

ODŮVODNĚNÍ

ke služebnímu předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu

ze dne XX. XX. 2019,

k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby

OBECNÁ ČÁST

1. Zhodnocení platného právního stavu

Základní právní úprava sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby je obsažena v zákoně č. 234/2014 Sb., o státní službě v platném znění (dále jen „zákon o státní službě“), a to konkrétně v § 116 až § 121 tohoto zákona. Zákon o státní službě ukládá služebním úřadům vytvářet podmínky pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby prostřednictvím konkrétních nástrojů, jež zákon vyjmenovává. Mezi tato opatření patří zejména stanovení začátku a konce služební doby včetně pružného rozvržení služební doby, možnost povolení kratší služební doby, možnost sjednání výkonu státní služby z jiného místa či zřizování školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání nebo zajištění služby péče o dítě v dětské skupině.

Zákon o státní službě pak u výše uvedených nástrojů odkazuje na příslušná ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Zákoník práce jako základní pracovněprávní předpis upravuje rovněž nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem práce, ovšem v podmínkách zaměstnanců, jejichž právní poměry se řídí právě zákoníkem práce.

Problematika sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby je dále blíže upravena v nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytváření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby.

V rámci své koordinační a řídicí funkce se problematikou sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby státních zaměstnanců zabývá rovněž sekce pro státní službu, a to zejména prostřednictvím sběru dat a jejich vyhodnocování. Náměstek ministra vnitra pro státní službu je pak oprávněn na základě zmocnění obsaženého v § 11 odst. 4 zákona o státní službě vydávat služební předpisy, jež jsou závazné pro všechny státní zaměstnance a dále pro zaměstnance v pracovním poměru, kteří vykonávají činnosti podle § 5 zákona o státní službě, a osoby ve služebním poměru podle jiného zákona zařazené k výkonu státní služby ve služebním úřadu. Náměstek ministra vnitra pro státní službu má tak možnost rámcově nastavovat podmínky pro sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby, z nichž následně vychází služební orgány v jednotlivých služebních úřadech při stanovení konkrétních pravidel. V současnosti je v účinnosti služební předpis č. 12/2015 ze dne 7. prosince 2015, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa.

2. Odůvodnění hlavních principů navrhované úpravy a nezbytnosti navrhované úpravy

Navrhovaná úprava představuje oproti stávajícímu služebnímu předpisu č. 12/2015 ze dne 7. prosince 2015, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa flexibilnější úpravu především v možnostech využití jednotlivých nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby. Navrhovaný služební předpis je založen na vyšší funkční, časové a místní flexibilitě při využívání jednotlivých nástrojů sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby.

Hlavním důvodem nezbytnosti přijetí nové úpravy je vývoj aplikační praxe, jež zaznamenala státní služba mezi léty 2015 a 2017. Potřeba nového služebního předpisu vyplývá také z výsledků a vyhodnocení statistických dat, která jsou pravidelně zpracovávána ve výročních zprávách o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními úřady. Z těchto dat je patrné, že stále existuje v jednotlivých služebních úřadech prostor pro to, aby byly jednotlivé nástroje sladování rodinného a osobního života s výkonem služby častěji nebo efektivněji využívány. S ohledem na tuto skutečnost je třeba, aby služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu vytvářel dostatečně pružný rámec pro vytváření podmínek pro sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby a svým zněním podporoval také služební orgány a představené v jednotlivých služebních úřadech v tom, aby umožňovali zaměstnancům služebního úřadu využívat sladovací nástroje.

Nezbytnost přijetí nového služebního předpisu je podpořena také současným vývojem na trhu práce, kde hraje u uchazečů důležitou roli atraktivita budoucího zaměstnavatele mimo jiné i v oblasti benefitů. Zaměstnanci stále častěji kladou důraz na možnosti zohledňování svých potřeb a zájmů ve vztahu ke konkrétním činnostem, vykonávaným v práci. Snahou nové úpravy je tudíž takové nastavení podmínek pro sladování rodinného a osobního života s výkonem služby, které bude z pohledu budoucích státních zaměstnanců atraktivní, a povede ke zvýšení konkurenceschopnosti služebních úřadů při získávání nových státních zaměstnanců.

Na potřebnost nové úpravy v předmětné oblasti poukazují také pravidelné výstupy jednotlivých výborů a dalších orgánů Rady vlády pro rovnost žen a mužů. Jedná se zejména o výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života či výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích. Sladování rodinného osobního života s výkonem státní služby podporuje rovněž platná Kolektivní dohoda vyššího stupně. Navrhovaný služební předpis tak reaguje na výsledky širší diskuze.

ZVLÁŠTNÍ ČÁST

K ČÁSTI PRVNÍ

K čl. 1

Článek 1 vymezuje předmět úpravy služebního předpisu a uvádí příslušná ustanovení zákona o státní službě, z nichž úprava, obsažená ve služebním předpise, vychází.

Předmětem úpravy služebního předpisu je vymezení bližších pravidel pro využívání nástrojů sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby.

K čl. 2 odst. 1

Jedná se o uložení povinnosti služebnímu úřadu zajistit vytváření podmínek pro sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. Služební úřad však musí i přes tuto svou povinnost vždy zajišťovat řádné plnění služebních úkolů ve svěřené působnosti a nesmí jej v rámci vytváření podmínek pro sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby ohrožit. Možnosti využití nástrojů sladování tak musí být ze strany služebního úřadu vždy posuzovány z pohledu rozpočtové odpovědnosti, z pohledu zajištění řádného výkonu svěřené agendy a správních činností a mimo jiné také z pohledu rovnosti mezi jednotlivými státními zaměstnanci a s ohledem na zákaz diskriminace.

K čl. 2 odst. 2

Ustanovení vymezuje výčet osob, jež mají právo být informovány o možnostech sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby v jednotlivých služebních úřadech. Jedná se o skupiny osob, jež mohou být na základě různých právních titulů zařazeny na služební místě ve služebním úřadu. U skupiny žadatelů o přijetí do služebního poměru a zařazení či jmenování na služební místo a u skupiny žadatelů o přijetí do pracovního poměru na služební místo musí služební úřad dbát na to, aby byly tyto osoby informovány ve vhodný okamžik, tj. zpravidla při konání výběrového řízení. Předpokládá se tedy, že členové výběrové komise by měli disponovat informacemi o možnostech sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. Informační povinnost však může být splněna také například informováním osobou administrující výběrové řízení nebo jiným vhodným způsobem. Obdobně u dalších skupin, které jsou ve výčtu uvedeny, by měl být zvolen vhodný okamžik, kdy budou tyto osoby informovány. Služební předpis nestanovuje formu, jakou by mělo být informování prováděno. Volba vhodné formy je proto přenechána na obvyklé praxi ve služebních úřadech a její případná změna je plně v působnosti služebního orgánu.

K čl. 2 odst. 3

Služební úřad může pro účely informování o možnostech sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby využít komunikační kanály, jež jsou v daném úřadu obvyklé. Může se tedy jednat o email, intranet, šíření prostřednictvím organizačních porad apod.

K čl. 2 odst. 4

Jedná se o explicitní vyjádření zásady rovného přístupu ve skutkově obdobných případech. Služební úřad musí dbát o zajištění rovnosti mezi jednotlivými státními zaměstnanci a svou rozhodovací činností naplňovat u státních zaměstnanců zásadu legitimního očekávání. V případě, že bude i ve skutkově obdobných případech docházet k rozdílům, je nezbytné, aby byly tyto rozdíly ze strany služebnímu úřadu vždy řádně odůvodněny.

Dále se stanoví, že služební orgán také přihlíží k osobním důvodům státního zaměstnance pro sladění rodinného, osobního a pracovního života. Ve smyslu § 116 odst. 1 zákona o státní službě vytváří služební úřad podmínky pro sladění, a to jednak rodinného života státního zaměstnance s výkonem státní služby, ale také osobního života státního zaměstnance s výkonem státní služby. Pod osobními důvody je třeba spatřovat například důvody zdravotní, kdy však nejde o zdravotní nezpůsobilost státního zaměstnance k výkonu státní služby. Konkrétně se může jednat například o lehčí typ zlomeniny (prstová), nebo vymknutý kotník. Osobním důvodem může být také větší vzdálenost mezi služebním působištěm a domovem státního zaměstnance, kterou musí státní zaměstnanec urazit. V těchto případech lze účelu sladování dosáhnout například pomocí tzv. stlačeného pracovního týdne (stlačení stanovené služební doby do 4 dnů v týdnu), nebo povolením pružné služební doby. Osobní důvody by však neměly spočívat v momentálním osobním rozmaru státního zaměstnance či v osobních zálibách, neboť primárním způsobem výkonu státní služby je výkon státní služby ve služebním úřadu.

K čl. 2 odst. 5

Předmětné ustanovení reaguje na situace, kdy státní zaměstnanec obdrží elektronickou korespondenci mimo svou služební dobu. Stále častěji totiž dochází k případům, kdy mají státní zaměstnanci dálkový přístup ke služebnímu emailu a mnohdy i nad rámec svých služebních povinností vyřizují prostřednictvím dálkového přístupu služební korespondenci nad rámec své služební doby. Odesílatel elektronické zprávy by si ovšem měl být vědom skutečnosti, že státní zaměstnanec tak činí zcela dobrovolně a neměl by vyžadovat neprodlenou reakci. Uvedené ustanovení proto stanovuje povinnost státního zaměstnance odpovědět ve služební době, ačkoliv může dobrovolně odpovědět i mimo ni prostřednictvím své služební emailové adresy. Předmětné ustanovení vychází mimo jiné také ze zahraničních zkušeností v oblasti řízení státní služby [tzv. právo se odpojit („right to disconnect“)].

Předmětné ustanovení pak nedopadá na případy, kdy je elektronická komunikace zasílána v obvyklé služební době, respektive v době, kdy může odesílatel důvodně předpokládat, že příjemce koná v době odeslání zprávy státní službu. Ustanovení se také netýká případů, kdy je konána služební pohotovost. Jedním ze základních atributů služební pohotovosti je totiž právě dosažitelnost státního zaměstnance i mimo jeho služební dobu a v případě uplatnění práva se odpojit by byl účel služební pohotovosti mařen.

V praxi lze uvedené ustanovení promítnout do elektronické komunikace i tím, že odesílatelé budou do elektronické komunikace vkládat automaticky prohlášení, kde bude uvedeno, že: *„Příjemce této zprávy, pokud ji obdrží mimo svou služební dobu, není povinen na zprávu odpovědět nebo plnit ve zprávě zadaný služební úkol. Na zprávu příjemce odpoví, vyžaduje-li to její obsah, nebo bude plnit*

zadaný služební úkol, nejdříve při opětovném započetí výkonu státní služby v rámci své služební doby.“

K ČÁSTI DRUHÉ

K čl. 3 odst. 1

Podle § 99 odst. 4 zákona o státní službě služební orgán nastavuje pravidla pro rozvržení služební doby v příslušném služebním úřadu rovněž s ohledem na vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. Vzhledem k této povinnosti služebních orgánů se předpokládá, že služební orgány budou podporovat mj. pružné rozvržení služební doby.

Pružné rozvržení služební doby služební orgán může státnímu zaměstnanci povolit. Z daného vyplývá, že státní zaměstnanec na takové rozvržení služební doby nemá zákonný nárok. V případě, že bylo státnímu zaměstnanci pružné rozvržení služební doby povoleno, řídí se podle § 100 zákona o státní službě ustanoveními § 85, 97 a 98 zákoníku práce. Pružné rozvržení služební doby je rozvržením služební doby, při kterém se rozlišují časové úseky základní a volitelné služební doby. Začátek a konec těchto časových úseků určuje zaměstnavatel. V případě státních zaměstnanců jednají a rozhodují ve věcech služebních poměrů státních zaměstnanců příslušné služební orgány. Tedy ony budou rozhodovat o nastavení pružného rozvržení služební doby.

Zákoník práce předvídá situace, kdy se pružné rozvržení pracovní, resp. služební, doby neuplatní. Bude se jednat o případy služebních cest, potřeby zabezpečení naléhavých služebních úkolů ve směně, jejichž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody služebního úřadu. Pružné rozvržení služební doby se dále neuplatní v době důležitých osobních překážek ve službě, po kterou státnímu zaměstnanci přísluší náhrada platu podle § 192 zákoníku práce (v případě dočasné neschopnosti k výkonu služby část platu) nebo dávky podle předpisů nemocenského pojištění a v dalších případech určených služebním orgánem.

K čl. 3 odst. 2

Dané ustanovení předestírá demonstrativním výčtem možné způsoby stanovení pružného rozvržení služební doby. Služební orgány mohou stanovit pružné rozvržení služební doby např. hromadně služebním předpisem státním zaměstnancům a zaměstnancům v pracovním poměru zařazeným na služebním místě ve služebním úřadu, nebo služebním předpisem státním zaměstnancům a zaměstnancům v pracovním poměru zařazeným na služebním místě v určených organizačních útvarech, nebo povolením v individuálním případě konkrétnímu státnímu zaměstnanci na jeho žádost nebo sjednáním v pracovní smlouvě u zaměstnance v pracovním poměru na služebním místě, či kombinací výše uvedených způsobů. Jedním ze způsobů, jakým může služební orgán nastavit pravidla pro pružné rozvržení služební doby, je i mj. služebním předpisem, ve kterém bude takové rozvržení služební doby povoleno pro část státních zaměstnanců příslušného

organizačního útvaru, a to s ohledem na povahu a obsah jejich služební náplně. Takové stanovení pružného rozvržení služební doby může služební orgán ve služebním předpisu upravit prostřednictvím vymezení jednotlivých služebních míst.

K čl. 3 odst. 3

Toto ustanovení specifikuje skupinu státních zaměstnanců, jimž služební orgán povolí pružné rozvržení služební doby, nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu. Jedná se o státní zaměstnance, kteří pečují o dítě do 15 let věku dítěte nebo kteří pečují o osobu blízkou, vyžaduje-li to její zdravotní stav, věk či jiný objektivní důvod nebo jsou jimi státní zaměstnanci, u nichž vyžaduje takové rozvržení služební doby jejich zdravotní stav či jiný objektivní důvod.

Mezi takové státní zaměstnance se tedy řadí např. ti, kteří pečují o své příbuzné nebo jiné blízké osoby, jelikož je taková péče potřebná z důvodu jejich zdravotního stavu, jsou staršího věku, nacházejí se ve špatné sociální situaci apod. Do této skupiny budou spadat i samotní státní zaměstnanci, jejichž zdravotní stav, věk či další objektivní důvody budou takové rozvržení služební doby vyžadovat.

Z výše uvedeného vyplývá, že v případě naplnění podmínky nebránění řádnému plnění úkolů služebního úřadu, vzniká nárok výše vymezené skupině státních zaměstnanců na pružné rozvržení služební doby. Předmětným ustanovením se tedy rozšiřuje skupina státních zaměstnanců podle § 116 odst. 2 zákona o státní službě, kteří mají silnější – nárokové – právní postavení v oblasti sladování. Toto rozšíření však nejde nad rámec zákona o státní službě, a to s odvoláním na ustanovení § 116 odst. 1 zákona o státní službě, dle kterého služební úřad vytváří podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. Státní zaměstnanci uvedení v tomto ustanovení spadají 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. K osobním důvodům viz odůvodnění k čl. 2 odst. 4. 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) související s péčí o osoby blízké, u nichž to vyžaduje jejich zdravotní stav, věk či jiný objektivní důvod.

K čl. 3 odst. 4

V daném ustanovení je uveden požadavek, aby při určení časového úseku základní a volitelné služební doby a vyrovnávacího období pro naplnění stanovené týdenní služební doby podle § 99 zákona o státní službě služební orgán zohlednil odůvodněné potřeby státního zaměstnance. Důvodem je dosažení účelu sladování, avšak za předpokladu řádného plnění úkolů služebního úřadu. Aby mohl služební orgán správně nastavit jednotlivé časové úseky služební doby a rovněž vymezit potřebné vyrovnávací období, ukládá se státnímu zaměstnanci, kterému je pružné rozvržení služební doby povolováno, aby odůvodnil potřeby pro sladování jeho osobního, rodinného a pracovního života. Rozumí se tak, že státní zaměstnanec služebnímu orgánu sdělí, v nezbytně nutném rozsahu, proč potřebuje využít právě sladovací nástroj pružného rozvržení služební doby pro účely

harmonizace jeho osobního, rodinného a pracovního života. Tento požadavek, který je kladen na státního zaměstnance, však neznámá, že se jedná o oprávnění služebního orgánu zasahovat nepřiměřeně do soukromého života státního zaměstnance tím, že se bude detailně dotazovat státního zaměstnance na jeho potřeby sladování a rozebírat a posuzovat jeho soukromý život. Předmětné ustanovení je formulováno v tom smyslu, že je nezbytné potřeby sladování zaměstnance alespoň nějakým způsobem odůvodnit, aby mohl být nalezen vhodný sladovací nástroj a mohl být naplněn účel samotného sladování. Nelze-li potřebu prokázat písemným dokladem, lze připustit, aby předložení písemného dokladu nahradilo čestné prohlášení státního zaměstnance, ze kterého ovšem budou zřejmé tytéž skutečnosti. Předložení čestného prohlášení je možné rovněž v případech, že by státní zaměstnanec oprávněně považoval zpracování údajů uvedených v písemném dokladu za nepřiměřený zásah do svého soukromého, osobního a rodinného života a do své důstojnosti.

K čl. 4 odst. 1

Předmětné ustanovení určuje skupinu státních zaměstnanců, jimž služební orgán povolí na jejich žádost jiné než ve služebním úřadu stanovené rozvržení služební doby nebo jiné rozvržení začátku a konce služební doby než je stanovené služebním předpisem, nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu. Jedná se o státní zaměstnance, kteří pečují o dítě do 15 let věku dítěte, nebo kteří pečují o osobu blízkou, vyžaduje-li to její zdravotní stav, věk či jiný objektivní důvod nebo státní zaměstnance, u nichž to vyžaduje jejich zdravotní stav, či jiný objektivní důvod.

Mezi takové státní zaměstnance se tedy řadí např. ti, kteří pečují o své příbuzné nebo jiné blízké osoby, protože to vyžaduje jejich zdravotní stav, jsou staršího věku, nacházejí se ve špatné sociální situaci apod. Do této skupiny budou spadat i samotní státní zaměstnanci, jejichž zdravotní stav, věk či další objektivní důvody budou takové rozvržení služební doby vyžadovat.

Z výše uvedeného vyplývá, že v případě naplnění podmínky nebránění řádnému plnění úkolů služebního úřadu, vzniká nárok výše vymezené skupině státních zaměstnanců na jiné než ve služebním úřadu stanovené rozvržení služební doby nebo jiné rozvržení začátku a konce služební doby než je stanovené služebním předpisem. K důvodům rozšíření skupiny státních zaměstnanců, na které dopadá toto ustanovení, blíže viz odůvodnění k § 3 odst. 3 in fine. K tomu doplňujeme, že služební orgán podle § 99 odst. 4 zákona o státní službě stanoví služebním předpisem podrobnější pravidla pro rozvržení služební doby včetně začátku a konce služební doby, a to i s ohledem na vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby.

K čl. 4 odst. 2

Povolení jiného rozvržení služební doby nebo jiného rozvržení začátku a konce služební doby se umožňuje i u státních zaměstnanců, kteří nejsou upřednostňovanou skupinou podle čl. 4 odst. 1 služebního předpisu. Také jim by totiž nemělo být ze strany služebního orgánu bráněno, za splnění podmínek, v možnosti aktivního využití sladovacích nástrojů. Rovněž v těchto případech platí, že služební orgán při rozhodování o jiném rozvržení služební doby zohledňuje odůvodněné potřeby dotčeného státního zaměstnance na sladování za předpokladu zajištění řádného plnění úkolů služebního úřadu. Rovněž platí, že nelze-li potřebu prokázat písemným dokladem, lze připustit, aby

předložení písemného dokladu nahradilo čestné prohlášení státního zaměstnance, ze kterého ovšem budou zřejmé tytéž skutečnosti. Předložení čestného prohlášení je možné rovněž v případech, že by státní zaměstnanec oprávněně považoval zpracování údajů uvedených v písemném dokladu za nepřiměřený zásah do svého soukromého, osobního a rodinného života a do své důstojnosti.

K čl. 5 odst. 1

Předmětné ustanovení určuje skupinu státních zaměstnanců, jimž služební orgán povolí na jejich žádost kratší služební dobu, nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu. Jedná se o státní zaměstnance, kteří pečují o dítě do 15 let věku dítěte, státní zaměstnance, kteří pečují o osobu blízkou, vyžaduje-li to její zdravotní stav, věk či jiný objektivní důvod nebo státní zaměstnance, u nichž to vyžaduje jejich zdravotní stav, či jiný objektivní důvod.

Mezi takové státní zaměstnance se tedy řadí např. ti, kteří pečují o své příbuzné nebo jiné blízké osoby, protože to vyžaduje jejich zdravotní stav, jsou staršího věku, nacházejí se ve špatné sociální situaci apod. Do této skupiny budou spadat i samotní státní zaměstnanci, jejichž zdravotní stav, věk či další objektivní důvody budou takové rozvržení služební doby vyžadovat.

Z výše uvedeného vyplývá, že v případě naplnění podmínky nebránění řádnému plnění úkolů služebního úřadu, vzniká nárok výše vymezené skupině státních zaměstnanců na povolení kratší služební doby. K důvodům rozšíření skupiny státních zaměstnanců, na které dopadá toto ustanovení, blíže viz odůvodnění k § 3 odst. 3 in fine.

K čl. 5 odst. 2

Povolení kratší služební doby se umožňuje i u státních zaměstnanců, kteří nejsou upřednostňovanou skupinou podle čl. 5 odst. 1 služebního předpisu. Také jim by totiž nemělo být ze strany služebního orgánu bráněno, za splnění podmínek, v možnosti aktivního využití sladovacích nástrojů. Rovněž v těchto případech platí, že služební orgán při rozhodování o kratší služební době zohledňuje odůvodněné potřeby dotčeného státního zaměstnance na sladování za předpokladu zajištění řádného plnění úkolů služebního úřadu. Nelze-li potřebu prokázat písemným dokladem, lze připustit, aby předložení písemného dokladu nahradilo čestné prohlášení státního zaměstnance, ze kterého ovšem budou zřejmé tytéž skutečnosti. Předložení čestného prohlášení je možné rovněž v případech, že by státní zaměstnanec oprávněně považoval zpracování údajů uvedených v písemném dokladu za nepřiměřený zásah do svého soukromého, osobního a rodinného života a do své důstojnosti.

K čl. 6 odst. 1

Předmětné ustanovení upravuje výkon státní služby z jiného místa, tzv. home office. Má-li státní zaměstnanec zájem vykonávat službu z jiného místa, než je sídlo jeho organizačního útvaru, musí podat návrh na uzavření dohody o výkonu státní služby z jiného místa. Návrh by měl mít písemnou formu a měl by obsahovat odůvodnění. Obsahem odůvodnění návrhu státního zaměstnance by mělo být jasné vyjádření potřeby využití konkrétního sladovacího nástroje v závislosti na aktuálních potřebách státního zaměstnance. Odůvodnění návrhu je rovněž nezbytné proto, aby mohl služební orgán, který bude výkon státní služby z jiného místa povolovat, návrh řádně

posoudit, a aby v budoucnu mohl ve skutkově obdobných případech postupovat obdobně a zamezil tak nerovnému přístupu k jednotlivým státním zaměstnancům.

Předmětné ustanovení navíc dává služebnímu orgánu oprávnění návrh na sjednání předmětné dohody neakceptovat, a to především z důvodu nemožnosti zajištění řádného plnění úkolů ve služebním úřadu nebo vylučuje-li to povaha správních činností vykonávaných daným státním zaměstnancem na jeho služebním místě. Zamítnutí návrhu je však třeba také náležitě odůvodnit.

Sjednání dohody o výkonu státní služby z jiného místa je pak výslovně vyloučeno v souladu s § 2 nařízení vlády 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, u správních činností, spočívajících z převážné části v osobním kontaktu s osobami, který nelze nahradit jiným způsobem komunikace a u správních činností, 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.

Pravidlem rovněž zůstává výkon státní služby v daném služebním úřadu a výkon státní služby z jiného místa není možné považovat za nárokový institut. Při výkonu státní služby z jiného místa je také třeba dbát pravidel BOZP a klást důraz na kontrolní oprávnění i povinnost bezprostředně nadřízeného představeného.

K čl. 6 odst. 2

Služební orgán v případě sjednávání dohody o výkonu státní služby z jiného místa posuzuje vhodnost sjednání dohody i s ohledem na osobnostní předpoklady žadatele a jeho dosavadní služební výsledky. Za účelem posouzení, zda má žadatel náležité osobnostní předpoklady pro výkon státní služby z jiného místa, může služební orgán přihlídnout například ke služebnímu hodnocení státního zaměstnance či k jeho průběžným služebním výsledkům. Při sjednávání dohody o výkonu státní služby z jiného místa se předpokládá součinnost ze strany bezprostředně nadřízeného představeného, který je zpravidla schopen poskytnout služebnímu orgánu kvalifikované informace o tom, že je zde dána vysoká pravděpodobnost, že státní zaměstnanec bude službu z jiného místa vykonávat řádně, a že nedojde k ohrožení plnění úkolů služebního úřadu.

K čl. 6 odst. 3 a odst. 4

Předmětné definiční ustanovení vymezuje pojem „*jiné místo výkonu státní služby*“. Vždy se bude jednat o místo odlišné od sídla služebního úřadu nebo místa jeho organizačního útvaru. Není nezbytně nutné, aby se jednalo například o bydliště státního zaměstnance, byť to zřejmě bude pravidlem. Jiné místo výkonu státní služby může být i jiné vhodné místo, bude-li splňovat podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci a bude-li přístupné s ohledem na povinnosti služebního orgánu a představených, pokud jde o oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu státní služby.

Znění dohody o výkonu státní služby z jiného místa obsahuje prohlášení státního zaměstnance o tom, že jiné místo výkonu státní služby splňuje podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci.

Státní zaměstnanec musí být rovněž před započítáním výkonu státní služby z jiného místa řádně proškolen. Proškolení státního zaměstnance by mělo zpravidla předcházet i podpisu dohody o výkonu služby z jiného místa. Lze připustit, že státní zaměstnanci budou proškoleni pro případ výkonu státní služby z jiného místa již v rámci školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci po přijetí do služebního poměru a zařazení nebo jmenování na služební místo. Může se jednat také o informaci k bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu státní služby z jiného místa, která bude dána zaměstnanci k podpisu. Na toto navazuje obsah dohody, kde skutečnost, že byl státní zaměstnanec prokazatelně proškolen, stvrzuje státní zaměstnanec svým podpisem.

K čl. 6 odst. 5

Podle tohoto ustanovení služební orgán určí státního zaměstnance oprávněného k provádění kontrol prostoru sjednaného pro výkon státní služby z jiného místa za účelem ověření podmínek výkonu státní služby, plnění povinností státního zaměstnance na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu státní služby, a v případě služebního úrazu pro zjištění příčin úrazu.

Výše uvedené je třeba zakotvit ve služebním předpise, a to z důvodu odpovědnosti služebního úřadu na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu státní služby. Zároveň se ale stanoví, že kontrola prostor výkonu státní služby z jiného místa je možná, pokud byla sjednána v dohodě a za podmínek sjednaných v dohodě. Z pohledu služebního úřadu je třeba dbát na dodržování pravidel pro bezpečný a zdraví neohrožující výkon státní služby, a to i v případě, je-li státní služba vykonávána z jiného místa. Z pohledu státního zaměstnance je tu však Listinou základních práv a svobod dané právo na nedotknutelnost obydlí, do kterého lze vstoupit jen se souhlasem toho, kdo v něm bydlí.

Obsah předmětného ustanovení byl vtělen do dohody o výkonu státní služby z jiného místa, do čl. VIII.

K čl. 6 odst. 6

Předmětné ustanovení opravňuje státního zaměstnance, aby konal státní službu ve služebním úřadě i v době, kdy má dle dohody o výkonu státní služby z jiného místa konat státní službu v jiném místě. Pokud se státní zaměstnanec rozhodne konat státní službu ve služebním úřadu, a to dobrovolně nebo na základě dohody s bezprostředně nadřízeným představeným, nemůže mu být taková skutečnost dávana k tíži.

V takovém jednání nelze ani spatřovat porušení dohody o výkonu státní služby z jiného místa, jelikož možnost konat státní službu z jiného místa je nutno vykládat jako oprávnění státního zaměstnance čerpat určité plnění, nikoliv jako jeho povinnost, vyplývající mu z uzavřené dohody.

S tímto právem je pak státní zaměstnanec oprávněn volně nakládat. Podmínkou však zůstává, aby státní zaměstnanec notifikoval bezprostředně nadřízenému představenému řádně a včas, zda bude, v čase, kdy má vykonávat službu z jiného místa, státní službu vykonávat ve služebním úřadu. Tato notifikace je zásadní zejména s ohledem na dodržení podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dále se předpokládá, a to zejména z časového hlediska, že výše uvedené umožňují provozní podmínky služebního úřadu.

K čl. 7 odst. 1

Upravuje se základní katalog dohod o výkonu státní služby z jiného místa. Uvedené vymezení možných typů dohod však není taxativním výčtem a připouští se, aby služební orgán uzavřel se státním zaměstnancem i takovou dohodu, která výslovně v předmětném ustanovení uvedena není. Dohoda o výkonu státní služby z jiného místa tak může být typologicky i kombinací několika různých dohod, uvedených v předmětném ustanovení. Služební předpis uvádí pouze nejběžnější dohody a nijak neomezuje pravomoc služebního orgánu sjednat dohodu odlišnou.

Dohodu je žádoucí sjednat na dobu určitou. Při prvním takovém sjednání je možné ji uzavřít na tzv. zkušební dobu, například jeden měsíc, kdy bude ověřeno, zda je dohoda v praxi funkční, tedy že splňuje jak očekávání státního zaměstnance, tak i bezprostředně nadřízeného představeného a služebního orgánu. Následně může být dohoda sjednána na delší určité období, například na dobu jednoho roku, školního roku, po dobu trvání určité právní skutečnosti, apod.

Navrhovaná úprava dále reaguje na skutečnost, že faktický výkon státní služby z jiného místa je třeba posuzovat jako čerpání smluvního plnění státním zaměstnancem. Proto je nově zavedena možnost flexibilní úpravy dohody o výkonu státní služby z jiného místa, spočívající v uzavření tzv. rámcové dohody (resp. doplnění rámcového ustanovení do dohody), která vymezí podrobnosti a postup pro čerpání výkonu státní služby z jiného místa státním zaměstnancem do budoucna bez jasného časového vymezení, kdy tak bude státní zaměstnanec činit. Podle rámcové dohody pak může být výkon státní služby z jiného místa státnímu zaměstnanci umožněn i na základě písemné žádosti státního zaměstnance, která bude adresována bezprostředně nadřízenému představenému prostřednictvím elektronické pošty. Bezprostředně nadřízený představený státnímu zaměstnanci pak například prostřednictvím elektronické pošty schválí čerpání výkonu státní služby z jiného místa v souladu s podmínkami, vymezenými v rámcové dohodě sjednané se služebním orgánem. Bude se jednat zejména o případy, kdy z časového hlediska nebude možné dodržet přísný formální postup při sjednávání dohody, přičemž k výkonu státní služby z jiného místa bude dána odůvodněná potřeba na straně státního zaměstnance.

K čl. 7 odst. 2

Dohoda o výkonu státní služby z jiného místa musí mít obligatorně písemnou formu.

K čl. 8 odst. 1

Ustanovení upravuje povinné náležitosti dohody o výkonu státní služby z jiného místa. Náležitosti uvedené v tomto odstavci musí být bezpodmínečně součástí každé dohody. V případě, že tyto náležitosti dohoda nebude mít, je možné namítat její neplatnost. V tomto směru je třeba vycházet rovněž ze znění části páté zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“), a dále také z ustanovení § 574 až § 588 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

K čl. 8 odst. 2

Ustanovení vymezuje další náležitosti dohody o výkonu státní služby z jiného místa, které v ní mohou být obsaženy fakultativně. Služební orgán přihlíží při sjednávání dohody ke konkrétním

podmínkám, za nichž je dohoda se státním zaměstnancem uzavírána a posuzuje, zda je třeba, aby dohoda byla o náležitosti uvedené v tomto ustanovení doplněna.

Ustanovení neobsahuje taxativní výčet fakultativních náležitostí a dohoda tedy může být doplněna i o další ujednání v něm neuvedené. V rámci zvýšení flexibility nastavení výkonu státní služby z jiného místa lze tak dohodu dále doplňovat. Případná doplnění dohody však nesmí být v rozporu s platnými právními předpisy.

K čl. 8 odst. 3

Stanovuje se vydat jako součást služebního předpisu také vzor dohody o výkonu státní služby z jiného místa. Vzor je však vždy třeba přizpůsobit konkrétnímu případu a odpovídajícím způsobem jej upravit.

K čl. 9 odst. 1 a odst. 2

Jedná se o vymezení povinností bezprostředně nadřízeného představeného, který má řídit nebo řídí státního zaměstnance se sjednanou dohodou o výkonu státní služby z jiného místa.

Stanoví se, že před sjednáním dohody bezprostředně nadřízený představený uvědomí služební orgán, zda doporučuje, či nikoli předmětnou dohodu s dotčeným státním zaměstnancem uzavřít. Vyjádření bezprostředně nadřízeného představeného má mít písemnou formu a není součástí dohody. Vzor stanoviska bezprostředně nadřízeného představeného je součástí služebního předpisu jako jeho příloha č. 2.

Bezprostředně nadřízený představený má zejména povinnost organizovat, řídit a kontrolovat výkon státní služby státního zaměstnance i v případě, že ten státní službu koná z jiného místa. Za tímto účelem by měl představený státního zaměstnance pravidelně kontaktovat prostřednictvím elektronické pošty, případně mobilního telefonu. Po dobu výkonu státní služby z jiného místa by měl být státní zaměstnanec zpravidla v dohodnutý čas dosažitelný prostřednictvím zvoleného komunikačního prostředku, aby mu mohly být přidělovány služební úkoly, případně mohlo být jejich plnění představeným koordinováno a kontrolováno.

Ačkoliv je primárně povinnost, vyplývající z předmětného ustanovení směřována vůči bezprostředně nadřízenému představenému státního zaměstnance, jenž koná státní službu z jiného místa, má i státní zaměstnanec povinnost poskytnout svému představenému potřebnou součinnost, aby bylo zajištěno řádné plnění a odevzdávání služebních úkolů.

Bližší podmínky způsobu komunikace mezi bezprostředně nadřízeným představeným a státním zaměstnancem, způsobu přidělování služebních úkolů či kontroly jejich plnění jsou sjednány v dohodě o výkonu státní služby z jiného místa. Lze však připustit, že uvedené podmínky budou řešeny například ve zvláštním služebním předpise, který služební orgán vydá, a který bude závazný pro všechny státní zaměstnance konající státní službu v daném služebním úřadě. O způsobu komunikace se státním zaměstnancem konajícím státní službu z jiného místa by pak měli být vyrozuměni i ostatní státní zaměstnanci, zařazení alespoň v rámci dotčeného útvaru, aby mohli případně s takovým státním zaměstnancem rovněž odpovídajícím způsobem komunikovat.

Představený ovšem musí rovněž uzpůsobit fungování útvaru skutečnosti, že jeden nebo více jím vedených státních zaměstnanců má sjednanu dohodu o výkonu státní služby z jiného místa. Zároveň musí představený informovat o případných změnách ve fungování útvaru všechny dotčené státní zaměstnance. Ustanovení předpokládá, že fungování útvaru bude uzpůsobeno přiměřeně, což znamená, že v některých případech k němu vůbec nemusí dojít, a to za předpokladu, že zajištění řádného plnění služebních úkolů nebude žádné změny fungování útvaru vyžadovat.

K čl. 9 odst. 3

V případě, že dojde ke změně okolností, za nichž byla dohoda o výkonu státní služby z jiného místa uzavřena, je státní zaměstnanec povinen informovat o této skutečnosti svého bezprostředně nadřízeného představeného. Jelikož však bezprostředně nadřízený představený není osobou, s níž byla dohoda uzavírána, je třeba, aby byl uvědomen také služební orgán. Služebnímu orgánu informaci o změně okolností předá bezprostředně nadřízený představený státního zaměstnance, s nímž byla dohoda uzavřena, pokud se bezprostředně nadřízený představený o změně okolností od dotčeného státního zaměstnance dozví. Forma sdělení na straně státního zaměstnance i na straně bezprostředně nadřízeného představeného je ponechána na vůli dotčených osob.

K čl. 9 odst. 4

Stanoví se, že vzor stanoviska bezprostředně nadřízeného představeného podle odst. 1 tohoto článku je součástí tohoto služebního předpisu jako příloha č. 1. Jde pouze o vzor, služební úřady si mohou předmětné stanovisko upravit podle svých potřeb a požadavků, v závislosti například na vnitřních zvyklostech v daném služebním úřadu.

K čl. 10

Předmětné ustanovení vymezuje povinnosti státního zaměstnance, které mu plynou ze skutečnosti, že má umožněn výkon státní služby z jiného místa na základě sjednané dohody. Podrobnější úprava povinností státního zaměstnance je pak také obsahem dohody o výkonu státní služby z jiného místa. Hrubé porušení povinností vyplývajících státnímu zaměstnanci z dohody je, podle zpracovaného vzoru dohody, důvodem pro její výpověď ze strany služebního orgánu.

K čl. 11

V souladu s § 105 odst. 1 zákona o státní službě je upravena možnost čerpání neplaceného volna na žádost státního zaměstnance. Při čerpání neplaceného volna státním zaměstnancem musí být dodrženo ustanovení § 105 odst. 2 zákona o státní službě, tedy především to, že povolení čerpání neplaceného volna musí mít písemnou formu a dále v něm musí být uvedena doba, na kterou bylo čerpání neplaceného služebního volna povoleno.

K čl. 11 odst. 1

Ustanovení, vycházející ze znění § 105 odst. 1 zákona o státní službě, stanovuje jako jeden z oprávněných důvodů, pro které lze žádat o čerpání neplaceného služebního volna, i sladování rodinného, osobního a pracovního života. Navržené ustanovení opravňuje služební orgán povolit státnímu zaměstnanci v těchto případech čerpání neplaceného služebního volna. Kategorie státních

zaměstnanců, na něž se vztahuje předmětné ustanovení tohoto odstavce, není služebním předpisem nijak omezena.

K čl. 11 odst. 2

V určitých případech je však na poskytnutí neplaceného volna právní nárok. Při splnění podmínky, že zaměstnanec doloží nemožnost konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci, týkající se jeho osoby, je zaměstnavatel toto volno povinen poskytnout. Toto již judikoval Nejvyšší soud¹, když rozhodl, že doložení důvodu, že zaměstnankyně nemůže konat práci po skončení rodičovské dovolené z důvodu nemožnosti umístění dítěte do mateřské školy, nezakládá neomluvenou nepřítomnost v práci, která jinak může být důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí. Zaměstnanec je povinen, je-li mu překážka v práci předem známa, včas zaměstnavatele o poskytnutí neplaceného volna požádat a překážku v práci zaměstnavateli prokázat. Není-li zaměstnanci překážka v práci známa v předstihu, je tento povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného odkladu. Častým případem je poskytnutí neplaceného volna zaměstnankyni či zaměstnanci do 4 let věku dítěte.

K čl. 12

Ustanovení připouští, aby byl účel sladování rodinného, osobního a pracovního života naplňován i prostřednictvím souběhu více sladovacích nástrojů. Podmínkou povolení takového souběhu ovšem stále zůstává to, aby bylo zajištěno řádné plnění úkolů služebního úřadu. Doporučujeme, aby k souběhu jednotlivých sladovacích nástrojů docházelo zpravidla na dobu určitou. Důvodem je zejména to, že v průběhu doby může docházet ke změnám v nápadu práce ve služebním úřadu, mění se důvody využívání sladovacích potřeb státního zaměstnance apod. I v případě, že nastane souběh sladovacích nástrojů, řídí se příslušné subjekty pravidly stanovenými pro povolení nástrojů sladování v čl. 3 až 11, tzn., že pro využití jednotlivých nástrojů sladování i v rámci jejich souběhu musí být dodrženy všechny podmínky uvedené ve služebním předpise.

K čl. 13 odst. 1

K dalším sladovacím nástrojům, které služební úřady při vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců mohou využít, patří mateřské školy či školská zařízení pro účely předškolního vzdělávání. Mateřské školy a školská zařízení zřizují podle pravidel zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), buď přímo ministerstva a ostatní organizační složky státu, nebo je poskytování předškolního vzdělávání zajištěno prostřednictvím jiného zřizovatele. Poskytování služeb těchto škol a školských zařízení může být zajištěno i prostřednictvím třídy mateřské školy jako tzv. detašovaného pracoviště.

Pro účely sladění rodinného, osobního a pracovního života státních zaměstnanců, kteří mají děti, může být vhodným sladovacím nástrojem také využití tzv. dětské skupiny. Zřizování dětských skupin a poskytování jejich služeb se řídí zákonem č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. K jejímu zřízení mohou služební úřady přistoupit

¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007.

přímo nebo zajistit poskytování služeb péče o dítě v dětské skupině prostřednictvím jiného zřizovatele.

Nařízení vlády 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, uvádí jako jeden z dalších sladovacích nástrojů vyhrazení prostor služebnímu úřadem ke krátkodobému využití a pobytu dětí státních zaměstnanců v rámci jejich služební doby.

Výše vymezené sladovací nástroje může služební úřad využít tehdy, dovolují-li to provozní podmínky služebního úřadu (bezpečnostní, finanční a další) a shledá-li to služební úřad jako potřebné vzhledem k zájmu projevenému o tuto službu z řad státních zaměstnanců zařazených v daném služebním úřadu.

Zjišťování zájmu státních zaměstnanců o určitý sladovací nástroj je žádoucí rovněž s ohledem na hospodárné nakládání s veřejnými prostředky. Doporučujeme zájem státních zaměstnanců o využití příslušného sladovacího nástroje zjišťovat pravidelně, alespoň jednou ročně.

K čl. 13 odst. 2

Vzhledem k tomu, že příslušný služební úřad zajišťuje poskytování předškolního vzdělávání v mateřských školách či služeb péče o dítě v dětské skupině pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců zařazených v daném služebním úřadu, je kapacita mateřských škol a dětských skupin naplňována přednostně dětmi těchto státních zaměstnanců. Podmínkou je, aby alespoň jeden z rodičů dítěte byl státním zaměstnancem zařazeným ve služebním úřadu, který mateřskou školu nebo dětskou skupinu zřizuje nebo zajišťuje, nebo tento státní zaměstnanec byl osobou, která prokazatelně o dítě pečuje.

Dalšími osobami (kromě rodičů), které pečují o dítě, mohou být např. osoby, jimž bylo dítě svěřeno do péče rozhodnutím soudu, nebo osoby, které pečují o dítě jiné osoby a sdílí s ním/ními společnou domácnost (může se jednat např. o druhu, registrovaného partnera a další). Péči o dítě je možné doložit např. veřejnými listinami, případně také čestným prohlášením dotčeného státního zaměstnance.

K ČÁSTI TŘETÍ

K čl. 14

Tímto ustanovením se zakládá právo státních zaměstnanců, aby byli informováni v dostatečném předstihu před jejich zařazením mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpáním neplaceného služebního volna z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku o jejich právech a povinnostech po dobu jejich zařazení mimo výkon státní služby nebo čerpání neplaceného služebního volna z uvedených důvodů. Informace musí být poskytnuty v jejich aktuálně platné podobě, v odpovídajícím rozsahu a v dostatečném předstihu. Tito státní zaměstnanci mají právo být informováni o jejich právech a povinnostech, naznaží-li tyto informace změny, také v průběhu jejich zařazení mimo výkon státní služby nebo čerpání služebního volna.

Práva a povinnosti státních zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajících služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku po dobu jejich zařazení mimo výkon státní služby nebo čerpání služebního volna se týkají zejména např. možnosti čerpání příspěvku z fondu sociálních a kulturních potřeb a jeho výši, možnosti účasti na vzdělávání, možnosti přístupu na místo výkonu státní služby (např. za účelem zapůjčení knih a odborné literatury) a dalších. Předmětné ustanovení uvádí demonstrativní výčet záležitostí, které se státních zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené nebo čerpajících služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku mohou po dobu tohoto zařazení a čerpání služebního volna týkat, a práv a povinností, které tito státní zaměstnanci po dobu jejich zařazení mimo výkon státní služby nebo čerpání služebního volna mají. Informování vybrané skupiny státních zaměstnanců o jejich právech a povinnostech může pomoci sladění jejich rodinného, osobního a pracovního života a také jejich snazšímu a rychlejšímu návratu k výkonu státní služby.

K čl. 15 odst. 1 až 3

Toto ustanovení rozvádí § 3 nařízení vlády č. 144/2015 Sb., podle kterého služební úřad umožní státnímu zaměstnanci, který je zařazen mimo výkon státní 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 a přístup k informacím o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu.

Pokud státní zaměstnanec před zařazením mimo výkon státní služby nebo čerpáním služebního volna z výše uvedených důvodů projevil zájem, že chce být informován v průběhu zařazení mimo výkon státní služby nebo čerpání služebního volna, budou mu poskytovány informace o podstatných změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu, možnostech vzdělávání a účasti na akcích pořádaných služebním úřadem.

Za účelem zjištění toho, zda má státní zaměstnanec o poskytování předmětných informací zájem po dobu, kdy bude zařazen mimo výkon státní služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené, nebo čerpat služební volno až do 4 let věku dítěte, se určený státní zaměstnanec, zpravidla personalista, dotáže, zda zájem o takové poskytování státní zaměstnanec má. Státní zaměstnanec zařazený mimo výkon státní služby z důvodu mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo který čerpá služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku, který odmítl poskytování zmíněných informací, může zájem o ně projevit i v průběhu zařazení mimo výkon státní služby, nebo může i dříve projevovaný zájem odvolat. Informace se poskytují na kontaktní údaje sdělené dotčeným státním zaměstnancem.

K čl. 15 odst. 4

Toto ustanovení uvádí, v jakém okamžiku a jakým způsobem pověřený státní zaměstnanec zasílá státním zaměstnancům zařazeným mimo výkon státní služby z důvodu mateřské dovolené,

rodičovské dovolené nebo čerpajícím služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku, informace uvedené v čl. 15 odst. 1, pokud o ně projeví zájem.

K čl. 16 odst. 1

Toto ustanovení blíže rozvádí § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 144/2015 Sb., podle kterého služební úřad umožní státnímu zaměstnanci, který je zařazen mimo výkon státní 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.

Účast na vzdělávání je odvislá od aktuálních provozních možností služebního úřadu. Jedná se zejména o možnosti finanční, časové či personální. Předmět vzdělávacích akcí, kterých se tito státní zaměstnanci mohou na jejich žádost zúčastnit, musí souviset s oborem státní služby, ve kterém daný státní zaměstnanec vykonával státní službu před jeho zařazením mimo výkon státní služby nebo povolením čerpání neplaceného volna. Může se jednat o vzdělávací akce uskutečňované zpravidla prostřednictvím formy e-learningu nebo z vlastních personálních zdrojů služebního úřadu (vzdělávání provádí státní zaměstnanec zařazený v dotčeném služebním úřadu).

K čl. 16 odst. 2

Podle § 107 odst. 3 zákona o státní službě určuje rozsah prohlubování vzdělání služební orgán, přitom vychází zejména z výsledku služebního hodnocení státního zaměstnance a z návrhu bezprostředně nadřízeného představeného. Služební hodnocení státního zaměstnance provádí bezprostředně nadřízený představený v součinnosti se služebním orgánem, pokud v zákoně o státní službě není stanoveno jinak. Bezprostředně nadřízený představený tedy určuje v součinnosti se služebním orgánem individuální vzdělávací cíle státnímu zaměstnanci, které jsou součástí služebního hodnocení. Bezprostředně nadřízený představený by měl mít tedy znalost o potřebách dotčeného státního zaměstnance v oblasti vzdělávání. S ohledem na to se stanovuje, že se vzděláváním státního zaměstnance zařazeného mimo výkon státní služby z důvodu mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo který čerpá služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku, vyslovuje souhlas jeho bezprostředně nadřízený představený, který mu byl bezprostředně nadřízen v době zařazení mimo výkon služby.

K čl. 16 odst. 3

Služební orgán při povolování účasti státního zaměstnance zařazeného mimo výkon státní služby z důvodu mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo který čerpá služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku, posuzuje zejména provozní možnosti služebního úřadu. Jedná se především o možnosti finanční, časové či personální. Dále v rámci procesu povolování účasti na vzdělávání daného státního zaměstnance služební orgán bere v úvahu míru využitelnosti a aktuálnosti konkrétním vzděláním získaných informací nebo nabytých dovedností státním zaměstnancem po skončení jeho zařazení mimo výkon státní služby nebo čerpání služebního volna z uvedených důvodů. Tento požadavek je dán tím, že prohlubování vzdělání státního zaměstnance se zaměřuje na jeho další odborný růst v jím vykonávaném oboru státní služby. Vzdělávání státních zaměstnanců, resp. osobní rozvoj v kontextu státní služby, je mj. také předmětem služebního

hodnocení. Při posuzování toho, zda daný státní zaměstnanec po návratu k výkonu státní služby by účastí na vzdělávání získané znalosti či dovednosti využil, je nezbytné vzít v úvahu okolnosti daného případu tj., úroveň znalostí a dovedností konkrétního státního zaměstnance, činnost, kterou daný státní zaměstnanec na služebním místě, na kterém je zařazen, vykonává, dobu, po kterou je zařazen mimo výkon státní služby nebo čerpá služební volno a další.

Předmětné ustanovení obsahuje neuzavřený výčet okolností, které může služební orgán při posuzování povolení účasti na vzdělávání státního zaměstnance zařazeného mimo výkon státní služby z důvodu mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo který čerpá služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku vzít v úvahu.

K čl. 17

Jedním z dalších sladčovacích nástrojů, který mohou služební úřady využít, je umožnění státnímu zaměstnanci zařazenému mimo výkon státní služby z důvodu mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo který čerpá služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku účastnit se na kulturních, sportovních a jiných společenských akcích pořádaných služebním úřadem. Jedná se o rovněž o akce, které jsou pořádané služebním úřadem nejen pro samotné státní zaměstnance, ale také jejich rodinné příslušníky. Můžou jimi být např. teambuildingy, sportovní turnaje, dětské dny, letní a zimní tábory a další.

K čl. 18

Toto ustanovení rozvádí § 3 odst. 2 písm. b) nařízení vlády č. 144/2015 Sb., podle kterého služební úřad umožní státnímu zaměstnanci, který je zařazen mimo výkon státní služby z důvodu mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo který čerpá služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let jeho věku přístup na místo výkonu státní služby. Jsou však dány případy, kdy to není možné. Přístupu na místo výkonu státní služby může státnímu zaměstnanci, který je zařazen mimo výkon státní služby, nebo čerpá služební volno z uvedených důvodů, bránit povaha správních činností (např. výkon státní služby s utajovanými informacemi). Dále jde o situaci, kdy to nedovolují provozně-technické podmínky v místě jeho výkonu státní služby (např. budova úřadu není uzpůsobená pro vjezd s kočárky). V případě umožnění přístupu na místo výkonu státní služby je takový přístup možný v rámci obvyklé služební doby státních zaměstnanců v daném služebním úřadu.

K čl. 19

Pro účely sladění rodinného, osobního a pracovního života státních zaměstnanců zařazených mimo výkon státní služby z důvodu mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo čerpajících neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku, resp. umožnění jejich snazšího a rychlejšího návratu k výkonu státní služby, je tato skupina státních zaměstnanců informována v dostatečném předstihu před jejich zařazením zpět k výkonu státní služby. Služební úřad je povinen jim poskytnout včas aktuální informace vztahující se ke služebnímu místu, na kterém je státní zaměstnanec zařazen, resp. na kterém po svém návratu bude vykonávat státní službu. V tomto ustanovení je uveden demonstrativní výčet poskytovaných informací. Tzn., že služební orgán může předat danému státnímu zaměstnanci také jiné vhodné a potřebné informace související s výkonem státní služby státního zaměstnance.

K ČÁSTI ČTVRTÉ

K čl. 20

Sekci pro státní službu vyplývá z § 13 odst. 1 písm. e) zákona o státní službě povinnost hodnotit vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními úřady a předkládat o tom jednou ročně zprávu vládě. Za účelem efektivního sběru všech potřebných dat je proto stanovena služebními úřadům povinnost poskytnutí součinnosti.

K ČÁSTI PÁTÉ

K čl. 21 odst. 1

Generické maskulinum užívané v textu služebního předpisu je pouze zástupné. Slova ve tvaru mužského rodu tak označují nejen státní zaměstnance, ale také státní zaměstnankyně.

K čl. 21 odst. 2

S ohledem na § 11 odst. 3 zákona o státní službě je výslovně stanoveno, že tento služební předpis se na zaměstnance nacházející se v pracovním poměru na služebním místě použije obdobně. Služební předpis se však na zaměstnance v pracovním poměru nebo ve služebním poměru podle jiného zákona vztahuje pouze v té části, v jaké se dotýká výkonu správních činností podle § 5 zákona o státní službě, nikoliv v části, která se může dotýkat jejich osobních nároků. V oblasti osobních nároků se použijí zvláštní předpisy, jež se na pracovněprávní vztah těchto zaměstnanců vztahují.

K čl. 21 odst. 3

Služební předpis explicitně stanovuje, že i při použití nástrojů sladování rodinného, osobního a pracovního života státních zaměstnanců je nezbytné dodržovat podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci. Bezpečnost a ochrana zdraví při výkonu státní služby se řídí § 101 až 108 a 323 zákoníku práce, § 2 až 11 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zákonem o ochraně veřejného zdraví a zákonem o specifických zdravotních službách.

K čl. 22 odst. 1

Dohody o výkonu státní služby z jiného místa sjednané přede dnem účinnosti tohoto služebního předpisu zůstávají nadále v platnosti. Strany, které předmětnou dohodu uzavřely již před účinností tohoto služebního předpisu, se řídí dosavadními právními a služebními předpisy. V případě změn dohody o výkonu státní služby z jiného místa jako veřejnoprávní smlouvy je třeba v souladu s § 166 správního řádu uzavřít písemnou dohodu smluvních stran (novou smlouvu či dodatek ke stávající dohodě). Doporučujeme však, aby služební orgány měly se státními zaměstnanci uzavřenou dohodu o výkonu státní služby z jiného místa podle účinných právních a služebních předpisů.

K čl. 22 odst. 2

Služební předpis stanovuje výslovně povinnost služebními úřadům naplňovat kapacitu mateřských škol a dětských skupin přednostně dětmi státních zaměstnanců zařazených v daném služebním úřadu. Stanovuje se, aby služební úřady k tomuto pravidlu přistoupily nejpozději v rámci přijímacího řízení do mateřských škol a dětských skupin pro školní rok 2020/2021.

K čl. 22 odst. 3

Předmětné ustanovení upravuje použití čl. 15 (informování o podstatných změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu, možnostech vzdělávání a účasti na akcích pořádaných služebním úřadem) v případě státních zaměstnanců, kteří již jsou zařazeni mimo výkon státní služby z důvodu mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo čerpají služební volno z důvodu péče o dítě až do 4 let jeho věku. Stanovuje se, že služební úřady začnou plnit informační povinnost nejpozději do 3 měsíců od účinnosti tohoto služebního předpisu.

K čl. 23

Stanoví se, že tento služební předpis nabývá účinnosti dnem 1. října 2019. Stanoví se tedy dostatečná legisvakantní lhůta, aby se služební úřady mohly připravit a přijmout případná opatření s ohledem na novou úpravu.