

Návrh zákona o státních úřednících

Nejspíše jste zaregistrovali novou verzi návrhu zákona, tentokrát už jen o státních úřednících, která se objevila v mezirezortním připomínkovém řízení. Po více než rozpačitém průběhu - a vlastně i konci - projednávání předchozího materiálu se objevil návrh, který se mi už mnohem více blíží tomu, co jsme očekávali.

Je nepochybné, že předkladatel se na materiál podíval novými očima, důkladně si vyhodnotil to, co nejčastěji zaznívalo v připomínkovém řízení, a přihlédl k výhradám, které byly k loňskému návrhu vzneseny. Dá se říci, že úředníci územních samosprávných celků si mohou oddechnout. Jejich úprava, na kterou si zvykli, a se kterou jsou snad víceméně spokojeni, se měnit nebude. Je ale důvod ke spokojenosti dán i u nás, tedy „státních“ úředníků? Ačkoli je nepochybné, že nový materiál je co do kvality obsahu a zpracování o několik úrovní výše než jeho loňský předchůdce, stále jsou mi důvody k ostražitosti.

Depolitizace a kvalitní úřednictvo

Depolitizace je téměř už mytický pojem, s ohledem na to, kolikrát byl v souvislosti s tímto materiálem skloňován. I důvodová zpráva k současnému návrhu řadí tento princip mezi jeden z důležitých předpokladů fungující a efektivní státní správy. Po odmítnutí institucionálního řešení, tedy zřízením funkce ředitele úřadu nebo funkce obdobné, bylo nutné hledat jiné instituty vedoucí k omezení politických vlivů zejména na obsazování jednotlivých úřednických míst. Předkladatel mezi ně řadí zejména povinné výběrové řízení, stanovení předpokladů pro zastávání pracovního místa, stanovení průhledné systemizace úřadu a zvýšenou právní ochranu úředníků oproti podmínkám obsaženým v zákoníku práce (důvodová zpráva). S ohledem na některé instituty obsažené přímo v návrhu si však dovoluji přeci jen kapku skepse při hodnocení toho, zda budou dostatečně účinné, a tentýž hodnotící přístup bych zaujala i v otázce, zda návrh v předložené podobě povede ke zkvalitnění úřednických lidských zdrojů.

Snížení četnosti organizačních změn a zároveň stanovení určitých, kvalitativních i kvantitativních ukazatelů pro systemizaci je jednoznačně chvályhodný krok, otázkou je, zda dostatečný. Zejména podmínka stanovit systemizaci v souladu s parametry státního rozpočtu tak, aby byl zajištěn řádný výkon působnosti úřadu státní správy, se jeví malinko vágní. Je otázkou, proč by o druhu výběrového řízení vyhledávaného pro obsazení volného pracovního místa úředníka měl rozhodovat vedoucí úřadu, nikoli např. vedoucí úředník toho útvaru, který si nového kolegu vybírá. Rozhodování o námitkách proti hodnocení přímo vedoucím úřadu (zejména když s hodnocením nemá být ze zákona v zásadě nic spojeno kromě možné výpovědi) může některé úředníky odrazovat od jejich podávání, a vést případně i k určitým formám nátlaku ze strany jeho nadřízených.

Podmínky předchozí praxe pro vedoucí úředníky bez možnosti jakékoli výjimky se zejména u vedoucích oddělení mohou jevit poměrně restriktivně. Pouze písemná přihláška s nutností okamžitého doložení všech příloh, které se dnes běžně dokládají až při nástupu, může omezit okruh zájemců o obsazované místo.

To jsou některé z poznámek k navržené úpravě, ze kterých já osobně vyvozuji závěr, že navržená právní úprava má ještě v těchto vytyčených oblastech určité rezervy. Jedná se zcela jistě o krok velice správným směrem, ale důkladnou analýzu a diskuzi si návrh ještě vyžádá.

Postavení odborové organizace

Nad rámec těchto obecných témat by bylo možné hovořit ještě o dalších výhradách, které lze k navrženým ustanovením mít. Na tomto místě si dovoluji ještě jednu konkrétní. Obdobně jako předchozí materiály návrh dle mého nedostatečně reflektuje na otázky postavení odborových organizací. Z obecného vymezení subsidiarity zákoníku práce v návrhu (Pracovní poměr úředníků, jakož i jejich další pracovněprávní vztahy včetně práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru se řídí zákoníkem práce, pokud tento zákon neobsahuje zvláštní úpravu.) si nejsem tak zcela jistá, jestli se použije i část dvanáctá zákoníku práce. Pokud ano, pak naprosto není zřejmé, jaký vztah bude mít v návrhu obsažená Rada úředníků k ustanovením v této hlavě zákoníku práce obsaženým. Vztah k zákonu o kolektivním vyjednávání pak není řešen vůbec. Doporučuji tedy na tyto otázky ještě zaměřit pozornost.

Nicméně tento svůj příspěvek bych ráda zakončila pozitivně. Domnívám se, že s novým rokem se materiál vydal v zásadě správnou cestou, a že se snad v dohledné době dočkáme důstojné právní úpravy našeho postavení a našich práv a povinností. Jestli se skutečně dočkáme i 6 týdnů dovolené či ošatného je pak už jen pověstnou třešničkou na dortu.

Mgr. Šárka Homfray
Mladí odboráři OSSOO