhůtě na příkaz představeného ke splnění služebního úkolu na místo, v němž pravidelně vykonává službu, či oznámit bez zbytečného odkladu služebnímu orgánu prostřednictvím bezprostředně nadřízeného představeného změnu okolností, za kterých byla dohoda sjednána. Doporučený vzor dohody o výkonu služby z jiného místa je zveřejněn na internetových stránkách sekce pro státní službu.

Nový služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu se zabývá rovněž otázkou bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby. Služební úřad má, pokud jde o bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu služby z jiného místa, stejné povinnosti jako při výkonu služby ve služebním úřadě. V případě státního zaměstnance konajícího službu z jiného místa je však služební úřad limitován v možnosti ovlivnit podmínky na pracovišti, které není v jeho dispozici. Podpisem dohody o výkonu služby z jiného místa státní zaměstnanec stvrzuje, že pracoviště v jiném místě výkonu služby splňuje podmínky bezpečného a zdraví neohrožujícího výkonu služby. Pakliže tyto podmínky pracoviště nesplňuje, nesmí státní zaměstnanec dohodu vůbec uzavřít. Podmínky bezpečného a zdraví neohrožujícího výkonu

služby musí pracoviště v jiném místě splňovat po celou dobu, kdy státní zaměstnanec vykonává službu z jiného místa. Pokud je přestane splňovat, je státní zaměstnanec povinen výkon služby z jiného místa odmítnout a tuto skutečnost bez zbytečného odkladu oznámit služebnímu orgánu prostřednictvím bezprostředně nadřízeného představeného.

Pro zajištění bezpečného a zdraví neohrožujícího výkonu služby by bylo vhodné, aby měl služební úřad možnost provést kontrolu pracoviště v jiném místě výkonu služby. Umožnění kontroly je však s ohledem na ústavně zaručené právo na nedotknutelnost soukromí a obydlí ze strany státního zaměstnance vždy dobrovolné. Fyzickou kontrolu pracoviště v jiném místě výkonu služby lze případně nahradit foto či videodokumentací poskytnutou státním zaměstnancem.

Státní zaměstnanec, se kterým byla sjednána dohoda o výkonu služby z jiného místa, musí být dále prokazatelně proškolen o pravidlech bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby, a to ještě před započítáním výkonu služby z jiného místa.

## 6.2 Výkon služby z jiného místa v roce 2020

Rok 2020 byl nejen v České republice, ale i v celém světě, výrazně poznamenán pandemií onemocnění COVID-19. Jedním z nástrojů ochrany zdraví zaměstnanců před nákazou tímto onemocněním se stal teleworking, který zaznamenal bezprecedentní nárůst. Téma teleworkingu se tak dostalo do centra pozornosti. Na zmapování zkušeností s využitím teleworkingu se zaměřilo množství dotazníkových šetření a průzkumů, mezi kterými lze zmínit např. dotazníkové šetření pro účely publikace Government at a Glance 2021, na kterém se podílela rovněž sekce pro státní službu Ministerstva vnitra, průzkum EUPAN „Teleworking and Related Costs in the EUPAN Countries“, dotazníkové šetření „Práce z domova“ zpracované v letech 2020 a 2021 Ministerstvem práce a sociálních věcí, které se v roce 2021 zaměřovalo především na zkušenosti (státních) zaměstnanců a vedoucích pracovníků (představených), či dotazníkové šetření Odborového svazu státních orgánů a organizací<sup>11</sup>.

Pokud jde o dotazníkové šetření pro zjištění stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady v roce 2020 za účelem vypracování výroční zprávy, dotazníkové otázky týkající se institutu výkonu služby z jiného místa doznaly oproti předchozím rokům změn s ohledem na specifické okolnosti v roce 2020 v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19. Výkon služby z jiného místa se v době pandemie stal prostředkem ochrany zdraví státních zaměstnanců a současně přispěl k zachování chodu služebních úřadů. Vzhledem k tomu, že obecné údaje ohledně využití tohoto institutu by nebyly vypovídající a kvůli naprosto odlišným okolnostem by nebylo možné provést srovnání s údaji získanými v minulých letech, se otázky podrobněji zaměřily na aspekty institutu výkonu služby z jiného místa v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19. S ohledem na výjimečnost situace v roce 2020, u které lze doufat, že se již nebude opakovat, nebyly dotazy směřovány na přesné počty, jejichž zjišťování by služební úřady zbytečně zatížilo,

---

<sup>11</sup> Výsledky dotazníkového šetření Odborového svazu státních orgánů a organizací shrnuje tisková zpráva ze dne 3. května 2021 dostupná na adrese: <https://statorg.cmkos.cz/dokumenty/Tiskov%20zpr%20o%20s%20s%20o%20home%20office.pdf>

ale byly formulovány spíše jako dotazy postojové. Odpovědi služebních úřadů mohou naznačit, jak se bude institut výkonu služby z jiného místa a jeho využití vyvíjet do budoucna.

Většina, konkrétně 147 služebních úřadů (63 %), využívala v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19 více institut výkonu služby z jiného místa. U služebních úřadů, které jsou ústředními orgány státní správy, činí tato hodnota dokonce 100 %, tedy všechny služební úřady, které jsou ústředními orgány státní správy, využívaly v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19 více institut výkonu služby z jiného místa. Oproti tomu využívalo v souvislosti s pandemií více institut výkonu služby z jiného místa 58 % služebních úřadů, které nejsou ústředními orgány státní správy. Celkem 42 % těchto služebních úřadů tedy nezaznamenalo nárůst využití institutu výkonu služby z jiného místa v souvislosti s pandemií. Jednalo se často o služební úřady s kontaktními pracovišti, ve kterých širší využití výkonu služby z jiného místa neumožňuje povaha vykonávaných činností, spočívající z převážné části v osobním kontaktu s osobami. Rovněž z výsledků dotazníkového šetření, které zrealizoval v dubnu 2021 Odborový svaz státních orgánů a organizací a které se vztahovalo k období roku 2020 a části roku 2021, vyplynulo, že pro řadu státních zaměstnanců nebyl výkon služby z jiného místa možný. Týkalo se to především státních zaměstnanců zařazených k výkonu služby ve finančních úřadech, katastrálních úřadech, Úřadu práce, České správě sociálního zabezpečení a okresních správách sociálního zabezpečení.

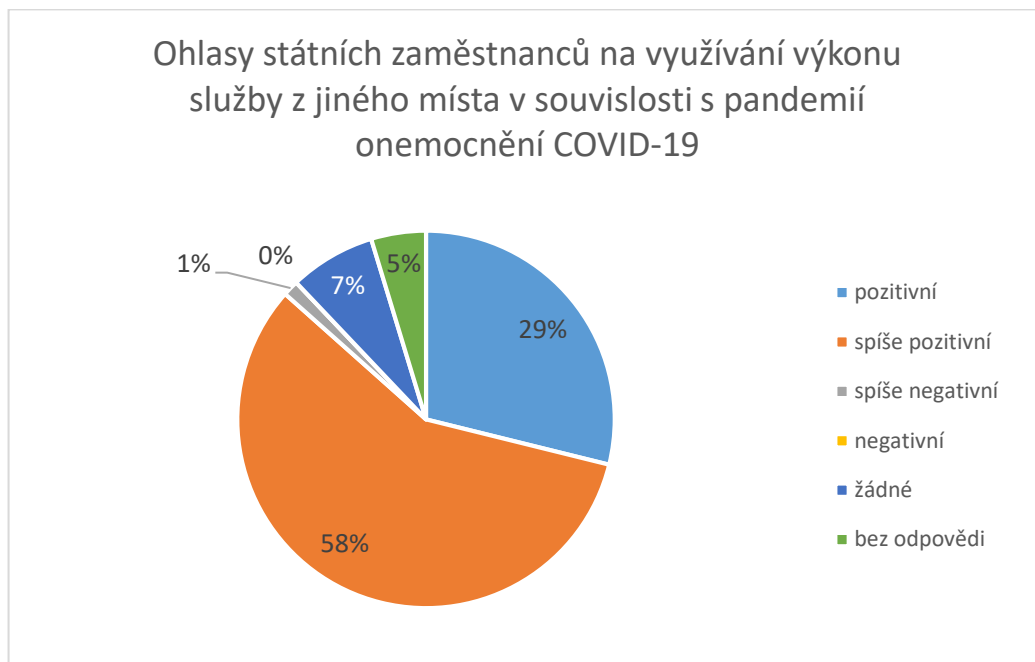
Nejčastějšími důvody pro neuzavření dohody o výkonu služby z jiného místa byla povaha vykonávaných správních činností, nedostatek technického vybavení, omezený počet VPN přístupů, nevyhovující podmínky na straně státních zaměstnanců či nezastupitelnost státních zaměstnanců.

Největší problémy při využívání institutu výkonu služby z jiného místa v období pandemie onemocnění COVID-19 služební úřady spatřovaly v nedostatku technického vybavení, VPN přístupů, v digitalizaci postupů, v omezené možnosti kontroly výkonu služby státních zaměstnanců, dále v nedostatečném zázemí v jiném místě výkonu služby (např. chybějící připojení k internetu), v obtížné komunikaci s kolegy a s ostatními organizačními útvary služebního úřadu, v nemožnosti přístupu do některých aplikací a nedostupnosti podkladů na dálku (např. listinné podklady či nemožnost přístupu do databází) a v izolaci státních zaměstnanců od kolektivu. Některé služební úřady uvedly, že se potýkaly s problémy především administrativního a technického charakteru pouze na počátku pandemie. Nutno dodat, že 18 služebních úřadů uvedlo, že nezaznamenaly v souvislosti s využíváním institutu výkonu služby z jiného místa v období pandemie onemocnění COVID-19 žádné problémy.

Služební úřady, ve kterých se využíval v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19 více institut výkonu služby z jiného místa, zaznamenaly následující ohlasy státních zaměstnanců (graf č. 19): 58 % služebních úřadů zaznamenalo spíše pozitivní ohlasy státních zaměstnanců, 29 % služebních úřadů pozitivní ohlasy, 1 % služebních úřadů spíše negativní ohlasy, žádný služební úřad nezaznamenal negativní ohlasy a 7 % služebních úřadů nezaznamenalo žádné ohlasy státních zaměstnanců na výkon služby z jiného místa nebo na otázku neodpovědělo. Pozitiva výkonu služby z jiného místa spatřovali státní zaměstnanci především v ochraně svého zdraví a zdraví svých rodinných příslušníků, v možnosti sladění rodinného a osobního života s výkonem služby (především v možnosti skloubit péči o děti, které nemohly navštěvovat školy, s výkonem služby), v úspoře času a nákladů spojených s dojížděním na pracoviště či větší



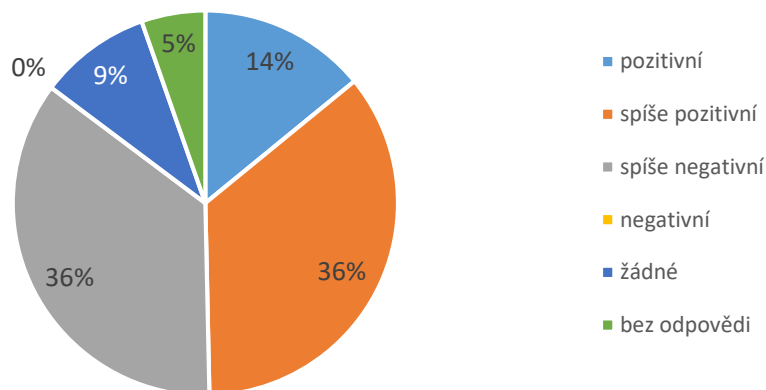
flexibilitě ve výkonu služby. Negativa výkonu služby z jiného místa státní zaměstnanci spatřovali především v absenci kontaktů a obtížnější komunikaci s kolegy, nedostupnosti podkladů na dálku (např. listinné podklady či nemožnost přístupu do databázi) a v nedostatečném vybavení či nevyhovujícím prostředí v jiném místě výkonu služby.



*Graf 19: Ohlasy státních zaměstnanců na využívání výkonu služby z jiného místa v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19*

Ohlasy představených na výkon služby z jiného místa v období pandemie onemocnění COVID-19 z hlediska plnění služebních úkolů podřízenými státními zaměstnanci (graf č. 20) byly u služebních úřadů, ve kterých se využíval v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19 více institut výkonu služby z jiného místa, následující: 36 % služebních úřadů zaznamenalo spíše pozitivní ohlasy, 14 % služebních úřadů pozitivní ohlasy, spíše negativní ohlasy zaznamenalo 36 % služebních úřadů, negativní ohlasy nezaznamenal žádný služební úřad a 9 % služebních úřadů nezaznamenalo žádné ohlasy představených nebo na otázku neodpovědělo. Pozitiva spatřovali představení v ochraně zdraví státních zaměstnanců, v možnosti sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby (a tím umožnění vykonávat službu i státním zaměstnancům, kteří by jinak službu vykonávat nemohli), časté byly i pozitivní ohlasy týkající se výkonnosti podřízených státních zaměstnanců při výkonu služby z jiného místa. Negativa výkonu služby z jiného místa představení spatřovali především v obtížnějším řízení podřízených státních zaměstnanců, pokud jde o zadávání a kontrolu úkolů, v obtížnější komunikaci a předávání informací, či v omezené dostupnosti a operativnosti státních zaměstnanců.

Ohlasy představených na výkon státní služby z jiného místa v období pandemie onemocnění COVID-19 z hlediska plnění služebních úkolů podřízenými státními zaměstnanci



Graf 20: Ohlasy představených na výkon služby z jiného místa v období COVID-19 z hlediska plnění služebních úkolů podřízenými státními zaměstnanci

Zatímco průměrně v 87 % služebních úřadech hodnotili státní zaměstnanci výkon služby z jiného místa pozitivně, v případě představených, kteří museli řídit státní zaměstnance za neobvyklých podmínek, byla služebních úřadů, které zaznamenaly jejich pozitivní ohlasy, jen polovina z celkového počtu oslovených. Negativa, která představení spatřovali ve výkonu služby z jiného místa, indikují potřebu posílit proškolení představených v oblasti řízení výkonu služby podřízených státních zaměstnanců z jiného místa.

Na otázku, jak je ve služebním úřadu řešena problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby z jiného místa, služební úřady nejčastěji odpovídaly, že problematika je řešena především v rámci dohody o výkonu služby z jiného místa. Některé služební úřady uvedly, že mají problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby z jiného místa upravenou služebním předpisem. Dále služební úřady uváděly, že státní zaměstnanci jsou proškoleni o pravidlech bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby z jiného místa. Bezpečnost a ochrana zdraví při výkonu služby z hlediska podmínek na pracovišti je ve služebních úřadech řešena hlavně prohlášením státních zaměstnanců, že jiné místo výkonu služby splňuje podmínky bezpečného a zdraví neohrožujícího výkonu služby.

Pokud jde o vybavení, které pro výkon služby z jiného místa služební úřady poskytují státním zaměstnancům (bez ohledu na to, kolika státním zaměstnancům), 64 % služebních úřadů poskytuje státním zaměstnancům notebook, 57 % služebních úřadů mobilní telefon a 19 % služebních úřadů poskytuje státním zaměstnancům internetové připojení. V menší míře dále služební úřady uváděly např. poskytování PC, tiskáren či sluchátek.

Služební úřady jsou schopny zajistit vybavení a zázemí pro výkon služby z jiného místa průměrně pro 46 % státních zaměstnanců. Více než polovina, 60 % služebních úřadů, jež v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19 využívaly více institutu výkonu služby

z jiného místa, odpovědělo, že byly schopny uspokojit všechny požadavky státních zaměstnanců na poskytnutí nezbytného vybavení pro výkon služby z jiného místa v období pandemie.

Na otázku, jaká opatření musely služební úřady učinit k zajištění možnosti výkonu služby z jiného místa v období pandemie onemocnění COVID-19, služební úřady uváděly téměř výhradně technická opatření, nejčastěji VPN, nástroje komunikace na dálku, pořízení výpočetní techniky a zřízení přístupu na sdílené disky. Z jiných opatření pak služební úřady uváděly např. školení představených ohledně řízení státních zaměstnanců na dálku či pravidelné on-line porady.

Celkem 65, tedy 28 % všech služebních úřadů, plánuje více využívat institutu výkonu služby z jiného místa ve srovnání s obdobím před pandemií onemocnění COVID-19, naopak 59 % všech služebních úřadů odpovědělo negativně, tedy neplánuje využívat více výkon služby z jiného místa. Služební úřady, které na tuto otázku odpovídaly pozitivně, uváděly, že shledaly výkon služby z jiného místa efektivním, podle některých služebních úřadů jimi před pandemií nebyl institut využíván, ale praktické poznatky z doby pandemie je přesvědčily k využívání výkonu služby z jiného místa i do budoucna, ovšem k tomu služební úřady často doplňovaly, že výkon služby z jiného místa budou využívat spíše v odůvodněných případech, jako je sladování rodinného a osobního života s výkonem služby či zdravotní důvody. Služební úřady, které na tuto otázku odpověděly negativně, často uváděly, že k větší míře využívání tohoto institutu není důvod a využívat jej hodlají nadále jen výjimečně v odůvodněných případech (zejména za účelem sladování rodinného a osobního života s výkonem služby); plošné využívání výkonu služby z jiného místa v období pandemie vnímaly jako nezbytné pro zachování chodu úřadů a po jejím skončení se hodlají vrátit k praxi před pandemií. Dále služební úřady negativní odpovědi odůvodňovaly nejčastěji povahou vykonávaných správních činností, jež to neumožňuje, kybernetickou bezpečností, nemožností zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby, nedostatečným technickým vybavením a vzdáleným připojením do systémů, či nenahraditelným osobním kontaktem mezi zaměstnanci. Zjištěná stanoviska služebních úřadů tak zatím nepotvrzují, že by bylo iniciativou státní služby zavést plošné využívání institutu výkonu služby z jiného místa. Budoucnost teprve ukáže skutečný zájem státních zaměstnanců o výkon služby z jiného místa i mimo pandemii.

## 7. Státní zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené

Podle § 3 nařízení vlády ke sladování služební úřad umožní státnímu zaměstnanci, který je zařazen mimo výkon služby z důvodu mateřské dovolené, rodičovské dovolené, nebo který čerpá služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku, na jeho žádost účast na vzdělávání státních zaměstnanců. Dále služební úřad umožní přístup k informacím o změnách v působnosti a organizaci služebnímu úřadu a přístup na místo výkonu služby, pokud to povaha správních činností nevyklučuje. Podle čl. 15 služebního předpisu ke sladování musí být tito státní zaměstnanci informováni o podstatných změnách v působnosti a organizaci služebnímu úřadu, možnostech vzdělávání a účasti na akcích pořádaných služebním úřadem, mají-li o poskytování těchto informací zájem. Státní zaměstnanec, který odmítl poskytování zmíněných informací, může zájem o jejich poskytování projevit i v průběhu zařazení mimo výkon služby nebo čerpání služební volna, nebo naopak může dříve projevovaný zájem odvolat. Informace se poskytují na kontaktní údaje sdělené dotčeným státním zaměstnancem.

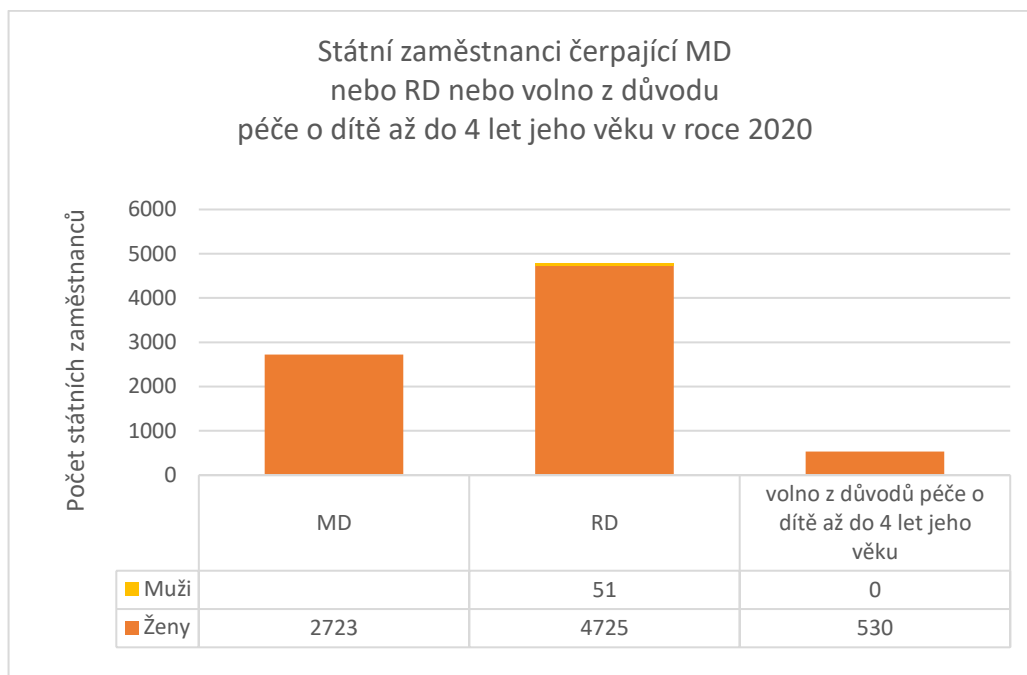
Služební orgán umožní dle provozních možností služebnímu úřadu státnímu zaměstnanci zařazenému mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajícímu neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku na jeho žádost účast na vzdělávání v oblastech nebo činnostech souvisejících s oborem služby, ve kterém státní zaměstnanec vykonával službu před jeho zařazením mimo výkon služby nebo povolením čerpání neplaceného služební volna z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku, pořádaném zpravidla z vlastních personálních zdrojů služebnímu úřadu, nebo formou e-learningu. Se vzděláváním takového státního zaměstnance vyslovuje souhlas představený, který mu byl bezprostředně nadřízen v době zařazení mimo výkon služby z výše uvedených důvodů. Při povolování účasti takového státního zaměstnance na vzdělávání služební orgán zpravidla posuzuje provozní možnosti služebnímu úřadu a míru využitelnosti a aktuálnosti vzděláváním získaných informací nebo nabytých dovedností státním zaměstnancem po skončení jeho zařazení mimo výkon služby nebo čerpání neplaceného služební volna z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku.

Služební úřad umožní státnímu zaměstnanci zařazenému mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajícímu neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku účast na kulturních, sportovních a jiných společenských akcích pořádaných služebním úřadem pro státní zaměstnance nebo jejich rodinné příslušníky. Služební úřad umožní takovému státnímu zaměstnanci přístup na místo výkonu služby, jestliže to nevyklučuje povaha správních činností, dovolují-li to provozně-technické podmínky v místě jeho výkonu služby, v rámci obvyklé služební doby státních zaměstnanců v daném služebním úřadu.

Státnímu zaměstnanci zařazenému mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajícímu neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku se v dostatečném předstihu před jeho zařazením k výkonu služby poskytnou zejména informace k platnému organizačnímu řádu, systemizaci služebnímu úřadu a předmětu činnosti organizačního útvaru, do kterého má být státní zaměstnanec zařazen, místu výkonu služby po zařazení státního zaměstnance k výkonu služby, rozvržení služební doby v organizačním útvaru, ve kterém je státní zaměstnanec zařazen, možnosti vzdělávání, možnosti stravování nebo využití stravovacích poukázek.

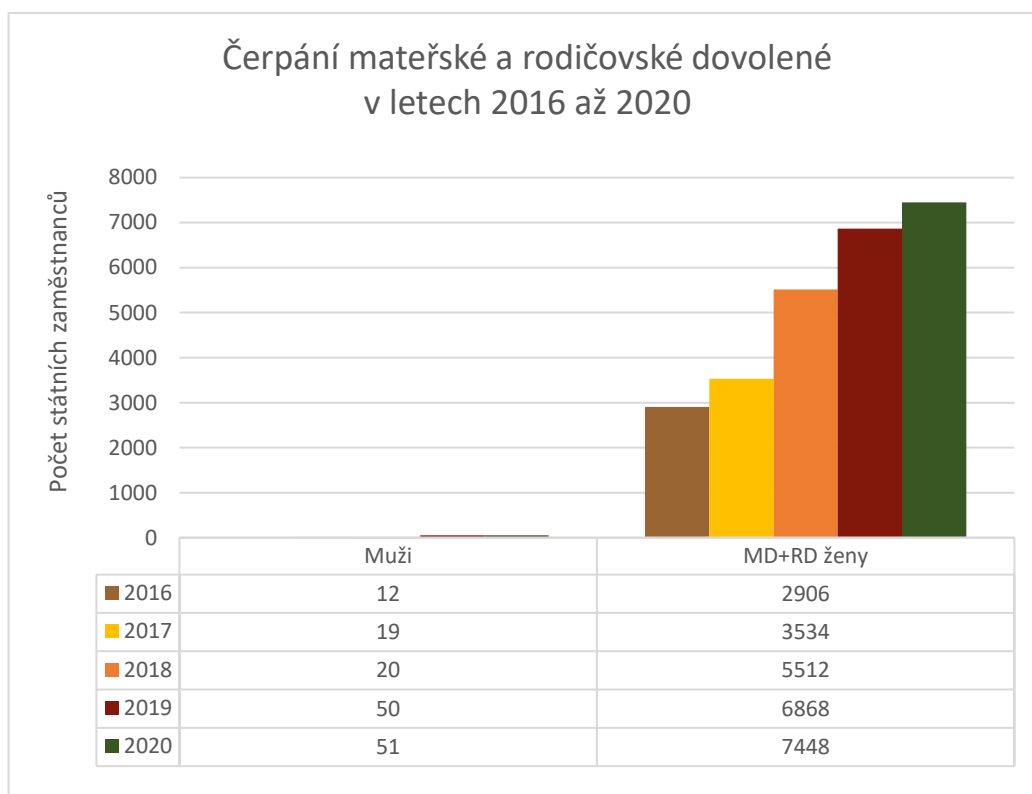
V letech 2016 až 2020 bylo zjišťováno, kolik státních zaměstnanců bylo zařazeno mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené.

V roce 2020 (graf č. 21) čerpalo mateřskou nebo rodičovskou dovolenou 7 499 státních zaměstnanců (12,0 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 7 448 žen (99,3 %) a 51 mužů (0,7 %). Neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvající déle než jeden měsíc čerpalo 530 státních zaměstnanců (0,85 % všech státních zaměstnanců), ve všech případech se jednalo o ženy. Podíl mužů podílejících se na péči o dítě, ať již formou čerpání rodičovské dovolené, nebo neplaceného služebního volna, je tak stále velmi nízký.



*Graf 21: Státní zaměstnanci čerpající MD nebo RD  
nebo volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku v roce 2020*

Následující graf č. 22 zobrazuje čerpání mateřské a rodičovské dovolené státními zaměstnanci v letech 2016 až 2020.



*Graf 22: Čerpání mateřské a rodičovské dovolené v letech 2016 až 2020*

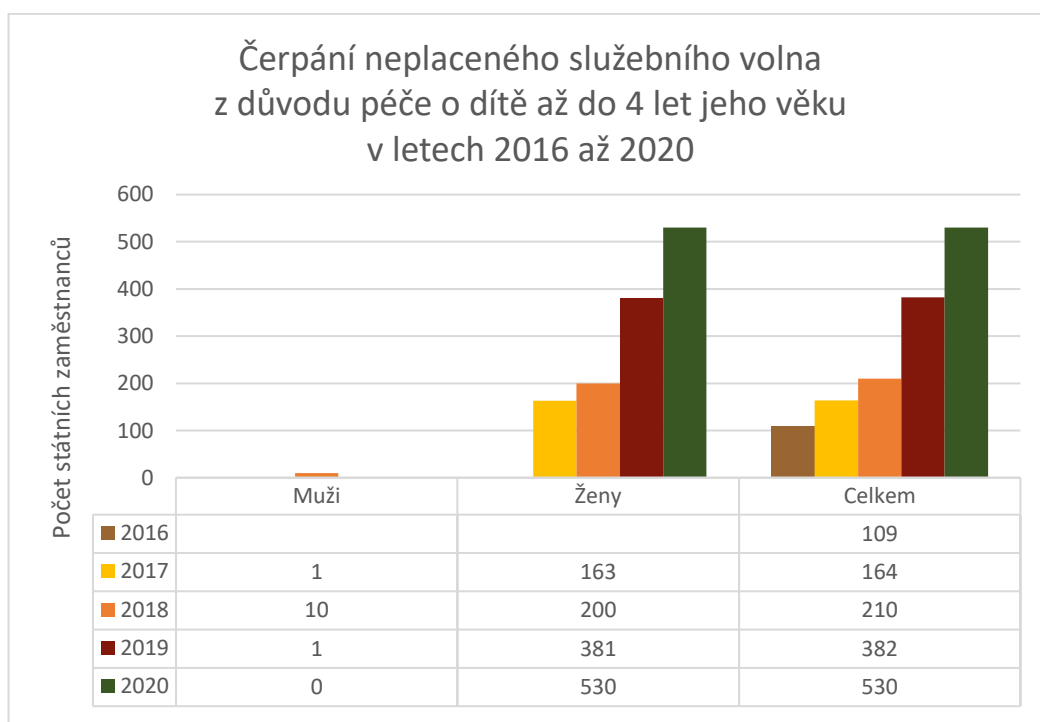
V roce 2019 čerpalo mateřskou dovolenou 2 344 státních zaměstnankyň, což bylo 3,73 % všech státních zaměstnanců. Rodičovskou dovolenou čerpalo v tomto roce 4 574 státních zaměstnanců (7,27 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 4 524 žen (98,9 %) a 50 mužů (1,7 %). Celkem tedy čerpalo mateřskou nebo rodičovskou dovolenou 6 918 státních zaměstnanců (11 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 6 868 žen (99,3 %) a 50 mužů (0,7 %). V roce 2018 čerpalo mateřskou dovolenou 1 654 státních zaměstnankyň, což bylo 2,58 % všech státních zaměstnanců. Rodičovskou dovolenou čerpalo v tomto roce 3 878 státních zaměstnanců (6,05 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 3 858 žen (99,0 %) a 20 mužů (1,0 %). Celkem tedy čerpalo mateřskou nebo rodičovskou dovolenou 5 532 státních zaměstnanců (8,63 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 5 512 žen (99,64 %) a 20 mužů (0,36 %). V roce 2017 čerpalo mateřskou a rodičovskou dovolenou celkem 3 553 státních zaměstnanců (5,54 % všech státních zaměstnanců), z tohoto počtu bylo 19 mužů (0,54 % ze státních zaměstnanců čerpajících mateřskou či rodičovskou dovolenou), žen na mateřské či rodičovské dovolené bylo 3 534. V roce 2016 čerpalo mateřskou a rodičovskou dovolenou celkem 2 918 státních zaměstnanců (4,66 % všech státních zaměstnanců), z tohoto počtu bylo 12 mužů (0,4 % ze státních zaměstnanců čerpajících mateřskou či rodičovskou dovolenou, což tvořilo 0,08 % ze všech státních zaměstnanců), žen na mateřské či rodičovské dovolené bylo 2 906. V letech 2016 a 2017 nebyl sledován počet žen na mateřské dovolené, pouze celkový počet žen na mateřské a rodičovské dovolené.

Vedle počtu státních zaměstnanců čerpajících mateřskou či rodičovskou dovolenou bylo rovněž zjišťováno, jak dlouho průměrně trvalo zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené (v případě zaměstnanců v pracovním poměru nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu mateřské a rodičovské dovolené) v období posledních 10 let. Vyhodnocení této otázky se ukázalo jako problematické vzhledem

ke skutečnosti, že v souvislosti s nabytím účinnosti zákona o státní službě a „překlopením“ dosavadních zaměstnanců do služebního poměru řada služebních úřadů změnila personální systém. Několik úřadů rovněž data neposkytlo z důvodu složitosti jejich získání. Z poskytnutých odpovědí bylo zjištěno, že za sledované období čerpali muži rodičovskou dovolenou ve 34 služebních úřadech, přičemž průměrná délka čerpání činila 1,61 roku. Pokud jde o ženy, průměrná délka čerpání mateřské a rodičovské dovolené činila 2,99 roku, přičemž 146 služebních úřadů uvedlo průměrnou dobu čerpání přesně 3 roky. Průměrná délka rodičovské dovolené čerpané muži byla téměř o polovinu kratší než v případě státních zaměstnankyň.

V letech 2016 až 2020 bylo rovněž zjišťováno, kolik státních zaměstnanců čerpalo neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvající déle než jeden měsíc. Obecně je třeba konstatovat, že na poskytnutí neplaceného služebního volna není právní nárok. Je však třeba zohlednit případy, které uvádí rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. října 2008 sp. zn. 21 Cdo4411/2007, tj. případy, kdy státní zaměstnanec nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení - mateřské školy nebo speciální mateřské školy a nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, a vyznamenal o tom řádně služební orgán a prokázal tuto skutečnost doložením rozhodnutí o nepřijetí dítěte do předškolního zařízení; v takovém případě, v souladu s judikovaným názorem Nejvyššího soudu, má státní zaměstnanec na poskytnutí neplaceného služebního volna nárok.

Graf č. 23 zobrazuje čerpání neplaceného služebního volna z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku státními zaměstnanci v letech 2016 až 2020.

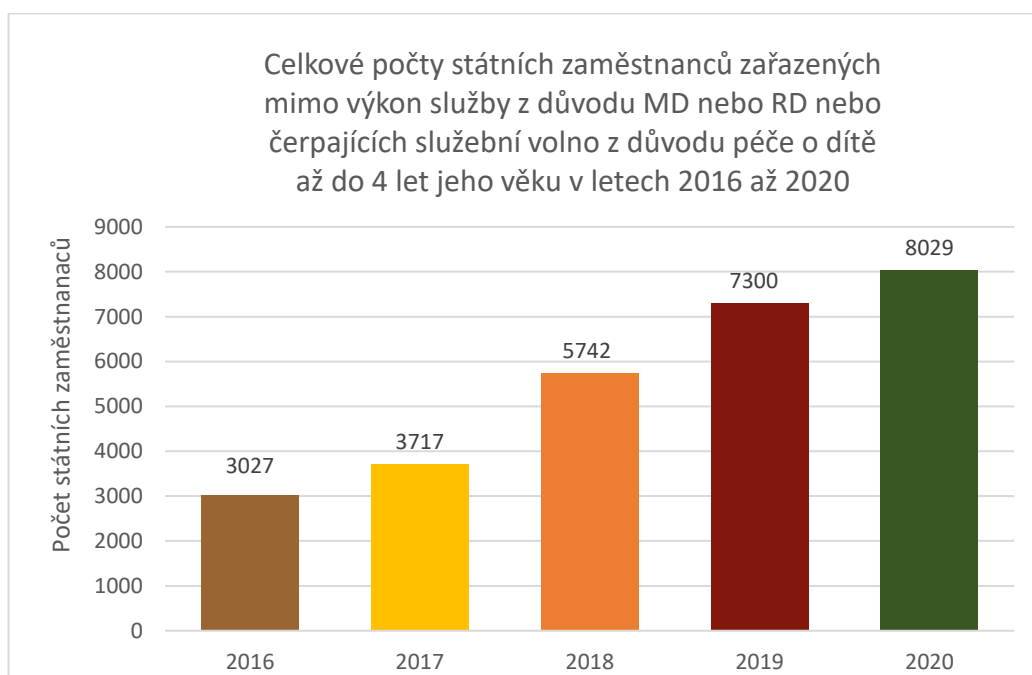


*Graf 23: Čerpání neplaceného služebního volna z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku v letech 2016 až 2020*

V roce 2020 čerpalo neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvajících déle než jeden měsíc 530 státních zaměstnanců (0,85 % všech státních zaměstnanců), ve všech případech se jednalo o ženy.

V roce 2019 čerpalo neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvajících déle než jeden měsíc 382 státních zaměstnanců (0,61 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 381 žen (99,7 %) a 1 muž (0,3 %). V roce 2018 čerpalo neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvajících déle než jeden měsíc 210 státních zaměstnanců (0,33 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 200 žen (95,2 %) a 10 mužů (4,8 %). V roce 2017 čerpalo neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvajících déle než jeden měsíc 164 státních zaměstnanců (0,26 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 163 žen (99,4 %) a 1 muž (0,06 %). V roce 2016 čerpalo neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvajících déle než jeden měsíc 109 státních zaměstnanců (0,17 % všech státních zaměstnanců), rozložení žen a mužů nebylo zjišťováno.

Srovnání počtu státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu MD nebo RD nebo čerpajících služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku v letech 2016 až 2020 zobrazuje graf č. 24.



Graf 24: Celkové počty státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu MD nebo RD nebo čerpajících služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku v letech 2016 až 2020

Pro přehlednost lze, na základě výše uvedených údajů, ještě jednou shrnout, že v roce 2020 se péči o děti ve formě čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpání neplaceného služební volna z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvajících déle než jeden měsíc věnovalo celkem 8 029 státních zaměstnanců (12,86 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 7 978 žen (99,4 %) a 51 mužů (0,6 %). V roce 2019 se péči o děti ve formě čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpání neplaceného služební volna z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvajících déle než jeden měsíc věnovalo celkem 7 300 státních



zaměstnanců (11,61 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 7 249 žen (99,3 %) a 51 mužů (0,7 %). V roce 2018 se péči o děti věnovalo 5 742 státních zaměstnanců (8,96 % všech státních zaměstnanců), z toho bylo 5 712 žen (99,5 %) a 30 mužů (0,5 %). V roce 2017 to bylo celkem 3 717 státních zaměstnanců (5,8 % všech státních zaměstnanců) a v roce 2016 celkem 3 027 státních zaměstnanců (4,8 % všech státních zaměstnanců). Ze zjištěných údajů plyne výrazný nárůst počtu státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené a státních zaměstnanců čerpajících neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku. Od roku 2016 do roku 2020 se počet těchto státních zaměstnanců zvýšil více než dvaapůlkrát. Je žádoucí, aby služební úřady vytvářely pro tyto státní zaměstnance podmínky, které jim umožní snazší a rychlejší návrat k výkonu služby a udrží kontakt státních zaměstnanců se služebními úřady a příslušným oborem či obory služby. Nařízení vlády ke sladování a služební předpis ke sladování za tímto účelem stanoví nástroje, o kterých se pojednává v úvodu této kapitoly, které se týkají především vzdělávání, informování o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu či přístupu na místo výkonu služby.

Rovněž bylo zjišťováno, kolik státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené a státních zaměstnanců čerpajících neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trávící déle než jeden měsíc bylo informováno o podstatných změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu. V roce 2020 to bylo 4 615 což je 57,5 % státních zaměstnanců těchto skupin. V předchozím roce 2019 šlo o 3 342 státních zaměstnanců, což bylo 45,78 % těchto státních zaměstnanců. Z těchto údajů nelze primárně usuzovat na neplnění informačních povinností služebních úřadů vůči předmětným skupinám státních zaměstnanců. Služební úřad totiž státního zaměstnance zařazeného mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajícího neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku informuje o podstatných změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu, má-li státní zaměstnanec o poskytování těchto informací zájem. V otázce plnění informační povinnosti služebního úřadu může pochopitelně hrát roli i to, zda vůbec došlo k podstatné změně v působnosti a organizaci služebního úřadu.

## 8. Další nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem služby

V následujících podkapitolách jsou uvedeny jiné (další) nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem služby.

První skupina nástrojů se týká zařízení pro vzdělávání dětí předškolního věku a poskytování péče o ně tak, jak jsou uvedena i v čl. 13 služebního předpisu ke sladování. Konkrétně se jedná o mateřské školy, dětské skupiny a prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí.

V druhé podkapitole jsou uvedeny projekty, jimiž služební úřady samostatně rozvíjejí sladování rodinného a osobního života s výkonem služby.

Dalším možným nástrojem sladování rodinného a osobního života s výkonem služby je neplacené služební volno podle § 105 zákona o státní službě a čl. 11 odst. 1 služebního předpisu ke sladování. Za rok 2020 byl zjišťován pouze údaj o počtu státních zaměstnanců čerpajících neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku a o poměru žen a mužů čerpajících toto neplacené služební volno. S ohledem na specifickou situaci roku 2020 v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19 nebyly další podrobné údaje o čerpání neplaceného služebního volna za tento rok zjišťovány, protože by neposkytly dostatečnou vypovídací hodnotu.

Ze stejného důvodu nebyly za rok 2020 zjišťovány údaje o vzdělávání představených v oblasti řízení zaměstnanců využívajících flexibilní formy výkonu služby a organizování volnočasových akcí pro státní zaměstnance a jejich rodinné příslušníky.

### 8.1 Mateřské školy, dětské skupiny a prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí

K nástrojům pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby prostřednictvím péče o dítě předškolního věku patří mateřské školy, dětské skupiny a prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí. Služební úřady, jako organizační složky státu, mateřské školy a školská zařízení pro účely předškolního vzdělávání buď přímo zřizují, a to podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), nebo poskytování předškolního vzdělávání zajišťují prostřednictvím jiného zřizovatele. Poskytování předškolního vzdělávání mohou zajistit i prostřednictvím třídy mateřské školy jako tzv. detašovaného pracoviště. Rovněž dětské skupiny mohou služební úřady buď přímo zřídit, a to podle zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, nebo mohou poskytování služeb péče o dítě v dětské skupině zajistit prostřednictvím jiného zřizovatele. Zatímco mateřské školy poskytují předškolní vzdělávání dětí, včetně povinného předškolního vzdělávání, dětské skupiny poskytují službu péče o dítě a jejich hlavním cílem je podpora rodičů malých dětí při sladování rodinného a pracovního života.

V roce 2020 zřizoval vlastní mateřskou školu pouze 1 služební úřad, a to Ministerstvo zemědělství. Poskytování předškolního vzdělávání prostřednictvím jiného zřizovatele

zajišťovaly 2 služební úřady, a to Ministerstvo vnitra a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Poskytování předškolního vzdělávání (graf č. 25) tak v roce 2020 umožňovaly 3 služební úřady. V roce 2019 to bylo 5 služebních úřadů, v roce 2018 šlo o 8 služebních úřadů a v roce 2017 to bylo 10 služebních úřadů. Je třeba konstatovat, že počet služebních úřadů poskytujících předškolní vzdělávání dětí státních zaměstnanců stále klesá. Do budoucna by bylo vhodné zaměřit se na to, co je příčinou stále klesajícího počtu služebních úřadů poskytujících předškolní vzdělávání.



*Graf 25: Poskytování předškolního vzdělávání služebním úřadem nebo prostřednictvím jiného subjektu v letech 2017 až 2020*

V roce 2020 žádalo o umístění dítěte v mateřské škole provozované přímo služebním úřadem nebo prostřednictvím jiného subjektu 69 státních zaměstnanců, přičemž 7 žádostem nebylo vyhověno (10,1 % podaných žádostí). V roce 2019 žádalo o umístění dítěte v mateřské škole celkem 81 státních zaměstnanců. Z tohoto počtu žádostí nebylo vyhověno 3 žádostem (3,7 % podaných žádostí).

Poskytování péče o dítě v dětské skupině (graf č. 26) v roce 2020 zajišťovalo 10 služebních úřadů. Konkrétně se jednalo o Český statistický úřad s kapacitou 12 míst, Ministerstvo dopravy, Ministerstvo financí a Ministerstvo životního prostředí každé po 24 místech, Ministerstvo obrany s kapacitou celkem 160 míst v osmi dětských skupinách, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo zahraničních věcí každé s 30 místy, Ministerstvo průmyslu a obchodu s kapacitou 15 míst, Ministerstvo spravedlnosti s 10 místy a Pražská správa sociálního zabezpečení s kapacitou 12 míst v dětské skupině. Celková nabízená kapacita v roce 2020 byla 349 míst v dětských skupinách.

V roce 2019 zajišťovalo poskytování péče o dítě v dětské skupině 8 služebních úřadů. Konkrétně se jednalo o Ministerstvo obrany s kapacitou 160 míst, Ministerstvo práce a sociálních věcí umožňovalo umístit až 30 dětí, stejnou kapacitou disponovalo také

Ministerstvo zahraničních věcí. Ministerstvo financí uvedlo kapacitu 24 míst a rovněž tak i Ministerstvo životního prostředí a Ministerstvo dopravy. Ministerstvo průmyslu a obchodu uvedlo kapacitu 15 míst, Pražská správa sociálního zabezpečení kapacitu 12 míst. Celková nabízená kapacita v roce 2019 byla 319 míst. V roce 2018 zajišťovalo poskytování péče o dítě v dětské skupině 11 služebních úřadů a 8 služebních úřadů v roce 2017.

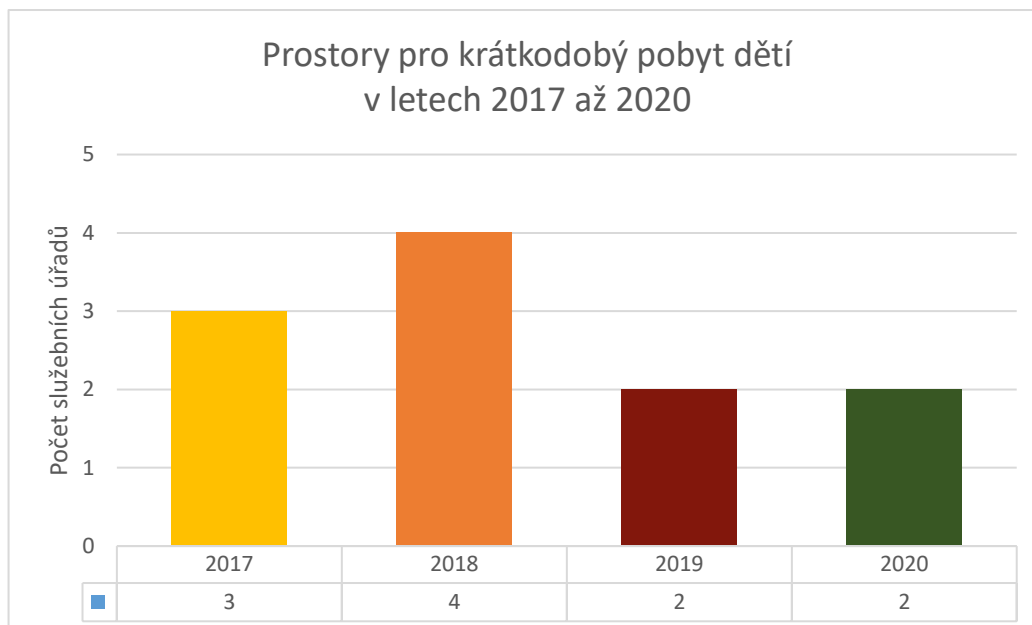
Poskytování péče o dítě v dětské skupině prostřednictvím jiného zřizovatele zajišťovalo v roce 2020 5 služebních úřadů. Konkrétně se jednalo o Českou školní inspekci, Ministerstvo kultury, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo vnitra a Úřad vlády České republiky. Kapacity těchto dětských skupin se pohybovaly mezi 4 až 24 místy.

V roce 2019 zajišťovalo poskytování péče o dítě v dětské skupině prostřednictvím jiného zřizovatele 6 služebních úřadů. Konkrétně se jednalo o Ministerstvo kultury, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo spravedlnosti, Ministerstvo pro místní rozvoj, Úřad vlády České republiky a Okresní správu sociálního zabezpečení Kutná Hora. Kapacity se pohybovaly mezi 5 až 24 místy. V roce 2017 zajišťovaly poskytování péče o dítě v dětské skupině prostřednictvím jiného zřizovatele 2 služební úřady. V roce 2018 nebyl tento údaj zjišťován.



*Graf 26: Poskytování péče o dítě v dětské skupině služebním úřadem  
nebo prostřednictvím jiného subjektu v letech 2017 až 2020*

Prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí (graf č. 27) měly v roce 2020 zřízeny pouze 2 služební úřady. Konkrétně se jednalo o Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí, který má zřízeny prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí již od roku 2016, a Státní fond životního prostředí s kapacitami 10 a 3 místa. V roce 2019 byl počet služebních úřadů zřizujících prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí stejný, tedy 2 služební úřady. Konkrétně se jednalo o Úřad práce České republiky a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. V roce 2018 zřídily prostory vyhrazené pro krátkodobý pobyt dětí 4 služební úřady a 3 služební úřady v roce 2017.



*Graf 27: Prostory pro krátkodobý pobyt dětí v letech 2017 až 2020*

## 8.2 Projekty ke sladění rodinného a osobního života s výkonem služby

Služební úřady byly v rámci dotazníkového šetření pro zjištění stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby v roce 2020, 2019 a předtím v roce 2017 dotázány na realizaci projektů týkajících se oblasti sladění rodinného a osobního života s výkonem služby.

V roce 2020 byly realizovány projekty týkající se oblasti sladění rodinného a osobního života s výkonem služby v 13 služebních úřadech, přičemž více než třetina těchto projektů byla zaměřena na zřízení dětských skupin.

V roce 2019 byly realizovány projekty týkající se oblasti sladění rodinného a osobního života s výkonem služby ve 14 služebních úřadech, v roce 2017 byly tyto projekty realizovány v 8 služebních úřadech.

V roce 2020 byly realizovány tyto projekty:

Služební úřad	Projekt
Česká správa sociálního zabezpečení	Projekt na zřízení dětské skupiny
Český statistický úřad	Operační program Zaměstnanost – projekt s názvem „DS Staťáček“
Ministerstvo dopravy	V Ministerstvu dopravy byl do 30. 6. 2021 realizován projekt OPZ „Implementace vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 a související aktivity“. Cílem projektu je vytvoření celistvé a funkční institucionální

	<p>struktury v rámci Ministerstva dopravy pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů, prostřednictvím níž bude zajištěno systematické uplatňování rovnosti žen a mužů a implementace genderového mainstreamingu v rezortu (včetně sladění pracovního a soukromého života, přístupu k zaměstnání, kariérního postupu a podpory stejné odměny za stejnou práci). V rámci genderového auditu a analýzy systému institucionálního zabezpečení jsou analyzovány také podmínky pro sladění pracovního a soukromého života včetně kombinace práce a rodiny zaměstnankyň a zaměstnanců v pracovním a služebním poměru.</p>
Ministerstvo financí	Projekt 1: DS MF Korunka I. Projekt 2: DS MF Korunka II.
Ministerstvo obrany	Zahájení provozování dětské skupiny v posádce Praha III od 1. 9. 2020 - pro osoby v pracovním i služebním poměru.
Ministerstvo práce a sociálních věcí	<p>Zajištění provozu Dětské skupiny MPSV 1 - Myšky</p> <p>Zajištění provozu Dětské skupiny MPSV 2 - Kočičky</p> <p>Zajištění provozu Dětské skupiny MPSV 3 - Veverky</p> <p>Podpora implementace dětských skupin</p> <p>Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů</p>
Ministerstvo pro místní rozvoj	Projekt Gender v rámci výzvy Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020, zaměřený na genderový audit a na sladování pracovního a rodinného/osobního života.

Ministerstvo průmyslu a obchodu	Projekt Zajištění rovných příležitostí žen a mužů na MPO z OP Zaměstnanost.
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	Genderová rovnost na MŠMT - projekt, který naplňuje vládní strategii pro rovnost žen a mužů v podmínkách MŠMT
Úřad práce ČR	Podpora rovných příležitostí na pracovištích ÚP ČR v Jihočeském kraji.  Rycon + ÚP ČR v Královéhradeckém kraji (vzdělávací programy a kurzy) - příležitost pro maminky - kompetence k budování vlastní kariéry.

### 8.3 Neplacené služební volno

Jako jeden z nástrojů sladění rodinného a osobního života s výkonem služby může být státnímu zaměstnanci poskytnuto neplacené služební volno podle § 105 zákona o státní službě (též čl. 11 odst. 1 služebního předpisu ke sladování). Neplacené služební volno povoluje služební orgán na základě žádosti státního zaměstnance. Jeho rozhodovací pravomoc při povolování neplaceného služebního volna není omezena. Na povolení neplaceného služebního volna není právní nárok. Ve vztahu k některým skupinám státních zaměstnanců je však rozhodovací pravomoc služebního orgánu zúžena, přičemž služební orgán neplacené služební volno nepovolí pouze v případě, že tomu brání řádné plnění úkolů služebního úřadu, jiné skutečnosti nezohlední. Služební orgán povolí, nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, neplacené služební volno státnímu zaměstnanci za účelem péče o dítě až do 4 let jeho věku nebo nemůže-li státní zaměstnanec konat službu pro jiné důležité osobní překážky.

Za rok 2020 byl zjišťován pouze údaj o počtu státních zaměstnanců čerpajících neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku a o poměru žen a mužů čerpajících toto neplacené služební volno. S ohledem na specifickou situaci roku 2020 v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19 nebyly další podrobné údaje o čerpání neplaceného služebního volna za tento rok zjišťovány, protože by neposkytly dostatečnou vypovídací hodnotu.

### 8.4 Zvýhodnění v oblasti sportovních aktivit

Nad rámec dalších nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby bylo zjišťováno, kolik služebních úřadů poskytuje pro státní zaměstnance zvýhodnění v oblasti sportovních aktivit.

Zvýhodnění v oblasti sportovních aktivit pro státní zaměstnance nabízelo v roce 2020 celkem 146 služebních úřadů (62,7 % služebních úřadů). Nejčastějšími benefity byly Cafeterie Gallery Beta (73×), Multisport (53×), Fokus pass (15×) a Unišek (13×). Řada úřadů rovněž zmínila možnost využití příspěvků z FKSP. Některé služební úřady, např. Ministerstvo dopravy,

Ministerstvo spravedlnosti nebo Správa základních registrů pak uvedly, že státní zaměstnanci mají možnost využít sportoviště služebních úřadů (tělocvična, posilovna, bazén, sauna). Další služební úřady pak např. pořizují pro státní zaměstnance tzv. plavanky.

V roce 2019 nabízelo zvýhodnění v oblasti sportovních aktivit celkem 132 služebních úřadů (57,1 % služebních úřadů) a v roce 2018 to bylo 176 služebních úřadů (75,9 % služebních úřadů). Nejčastějšími benefity byly Multisport (53×), Cafeterie Gallery Beta (42×), Flexi Pass (18×) a Unišky. Některé úřady zmínily také příspěvky FKSP.



## ZÁVĚR

Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady za rok 2020, stejně jako v předchozích letech, zjišťuje a vyhodnocuje stav vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady. Ačkoli se dotazníkové šetření a samotná výroční zpráva za rok 2020 v některých aspektech musely přizpůsobit mimořádným okolnostem, bylo možné ve většině zjištěných údajů provést srovnání s údaji získanými v minulých letech.

Výchozími údaji pro výroční zprávu jsou počet státních zaměstnanců a poměr zastoupení žen a mužů. V roce 2020 se počet státních zaměstnanců oproti roku 2019 mírně snížil, přičemž poměrné zastoupení žen a mužů zůstalo, a i z dlouhodobého pohledu zůstává stejné. Ženy představují tři čtvrtiny všech státních zaměstnanců a také více než polovinu představených. Průměrně však pouze každá osmá státní zaměstnankyně je představená, zatímco u mužů je to každý čtvrtý státní zaměstnanec.

Pozitivně je možné zhodnotit údaj, že téměř 100 % služebních úřadů uplatňuje některý z alternativních způsobů rozvržení služební doby, zejména jde o pružné rozvržení služební doby a povolení kratší služební doby. Pokud jde o pružné rozvržení služební doby, od roku 2018 je patrná rostoucí tendence v počtu služebních úřadů umožňujících pružné rozvržení služební doby, a i v roce 2020 byl zaznamenán nárůst počtu služebních úřadů využívajících tento nástroj sladění rodinného a osobního života s výkonem služby. Také v případě dalšího z alternativních způsobů rozvržení služební doby – kratší služební doby - lze pozorovat velmi mírně vzrůstající trend ve využití služebními úřady. Nejčastějším důvodem pro povolení kratší služební doby dlouhodobě zůstává péče o dítě a jako druhý nejčastější důvod zdravotní stav státního zaměstnance.

Rostoucí trend lze pozorovat i ve využívání doplňkového služebního místa služebními úřady. Institut doplňkového služebního místa umožňuje, v návaznosti na institut kratší služební doby, výkon služby na „zkrácený úvazek“, jenž je zejména mezi státními zaměstnankyněmi pečujícími o (malé) děti velmi žádaný. Počet služebních úřadů, v nichž jsou zřizována doplňková služební místa, každoročně stoupá: z 22 služebních úřadů v roce 2017 na 48 služebních úřadů v roce 2020. V souvislosti s tím z povahy věci stoupá i počet samotných doplňkových služebních míst.

Mimořádné okolnosti, které v roce 2020 panovaly v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19, měly vliv na využití některých institutů sladění osobního a rodinného života s výkonem služby. Nejvyšší nárůst byl zaznamenán v případě výkonu služby z jiného místa. Z nepříliš rozšířeného nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem služby (v roce 2019 jej využívalo 2,51 % státních zaměstnanců) se stal plošně využívaný institut. Je však třeba poznamenat, že účelem jeho využití v roce 2020 byla především ochrana zdraví státních zaměstnanců a zachování chodu služebních úřadů. Většina, konkrétně 63 % služebních úřadů, využívala v souvislosti s pandemií více institut výkonu služby z jiného místa. Přesto, že se s nárůstem využívání výkonu služby z jiného místa objevily některé problémy, zejména technického charakteru, služební úřady zaznamenaly u státních zaměstnanců většinou pozitivní ohlasy. V případě představených nebyly odezvy tak výrazně kladné, přesto převážily služební úřady s pozitivními ohlasy představených nad těmi s negativními ohlasy.

V souvislosti s nárůstem využívání institutu výkonu služby z jiného místa vydal náměstek ministra vnitra pro státní službu nový služební předpis č. 2/2021, o bližších pravidlech pro výkon státní služby z jiného místa. Problematika, jež byla dosud upravena pouze jako jeden z nástrojů pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby služebním předpisem náměstka pro státní službu č. 3/2019, tak byla nově vyčleněna do samostatného služebního předpisu. Za zmínku stojí i usnesení Evropského parlamentu k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady k tzv. právu odpojit se, kterým Evropský parlament reagoval na masivní nárůst využití homeworkingu nebo teleworkingu a vyzval Komisi, aby předložila legislativní rámec s cílem stanovit minimální požadavky pro práci na dálku v celé Unii.

Pokud jde o péči o děti ve formě čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené nebo neplaceného služebního volna státními zaměstnanci, od roku 2017 lze pozorovat výrazný nárůst počtu státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené a státních zaměstnanců čerpajících neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku. V roce 2020 bylo těchto státních zaměstnanců celkem 8 029, přičemž od roku 2016 se počet těchto státních zaměstnanců zvýšil více než dvaapůlkrát. Je žádoucí, aby služební úřady vytvářely pro tyto státní zaměstnance podmínky, které jim umožní snazší a rychlejší návrat k výkonu služby a udrží kontakt státních zaměstnanců se služebními úřady a příslušným oborem či obory služby. Nařízení vlády ke sladování a služební předpis ke sladování za tímto účelem stanoví nástroje, které se týkají především vzdělávání, informování o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu či přístupu na místo výkonu služby.

Z hlediska čerpání rodičovské dovolené státními zaměstnanci stále platí, že ženy výrazně převažují, ačkoli od roku 2016 se počet mužů čerpajících rodičovskou dovolenou zvýšil více než čtyřikrát. Pokud jde o péči o děti ve věku od 3 do 4 let, neplacené volno za tímto účelem využily v roce 2020 pouze ženy.

Pokud jde o informovanost státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené a státních zaměstnanců čerpajících neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku trvající déle než jeden měsíc o podstatných změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu, byl zaznamenán nárůst v podílu informovaných zaměstnanců těchto skupin oproti předchozímu roku (v roce 2020 byla informována o podstatných změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu více než polovina zaměstnanců uvedených skupin).

Z dalších nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby je možné zmínit i poskytování předškolního vzdělávání služebními úřady. V roce 2020 poskytovaly předškolní vzdělávání pouze 3 služební úřady. Jde o výrazný pokles oproti předchozím letům, kdy v roce 2019 se jednalo o 5 služebních úřadů, v roce 2018 o 8 a v roce 2017 dokonce o 10 služebních úřadů. Naopak, pokud jde o dětské skupiny, jejich počet se každým rokem zvyšuje. Celkové kapacity v dětských skupinách zřízených služebním úřadem nebo zajišťovaných služebním úřadem prostřednictvím jiného zřizovatele se pohybují do 30 míst, v případě Ministerstva obrany je služba péče o dítě poskytována v osmi dětských skupinách s celkovou kapacitou 160 míst. Na zřízení a zajišťování provozu dětských skupin jsou zaměřeny rovněž některé projekty realizované ve služebních úřadech.

Uplatňování nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby umožňuje státním zaměstnancům lépe skloubit svůj rodinný a osobní život s životem pracovním, či dokonce umožnit výkon služby státním zaměstnancům, kteří by jinak s ohledem na svou situaci službu konat vůbec nemohli. Snaha o vyváženost pracovního a osobního života přispívá k větší spokojenosti a pohodě státních zaměstnanců, která se nepochybně promítá i do jejich výkonu služby.

## Seznam grafů

Graf 1: Celkový počet státních zaměstnanců roce 2020 .....	5
Graf 2: Počty státních zaměstnanců v roce 2020 – představení/ostatní .....	6
Graf 3: Počty státních zaměstnanců v roce 2020 – ženy/muži.....	6
Graf 4: Vývoj celkového počtu státních zaměstnanců v letech 2017 až 2020 .....	6
Graf 5: Vývoj počtu zaměstnanců v pracovním poměru na služebních místech podle § 178 a § 178a v letech 2017 až 2020.....	8
Graf 6: Vývoj počtu zaměstnanců v pracovním poměru v letech 2017 až 2020 .....	9
Graf 7: Počet služebních úřadů uplatňujících alternativní způsoby rozvržení služební doby v roce 2020.....	18
Graf 8: Uplatnění alternativních způsobů rozvržení služební doby v letech 2017 až 2020 .....	19
Graf 9: Alternativní způsoby rozvržení služební doby v roce 2020 .....	19
Graf 10: Pružné rozvržení služební doby v letech 2017 až 2020 .....	21
Graf 11: Kratší služební doba ve služebních úřadech v letech 2017 až 2020.....	22
Graf 12: Kratší služební doba v roce 2020.....	22
Graf 13: Kratší služební doba v letech 2017 až 2020.....	23
Graf 14: Nejčastěji zohledněné důvody pro povolení kratší služební doby v roce 2020 .....	24
Graf 15: Nejčastěji zohledněné důvody pro povolení kratší služební doby v letech 2017 až 2020 .....	24
Graf 16: Doplnkové služební místo v roce 2020.....	26
Graf 17: Využívání doplnkového místa v letech 2017 až 2020 - služební úřady .....	27
Graf 18: Využívání doplnkového místa v letech 2017 až 2020 – zaměstnanci.....	28
Graf 19: Ohlasy státních zaměstnanců na využívání výkonu služby z jiného místa v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19 .....	33
Graf 20: Ohlasy představených na výkon služby z jiného místa v období COVID-19 z hlediska plnění služebních úkolů podřízenými státními zaměstnanci.....	34
Graf 21: Státní zaměstnanci čerpající MD nebo RD nebo volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku v roce 2020 .....	37
Graf 22: Čerpání mateřské a rodičovské dovolené v letech 2016 až 2020 .....	38
Graf 23: Čerpání neplaceného služební volna z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku v letech 2016 až 2020.....	39
Graf 24: Celkové počty státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu MD nebo RD nebo čerpajících služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku v letech 2016 až 2020.....	40
Graf 25: Poskytování předškolního vzdělávání služebním úřadem nebo prostřednictvím jiného subjektu v letech 2017 až 2020 .....	43
Graf 26: Poskytování péče o dítě v dětské skupině služebním úřadem nebo prostřednictvím jiného subjektu v letech 2017 až 2020 .....	44
Graf 27: Prostory pro krátkodobý pobyt dětí v letech 2017 až 2020.....	45

