

SPOLEČNÉ STANOVISKO

Českomoravské konfederace odborových svazů a Odborového svazu státních orgánů a organizací k materiálu „Metodika zásad výběru zaměstnanců státní správy a jejich hodnocení“

Obecně k návrhu

Souhlasíme s předkladatelem, že ve státní správě jako celku neexistuje jednotná personální politika. Je nepochybné, že ve svém důsledku je proto personální politika roztržštěná, nepřispívá v řadě případů k zvýšení základních výkonnostních a kvalitativních parametrů státní správy jako celku. Absence povinnosti realizovat výběrová řízení na základě jednotného závazného postupu umožňuje obsazovat důležitá místa svévolně a nikoli na základě odbornosti a výkonnosti. Tím se vytváří předpoklady pro nežádoucí uplatnění klientelismu a s tím spojeného možného budoucího korupčního jednání. Rovněž v případě pracovního hodnocení, jehož používání je již velmi rozšířené, dosud neexistuje jednotný postup, který by u zaměstnanců státní správy garantoval maximální míru objektivitu pracovního hodnocení a eliminoval možnost diskriminace a riziko korupčního jednání.

ČMKOS však zásadně **nesouhlasí s tím, jakým způsobem se navrhuje dané problémy řešit.** S podivem konstatujeme, že po více jak dvaceti letech snah vybudovat právní stát, **je předložen materiál, který se zcela ve stylu totalitních praktik** snaží uložit povinnosti osobám, především zaměstnancům, mimo zákonnou úpravu. Ústava ČR jednoznačně ukládá, že povinnosti musí být stanoveny zákonem, nikoliv jinou normou, jako je tomu v tomto případě.

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

Na rozdíl od předkladatele se nedomníváme, že by mělo do doby přijetí nového zákona o státních úřednících dojít „ke koncepční a centrální úpravě a aplikaci přinejmenším základních povinností v rámci jednotlivých úřadů státní správy v oblasti personální politiky“. **Nepokládáme za žádoucí, aby před přijetím návrhu zákona o státních úřednících byla přijata odchylná úprava na přechodnou dobu.** Má-li platit stejná úprava i pro ostatní zaměstnance státní správy i po nabytí účinnosti zákona o státních úřednících, což není z vlastního textu návrhu materiálu zcela zřejmé, mělo by se vyčkat na konečné znění zákona o státních úřednících, a až poté zvážit zda by měly v případě výběrového řízení a pracovního hodnocení existovat pro ostatní zaměstnance státní správy odlišnosti od obecné úpravy pracovníprávních vztahů či nikoliv a tomu případně přizpůsobit zákoník práce.

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

Materiál je navíc cílen na všechny zaměstnance navrhovaného okruhu zaměstnavatelů, aniž bere v úvahu, že i v těchto institucích existují pracovní místa, která nemohou ovlivnit rozhodovací pravomoc. Považujeme za zcela absurdní, aby bylo vyhlašováno výběrové řízení na místo uklízečky či jiná podobná obslužná pracovní místa, aby i tito zaměstnanci byli podrobena navrhovanému hodnocení a aby i tito zaměstnanci museli splňovat předpoklady pro výkon práce tak, jak je v materiálu navrhováno.

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

V současné době je právní postavení zaměstnanců, na něž se má předložený materiál vztahovat, řešeno zákoníkem práce. **Předkládaný materiál přitom zcela pomíjí, že zákoník práce vůbec neupravuje předpoklady pro výkon práce, jakými je institut bezúhonnosti a spolehlivosti, stejně**

jako pomíjí právní úpravu rozsahu zjišťovaných a vedených údajů a informací o zaměstnanci upravenou v § 316 odst. 4 zákoníku práce a § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanci. Na rozdíl od požadavků na výkon práce nemůže být předpoklad pro výkon práce stanoven jinou normou než je zákon. Prostřednictvím usnesení vlády respektive její přílohy lze zavazovat pouze členy vlády nikoliv jednotlivé zaměstnance. Pokud by předkladatel trval na předloženém znění materiálu, musel by současně novelizovat zákoník práce.

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

Nelze rovněž souhlasit s tím, že předkladatel navrhuje upravit nad rámec platných zákonů institucionální rozsah působnosti. Dle našeho názoru **je nepřijatelné, aby předkládaný materiál, který nemá povahu zákona, upravoval nad rámec platných zákonů, která organizační složka státu je úřadem státní správy.**

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

O obecném nepochopení problému předkladatelem svědčí, že přejímá úpravu institucionální působnosti z návrhu zákona o státních úřednících, ačkoliv návrh zákona je v současné době v legislativním procesu a na zaměstnance státní správy se z hlediska právního postavení dosud výhradně vztahuje zákoník práce. V této souvislosti znovu upozorňujeme, že **prostřednictvím usnesení vlády respektive její přílohy lze zavazovat pouze členy vlády. V případě institucionálního rozsahu působnosti se však i členové vlády musí řídit platnými zákony.**

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

Předložený materiál navíc **ani z věcného hlediska** nesplňuje podmínky transparentního výběrového řízení obsazující pracovní pozice výhradně na základě odbornosti a výkonnosti, neboť umožňuje postup, který by ve svých důsledcích mohl být korupčně rizikový. Podmínku objektivitě nesplňuje ani navrhované pracovní hodnocení zaměstnanců.

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

Ze všech výše uvedených důvodů i z důvodů dalších, především koncepčních a formálních, pokládáme návrh materiálu za zcela nepřijatelný a odmítáme ho jako celek.

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

K jednotlivým ustanovením:

1. Základní pojmy bod 2.

V bodě 2. se ve větě první slova „a bezpečnostní sbor“ a věta druhá zrušují.

Odůvodnění:

Předložené znění je převzato z návrhu zákona o státních úřednících, který je v současné době v legislativním procesu a tudíž není možné uplatnit tuto úpravu z důvodů, které uvádíme v obecné části stanoviska, na které tímto odkazujeme.

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

2. Základní pojmy bod 8., 9. a 10. se zrušují.

Odůvodnění:

Viz naše stanovisko obecně k návrhu.

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

3. Body 11. až 52. přepracovat.

Odůvodnění:

Vzhledem k tomu, že navrhovaná metodika není zákonem, musí být volena taková dikce, která nebude zakládat originální povinnosti osob, ale ani jejich práva (právo odvolat se apod.). V této navrhované formě (příloha usnesení vlády) není výběrové řízení skutečným řízením a měly by tudíž být formulovány pouze sjednocující zásady, podle kterých by poté měli jednotliví členové vlády postupovat v rámci svých kompetencí uvnitř úřadu, který řídí.

Zvlášť k bodu 31.: požadujeme v souladu se zákoníkem práce, aby součástí výběrové komise byl také zástupce odborové organizace, pokud u zaměstnavatele působí.

Zvlášť k bodu 50. doplňujeme: pokud má výběrové řízení splnit svůj účel, pak musí být pořadí získané ve výběrovém řízení závazné. Nelze připustit, aby došlo ze strany vedoucího úřadu státní správy k možnosti volby uzavřít pracovní smlouvu s jedním ze třech nejlépe umístěných byt' by tento krok musel odůvodnit, jak navrhuje předkladatel. Jedinou výjimku lze připustit, pokud uchazeč zařazený na první místo odmítne uzavřít pracovní smlouvu. Pak může nastat situace, kdy může za určitých okolností uzavřít pracovní smlouvu s druhým nejlépe umístěným nebo je dán důvod ke zrušení výběrového řízení. Předkladatelem navrhovaný postup je v přímém rozporu s deklarovanou snahou vyloučit klientelismus a s tím spojenou možnou korupci.

Tyto připomínky považujeme za zásadní.

4. Pracovní hodnocení zaměstnance k bodu 58:

Trváme na vypuštění písmene a), c) a e).

Odůvodnění:

Z logiky věci by mělo pracovní hodnocení obsahovat pouze posouzení, zda hodnocený úředník plní řádně výkon práce (činnosti) z hlediska jeho správnosti, rychlosti, samostatnosti a zda dodržuje povinnosti vztahující se k jeho práci. V případě vedoucího úředníka by mělo pracovní hodnocení obsahovat také posouzení řídicích schopností vedoucího úředníka. Obecně platí, že pracovní hodnocení by mělo být co nejvíce objektivní. Z věcného hlediska je nepřijatelné, aby posouzení úrovně odborných znalostí a dovedností bylo součástí pracovního hodnocení, jak je uvedeno v písm. a). Navíc umožňuje velmi subjektivní hodnocení, které může být vůči hodnocenému až diskriminační. Nelze rovněž souhlasit s tím, aby součástí pracovního hodnocení bylo posouzení dodržování povinností stanovených pro výkon funkce, jak je uvedeno pod písmenem c). Znění písmene c) je příliš obecně formulováno. Není proto zřejmé o dodržování jakých povinností stanovených pro výkon funkce se jedná, neboť text neodkazuje na speciální zákony, která by tyto povinnosti příslušným zaměstnancům ukládaly ani na dodržování povinností stanovených v zákoníku práce. V této souvislosti opakujeme, že povinnosti mohou být zaměstnanci uloženy pouze zákonem. Proto i požadavek na dodržování povinností stanovených pro výkon funkce musí odkazovat na zákoník práce a jiné zákony. Viz též naše stanovisko v obecné části. Rovněž tak nelze souhlasit s tím, aby součástí pracovního hodnocení bylo posouzení výsledků vzdělávání zaměstnance, jak je uvedeno v písmenu e). I v tomto případě je znění textu příliš obecné a není proto zřejmé, o jaké vzdělávání se jedná a zda zaměstnanec v příslušné pracovní pozici má vůbec povinnost se vzdělávat.

Tyto připomínky považujeme za zásadní.

V Praze dne 24. 4. 2013