

Státní služba

Srpen 2020

Aktuální newsletter přináší informaci o závěrech poradního sboru přijatých v průběhu roku 2019.

Poradní sbor náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě

Poradní sbor k zákonu o státní službě byl zřízen náměstkem ministra vnitra pro státní službu k plnění koordinační úlohy Ministerstva vnitra v oblasti státní služby a k zajištění implementace zákona o státní službě a souvisejících právních předpisů, včetně dodržování koncepčního přístupu při jejich interpretaci a aplikaci. Členové poradního sboru pocházejí z řad odborníků na správní právo, pracovní právo a z řad odborníků věnujících se agendě služebního poměru. Poradní sbor vydává výkladová stanoviska, která mají nezávazný charakter a zveřejňují se na internetových stránkách sekce pro státní službu v záložce Dokumenty a stanoviska, Poradní sbor náměstka MV pro státní službu.

Závěr č. 30: Zrušení služebního poměru služebním orgánem ve zkušební době

Na únorovém zasedání se poradní sbor na základě dotazů služebních úřadů zabýval problematikou zrušení služebního poměru služebním orgánem ve zkušební době. Služební orgán i státní zaměstnanec jsou oprávněni zrušit služební poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Pokud jde o zrušení služebního poměru služebním orgánem, služební poměr skončí ze zákona dnem doručení písemného oznámení o zrušení služebního poměru, není-li v něm uveden den pozdější (služební poměr může skončit nejpozději uplynutím zkušební doby). Služební orgán nesmí ve zkušební době zrušit služební poměr v době prvních 14 dnů dočasné neschopnosti státního zaměstnance k výkonu služby.

V obecném úvodu diskuse poradní sbor nejprve připomněl, že služebněprávní judikatura, včetně judikatury týkající se služebního poměru státních zaměstnanců, taktéž tenduje k výkladu pracovněprávní literatury a judikatury, že sjednání zkušební doby umožňuje účastníkům pracovního poměru, aby si ověřili, zda jim bude pracovní poměr vyhovovat. Zaměstnavateli umožňuje posoudit schopnosti a výkonnost pracovníků nebo i případně přijmout více zaměstnanců na stejnou práci a z nich si během zkušební doby vybrat toho, který se osvědčil nejlépe, zaměstnanci zase zkušební doba dává možnost ověřit si, zda mu práce podle pracovní smlouvy vyhovuje, jak z hlediska jeho fyzických i duševních schopností a možností v porovnání s dosahovaným výdělkem, tak i z hlediska pracovního kolektivu, přístupu nadřízených apod. Pra-

covněprávní literatura a judikatura uzavírá, že pokud některá ze stran dospěje k závěru, že pracovní poměr nesplňuje její představy, může jej ve zkušební době, tedy v počátečním stadiu existence pracovního poměru, snadno zrušit.

V další diskusi se poradní sbor zabýval otázkou možnosti obrany státního zaměstnance/bývalého státního zaměstnance proti oznámení o zrušení služebního poměru služebním orgánem, v jehož důsledku došlo ke skončení služebního poměru ze zákona. Poradní sbor se shodl na tom, že možnou obranou je žádost o určení právního vztahu podle § 142 správního řádu. Státní zaměstnanec/bývalý státní zaměstnanec je oprávněn požádat služební orgán o rozhodnutí, zda jeho služební poměr trvá, nebo zda zanikl. Jako žádost o určení právního vztahu by mělo být posuzováno jakékoliv podání



ILUSTRAČNÍ FOTO: PIXABAY.COM

státního zaměstnance/bývalého státního zaměstnance směřující proti oznámení o zrušení služebního poměru služebním orgánem, z něhož vyplývá nesouhlas státního zaměstnance/bývalého státního zaměstnance se zrušením služebního poměru ve zkušební době služebním orgánem.

Rozhodne-li služební orgán o tom, že služební poměr státního zaměstnance trvá a nezankl, lze ohledně postavení státního zaměstnance v mezidobí od nezákonného zrušení služebního poměru ve zkušební době do okamžiku, kdy státní zaměstnanec bude opět moci vykonávat službu, dovodit, že doba, po kterou státní zaměstnanec nemohl vykonávat službu, je překážkou ve službě na straně služebního úřadu a státnímu zaměstnanci za tuto dobu přísluší plat.

Závěr č. 31: Právo státního zaměstnance na vyřízení stížnosti a na vyznění o výsledku jejího vyřízení zakotvené v § 79 odst. 1 zákona o státní službě a příslušnost k vyřizování stížností státních zaměstnanců podle § 79 odst. 2 písm. h) ve spojení s § 157 zákona o státní službě

V prvním ze tří zářijových závěrů poradní sbor konstatoval, že služební orgán podle zákona o státní službě odpovídá za naplnění práva státního zaměstnance na řádné prošetření stížnosti podané vůči němu a práva na vyznění o výsledku šetření, a to bez ohledu na to, zda jde o stížnost podanou podle zákona o státní službě, nebo o stížnost podanou podle jiných právních předpisů, například správního řádu. K naplnění výše uvedeného práva státního zaměstnance přijme služební orgán ve služebním úřadu taková opatření, aby byl o stížnostech vůči státním zaměstnancům a jejich vyřízení informován, aby mohl státní zaměstnanec o výsledku šetření stížností vyznět.

Dále se poradní sbor zabýval otázkou příslušnosti k vyřizování stížností státních zaměstnanců podle zákona o státní službě. Shodl se na tom, že příslušnost k vyřízení stížnosti státního zaměstnance se mezi bezprostředně nadřízeným představeným státního zaměstnance a služebním orgánem určí podle toho, do čí působnosti náleží záležitost, která je obsahem stížnosti. Uvedl, že do působ-

nosti služebních orgánů patří především jednání a rozhodování ve věcech služebního poměru, dále například vydávání služebních posudků, nařizování čerpání dovolené, služby přesčas či služební pohotovosti, povolování pružného rozvržení služební doby, služební volna, rozhodování o zastupování. Představený podle zákona o státní službě zejména vede podřízené státní zaměstnance, ukládá jim služební úkoly, organizuje, řídí a kontroluje výkon jejich služby a dává jim k tomu příkazy.

U některých stížností není určen příslušnost podle pravidel stanovených zákonem zcela jasné. Jde například o stížnosti na jednání a chování spolupracovníků a představených, včetně stížností na šikanu (takzvaný bossing a mobbing), o stížnosti na ukládání služebních úkolů, které spočívají v náročnější správní činnosti, než která odpovídá platové třídě stanovené pro služební místo, na kterém je státní zaměstnanec zařazen, nebo o stížnosti proti příkazu k zastupování, jestliže služební orgán přenesl rozhodování o zastupování služebním předpisem na představené. K tomu poradní sbor po diskusi uvedl, že nelze-li podle působnosti příslušnost k vyřízení stížnosti určit, určí ji mezi uvedenými subjekty s ohledem na obsah stížnosti služební orgán podle své úvahy, neboť tím, že se písemná stížnost státního zaměstnance podává služebnímu orgánu, je to služební orgán, který vždy „rozhodne“, zda stížnost jako příslušný vyřídí, nebo ji předá k vyřízení bezprostředně nadřízenému představenému státního zaměstnance (respektive nadřízenému představenému, pokud stížnost směřuje proti bezprostředně nadřízenému představenému).

Závěr č. 32: Zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů ve vztahu k dovolené, dočasné neschopnosti státního zaměstnance k výkonu služby a zápočtu praxe

Druhým zářijovým závěrem poradní sbor provedl potřebné revize závěru č. 8 ze zasedání poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě ze dne 23. září 2016 – Zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů a zproštění výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání.

„Představený podle zákona o státní službě zejména vede podřízené státní zaměstnance, ukládá jim služební úkoly, organizuje, řídí a kontroluje výkon jejich služby a dává jim k tomu příkazy.“

Výše uvedené revize se týkaly teze, že státní zaměstnanec zařazený mimo výkon služby z organizačních důvodů není povinen služebnímu úřadu dokládat rozhodnutí ošetřujícího lékaře o uznání dočasné pracovní neschopnosti. Tato teze není podle názoru poradního sboru správná, neboť pro některé možné úkony služebních orgánů (nařizování dovolené, omlouvání nepřítomnosti ve službě v případě převedení nebo zařazení státního zaměstnance na jiné služební místo) je nezbytné, aby státní zaměstnanec zařazený mimo výkon služby z organizačních důvodů při dočasné neschopnosti k výkonu služby služebnímu úřadu rozhodnutí ošetřujícího lékaře o dočasné pracovní neschopnosti dokládal. Poradní sbor tedy uzavřel, že státní zaměstnanec zařazený mimo výkon služby z organizačních důvodů, který je v období od 1. ledna 2020 (od 1. ledna 2020 platí povinná elektronizace hlášení o dočasných pracovních neschopnostech „e-neschopenka“, která byla založena zákonem č. 259/2017 Sb. a zákonem č. 164/2019 Sb.) uznán ošetřujícím lékařem dočasně neschopným k výkonu služby, je povinen služební úřad o své dočasné neschopnosti k výkonu služby bez zbytečného odkladu uvědomit; svou dočasnou neschopnost k výkonu služby přitom není povinen prokazovat.

Mimo to poradní sbor konstatoval, že státnímu zaměstnanci zařazenému mimo výkon služby z organizačních důvodů přísluší po dobu, kdy je na základě rozhodnutí ošetřujícího lékaře o dočasné pracovní neschopnosti uznán dočasně neschopným k výkonu služby, plat ve výši 80 % měsíčního platu. I když zákon o státní službě neobsahuje právní úpravu souběhu nároků na plat při zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů a při dočasné neschopnosti státního zaměstnance k výkonu služby, je v daném případě

závažnější skutečnost, že po dobu zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů služební úřad (orgán) služební úkoly nepřiděluje, a nemůže tak plnit svou primární povinnost, jež je předmětem služebního poměru, než že státnímu zaměstnanci brání ve službě určitá překážka na jeho straně. Z tohoto důvodu je při předmětném souběhu státnímu zaměstnanci zachován vyšší platový nárok.

Poradní sbor dále doplnil, že kromě toho, že dočasná neschopnost státního zaměstnance k výkonu služby není překážkou pro jeho zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů a pro skončení jeho služebního poměru z důvodu marného uplynutí doby, na kterou může být státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, není ani překážkou pro jeho převedení, respektive jeho zařazení na volné služební místo po odpadnutí důvodu jeho zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů s faktickým nástupem do služby bezprostředně po skončení dočasné neschopnosti k výkonu služby.

Závěr č. 33: Skončení obsazení služebního místa, na kterém státní zaměstnanec dočasně nevykonává službu

Ve třetím zářijovém závěru se poradní sbor zabýval otázkou skončení služebního či pracovního poměru na dobu určitou osoby zastupující státního zaměstnance, který na svém služebním místě dočasně nevykonává službu, pokud služební poměr tohoto státního zaměstnance skončí nebo pokud se změní v důsledku přechodu tohoto státního zaměstnance na jiné služební místo.

Přiklonil se k názoru, že skončením služebního poměru zastupovaného státního zaměstnance nebo přechodem zastupovaného státního zaměstnance na jiné služební místo dojde k odpadnutí důvodu, pro který byl zastupující státní zaměstnanec přijat do služebního poměru nebo pro který byl se zastupujícím zaměstnancem sjednán pracovní poměr. Následkem toho je den skončení služebního poměru zastupujícího státního zaměstnance nebo pracovního poměru zastupujícího zaměstnance shodný se dnem skončení služebního poměru zastupovaného státního zaměstnance nebo se dnem přechodu zastupovaného státního zaměstnance na jiné služební místo.

Je-li ovšem zastupující osobou státní zaměstnanec ve služebním poměru na dobu neurčitou a končí-li z výše popsaných důvodů jeho zařazení či jmenování na předmětném služebním místě, zastává poradní sbor názor, že lze připustit převedení tohoto státního zaměstnance na totéž, tedy dosud zastávané služební místo.

V otázce zrušení služebního místa státního zaměstnance, který na svém služebním místě dočasně nevykonává službu, zastává poradní sbor názor, že zrušením služebního místa zastupovaného státního zaměstnance, není-li tento důvod výslovně uveden v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru nebo v pracovní smlouvě, nedojde k odpadnutí důvodu zastupování a dosud zastupující státní zaměstnanec by měl být převeden na jiné služební místo, respektive dosud zastupující zaměstnanec v pracovním poměru se stává nadbytečným a může mu být dána výpověď pro nadbytečnost.

// Bez úspěšného vykonání úřednické zkoušky nemá státní zaměstnanec nárok na změnu doby trvání služebního poměru na dobu neurčitou.“

Závěr č. 34: Doba trvání služebního poměru při zařazení státního zaměstnance, který byl přijat do služebního poměru na dobu určitou s trváním kratším než 12 měsíců a který dosud úspěšně nevykonal úřednickou zkoušku, na jiné služební místo nebo jmenování na služební místo představeného, na kterém má být služba vykonávána na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, která uplyne později než 12 měsíců ode dne přijetí do služebního poměru

Na svém prosincovém jednání se poradní sbor zabýval otázkou postupu ve vztahu ke státním zaměstnancům, kteří byli přijati do služebního poměru na dobu určitou s trváním kratším než 12 měsíců a kteří dosud úspěšně nevykonali úřednickou zkoušku, mají-li být zařazení na jiné služební místo nebo jmenování na

služební místo představeného, na kterém má být služba vykonávána na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, má-li být doba trvání jejich služebního poměru delší než doba 12 měsíců od zařazení nebo jmenování na jejich původní služební místo.

V souvislosti s touto otázkou poradní sbor zdůraznil jednu ze zásad zákona o státní službě, že bez úspěšného vykonání úřednické zkoušky nemá státní zaměstnanec nárok na změnu doby trvání služebního poměru na dobu neurčitou. Tato zásada platí i pro výše uvedené státní zaměstnance.

Poradní sbor zastává názor, že i tito státní zaměstnanci jsou státními zaměstnanci podle § 29 odst. 1 zákona o státní službě a že zařazením nebo jmenováním na jiné služební místo, na kterém má být služba vykonávána na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, má-li být doba trvání jejich služebního poměru delší než 12 měsíců od přijetí do služebního poměru, se doba trvání služebního poměru na dobu určitou kratší než 12 měsíců změní analogickým postupem podle § 29 odst. 1 zákona o státní službě, podle něhož se prodlužuje na dobu 12 měsíců ode dne vzniku služebního poměru.

Poradní sbor se také zabýval otázkou postupu ve vztahu ke státním zaměstnancům, kteří byli přijati do služebního poměru na dobu určitou s trváním kratším než 12 měsíců a kteří úspěšně vykonali úřednickou zkoušku, mají-li být zařazení nebo jmenování na jiné služební místo, na kterém má být služba vykonávána na dobu neurčitou.

Poradní sbor zastává názor, že vzhledem k tomu, že tito státní zaměstnanci splnili povinnost úspěšně vykonat úřednickou zkoušku, je třeba v jejich případě postupovat podle § 50 odst. 2 zákona o státní službě, podle něhož by se doba trvání služebního poměru prodloužila na dobu neurčitou s tím, že státní zaměstnanci budou mít dobu 12 měsíců, aby úspěšně vykonali úřednickou zkoušku ve všech oborech služby, které jsou stanoveny pro služební místo, na němž jsou zařazení nebo jmenování, jinak nastane důvod pro jejich převedení na jiné služební místo. ■

Mgr. Zuzana Brücknerová, vedoucí oddělení koordinace státní služby sekce pro státní službu Ministerstva vnitra.

Young Leaders Program

Roční studium v Japonsku pro zaměstnance veřejné správy

Zaměstnanci veřejné správy mají jedinečnou možnost přihlásit se prostřednictvím Ministerstva vnitra na roční mezinárodní studijní program v Japonsku, který je dotován japonskou vládou. Jedná se o magisterské studium v oblasti veřejné správy, které je součástí vzdělávacího programu japonského Ministerstva školství, kultury, sportu, vědy a techniky. Studium probíhá na National Graduate Institute for Policy Studies (GRIPS) v Tokiu, a to vždy od října do září následujícího roku. Roční studium je ukončeno získáním titulu MPA.

Young Leaders Program je zaměřen na mladé nadané úředníky státní správy a územní samosprávy z různých regionů světa, kteří už během svého působení na příslušných úřadech dosáhli úspěchů a mají potenciál v budoucnu zaujmout vedoucí pozice ve veřejné správě. Cílem programu je vybudovat mezi těmito vynikajícími zaměstnanci personální a intelektuální síť a prohlubovat přátelské vztahy mezi jednotlivými zeměmi.

Studium je určeno pro zaměstnance veřejné správy s ukončeným vysokoškolským vzděláním (minimálně bakalářský stupeň), dobrou znalostí angličtiny, věkem do 40 let a minimálně tříletou praxí, kteří by si rádi prohloubili znalosti z oblasti státní správy nebo samosprávy a rozvíjeli dovednosti potřebné ve vedoucích pozicích. Účastníci programu získají

nejen zajímavou příležitost debatovat s japonskými politiky, vysokými vládními úředníky, podnikateli, představiteli regionálních komunit, ale také blíže poznají život v Japonsku, japonskou kulturu a naváží kontakty se studenty z celého světa.

Japonská vláda poskytuje každému studentu Young Leaders Programu stipendium ve výši 242 000 jenů měsíčně a hradí výdaje za školné a zpáteční letenku.

O vyhlášení výběrového řízení na akademický rok 2021/2022 budeme informovat prostřednictvím internetových stránek státní služby (www.statnisluzba.cz) v záložce Výběrová řízení do institucí EU a jiné nabídky.

Očekáváme, že podrobnosti k výběrovému řízení budou známy v srpnu 2020. Více informací k Young Leaders Programu lze nalézt na stránkách státní služby v záložce Mezinárodní aktivity – Vzdělávání nebo přímo na stránkách GRIPS (www.grips.ac.jp), kde jsou uvedeny podrobnosti ke studiu, vyučovaných předmětech či kampusu.

V případě dotazů se na nás neváhejte obrátit. Kontaktní osobou k Young Leaders Programu je Alžběta Turková (alzbeta.turkova@mvc.cz). ■

Mgr. Alžběta Turková, Ph.D., odbor vzdělávání a mezinárodní spolupráce ve státní službě sekce pro státní službu Ministerstva vnitra

Utvářejme Evropu společně aneb Možnosti kariéry v institucích EU



Úřad EPSO („European Personnel Selection Office“), který je pověřen organizováním výběrových řízení do institucí a agentur EU, zveřejnil plánovanou výběrová řízení na 2. polovinu 2020. Jedná se o specializovaná výběrová řízení na místa úředníků uvedené v tabulce:

Z uvedených výběrových řízení chceme upozornit zejména na výběrové řízení pro odborníky v oblasti práva EU (AD5), které je určeno pro absolventy práv i bez přechodní pracovní zkušenosti, a výběrové řízení na právníky-lingvisty, které je zaměřeno na české právníky, kteří ovládají rovněž angličtinu.

Bližší informace o podmínkách jednotlivých výběrových řízení, včetně postupu pro přihlášení, budeme průběžně zveřejňovat na internetových stránkách státní služby (www.statnisluzba.cz) v záložce Výběrová řízení do institucí EU a jiné nabídky.

Vzhledem k náročnosti výběrových řízení do institucí EU doporučujeme absolvovat přípravný kurz, který pořádá Diplomatičká akademie Ministerstva zahraničních věcí. Kurz probíhá v angličtině ve spolupráci s renomovanými zahraničními lektory a je pro účastníky zdarma. Více informací lze získat na internetových stránkách MZV v záložce O ministerstvu/Diplomatičká akademie (www.mzv.cz). ■

Ing. Jaroslava Pišková, odbor vzdělávání a mezinárodní spolupráce ve státní službě sekce pro státní službu Ministerstva vnitra

Očekávané zveřejnění	Výběrové řízení	Platová třída	Jazykový režim
září 2020	odborníci v oblasti mezinárodních vztahů	AD5 /AD7	FR/EN
	právníci-lingvisti (čeština)	AD7	EN
říjen 2020	odborníci v oblasti zemědělství a rozvoje venkova	AD6	EN/FR
listopad 2020	odborníci na chemické látky	AD6	EN/FR
	jaderní inspektoři	AST3	EN/FR
prosinec 2020	odborníci na strukturální reformy	AD7	EN/FR
bude upřesněno	překladatelé	AD5	EN/FR/DE

Pozn. Může dojít ke změně termínů ze strany EPSO