

ODBOROVÝ SVAZ STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ



Senovážné náměstí 23, 110 00 Praha 1
Tel.: +420 224 222 241; Fax.: + 420 224 142 273
E-mail: statorg@cmkos.cz, <http://statorg.cmkos.cz>

STANOVISKO

k příloze návrhu usnesení vlády České republiky „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.

Z níže uvedených závažných důvodů však ani předložený *návrh* materiálu *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 objektivitu nesplňuje ani navrhované pracovní hodnocení zaměstnanců. **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 či nikoliv a tomu případně přizpůsobit zákoník práce. **Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

V současné době je právní postavení obou skupin zaměstnanců, na něž se má předložený materiál vztahovat, řešeno zákoníkem práce. **Předkládaný materiál** přitom *nezohledňuje, že zákoník práce vůbec neupravuje předpoklady pro výkon činnosti (povinnosti), jakými je institut bezúhonnosti a spolehlivosti.* Přitom Ústava ČR jednoznačně ukládá, že povinnosti musí být stanoveny zákonem, nikoliv jinou normou, jak je tomu v tomto případě. 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 úřednicích obdobně jako definici bezúhonnosti a spolehlivosti, ačkoliv návrh zákona je v současné době v legislativním procesu a na obě skupiny zaměstnanců státní správy se z hlediska právního postavení dosud výhradně vztahuje zákoník práce. V této souvislosti upozorňujeme, že *prostřednictvím usnesení vlády respektive její přílohy lze zavazovat pouze členy vlády nikoliv jednotlivé zaměstnance, neboť těm lze stanovit povinnosti pouze zákonem.* V případě institucionálního rozsahu působnosti se však i členové vlády musí řídit platnými zákony. **Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

Závěr:

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

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

K jednotlivým ustanovením návrhu zákona

K článku 2:

Požadujeme ve větě první slova „...a bezpečnostní sbor“ a větu druhou zrušit.

Odůvodnění:

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

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

K článku 8:

Požadujeme vypuštění článku 8.

Odůvodnění:

Viz naše stanovisko v obecné části.

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

K článku 9:

Požadujeme vypuštění článku 9.

Odůvodnění:

Viz naše stanovisko v obecné části.

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

K článku 10:

Požadujeme vypuštění článku 10.

Odůvodnění:

Ustanovení se věcně vztahuje k článku 9, a proto musí být ze stejných důvodů rovněž vypuštěno. Viz též naše stanovisko v obecné části.

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

K článku 14:

Požadujeme vypuštění článku 14.

Odůvodnění:

Výjimka není důvodná, zakládá korupční potenciál.

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

K článku 31:

Požadujeme přepracování textu.

Odůvodnění:

V souladu se zákoníkem práce požadujeme, aby součástí výběrové komise byl také zástupce odborové organizace, pokud u zaměstnavatele působí.

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

K článkům 33 a 34:

Požadujeme přepracování textu.

Odůvodnění:

Není zřejmé, na základě jakých předpokladů se bude rozhodovat o podjatosti člena výběrové komise a kdo bude oprávněný navrhnout případné vyloučení člena komise.

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

K článku 50:

Požadujeme přepracování textu.

Odůvodnění:

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, byť 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 z deklarovanou snahou předkladatele o vyloučení klientelismu a s tím spojené možné korupce.

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

K článku 58:

Požadujeme 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 22.4.2013.

Ing. Jan Rovenský, v. r.
předseda odborového svazu