

Státní služba

Květen 2017

Senátem Parlamentu České republiky byl přijat původně senátní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, a to ve znění pozměňovacích návrhů schválených Poslaneckou sněmovnou. Zákon byl následně dne 2. května 2017 podepsán prezidentem republiky. Nabytí jeho účinnosti je předpokládáno k 1. červnu 2017, tedy k patnáctému dni po vyhlášení ve Sbírce zákonů.

Informace k novele zákona o státní službě

Novela zákona o státní službě prodlužuje pracovní poměr všech zaměstnanců ve služebních úřadech, kteří v období převádění zaměstnanců z pracovního do služebního poměru v roce 2015 nebyli přijati do služebního poměru proto, že nesplňovali předpoklad vzdělání nebo z tohoto důvodu o přijetí do služebního poměru ani nepožádali. Týká se tedy všech zaměstnanců, kteří nebyli nebo nemohli být přijati do služebního poměru proto, že jim nemohla být udělena takzvaná výjimka z předpokladu vzdělání, a to buď proto, že se v pracovním poměru v té době ještě dlouhodobě neosvědčili, nebo proto, že nesplňovali předpoklad středního vzdělání s maturitní zkouškou (*po případě předpoklad středního vzdělání s výučním listem pro místa v 5. plato-*

vé třídě). Pracovní poměr těchto zaměstnanců nezanikne uplynutím 30. 6. 2017, ale ze zákona se prodlouží a zanikne až uplynutím 31. 12. 2021. Prodloužení pracovního poměru má sloužit k doplnění chybějícího vzdělání a po jeho doplnění umožnit přijetí uvedené skupiny zaměstnanců do služebního poměru na základě jejich žádosti podané nejpozději do 31. srpna 2021. Výjimku z povinnosti doplnit si chybějící vzdělání novela zákona předpokládá pro ty z výše uvedených zaměstnanců, kteří předpoklad vzdělání sice nesplňují, ale dosáhnou věku nejméně 50 let a alespoň dvacetileté praxe ve výkonu správních činností nebo činností obdobných. I těm prodlužuje pracovní poměr automaticky do 31. 12. 2021, avšak zároveň umožňuje i jejich přijetí do služebního po-

měru, pokud o ně požádají písemně do 31. srpna 2017.

Další body novely zákona o státní službě obsahují především zjednodušení úpravy výběrových řízení a zefektivnění jejich organizace. Dále odstraňují pravidlo, na základě něhož dochází k zařazení nově přijatého státního zaměstnance, který doposud nevykonával úřednickou zkoušku, do nejnižšího platového stupně, prodlužují služební a pracovní poměr u lékařů orgánu sociálního zabezpečení, zařazují novou úpravu postavení národních expertů a přinášejí množství legislativně technických změn, které reagují na problémy s dosavadní aplikací zákona. ■

Podrobnějšímu komentáři k obsahu novely zákona o státní službě bude věnováno příští číslo newsletteru sekce pro státní službu.

Změny služebního poměru: Zařazení mimo výkon služby

Na závěr seriálu článků o změnách služebního poměru si pozornost zaslouží skupina institutů, pro kterou je společné to, že státní zaměstnanec z určitého zákonem stanoveného důvodu nevykonává, respektive nemůže vykonávat, službu, a proto je rozhodnutím služebního orgánu zařazen mimo výkon služby.

Zákon o státní službě rozlišuje zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů, z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené, pro výkon funkce v odborové organizaci a pro pozastavení služby. Po zařazení mimo výkon služby státní zaměstnanec sice nevykonává službu na konkrétním služebním místě, ale služební poměr

zařazením státního zaměstnance mimo výkon služby nekončí. O zařazení mimo výkon služby vydává služební orgán rozhodnutí v řízení ve věcech služby a státní zaměstnanec má právo podat proti rozhodnutí o zařazení mimo výkon služby odvolání, o kterém rozhodne nadřízený služební orgán.

Zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů

Zřejmě nejzásadnějším a nejzajímavějším ze zařazení mimo výkon služby je to z organizačních důvodů podle § 62 zákona o státní službě. Zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů má bezprostřední návaznost na institut převedení na jiné služební místo. Jedním z důvodů pro zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů je totiž nemožnost převedení státního zaměstnance podle § 61 odst. 1 písm. b) až g) nebo § 61 odst. 2 písm. a) zákona o státní službě, neboť pro něj není volné žádné vhodné služební místo. Druhým důvodem pro

zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů je pak nemožnost zařazení státního zaměstnance na volné služební místo z důvodů uvedených v § 70 odst. 3 zákona o státní službě, tedy v případech, kdy státní zaměstnanec nemůže být podle § 70 odst. 1 zařazen zpět na své původní služební místo (například po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené, po skončení přeložení nebo zproštění výkonu služby), neboť jeho původní služební místo bylo zrušeno z důvodu změny systemizace nebo odpadne-li jiný důvod změny služebního poměru, pro který státní zaměstnanec nemohl vykonávat službu.

„I v případě zařazování státního zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů je zásadní vhodnost konkrétního služebního místa.“

Pokud jde o plat státního zaměstnance v době zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů, tak ten ode dne zařazení mimo výkon služby činí osmdesát procent jeho měsíčního platu před zařazením mimo výkon služby.

Jak je již uvedeno výše, o zařazení mimo výkon služby se vydává správní rozhodnutí, které může být vydáno jako první úkon v řízení. Zejména u zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů je zásadní řádné odůvodnění rozhodnutí založené na získaných podkladech, neboť v řízení musí být bez důvodných pochybností prokázáno, že pro zaměstnance opravdu nebylo volné žádné vhodné služební místo, na které by mohl být převeden podle § 61 nebo zařazen podle § 70 odst. 3 zákona o státní službě. Služební orgán se tedy musí konkrétně zabývat tím, zda a jaká služební místa přicházela v úvahu pro převedení nebo zařazení státního zaměstnance, a musí v rozhodnutí řádně odůvodnit, proč se přiklonil k závěru, že tato v úvahu přicházející služební místa nejsou pro státního zaměstnance vhodná. I v případě zařazování státního zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů je tedy zásadním pojmem vhodnost konkrétního služebního místa pro určité-

ho státního zaměstnance, kterou musí služební orgán posoudit individuálně na základě různých v úvahu přicházejících kritérií, přičemž úvahy týkající se posouzení vhodnosti, respektive nevhodnosti služebního místa na základě k tomu opatřených podkladů spolu se závěry z toho vyplývajících budou součástí odůvodnění rozhodnutí o zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů. Pokud jde o kritéria vhodnosti služebního místa, o těch jsme se zmínili již v článku týkajícím se převedení na jiné služební místo, proto je nyní již nebudeme podrobně rozebírat, nicméně podrobně se o nich zmiňuje též Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2016, kterým se stanoví podrobnosti ke změně služebního poměru. Metodický pokyn je zveřejněn na internetových stránkách Ministerstva vnitra, sekce pro státní službu www.statnisluzba.cz, záložka Dokumenty a stanoviska, dále záložka Metodické pokyny.

Zařadit státního zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů lze maximálně na dobu šesti měsíců. Pokud dojde po zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů k opětovnému zařazení k výkonu služby a následně opět k zařazení mimo výkon služby, doba šesti měsíců běžící při předchozím zařazení mimo výkon služby se přerušila a při novém zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů začíná doba šesti měsíců běžet opětovně od počátku – jednotlivé doby zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů se tedy nesčítají.

Pokud odpadne důvod spočívající v nemožnosti převedení státního zaměstnance podle § 61 odst. 1 písm. b) až g) nebo § 61 odst. 2 písm. a) zákona o státní službě, tedy objeví se volné služební místo, které je vhodné pro konkrétního státního zaměstnance, rozhodne služební orgán ve služebním úřadu, v němž je volné služební místo, o převedení státního zaměstnance podle § 61 zákona o státní službě. Pokud odpadne důvod spočívající v nemožnosti zařazení státního zaměstnance na volné služební místo z důvodů uvedených v § 70 odst. 3 zákona o státní službě, tedy objeví se volné služební místo, které je vhodné pro konkré-

tního státního zaměstnance z hlediska zařazení podle § 70 odst. 3 zákona o státní službě, rozhodne služební orgán ve služebním úřadu, v němž je volné služební místo, o zařazení státního zaměstnance na jiné volné služební místo podle § 70 odst. 3 zákona o státní službě.

Marné uplynutí doby šesti měsíců, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, tedy pokud se státního zaměstnance v této době nepodaří zařadit zpět do výkonu služby, je podle § 72 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě důvodem pro skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu. Pokud z uvedeného důvodu bude skončen služební poměr na dobu neurčitou, má státní zaměstnanec nárok na odbytné, jehož výše se odvozuje od doby trvání služebního poměru.

K institutu zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů lze poznamenat, že byt' jde o stručné ustanovení zákona o státní službě, vyvolává jeho aplikace v praxi řadu otázek a problémů. Proto není bez zajímavosti, že se tímto institutem opakovaně zabýval poradní sbor náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě. Není cílem tohoto článku, a ani to není možné, postihnout všechny problémové aspekty zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů, nicméně pozornost čtenáře lze obrátit na závěry poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě č. 6 a 8, které se daného institutu dotýkají. Závěry jsou zveřejněny na internetových stránkách Ministerstva vnitra, sekce pro státní službu www.statnisluzba.cz, záložka Dokumenty a stanoviska, dále záložka Poradní sbor náměstka MV pro státní službu.

Zařazení mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené

Dalším důvodem pro zařazení mimo výkon služby, a to podle § 63 zákona o státní službě, je čerpání mateřské dovolené státní zaměstnankyní nebo čerpání rodičovské dovolené státní zaměstnankyní nebo státním zaměstnancem.

Toto zařazení mimo výkon služby je v zásadě bezproblémovým institutem. Služební orgán rozhodne o zařazení státní zaměstnankyně mimo výkon služby z důvodu mateřské dovolené na základě lékařského potvrzení. Rodičovská dovolená se poskytuje na základě žádosti státní zaměstnankyně nebo státního zaměstnance, služební orgán tedy pouze rozhodne o zařazení mimo výkon služby z důvodu rodičovské dovolené na základě žádosti státní zaměstnankyně nebo státního zaměstnance o poskytnutí rodičovské dovolené. Mateřská dovolená státní zaměstnankyně a rodičovská dovolená státní zaměstnankyně nebo státního zaměstnance se podle § 121 odst. 1 zákona o státní službě řídí § 195 až § 198 zákoníku práce. Není tedy odlišnost mezi čerpáním mateřské a rodičovské dovolené u státních zaměstnanců ve služebním poměru podle zákona o státní službě a u jiných zaměstnanců. Pouze v případě čerpání mateřské a rodičovské dovolené musí služební orgán navíc rozhodnout o zařazení státní zaměstnankyně nebo státního zaměstnance mimo výkon služby.

Po dobu zařazení státní zaměstnankyně nebo státního zaměstnance mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené jim nepřísluší plat, náleží jim peněžitá pomoc v mateřství, respektive rodičovský příspěvek. Rodičovský příspěvek lze čerpat až do 4 let věku dítěte, tedy o jeden rok déle než lze ve vztahu k tomuž dítěti čerpat rodičovskou dovolenou podle § 196 a § 197 zákoníku práce. Tato situace je často státními zaměstnanci ve vztahu ke služebnímu úřadu řešena žádostí o povolení čerpání neplaceného služebního volna po dobu dalšího roku. Neplacené služební volno povoluje služební orgán podle § 105 zákona o státní službě (*mimo řízení ve věcech služby*) a záleží na služebním orgánu, zda takové neplacené služební volno poskytne. Ačkoli státní zaměstnanec nemá na poskytnutí takového volna zákonný nárok, je třeba zohlednit případy, které uvádí rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky č. j. 21 Cdo 4411/2007, tedy 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, vy-

„Po dobu zařazení mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené jim náleží peněžitá pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek.“

rozuměl o tom řádně služební orgán a prokázal tuto skutečnost doložením rozhodnutí o nepřijetí dítěte do předškolního zařízení. V takovém případě, podle předmětného rozhodnutí Nejvyššího soudu, má zaměstnanec na poskytnutí pracovního (*služebního*) volna nárok.

Po odpadnutí důvodu zařazení mimo výkon služby se státní zaměstnanec nebo státní zaměstnankyně rozhodnutím služebního orgánu podle § 70 odst. 1 zákona o státní službě zařadí zpět na své původní služební místo. Ochrana státního zaměstnance je tedy v tomto ohledu vyšší než u ostatních zaměstnanců v pracovním poměru, neboť státní zaměstnankyně má nárok být zařazena na své původní služební místo nejen po návratu z mateřské dovolené, ale i po návratu z rodičovské dovolené. Výjimkou je případ, kdy bylo původní služební místo státního zaměstnance nebo státní zaměstnankyně v mezidobí zrušeno z důvodu změny systemizace. Pak se zařadí podle § 70 odst. 3 zákona o státní službě na jiné volné služební místo, přičemž se přednostně zařazují státní zaměstnanci z příslušného oboru služby. K výkonu služby na služební místo zařazené v nižší platové třídě však lze státního zaměstnance nebo státní zaměstnankyni zařadit jen s jejich souhlasem. Nemohou-li být státní zaměstnanec nebo státní zaměstnankyně zařazeni na volné služební místo ani podle § 70 odst. 3 zákona o státní službě, zařadí se mimo výkon služby z organizačních důvodů.

Zařazení mimo výkon služby pro výkon funkce v odborové organizaci

Méně častým zařazením mimo výkon služby je zařazení mimo výkon služby pro výkon funkce v odborové organizaci. Toto zařazení mimo výkon služby se týká zaměstnanců, kteří byli zvoleni do funkce v orgánu odborové

Pozvánka na seminář

Sekce pro státní službu připravila seminář, jehož cílem je seznámit účastníky s obsahem novely zákona o státní službě.

Novela zákona o státní službě prodlužuje pracovní poměr všech zaměstnanců ve služebním úřadech, kteří v období převádění zaměstnanců z pracovního do služebního poměru v roce 2015 nebyli přijati do služebního poměru proto, že nesplňovali předpoklad vzdělání nebo z tohoto důvodu o přijetí do služebního poměru ani nepožádali. Další body novely obsahují především zjednodušení úpravy výběrových řízení a zefektivnění jejich organizace. Dále odstraňují pravidlo, na jehož základě dochází k zařazení nově přijatého státního zaměstnance, který doposud nevykonával úřednickou zkoušku, do nejnižšího platového stupně, prodlužují služební a pracovní poměr u lékařů orgánu sociálního zabezpečení, zařazují novou úpravu postavení národních expertů a přinášejí množství legislativně technických změn, které reagují na problémy s dosavadní aplikací zákona.

Seminář se uskuteční ve dnech **30. 5. 2017, 9. 6. 2017, 16. 6. 2017, 20. 6. 2017** vždy od 9 do 13 hodin v budově Ministerstva vnitra, Nad Štolou 3, Praha 7 v zasedací místnosti č. 088. Určen je pro státní zaměstnance podle zákona o státní službě. Přednášejícími budou **Mgr. Iva Hřebíková**, personální ředitelka sekce pro státní službu, ředitelka odboru systemizace, organizace a koordinace státní služby v sekci pro státní službu MV, **Mgr. Karel Moravec**, vedoucí oddělení řízení ve věcech státní služby v sekci pro státní službu MV a **Mgr. Zuzana Brücknerová**, vedoucí oddělení koordinace státní služby v sekci pro státní službu MV.

Na seminář, který se bude konat v rámci projektu Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy, CZ.03.4.74/0.0/0.0/15_019/0006173, je možné se přihlásit na e-mail statnisluzba@mvcr.cz. ■

organizace, jejíž výkon vyžaduje jejich uvolnění v rozsahu stanovené služební doby. Tito zaměstnanci se pak po dobu výkonu této funkce zařadí mimo výkon služby podle § 64 zákona o státní službě. V tomto případě se jedná o dlouhodobé poskytnutí volna, kdy je státní zaměstnanec po dobu výkonu funkce zařazen mimo výkon služby (*nejde tedy o krátkodobé uvolnění státních zaměstnanců podle § 104 zákona o státní službě ve spojení s příslušnými ustanoveními zákoníku práce a § 141 odst. 3 zákona o státní službě*). Po dobu zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby pro výkon funkce v odborové organizaci mu nepřísluší plat.

Režim návratu státního zaměstnance k výkonu služby je obdobný jako v případě zařazení mimo výkon služby z důvodu mateřské a rodičovské dovolené. Po odpadnutí důvodu zařazení mimo výkon služby se státní zaměstnanec rozhodnutím služebního orgánu podle § 70 odst. 1 zákona o státní službě zařadí zpět na své původní služební místo. I zde platí výjimka z pravidla návratu na původní služební místo pro případy, kdy bylo původní služební místo státního zaměstnance v mezidobí zrušeno z důvodu změny systemizace, pak se zařadí podle § 70 odst. 3 zákona o státní službě na jiné volné služební místo, přičemž se přednostně zařazují státní zaměstnanci z příslušného oboru služby. K výkonu služby na služební místo zařazené v nižší platové třídě však lze státního zaměstnance zařadit jen s jeho souhlasem. Nemůže-li být státní zaměstnanec zařazen na volné služební místo ani podle § 70 odst. 3 zákona o státní službě, zařadí se mimo výkon služby z organizačních důvodů.

Zařazení mimo výkon služby pro pozastavení služby

Posledním důvodem zařazení mimo výkon služby, a to podle § 65 zákona o státní službě, je takzvané pozastavení služby. Jakmile u státního zaměstnance v době po přijetí do služebního poměru nastanou překážky podle § 33 odst. 1 zákona o státní službě, to znamená, že se státní zaměstnanec po přijetí do služebního poměru stane osobou v tomto ustanovení

„Pokud jde o návrat státního zaměstnance k výkonu služby po odpadnutí překážky, která byla důvodem pro pozastavení služby, je právní úprava poněkud komplikovanější.“

uvedenou, respektive začne vykonávat tam uvedenou funkci, způsobují tyto překážky podle § 33 odst. 4 písm. a) zákona o státní službě pozastavení výkonu služby a nastává důvod pro zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby. Překážky uvedené v § 33 odst. 2 zákona o státní službě mají naproti tomu podle § 33 odst. 4 písm. b) zákona o státní službě za následek skončení služebního poměru ze zákona podle § 74 odst. 2 zákona o státní službě; v těchto případech se tedy institut zařazení mimo výkon služby nepoužije. Státní zaměstnanec je povinen vznik překážky výkonu státní služby služebnímu orgánu bez zbytečného odkladu písemně oznámit. Po dobu zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby pro pozastavení služby státnímu zaměstnanci nepřísluší plat.

Pokud jde o návrat státního zaměstnance k výkonu služby po odpadnutí překážky, která byla důvodem pro pozastavení služby, a tedy důvodem pro zařazení mimo výkon služby, je právní úprava poněkud komplikovanější, neboť pro různé typy překážek platí různá úprava. Jde-li o státního zaměstnance, který byl zařazen mimo výkon služby pro pozastavení služby z důvodu výkonu vojenského cvičení nebo mimořádné služby, funkce poslance nebo senátora, poslance Evropského parlamentu, člena vlády nebo náměstka člena vlády, nebo uvolněného člena zastupitelstva územního samosprávného celku, zařadí se po odpadnutí důvodu zařazení mimo výkon služby rozhodnutím služebního orgánu podle § 70 odst. 1 zákona o státní službě zpět na své původní služební místo (*tedy v těchto případech je vyšší standard ochrany, stejně jako v případě návratu po skončení výkonu funkce v odborové organizaci a skončení ma-*

teřské a rodičovské dovolené). I v těchto případech platí výjimka z obecného pravidla, že pokud bylo původní služební místo tohoto státního zaměstnance v mezidobí zrušeno z důvodu změny systemizace, zařadí se podle § 70 odst. 3 zákona o státní službě na jiné volné služební místo, přičemž k výkonu služby na služebním místě zařazeném v nižší platové třídě lze státního zaměstnance zařadit jen s jeho souhlasem.

Naproti tomu, jde-li o státního zaměstnance, který byl zařazen mimo výkon služby pro pozastavení služby z jiných důvodů než těch, které jsou uvedeny výše, zařadí se po odpadnutí překážky, která byla důvodem pro pozastavení služby, a tedy důvodem pro zařazení mimo výkon služby, rozhodnutím služebního orgánu podle § 70 odst. 3 zákona o státní službě na jiné volné služební místo, přičemž se přednostně zařazují státní zaměstnanci z příslušného oboru služby. K výkonu služby na služební místo zařazené v nižší platové třídě však lze státního zaměstnance zařadit jen s jeho souhlasem. U této skupiny státních zaměstnanců tedy zákon o státní službě nezaručuje jejich opětovné zařazení na jejich původní služební místo před zařazením mimo výkon služby.

Obecně pro obě skupiny platí, že pokud nemůže být státní zaměstnanec zařazen na volné služební místo, zařadí se mimo výkon služby z organizačních důvodů.

Závěrem lze tedy k zařazení mimo výkon služby podotknout, že tento institut je podstatnou a v praxi využívanou součástí změn služebního poměru, a byť se při prvním seznámení s příslušnými ustanoveními zákona o státní službě může zdát, že půjde o bezproblémové instituty, ukazuje se, že tomu tak není, neboť každodenní praxe přináší nové a nové otázky s těmito změnami služebního poměru spojené, na které je třeba hledat odpovědi. Nalezení odpovědí však mnohdy není snadným úkolem. ■

Zpracoval **Mgr. Karel Moravec**, vedoucí oddělení řízení ve věcech státní služby, odbor systemizace, organizace a koordinace státní služby Ministerstva vnitra.