



PARLAMENTNÍ  
INSTITUT

## ŠPANĚLSKÝ ZÁKON O STÁTNÍ SLUŽBĚ:

**Zákon 7/2007 o základním statutu státního zaměstnance  
z 12. dubna 2007 (včetně kolektivního vyjednávání)**

**Jan Fousek<sup>1</sup>**

červenec 2014  
Překlad č. 5.347



POSLANECKÁ  
SNĚMOVNA  
PARLAMENTU  
ČESKÉ REPUBLIKY

<sup>1</sup>Jan Fousek je studentem politologie a veřejné správy v Granadě. Překlad zpracoval v rámci stáže v PI v r. 2014.

## Španělský zákon o státní službě:

### Zákon 7/2007 o základním postavení státního zaměstnance z 12. dubna 2007

#### Obsah:

Předmět a rozsah působnosti

TITUL II Třídy státních zaměstnanců ve službách správních úřadů.....	5
PODTITUL I Vedoucí státní úředníci.....	7
TITUL III Práva a povinnosti. Pravidla jednání státních zaměstnanců.....	8
KAPITOLA I Práva státních zaměstnanců.....	8
KAPITOLA II Právo na profesní kariéru a interní postup. Ohodnocení výkonu funkce.....	9
KAPITOLA III Odměňování.....	11
KAPITOLA IV Právo na kolektivní vyjednávání, institucionální zastoupení a účast. Shromažďovací právo.....	12
KAPITOLA V Právo na pracovní dobu, dovolenou a uvolnění.....	21
TITUL IV Vznik a skončení služebního poměru.....	25
KAPITOLA I Vstup do veřejného zaměstnání a vznik služebního poměru.....	25
KAPITOLA II Skončení služebního poměru.....	28
TITUL V Systematizace profesní činnosti.....	30
KAPITOLA I Plánování lidských zdrojů.....	30
KAPITOLA II Strukturalizace veřejného zaměstnání.....	31
KAPITOLA III Obsazování pracovních míst a mobilita.....	32
TITUL VI Služební situace.....	34
TITUL VII Kárný režim.....	38
TITUL VIII Spolupráce mezi úřady veřejné správy.....	41

## Předmět a rozsah působnosti

### Článek 1. Předmět

1. Předmětem zákona je úprava právních poměrů státních úředníků
2. Rovněž je jeho předmětem stanovení pravidel týkajících se ostatních zaměstnanců ve službách správních úřadů.
3. Postavení úředníka zahrnuje následující:
  - a) služba občanům a obecným zájmům
  - b) způsobilost a zásluhovost při přijetí do služby a interním postupu
  - c) zákonnost
  - d) rovnost v přístupu mezi muži a ženami
  - e) objektivita, profesionalita a nestrannost ve službě, což je zajištěno neodvolatelností ze stavu kariérního funkcionáře
  - f) účinnost při plánování a řízení lidských zdrojů
  - g) trvalý profesní rozvoj a kvalifikace veřejných zaměstnanců
  - h) transparentnost
  - i) hodnocení a odpovědnost ve správě
  - j) hierarchie při přidělování funkcí a úkonů
  - k) kolektivní vyjednávání a participace prostřednictvím zástupců při vyjednávání pracovních podmínek
  - l) spolupráce mezi státními úřady při regulaci a řízení služeb veřejnosti

### Článek 2: Rozsah působnosti

1. Tento zákon se vztahuje na státní úředníky a další zaměstnance ve službě v následujících správních úřadech:

- Státní orgány se všeobecnou státní působností
- Správní orgány autonomních oblastí ( + autonomní města Ceuta a Melilla)
- Správní orgány místních samospráv
- Veřejnoprávní korporace (veřejné ústavy a podniky, veřejné fondy a nadace)
- Veřejné vysoké školy

2. Pro výzkumné pracovníky se upraví jednotné předpisy podle jejich zvláštní charakteristiky.

3. Lékaři a další zdravotničtí pracovníci se řídí specifickými právními předpisy vydanými státem a autonomními oblastmi v rozsahu jejich pravomocí a dále podle tohoto zákona, s výjimkou Kapitoly II Titulu III (mimo článek 20, 22.3, 24 a 84).

4. Pokud tento zákon upravuje státní úředníky, zahrnuje to i zdravotnické pracovníky.

5. Tento statut má podpůrný (subsidiární) charakter pro všechny zaměstnance státní správy, kteří nejsou zahrnuti v rozsahu působnosti.

### **Článek 3. Státní zaměstnanci územních samosprávních celků**

1. Státní zaměstnanci územních samosprávních celků se řídí danou státní legislativou, jejíž částí je tento předpis, a dále se také řídí legislativou autonomních oblastí v rozsahu územní samosprávy.

2. Místní policie se také řídí tímto zákonem a legislativou autonomních oblastí s výjimkou danou předpisem zákona o bezpečnostních sborech (LO 2/1986).

### **Článek 4. Zaměstnanci s vlastní specifickou právní úpravou**

Ustanovení tohoto zákona se vztahují na následující zaměstnance, jen pokud to výslovně stanoví specifická právní úprava:

- a) Státní zaměstnanci Parlamentu a zákonodárných shromáždění autonomních oblastí
- b) Státní zaměstnanci dalších státních ústavních orgánů a statutárních orgánů autonomních oblastí
- c) Soudci, smírčí soudci, státní zástupci a další státní zaměstnanci ve službách soudnictví
- d) Zaměstnanci ozbrojených sil
- e) Zaměstnanci bezpečnostních složek
- f) Soudní komisaři
- g) Zaměstnanci národního bezpečnostního úřadu
- h) Zaměstnanci španělské národní banky, garančních fondů úvěrových institucí

### **Článek 5. Zaměstnanci státní společnosti „Pošta a telegrafy“**

Státní zaměstnanci státní společnosti „Pošta a telegrafy“ se řídí vlastními specifickými právními předpisy a subsidiárně tímto statutem.

Ostatní zaměstnanci této společnosti se řídí zákoníkem práce a dalšími platnými předpisy.

### **Článek 6. Zákony o veřejné službě**

Pro provedení tohoto zákona musí schválit španělský parlament a zákonodárná shromáždění autonomních oblastí, v rámci jejich pravomoci, zákony o regulaci veřejné služby ve státní správě a ve správě autonomních oblastí.

### **Článek 7. Právní předpisy aplikovatelné na ostatní zaměstnance**

Ostatní zaměstnanci ve službách státních úřadů se řídí kromě zákoníku práce i tímto zákonem, pokud to tento zákon stanoví.

## **TITUL II**

### **Třídy státních zaměstnanců ve službách správních úřadů**

### **Článek 8. Pojem a třídy veřejných zaměstnanců**

1. Zaměstnanci veřejné správy jsou ti, kdo vykonávají placenou službu ve státní správě pro obecný zájem.

2. Kategorizace:

- a) Státní zaměstnanci
- b) Prozatímní státní zaměstnanci
- c) Ostatní zaměstnanci
- d) Eventuální zaměstnanci

### **Článek 9. Státní zaměstnanci**

1. Státními zaměstnanci jsou ti, kteří na základě platného jmenování uzavřeli služebním poměr, upravený správním právem, pro výkon profesionální a placené služby.

2. Funkce, které zahrnují přímou nebo nepřímou účast na výkonu veřejné moci nebo při ochraně obecných zájmů státu a veřejné správy, náleží výhradně státním zaměstnancům, při dodržení prováděcích předpisů každého správního úřadu.

### **Článek 10. Prozatímní státní zaměstnanci**

1. Prozatímními státními zaměstnanci jsou ti, kteří jsou jmenováni do služby z nezbytných důvodů naléhavosti a potřeby. Jsou jmenováni pro výkon funkcí, které náleží státním zaměstnancům, jen pokud se naskytne některá z následujících okolností:

- a) Výskyt pracovních pozic, které není možné pokrýt státními zaměstnanci
- b) Přejímní zastupování úředníků
- c) Výkon dočasných úkonů
- d) Přebytek nebo nahromadění úkolů po dobu nejvýše šesti měsíců v časovém úseku dvanácti měsíců.

2. Výběr prozatímních zaměstnanců je třeba zajistit řízením, které respektuje principy rovnosti, zásluhovosti, způsobilosti a publicity.

3. Ukončení pracovního poměru se provede podle článku 63 a dále také, když skončí důvod, kvůli němuž byl prozatímní zaměstnanec jmenován.

4. K podmínce uvedené v bodě a) 1. odstavce tohoto článku se přidává podmínka uveřejnění (publicity) pracovní nabídky v období, v němž se uskuteční jeho jmenování, a pokud by to nebylo možné, tak v období následujícím, ledaže se pozice zruší.

5. Prozatímní zaměstnanci se řídí obecným režimem pro státní zaměstnance.

### **Článek 11. Ostatní zaměstnanci**

1. Ostatní zaměstnanci vykonávají placenou službu ve státní správě na základě písemné pracovní smlouvy a ve formě pracovního vztahu uvedené v zákoníku práce. Podle délky trvání může být pracovní smlouva na dobu určitou nebo na dobu neurčitou.

2. Zákony o veřejné službě, které provádějí tento zákon, stanoví kritéria pro určení pracovních pozic, které mohou být obsazeny těmito zaměstnanci, vždy s ohledem na článek 9.2.

### **Článek 12. Eventuální zaměstnanci**

1. Eventuálními zaměstnanci jsou ti, kteří na základě jmenování vykonávají pouze funkce výslovně označené jako důvěryhodné nebo odborně poradenské.
2. Zákony o veřejné službě, které provádějí tento zákon, určí, jaké řídicí orgány veřejné správy mohou disponovat těmito zaměstnanci. Nejvyšší počet zaměstnanců tohoto typu zaměstnanců určují řídicí orgány veřejné správy.
3. Jmenování a skončení pracovního poměru nejsou regulované. Skončení se musí uskutečnit, zruší-li se orgán, ve kterém eventuální zaměstnanec vykonával důvěrné a poradenské funkce.
4. Postavení eventuálního zaměstnance není bráno jako zásluha pro přijetí do veřejné služby nebo pro interní postup.
5. Eventuální zaměstnanci se jinak řídí obecně platným režimem pro státní zaměstnance.

## **PODTITUL I**

### **Vedoucí státní úředníci**

#### **Článek 13. Vedoucí státní úředníci**

Vláda a vládní orgány autonomních oblastí mohou stanovit nad rámec tohoto zákona specifický právní režim pro vedoucí státní zaměstnance, stejně jako kritéria pro určení jejich postavení v souladu s následujícími principy:

1. Vedoucím státním zaměstnancem je ten, kdo vykonává profesionální řídicí funkce ve státní správě definované jako takové specifickými pravidly každého úřadu.
2. Jeho jmenování musí dbát zásad zásluhovosti a způsobilosti, a dále splňovat kritéria vhodnosti. Jmenování se uskuteční takovým řízením, které bude garantovat zveřejnění.
3. Vedoucí státní zaměstnanci jsou podrobena hodnocení podle měřítek výkonnosti a efektivity. Dále také podle odpovědnosti za řízení a kontroly výsledků ve vztahu k předem daným cílům.
4. Určení pracovních podmínek vedoucích státních zaměstnanců není předmětem kolektivního vyjednávání. Pokud vedoucí státní úředníci mají postavení ostatních zaměstnanců, podléhají speciálnímu pracovnímu vztahu pro vedoucí pracovníky.

## TITUL III

### Práva a povinnosti. Pravidla jednání státních zaměstnanců.

#### KAPITOLA I

##### Práva státních zaměstnanců

#### Článek 14. Osobní práva

Státní zaměstnanci mají následující práva osobního charakteru ve spojitosti s právním poměrem státní služby:

- a) na neseaditelnost z postavení státního zaměstnance
- b) na efektivní výkon funkcí a úloh vlastních jejich služebnímu postavení a v souladu s jejich dosaženým kariérním postupem
- c) na postup v profesní kariéře a interní povýšení podle zásad rovnosti, zásluhovosti a způsobilosti prostřednictvím zavedení objektivních a transparentních systémů hodnocení
- d) pobírat plat a odměny za službu
- e) účastnit se na dosažení cílů útvaru, ve kterém vykonávají službu a být informováni svými nadřízenými o úlohách útvaru
- f) na obhajobu a ochranu od veřejné správy při jakémkoliv typu soudního řízení jako důsledek legitimního výkonu veřejné funkce
- g) na soustavné vzdělání a aktualizaci vědomostí a profesionálních schopností, přednostně v pracovní době
- h) na ochranu soukromí, sexuální orientace, jména, projevů osobní povahy a důstojnosti v práci obzvláště právo na ochranu před sexuálním, morálním a pracovním obtěžováním
- i) na nediskriminaci na základě místa narození, rasového nebo etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, náboženství nebo přesvědčení, názoru, postizení, věku nebo na jakékoli jiné osobní nebo sociální okolnosti
- j) na přijetí opatření, které bude podporovat smíření osobního, rodinného a pracovního života
- k) na svobodu projevu v rámci právního řádu
- l) obdržet účinnou ochranu v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci
- m) na dovolenou, přestávky a pracovní volno
- n) na důchod podle podmínek stanovených normami
- o) na dávky sociálního zabezpečení v odpovídajícím režimu
- p) na svobodné sdružování
- q) na další práva uznaná právním řádem

#### Článek 15. Osobní práva vykonávaná kolektivně

Státní zaměstnanci mají následující osobní práva, která se vykonávají kolektivní formou:

- a) na svobodu odborového sdružování
- b) na kolektivní vyjednávání a na účast při stanovování pracovních podmínek
- c) na stávkou, kromě zachování esenciálních služeb

- d) na vyjádření kolektivních pracovních požadavků v souladu s legislativou
- e) na shromažďování, podle znění článku 46 tohoto zákona

## **KAPITOLA II**

### **Právo na profesní kariéru a interní postup. Ohodnocení výkonu funkce.**

#### **Článek 16. Pojem, zásady a způsoby profesní kariéry státních zaměstnanců**

1. Státní zaměstnanci mají právo na profesní postup.
2. Profesní kariéra je uspořádáný souhrn příležitostí na povýšení a vyhlídek postupu v souladu s principy rovnosti, zásluhovosti a způsobilosti. Vzhledem k tomuto záměru, státní úřady podporují zdokonalování profesní kvalifikace státních zaměstnanců.
3. Zákony o státní službě, které provádějí tento zákon, upraví profesní kariéru v oblastech v jedné z následujících forem:
  - a) Horizontální kariéra spočívá v postupu podle stupňů, kategorií, úrovní nebo jiných obdobných pojmů, bez nutnosti změny pracovního místa a v souladu se zněním článku 17, bodu b) a článku 20 odstavce 3. tohoto zákona.
  - b) Vertikální kariéra spočívá v povýšení ve struktuře pracovních pozic prostřednictvím postupů pro obsazování stanovené v Kapitole III titulu V tohoto zákona.
  - c) Interní povýšení vertikální spočívá v povýšení z úrovně jedné podskupiny nebo skupiny profesní klasifikace, za předpokladu, že by tato neměla podskupinu, do skupiny vyšší v souladu s ustanovením ve článku 18.
  - d) Interní povýšení horizontální, jež spočívá v postupu do oddělení nebo úrovní stejné profesní podskupiny, v souladu s ustanovením ve článku 18.
4. Státní zaměstnanci budou moci postupovat souběžně ve formě jak horizontálního, tak vertikálního postupu, pokud je příslušný úřad zavedl ve stejné oblasti.

#### **Článek 17. Horizontální kariéra státních zaměstnanců**

Zákony o veřejné službě, které provádějí tento zákon, regulují horizontální kariéru státních zaměstnanců uplatňováním následujících pravidel:

- a) Vytvoří se systém stupňů, kategorií nebo úrovní povýšení, a každému se určí výše platu. Povýšení se provádí postupným způsobem a je obecné povahy, pokud se mimořádně nestanoví jinak.
- b) Musí se hodnotit profesní dráha, kvalita realizované práce, nabyté vědomosti a výsledek hodnocení výkonu funkce. Stejně tak se mohou zahrnout jiné zásluhy a dovednosti z důvodu specifčnosti vykonávané funkce a nabyté zkušenosti.



### **Článek 18. Interní povýšení státních zaměstnanců**

1. Interní povýšení se uskutečňuje prostřednictvím výběrových řízení, které zaručují dodržování ústavních principů rovnosti, zásluhovosti a způsobilosti, dle článku 55.2 tohoto statutu.
2. Úředníci musí splňovat požadované podmínky pro přijetí, splňovat služební stáří nejméně dvou let aktivní služby v nižší podskupině nebo skupině profesní klasifikace, v případě, že by tato skupina neměla podskupinu a dále musí složit náležité výběrové zkoušky.
3. Zákony o veřejné službě, které provedou tento zákon, vytvoří systémy pro realizaci interního postupu, stejně tak určí oddělení a úrovně, do kterých mohou postoupit státní zaměstnanci příslušející k jiným stupňům ve stejné podskupině.

Stejným způsobem, zákony o veřejné službě, které provádějí tento zákon, určí oddělení a úrovně, do nichž mohou postoupit státní zaměstnanci příslušející jiným stupňům ve své stejné podskupině.

4. Správní úřady musí přijímat taková opatření, která podněcují účast jejich zaměstnanců ve výběrových řízeních pro interní povýšení a pro postup v profesní kariéře.

### **Článek 19. Profesionální kariéra a povýšení ostatních zaměstnanců**

1. Ostatní zaměstnanci mají právo na profesní povýšení.
2. Profesionální kariéra a povýšení ostatních zaměstnanců se provádí podle pravidel Zákoníku práce nebo v kolektivních smlouvách.

### **Článek 20. Hodnocení výkonu funkce**

1. Správní úřady stanovují systémy, které umožní hodnocení výkonu služby těchto zaměstnanců.

Hodnocení výkonu služby je proces, pomocí kterého se měří, hodnotí a oceňuje profesní jednání a výkonnost nebo dosažení výsledků.

2. Systémy hodnocení výkonu funkce dodržují kritéria transparentnosti, objektivitu, nestrannosti a nediskriminace, a také se uplatní bez narušení práv státních zaměstnanců.
3. Správní úřady upraví důsledky, ve které vyústí hodnocení v horizontální profesní kariéře, ve vzdělávání, při obsazování pracovních míst a pro pobírání dodatečných odměn podle článku 24 tohoto statutu.
4. Pokračování práce na pracovní pozici získané ve výběrovém řízení je vázáno na hodnocení výkonu v souladu se systémy hodnocení, které každý správní úřad stanoví, při vyslyšení navrhovatele, a oznámí se příslušným odůvodněným rozhodnutím.
5. Využití systému horizontální profesní kariéry, dodatečných odměn odvozených z odstavce c) článku 24 tohoto statutu, a odvolání z pracovního místa získaného ve výběrovém řízení musí předcházet schválení objektivních systémů, které umožní hodnocení pracovního výkonu v souladu s ustanovením v odstavci 1. a 2. tohoto článku.

## KAPITOLA III

### Odměňování

#### Článek 21. Stanovení částek a navýšení platu

1. Částky základního platu a navýšení celkových částek příplatků, stejně jako navýšení mezd ostatních zaměstnanců, musí být zaneseny do rozpočtu pro každý rozpočtový rok.
2. Navýšení platů není možno schválit, pokud je celkově vyšší než limity stanovené v příslušném rozpočtovém zákoně.

#### Článek 22. Odměňování státních zaměstnanců

1. Platy státních zaměstnanců se dělí na základní a příplatkové.
2. Základní plat je plat, kterým jsou odměňováni státní zaměstnanci na základě služebního stáří a podle zařazení jejich oddělení nebo úrovně do konkrétní podskupiny, nebo do skupiny, která nemá žádnou podskupinu. Základní plat zahrnuje jak součásti platu, tak i mimořádné tříleté příplatky.
3. Příplatky jsou ty, jež odrážejí zvláštní charakter pracovních pozic, profesní kariéry, nebo funkci, výkonnost a výsledky dosažené státním zaměstnancem.
4. Mimořádné příplatky se vyplácejí dvakrát ročně, každý částkou odpovídající základnímu platu a celkovým příplatkům za jeden měsíc, kromě těch, jež jsou upraveny odstavcem c) a d) článku 24.
5. Nesmí se přijímat žádné podíly z příjmů státní správy nebo protihodnoty za jakékoliv služby, nebo zisky z pokut, a to ani v případě, kdy jsou získány výkonem dané funkce.

#### Článek 23. Základní odměny

Základní odměny, stanovené zákonem o souhrnném státním rozpočtu, zahrnují jen a pouze následující:

- a) Plat přiřazený každé podskupině, nebo skupině v případě, že by podskupinu neměla.
- b) Tříletky, které spočívají v částce stejné pro každou podskupinu, nebo pro skupinu, v případě, že by podskupinu neměla, za každé tři roky služby.

#### Článek 24. Příplatky

Částky a druhy příplatků státních zaměstnanců stanovují odpovídající zákony týkající se příslušného správního úřadu, podle následujících ukazatelů:

- a) Dosažený postup v rámci systému úřednické kariéry.
- b) Zvláštní technická náročnost, odpovědnost, úsilí, neslučitelnost požadovaná pro výkon určitých pracovních pozic nebo podmínek, v nichž se práce vyvíjí.
- c) Míra zájmu, iniciativy nebo snahy, s níž zaměstnanec vykonává svoji práci a výkonnost nebo dosažené výsledky.
- d) Mimořádné služby vykonané mimo normální pracovní dobu.

### **Článek 25. Odměňování prozatímních zaměstnanců**

1. Prozatímní zaměstnanci pobírají základní plat a mimořádné příplatky odpovídající podskupině nebo skupině, jež podskupinu nemá. Stejně tak pobírají příplatky uvedené v odstavci c) a d) článku 24, a odpovídající vstupní kategorii do oddělení nebo úrovně, do něhož je jmenován.
2. Přiznají se jim tříleté odměny odpovídající poskytnutým službám před vstupem v platnost tohoto statutu.

### **Článek 26. Odměňování státních zaměstnanců ve zkušební době**

Správní úřady určí plat pro zkušební dobu tak, aby odpovídal nejméně platu podskupiny nebo skupiny, jež podskupinu nemá, o níž se kandidát uchází.

### **Článek 27. Odměňování ostatních zaměstnanců**

Plat ostatních zaměstnanců se stanoví podle pracovněprávních předpisů, platných kolektivních smluv a pracovní smlouvy, a v každém případě při dodržení článku 21 tohoto zákona.

### **Článek 28. Náhrada platu**

Státní zaměstnanci pobírají náhradu platu v souvislosti s výkonem služby.

### **Článek 29. Odvody z platu**

Správní úřady mohou určit částky, až do procentuální hranice uvedené pro mzdové náklady v odpovídajících zákonech o státním rozpočtu, na financování zaměstnaneckého penzijního pojištění nebo na skupinové životní pojistky, které zahrnují pokrytí události odchodu do důchodu v souladu s právní úpravou pro systémy penzijního pojištění.

### **Článek 30. Srážky z platu**

1. Část nesplněné pracovní doby vede k poměrnému snížení platu, aniž by bylo dotčeno odpovídající kárné opatření.
2. Ti, kdo vykonávají právo na stávku, nemají nárok na plat odpovídající době, po kterou se nachází v této situaci. Taková srážka z platu není kárné povahy, ani neovlivňuje příslušný režim sociálních dávek.

## **KAPITOLA IV**

### **Právo na kolektivní vyjednávání, institucionální zastoupení a účast. Shromažďovací právo.**

#### **Článek 31. Obecné zásady**

1. Státní zaměstnanci mají právo na kolektivní vyjednávání, institucionální zastupování a účast při určování pracovních podmínek.

2. Kolektivním vyjednáváním, pro účely tohoto zákona, se rozumí právo vyjednávat určení pracovních podmínek zaměstnanců státní správy.
3. Institucionálním zastoupením, pro účely tohoto zákona, se rozumí oprávnění volit zástupce a zřídit jednotné orgány, skrze které se uskuteční jednání mezi státní správou a jejími zaměstnanci.
4. Institucionální účastí, pro účely tohoto zákona, se rozumí právo účastnit se skrze odborové organizace v kontrolních a dozorčích orgánech úřadů, stanovených podle zákona.
5. Výkon práv ustanovených v tomto článku se garantuje a provádí skrze specifické orgány a systémy regulované v této kapitole, aniž by byly dotčeny jiné způsoby spolupráce mezi státní správou a jejími zaměstnanci, nebo jejich zastupiteli.
6. Nejreprezentativnější odborové organizace v oblasti veřejné funkce jsou oprávněny podávat správní i soudní odvolání proti rozhodnutí orgánů pro výběr.
7. Výkon práv stanovených v této kapitole bude muset v každém případě dbát obsahu tohoto statutu a jeho rozvíjejících zákonů.
8. Řízení pro určení pracovních podmínek ve státní správě budou brát v úvahu ustanovení v mezinárodních smlouvách a úmluvách ratifikovaných Španělskem.

### **Článek 32. Kolektivní vyjednávání, zastoupení a účast ostatních zaměstnanců**

Kolektivní vyjednávání, zastoupení a účast veřejných zaměstnanců s pracovní smlouvou se řídí pracovní právními předpisy, bez dotčení ustanovení tohoto článku, jež jsou pro ně výslovně uplatnitelné.

Garantuje se dodržení kolektivních smluv a smluv, které se týkají ostatních zaměstnanců, ledaže by řídicí orgány státní správy z mimořádné a závažné příčiny veřejného zájmu odvozené od podstatných změn ekonomických okolností, zrušily nebo pozměnily plnění kolektivních smluv nebo už podepsaných dohod, ve striktně potřebné míře, aby se ochránil veřejný zájem.

Za takového předpokladu, úřady státní správy musí informovat odborové organizace o příčinách zrušení nebo změn.

### **Článek 33. Kolektivní vyjednávání**

1. Kolektivní vyjednávání pracovních podmínek státních zaměstnanců, která podléhají zásadám legálnosti, dostupnosti rozpočtových prostředků, závaznosti, jednání v dobré víře, uveřejnění a transparentnosti se provádí výkonem zastupitelské způsobilosti přiznané odborovým organizacím v ustanoveních této kapitoly, a v článcích 6.3.c); 7.1 a 7.2 zákona o svobodě sdružování 11/1985 z 2. srpna.

Pro tento účel se zřídí kulaté stoly, na nichž participují z jedné strany zástupci příslušného úřadu státní správy a z druhé odborové svazy s největší mírou zastoupení na státní úrovni, na úrovni autonomních oblastí, stejně tak jako odborové svazy, které získaly 10% nebo více zastupitelů ve volbách delegátů a výborů ve volební jednotce specifické oblasti jejich založení.

2. Úřady veřejné správy pověřují kolektivním vyjednáváním profesionální technické orgány jimi pověřené, které dodržují při kolektivním vyjednávání politické pokyny, s výhradou ratifikace dosažených smluv řídicími orgány státní správy s takovou pravomocí.

### **Článek 34. Jednací stoly**

1. Pro účely kolektivního vyjednávání státních zaměstnanců, se vytvoří jeden generální jednací stůl v oblasti všeobecné státní správy, stejně jako v každé autonomní oblasti, městech Ceuta a Melilla a v místních samosprávách.
2. Uznává se oprávnění pro vyjednávání sdružením obcí, stejně tak jako místním samosprávným celkům z nadobecní oblasti. Pro takové účely se obce mohou připojit předběžně nebo jedna po druhé do kolektivního vyjednávání, jež se provádí v příslušné oblasti. Rovněž se mohou připojit úřady veřejné správy nebo entity k dosaženým dohodám na území každé autonomní oblasti, nebo dohodám dosažených v nadobecní oblasti.
3. Jsou vlastními pravomocemi generálních jednacích stolů vyjednávání témat souvisejících se společnými pracovními podmínkami státních zaměstnanců v jejich oblasti.
4. Závisejíce na generálních jednacích stolech a s jejich souhlasem se zřídí odvětvové stoly, se zřetelem na specifické pracovní podmínky dotyčných správních organizací nebo na zvláštnosti konkrétních sektorů státních zaměstnanců a jejich počet.
5. Pravomoc jednacích stolů se rozšíří o společná témata úředníků daného odvětví, jež nebyla předmětem rozhodnutí ze strany příslušného všeobecného jednacího stolu, nebo o témata, která byla tímto stolem výslovně delegována.
6. Vyjednávací proces se otvírá u každého stolu v termínu, na kterém se společně domlouvá příslušný úřad a většina odborových zastupitelů. Bez dohody se proces zahájí v termínu jednoho měsíce od data podání návrhu většiny z jedné z oprávněných stran, pokud se nevyskytnou zákonné nebo smluvené důvody, které by tomu bránily.
7. Obě strany budou povinny jednat podle zásady dobré vůle a poskytnout si navzájem informace potřebné pro jednání.

### **Článek 35. Ustanovení a složení jednacích stolů**

1. Stoly, na které se odkazuje předchozí článek, se platně ustanoví, pokud budou odborové organizace zastupovat nejméně absolutní většinu členů jednotných zastupitelských orgánů v dané oblasti.
2. Změny v odborovém zastoupení z důvodu změny složení jednacích stolů se potvrdí dotyčnými odborovými organizacemi pomocí příslušného certifikátu od oprávněného registračního úřadu, a to každé dva roky od doby zřízení zmíněných stolů.
3. Jmenování členů jednacích stolů náleží zúčastněným stranám, které mohou při rozhodování počítat s přítomností poradců, kteří vystoupí s právem udělení slova, ale bez práva hlasovat.
4. Prováděcí opatření tohoto statutu stanoví početní složení jednacích stolů odpovídající jejich oblasti, aniž by žádná ze stran mohla překročit počet patnácti členů.

### **Článek 36. Generální jednací stoly**

1. Pro státní správu se ustanoví jeden generální jednací stůl. Zastupování úřadů je jednotné, předsedá mu představenstvo generální státní správy a počítá s účastí zástupců autonomních oblastí, měst Ceuta a Melilla, a Španělské federace obcí a provincií, na základě projednávaných témat.

Zastoupení odborových organizací, v souladu s články 6 a 7 Ústavního zákona 11/1985 o svobodě sdružování, se rozděluje na základě obdržených výsledků ve volbách do orgánů pro zastoupení zaměstnanců, delegátů zaměstnanců, zaměstnaneckých rad a do podnikových rad, ve státní správě jako

celku.

2. Předmětem jednání u tohoto stolu jsou témata spojená s článkem 37, která podléhají státní úpravě jako základní předpis, bez dotčení smlouvy uzavřené autonomními oblastmi v jejich příslušné územní oblasti, a to na základě jejich jak výhradních, tak i sdílených pravomocí v rámci veřejné služby.

Specifickým předmětem vyjednávání u generálního vyjednávacího stolu státní správy je celkové zvýšení platů zaměstnanců ve státní službě a náležité zahrnutí do každoročního návrhu zákona o obecných rozpočtech státní správy.

3. Pro vyjednávání všech pracovních témat a podmínek společných pro státní, statutární a ostatní zaměstnance každého správního úřadu se ustanoví jeden generální stůl v obecné státní správě, ve správních úřadech každé autonomní oblasti, ve městech Ceuta a Melilla a v místních samosprávních celcích.

Pro tyto generální jednací stoly jsou platná kritéria stanovená v předchozím odstavci o zastoupení odborových organizací u generálního jednacího stolu správních úřadů, a v každém případě je brán ohled na výsledky voleb do orgánů pro zastupování státních a ostatních zaměstnanců v příslušné oblasti zastoupení.

Dále jsou také zastoupeni u těchto jednacích stolů odborové organizace, které jsou součástí generálního jednacího stolu veřejné správy, pokud obdrží 10% zastupitelů státních zaměstnanců nebo ostatních zaměstnanců v oblasti příslušného stolu.

### **Článek 37. Předmětná témata pro vyjednávání**

1. Předmětem vyjednávání v odpovídající oblasti a ve vztahu s pravomocemi každého správního úřadu jsou následující témata:

- a) Zavedení zvýšení platu zaměstnancům ve státní službě, které se stanoví v zákonu o obecném státním rozpočtu a rozpočtech autonomních oblastí.
- b) Stanovení a uplatnění příplatků státních zaměstnanců.
- c) Pravidla, jež stanoví obecná kritéria pro přijetí, kariéru, obsazování, klasifikační systémy, pracovních míst a nástroje pro plánování lidských zdrojů.
- d) Předpisy, které stanoví kritéria a obecné mechanismy pro hodnocení výkonu funkce.
- e) Systémy dodatečného sociálního zabezpečení.
- f) Obecná kritéria pro systémy a fondy vzdělávání a interního povýšení.
- g) Obecná kritéria pro stanovení sociálních dávek a důchodů pasivních tříd.
- h) Návrhy týkající se práva na sdružování a účast v odborových organizacích.
- i) Obecná kritéria pro sociální opatření.
- j) Návrhy týkající se právní úpravy prevence pracovních rizik.
- k) Návrhy týkající se pracovních podmínek a odměňování státních zaměstnanců, jejichž regulaci vyžaduje norma rovnocenná se zákonem.
- l) Obecná kritéria o nabídce pracovních míst ve veřejné správě.
- m) Obecná kritéria týkající se pracovního kalendáře, pracovní doby, pracovního volna, dovolenek, pracovních cest, stejně jako obecná kritéria o strategickém plánování lidských zdrojů v takových aspektech, jež ovlivňují pracovní podmínky zaměstnanců veřejné správy.

2. Následující témata zůstávají vyloučena z vyjednávání:

a) Rozhodnutí správních úřadů, která se týkají jejich organizační pravomoci.

Pokud mají následky takových rozhodnutí správních úřadů dopad na pracovní podmínky státních zaměstnanců zohledněny v předchozím odstavci, následuje vyjednávání zmíněných podmínek s odborovými organizacemi.

b) Regulace výkonu občanských práv a práv uživatelů veřejných služeb, stejně jako procesu utváření správních aktů a předpisů.

c) Stanovení pracovních podmínek řídicích státních zaměstnanců.

d) Kontrolní a řídicí pravomoci vlastní hierarchickému vztahu.

e) Regulace a konkrétní stanovení v každém případě systémů, kritérií, orgánů a výběrových řízení pro vstup do veřejného zaměstnání a pro profesní postup.

### **Článek 38. Smlouvy a dohody**

1. Zástupci úřadů veřejné správy mohou uzavírat smlouvy a dohody, v rámci příslušného kolektivního jednání, se zástupci odborových organizací pro stanovení pracovních podmínek zaměstnanců v daných úřadech.

2. Dohody se uzavírají o tématech, která striktně odpovídají pravomocné oblasti správního orgánu, jenž dohodu uzavře, a uplatní se přímo na zaměstnance z dané oblasti.

3. Smlouvy pojednávají o věcech, jež jsou pravomocí řídicích správních orgánů státní správy. Pro jejich platnost a účinnost je nutné formální a výslovné schválení těmito orgány. Pokud jsou takové smlouvy podepsány a týkají se témat, která mohou být rozhodnuta definitivním způsobem řídicími orgány, tak je jejich obsah přímo aplikovatelný na zaměstnance zahrnuté v dané oblasti, aniž by se vyžadovala modifikace nebo zrušení příslušných právních předpisů.

Pokud se ratifikované smlouvy týkají věcí, které musí být upraveny legislativně, tj. které následně mohou být definitivně stanoveny pouze parlamentem nebo zákonodárnými shromážděními autonomních oblastí, a jejich obsah tedy nemá přímou účinnost, příslušný vládní orgán, který má zákonodárnou iniciativu, přistoupí k vypracování, schválení a předložení návrhu zákona Parlamentu nebo zákonodárným sborům autonomních oblastí podle obsahu smlouvy a v dohodnutém termínu. Pokud chybí ratifikace smlouvy, nebo pokud se vysloví nesouhlas se zahrnutím smlouvy do příslušného návrhu zákona, musí se zahájit znovu projednání předmětných témat ve lhůtě jednoho měsíce, jestliže o to požádá nejméně většina jedné ze stran.

4. Dohody a smlouvy určí smluvní strany, osobní působnost, působnost územní a časovou, stejně jako výpovědní lhůtu a podmínky výpovědi.

5. Ustanoví se dozorčí paritní výbory pro smlouvy a dohody, se složením a funkcemi, na nichž se obě strany dohodnou.

6. Ratifikované smlouvy a dohody se zašlou každému veřejnému úřadu, který určí oprávněný správní úřad. Dotyčná autorita nařídí uveřejnění v úředním věstníku podle územní oblasti.

7. V případě, že nedojde ke shodě při vyjednávání nebo při znovu projednávání podle posledního odstavce bodu 3 tohoto článku, a vyčerpají-li se řízení pro mimosoudní urovnání sporů, náleží řídicím orgánům státní správy stanovení pracovních podmínek státních zaměstnanců, s výjimkami uvedenými v odstavcích 11, 12 a 13 tohoto článku.

8. Smlouvy a dohody, které obsahují obecné pracovní podmínky společné pro státní a ostatní zaměstnance, mají účinek pro státní zaměstnance podle tohoto článku a pro ostatní zaměstnance podle článku 83 zákoníku práce.

9. Smlouvy a dohody určí strukturu kolektivního vyjednávání, stejně jako pravidla pro řešení konfliktů při souběhu mezi jednáními v rozdílných oblastech, a kritéria přednosti a komplementarity mezi rozdílnými jednacími jednotkami.

10. Garantuje se dodržení smluv a dohod, ledaže by řídicí orgány státní správy z mimořádné a závažné příčiny veřejného zájmu odvozené od podstatných změn ekonomických okolností, zruší nebo pozmění plnění jednou podepsaných kolektivních smluv a dohod, ve striktně potřebné míře, aby se ochránil veřejný zájem.

V takovém případě musí úřady státní správy informovat odborové organizace o příčinách zrušení nebo změn.

11. Pokud se nedohodne něco jiného, kolektivní smlouvy a dohody se prodlužují po roce, pokud je výslovně nevypoví jedna ze stran.

12. Platnost kolektivních smluv a dohod od uplynutí doby platnosti vznikne podle pravidel stanovených v daných smlouvách a dohodách.

13. Smlouvy a dohody, které následují po předchozích, je nahradí v plném znění, s výjimkou aspektů, jež se dohodnou zachovat.

### **Článek 39. Zastupující orgány**

1. Specifické zastupující orgány státních zaměstnanců jsou delegáti a rady.

2. Ve volebních jednotkách, kde je počet zaměstnanců roven nebo větší 6 a menší než 50, náleží zastupování delegátům. Do 30 zaměstnanců se zvolí jeden delegát. Od 31 do 49 se zvolí 3 delegáti, kteří budou vykonávat zastupování společně.

3. Rady zaměstnanců se ustanoví ve volebních jednotkách s minimálním počtem 50 zaměstnanců.

4. Určení volebních jednotek reguluje stát a každá autonomní oblast v rámci jejich zákonodárných pravomocí. Řídicí orgány státní správy, po dohodě s odborovými organizacemi oprávněnými podle článku 6 a 7 ústavního zákona 11/1985 o sdružovací svobodě, upraví nebo stanoví volební jednotky na základě počtu a charakteristiky jejich kolektivů a přizpůsobí jejich konfiguraci úředním strukturám nebo ustanoveným oblastem k vyjednávání.

5. Každá rada zaměstnanců se skládá z počtu zástupců, určených na základě počtu státních zaměstnanců ve odpovídající volební jednotce, v souladu s následující stupnicí a se zákoníkem práce:



od 50 do 100 zaměstnanců: 5  
od 101 do 250 zaměstnanců: 9  
od 251 do 500 zaměstnanců: 13  
od 501 do 750 zaměstnanců: 17  
od 751 do 1.000 zaměstnanců: 21  
od 1.001 dále, 2 na každých 1000, a maximálně 75

6. Rady zaměstnanců zvolí mezi svými členy předsedu a tajemníka, a vypracují svůj vlastní jednací řád, který nesmí odporovat ustanovením tohoto statutu a prováděcím právním předpisům. Kopii tohoto jednacího řádu a jeho změn zašlou orgánu nebo orgánům oprávněným pro zaměstnanecké záležitosti, které určí každý správní úřad. Vyhláška a její změny musí být schváleny nejméně 2/3 většinou členů rady.

#### **Článek 40. Funkce a oprávnění orgánů**

1. Rady zaměstnanců a delegáti mají následující funkce v jejich odpovídajících oblastech:

- a) Obdržet informace o personální politice, stejně jako o datech týkajících se vývoje platů, pravděpodobného vývoje zaměstnanosti v dané oblasti a o systémech pro zvýšení výkonnosti.
- b) Vydávat zprávy na žádost příslušných správních úřadů o úplném nebo částečném přesunu zařízení a o zavedení nebo revizi organizačních systémů a pracovních metod.
- c) Být informováni o všech kárných opatřeních, které byly uloženy pro závažné pochybení.
- d) Být seznámeni a vyslyšeni při stanovení pracovní doby, stejně jako s režimem volna a povolenek.
- e) Sledovat dodržování platných předpisů v oblasti pracovních podmínek, prevence pracovních rizik, sociálního zabezpečení a práce. Dále, vykonávat příslušné právní akce před příslušnými orgány.
- f) Spolupracovat s odpovědnou státní správou na dosažení takových opatření, které podporují zachování nebo zvýšení produktivity

2. Rady zaměstnanců jsou oprávněny, většinovým rozhodnutím svých členů, nebo v daném případě delegátů, zahájit odpovídající správní řízení jako navrhovatelé a podat žalobu ve správním a soudním řízení vztahující se k oblasti jejich funkcí.

#### **Článek 41. Záruky funkce**

1. Členové rad a delegáti, jako zákonní zástupci státních zaměstnanců, mají při výkonu funkce následující práva a záruky:

- a) Přístup a volný pohyb v prostorách jejich volební jednotky, aniž by se narušil běžný chod daných úřadů, v běžné pracovní době, a s výjimkou prostorů vyhrazených v souladu s platnými právními předpisy.
- b) Volná distribuce publikací, které se týkají odborových a profesních otázek
- c) Slyšení při kárných řízeních, jímž jsou podrobeni členové rad během trvání jejich mandátu a během následujícího roku, aniž je dotčeno slyšení v kárném řízení.
- d) Měsíční vyčlenění kreditových hodin v běžné pracovní době a odměněné jako skutečně odpracovaný čas, podle následující stupnice:

- do 100 zaměstnanců: 15
- od 101 do 250 zaměstnanců: 20
- od 251 do 500 zaměstnanců: 30
- od 501 do 750 zaměstnanců: 35
- od 751 zaměstnanců a dále: 40

Příslušníci rady zaměstnanců a delegáti ze stejné kandidátky, kteří se takto projeví, mohou akumulovat hodinové kredity po oznámení orgánu, který zastává personální ředitelství, před nímž rada vykonává zastupování.

e) Právo nebýt přeloženi, ani káráni pro důvody spojené s výkonem jejich mandátu, ani během jeho platnosti, ani v následujícím roce po jeho skončení, s výjimkou skončení kvůli odvolání nebo odstoupení.

2. Členové rad zaměstnanců a delegáti zaměstnanců nesmí být diskriminováni ve svém vzdělávání, ani při profesním nebo platovém postupu na základě výkonu jejich zastupování.

3. Každý člen rady, rada jako kolektivní orgán a delegáti zaměstnanců zachovají mlčenlivost ve všem, co se týče skutečností, které úřady výslovně označí jako důvěrné, i po skončení jejich mandátu. V každém případě, žádný důvěrný dokument vydaný správním úřadem nebude použit mimo striktní oblast úřadu pro jiné účely, než motivovaly jeho vydání.

#### **Článek 42. Délka trvání zastupování**

Mandát členů rady zaměstnanců, a delegátů zaměstnanců v jejich případě, bude 4 roky, s možností znovuzvolení. Prodloužením mandátu se rozumí, když by se po jeho skončení neuskutečnily nové volby, aniž by se mohli zástupci s prodlouženým mandátem počítat pro účely stanovení způsobilosti zastupovat odborové organizace.

#### **Článek 43. Vyhlášení voleb do rady zaměstnanců a delegátů**

1. Volby do rady zaměstnanců a delegátů vyhlásí podle tohoto statutu a znění článků 6 a 7 ústavního zákona 11/1985 o sdružovací svobodě:

- a) Nejreprezentativnější odborové organizace na státní úrovni
- b) Nejreprezentativnější odborové organizace na úrovni autonomní oblasti, pokud by se dotyčná volební jednotka nacházela v její územní oblasti.
- c) Odborové organizace bez největší reprezentativnosti, které získaly nejméně 10% zastupitelů ve státní správě celkově.
- d) Odborové organizace, které získaly nejméně 10% ve volební jednotce, v níž se snaží vyhlásit volby.
- e) Státní zaměstnanci z volební jednotky po většinové dohodě.

2. Ti, kdo jsou oprávněni vyhlásit volby, mají pro tento účel právo obdržet od státní správy census zaměstnanců v dotčených volebních jednotkách.

## Článek 44. Volební procedura

Procedura pro volby delegátů a rady zaměstnanců se stanoví vyhláškou podle následujících kritérií:

- Volba se uskuteční pomocí osobního, přímého, svobodného a tajného hlasování, jež se je možné zaslat poštou nebo jinými telematickými prostředky.
- Právo volit a být zvolen budou mít státní zaměstnanci v aktivní službě, kromě těch, kteří zastávají pozice, jejichž jmenování se provádí skrze vládní nařízení, nebo nařízení vládních rad autonomních oblastí, a měst Ceuta a Melilla.
- Kandidaturu mohou podat zákonně ustavené odborové organizace, nebo jejich koalice, skupiny voličů z stejné volební jednotky, pokud jejich počet bude rovný, přinejmenším, trojnásobku volených členů.
- Rady zaměstnanců se volí pomocí uzavřených kandidátních listin skrze poměrný volební systém, a delegáti zaměstnanců pomocí otevřených kandidátních listin a skrze většinový systém.
- Volební orgány budou volební komise, které se ustanoví pro řízení a průběh voleb, a stálé veřejné kanceláře, pro vypočítání a certifikaci výsledků, regulované pracovními předpisy.
- Spory se budou vyřizovat v souladu s arbitrážním řízením, kromě stížností na odmítnutí zapsání do volebního protokolu, které se vnesou před sociální jurisdikcí.

## Článek 45. Mimosoudní řešení kolektivních sporů

1. Nezávisle na pravomocích, které strany přiznaly paritním výborům zmíněných v článku 38.5, aby se seznámily a vyřešily konflikty odvozené od aplikace a výkladu kolektivních dohod a smluv, úřady státní správy a odborové organizace, jichž se týká tato kapitola se dohodnou na vytvoření, konfiguraci a vývoji systémů pro mimosoudní urovnání kolektivních sporů.

2. Konflikty zmíněné v předešlém článku budou ty, jež jsou odvozeny od vyjednávání, aplikace a výkladu kolektivních dohod a smluv ve věcech, na něž poukazuje článek 37 kromě věcí vyhrazených pro legislativní úpravu.

3. Systémy pro mimosoudní řešení sporů mohou integrovat arbitrážní a mediační řízení. Mediace je povinná, když o ni požádá jedna ze stran. Návrhy na urovnání, které nabídne mediátor nebo mediátoři strany svobodně buď přijmou nebo odmítnou. Prostřednictvím arbitrážního řízení se strany dobrovolně dohodnou svěřit řešení konfliktu třetí osobě, ale musí se předem zavázat, že budou akceptovat jeho obsah.

4. Dohoda dosažená skrze mediaci nebo vyřešení arbitráží má stejnou právní účinnost a vyřizování jako dohody a smlouvy regulované tímto statutem, vždy strany, které přijmou rozhodnutí nebo arbitrážní závazek mají oprávnění, které by jim dovolovalo uzavřít dohodu nebo smlouvu v rámci sporu v souladu s tímto statutem.

Proti arbitrážnímu rozhodnutí se vnese odvolání v případě, že by se ve vývoji arbitrážního jednání nepostupovalo podle požadavků a náležitostí stanovených pro tento účel nebo pokud by toto jednání porušovalo platnou legálnost.

5. Využití těchto systémů se provede v souladu s řízením, které se stanoví vyhláškou a po předchozí dohodě s odborovými organizacemi.

## **Článek 46. Právo na shromáždování**

1. Svolat schůzi jsou oprávněny odborové organizace přímo nebo prostřednictvím zástupců:

- a) delegáti zaměstnanců
- b) rady zaměstnanců
- c) rady podniku
- d) zaměstnanci příslušných úřadů v počtu nejméně 40% svolaného kolektivu

2. Schůze na pracovišti jsou autorizovány mimo pracovní dobu s výjimkou dohody mezi oprávněným personálním orgánem a těmi, kdo jsou oprávněni schůzi svolat.

Konání schůze neovlivní poskytování služeb a pořadatelé odpovídají za její normální vývoj.

## **KAPITOLA V**

### **Právo na pracovní dobu, dovolenou a uvolnění**

## **Článek 47. Pracovní doba státních zaměstnanců**

Úřady státní správy stanoví obecnou a zvláštní pracovní dobu svých státních zaměstnanců. Pracovní doba je plná nebo částečná.

## **Článek 48. Pracovní volno státních zaměstnanců.**

Státní zaměstnanci mají nárok na následující povolení na uvolnění ze služby:

- a) Z důvodu úmrtí, nehody nebo vážného onemocnění rodinného příslušníka prvního stupně pokrevního příbuzenství a to 3 pracovní dny, když se událost přihodí v místě a 5 pracovní dny, když se přihodí mimo místo.  
Když se jedná o úmrtí, nehodu nebo vážné onemocnění rodinného příslušníka druhého stupně pokrevního příbuzenství, pracovní volno trvá dva pracovní dny, když se událost přihodí v místě a čtyři pracovní dny, když se přihodí mimo místo.
- b) Z důvodu přestěhování bez změny trvalého bydliště jeden den.
- c) Z důvodu výkonu odborových nebo zastupitelských funkcí podle zákona.
- d) Z důvodu skládání závěrečných zkoušek a dalších definitivních zkoušek způsobilosti ve dnech jejich pořádání.
- e) Z důvodu uskutečnění předporodních vyšetření a přípravných cvičení na porod těhotných žen.
- f) Z důvodu kojení dítěte mladšího 12 měsíců je nárok na hodinovou přestávku, která se může rozdělit

na dvě části. Právo je možno nahradit zkrácením pracovní doby o půl hodiny na začátku a na konci, nebo o jednu hodinu na začátku nebo o jednu hodinu na konci pracovní doby. Tohle právo může být vykonávané jedním nebo druhým z rodičů v případě, že by oba pracovali.

Stejně tak mohou zaměstnankyně požádat o nahrazení doby pro kojení odpovídající dobou, zatím nevyčerpané, placené dovolené. Volno se úměrně navýší v případě vícenásobného porodu.

g) Z důvodu předčasného narození dítěte nebo z důvodu jakékoliv jiné příčiny, kvůli které by musela být rodička a dítě zůstat hospitalizována následně po porodu. Státní zaměstnanec nebo zaměstnankyně budou mít právo na uvolnění z pracovní doby nanejvýše 2 hodiny denně a obdrží plnou výši platu. Stejně tak mají právo na snížení pracovní doby nejvýše o 2 hodiny a to s úměrným snížením platu.

h) Z důvodu zákonného opatrovnictví, pokud by státní zaměstnanec pečoval o dítě mladší 12 měsíců, o starší osobu, která by vyžadovala zvláštní péči nebo o zdravotně postiženou osobu, která nevykonává výdělečnou činnost má právo na snížení pracovní doby a to s odpovídajícím snížením platu. Stejně právo má státní zaměstnanec, který přímo pečuje o příbuzného do druhého stupně pokrevního příbuzenství, který kvůli stáří, nehodě nebo nemoci není soběstačný a nevykonává výdělečnou činnost.

i) Z důvodu vážného onemocnění a nezbytné péče o blízkého příbuzného prvního stupně má státní zaměstnanec právo požádat o snížení do 50% pracovní doby s náhradou mzdy po dobu nejvýše jednoho měsíce. Pokud je více držitelů tohoto práva na základě stejné příčinné události, je pracovní volno poměrně rozděleno mezi ně při zachování nejvýše doby jednoho měsíce.

j) Z důvodu plnění neodvolatelného úkolu veřejné nebo soukromé podstaty a úkolů spojených se sladčováním pracovního a rodinného života, a to po nezbytnou dobu.

k) Z důvodu osobních záležitostí po dobu 4 dní každý rok.

l) Z důvodu svatby po dobu 15 dní.

#### **Článek 49. Pracovní volno z důvodu sladění osobního, rodinného a pracovního života a z důvodu domácího násilí**

V každém případě se následovně udělí pracovní volno s odpovídajícími minimálními podmínkami:

a) Volno pro porod: má trvání 16 nepřerušovaných týdnů. Volno se rozšíří o další dva týdny za předpokladu, že by se dítě narodilo s postižením a dále za každé dítě od druhého v případě vícenásobného porodu. Pracovní volno se rozdělí podle uvážení zaměstnankyně, 6 týdnů musí bezprostředně následovat po porodu. V případě matčina úmrtí může druhý rodič využít celé volno nebo jeho zbývající část.

Navzdory předešlému a bez dotčení šestitýdenního povinného volna bezprostředně následujícího po porodu může matka rozhodnout na začátku mateřské dovolené, že druhý rodič využije určité části doby odpočinku následujícím po porodu buď souběžným nebo návazným způsobem, a to za předpokladu že oba pracují.

Druhý rodič může pokračovat v čerpání mateřské dovolené, i když bude matka v dočasné neschopnosti v momentě nástupu do práce.

V případě souběžného čerpání volna, jeho součet nepřesáhne 16 týdnů nebo součet odpovídajících týdnů pro případ zdravotního postižení dítěte nebo pro vícenásobný porod.

Volno je možné čerpat při plné nebo částečné pracovní době, pokud to dovolí potřeby služby ve znění stanoveném vyhláškou.

V případech předčasného porodu a v těch, kvůli kterým by musel novorozenec zůstat hospitalizován následně po porodu, se volno rozšíří o tolik dní, kolik by novorozenec zůstal hospitalizován a to maximálně o 13 dodatečných týdnů.

Po dobu čerpání tohoto volna je přípustné se účastnit vzdělávacích kurzů, které by státní správa pořádala.

b) Volno pro adopci nebo pěstounskou péči jak předpěstounskou, tak stálou nebo jednoduchou: má trvání 16 nepřerušovaných týdnů. Volno se rozšíří o další 2 týdny za předpokladu, že je adoptované nebo opečovávané dítě zdravotně postižené. V případě vícenásobné adopce nebo přijetí do pěstounské péče se dané rozšíření počítá za každé dítě od druhého.

Výpočet doby volna se učiní podle uvážení státního zaměstnance, na základě správního nebo soudního rozhodnutí o přijetí dítěte do péče nebo na základě soudního usnesení, kterým se ustaví adopce dítěte, aniž by jedno dítě zakládalo právo na čerpání více období této dovolené.

V případě, že by oba rodiče pracovali, dovolená se rozdělí podle uvážení dotyčných, kteří ji budou moci čerpat jak souběžným tak i návazným způsobem a to vždy v nepřerušovaném období.

V případě souběžného čerpání součet volna nepřekročí 16 týdnů nebo týdnů odpovídajících pro vícenásobnou adopci nebo pěstounskou péči a pro zdravotní postižení adoptovaného nebo opatrovaného dítěte.

Tohle volno je možno čerpat při plné nebo částečné pracovní době, pokud to dovolí potřeby služby podle vyhlášky.

Pokud je nutný předběžný přesun rodičů do země původu adoptovaného dítěte v případě mezinárodní adopce nebo pěstounské péče, pobírají po tuto dobu výhradně základní plat.

Nezávisle na nejvýše dvouměsíčním volnu uvedeném v předchozím odstavci a pro předpoklad uvážený v tomto odstavci, pracovní volno pro adopci nebo pěstounskou péči jak předpěstounskou, tak permanentní nebo jednoduchou se zahájí do čtyř týdnů před soudním usnesením, kterým se ustanoví adopce nebo před správním nebo soudním rozhodnutím o svěřeni dítěte do péče.

Po dobu čerpání volna je přípustné účastnit se vzdělávacích kurzů, které by státní správa pořádala.

Podmínky adopce nebo pěstounské péče jak předpěstounské, tak stálé nebo jednoduché uvedené v tomto článku stanoví občanský zákoník nebo občanské zákony autonomních oblastí, které tyto podmínky regulují. Jednoduchá pěstounská péče nesmí být kratší než jeden rok.

c) Otcovská dovolená pro narození, pěstounskou péči nebo adopci dítěte: má trvání 15 dní, může ji čerpat otec nebo druhý rodič od data narození, soudního nebo správního rozhodnutí o svěřeni do péče nebo od data soudního usnesení, kterým se adopce rozhodne.

Volno je nezávislé na sdíleném čerpání pracovních volen uvedených v odstavcích a) a b).

Podle odst. a), b) a c) se doba uplynulá mezi těmito pracovními volny započítává jako služba pro všechny účely a se zárukou všech ekonomických práv zaměstnankyně případně zaměstnance během celého trvání doby volna případně během pozdější doby od čerpání volna, a to i pokud, v souladu s právními předpisy, vznikne právo na obdrženi nějaké odměny na základě čerpaného volna.

Státní zaměstnanci, kteří čerpali volno pro porod, mateřskou dovolenou, otcovskou dovolenou, volno pro adopci nebo pěstounskou péči mají právo po skončení volna na znovuzачlenění na služební pozici za neméně příznivých podmínek jako před začátkem volna, a stejně tak mají právo mít prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na které by měli právo během nepřítomnosti.

d) Volno z důvodu domácího násilí na státní zaměstnankyni: úplné nebo částečné absence státních zaměstnankyň jako obětí domácího násilí budou brány v úvahu jako ospravedlněné po dobu a za podmínek, které stanoví pečovatelské nebo zdravotnické sociální služby. Rovněž pro zefektivnění jejich ochrany nebo práva na integrální sociální péči mají právo na snížení pracovní doby s úměrným snížením platu nebo na přeorganizování rozvrhu pracovní doby pomocí adaptace časového rozvrhu, uplatněním flexibilního rozvržení pracovní doby nebo jinými způsoby organizování pracovní doby, podle podmínek stanovených příslušnými úřady státní správy.

e) Volno z důvodu péče o nezletilé dítě postihnuté rakovinou nebo jiným závažným onemocněním: státní zaměstnanec má právo, vždy když oba rodičové, adoptanti nebo pěstouni předpěstounské nebo permanentní povahy pracují, na snížení pracovní doby nejméně o polovinu jejího trvání. Pobírají celý plat z rozpočtu orgánu, kde vykonávají službu, na péči během hospitalizace a nepřerušené léčby nezletilého dítěte postihnutého rakovinou (zhoubné nádory, melanomy nebo karcinomy) nebo jakýmkoliv jiným závažným onemocněním, které znamená dlouhodobou hospitalizaci a vyžaduje nezbytnost přímé, nepřetržité a permanentní péče potvrzené posudkem od veřejného zdravotnického zařízení nebo od zdravotnického správního úřadu autonomní oblasti případně smluvního zdravotnického zařízení a to dokud dítě nedosáhne věku 18 let.

Pokud u obou rodičů, adoptantů nebo pěstounů předpěstounské nebo permanentní povahy sbíhají, pro stejnou příčinnou událost a stejný subjekt, okolnosti nezbytné pro vznik práva na pracovní volno nebo pokud mají postavení příjemců sociálních dávek pro tento účel v režimu sociálního zabezpečení, který je pro ně aplikovatelný, mají státní zaměstnanci právo pobírat úplný plat během doby, po kterou trvá snížení jejich pracovní doby, vždy když druhý rodič, adoptant nebo pěstoun předpěstounské nebo permanentní povahy, bez ztráty práva na snížení pracovní doby, jež mu přísluší, nepobírá úplný plat na základě tohoto volna nebo jako příjemce sociálních dávek pro tento účel v režimu sociálního zabezpečení, který je pro něj aplikovatelný. V opačném případě má pouze právo na snížení pracovní doby s následným snížením platu.

Rovněž v případě, kdy oba vykonávají službu ve stejném orgánu nebo úřadu, může úřad omezit jejich souběžný nárok z důvodu zájmu na správném fungování služby.

Vyhláškou se stanoví podmínky a předpoklady, za kterých se snížení pracovní doby může kumulovat.

## **Článek 50. Dovolená státních zaměstnanců**

Zaměstnanci státní správy mají právo čerpat, během každého kalendářního roku, placenou dovolenou 22 pracovních dní nebo tolik dní, kolik by poměrně odpovídalo, jestliže byla doba služby kratší než jeden rok.

Pro účely uvedené v tomto článku se za pracovní dny nepovažují soboty, bez omezení změn, které jsou stanoveny pro zvláštní úřední hodiny.

## **Článek 51. Pracovní doba, pracovní volno a dovolená ostatních zaměstnanců**

Režim pracovní doby, volna a dovolené ostatních zaměstnanců se řídí ustanoveními v této kapitole a

odpovídajícími pracovněprávními předpisy

## TITUL IV

### Vznik a skončení služebního poměru

#### KAPITOLA I

##### Vstup do veřejného zaměstnání a vznik služebního poměru

###### Článek 55. Hlavní zásady

1. Všichni občané mají právo na vstup do veřejného zaměstnání v souladu s ústavními zásadami rovnosti, zásluhovosti a způsobilosti a v souladu s tímto zákonem a ustanoveními právního řádu.
2. Úřady veřejné správy, subjekty a orgány, na něž se odkazuje článek 2 tohoto zákona, vybírají svoje státní i ostatní zaměstnance prostřednictvím řízení, které zaručuje zmíněné ústavní zásady, stejně jako následující:
  - a) Uveřejnění termínů a pravidel výběrových řízeních
  - b) Transparentnost
  - c) Nestrannost a profesionalita členů výběrových orgánů
  - d) Nezávislost a technická diskrétnost v jednání výběrových orgánů
  - e) Přiměřenost mezi obsahem výběrových řízení a funkcemi nebo úkoly
  - f) Rychlost bez dotčení objektivitu ve výběrových řízeních

###### Článek 56. Obecné požadavky

1. Pro účast ve výběrových řízeních se vyžadují podmínky:
  - a) Mít španělské občanství.
  - b) Mít funkční schopnosti pro výkon úkolů.
  - c) Dosáhnout věku 18 let a nepřesáhnout maximální věk povinného odchodu do důchodu. Pouze zákonem je možno stanovit jiný věk než věk povinného odchodu do důchodu pro vstup do veřejného zaměstnání.
  - d) Nebýt odvolán na základě kárného řízení ze služby v jakémkoliv úřadě veřejné správy, ústavním nebo statutárním orgánu autonomních oblastí, ani nebýt zbaven plné nebo zvláštní způsobilosti pro veřejnou funkci nebo pozici soudním nařízením, pro vstup do sboru nebo úrovně státního zaměstnance nebo, v případě ostatních zaměstnanců, pro výkon funkcí podobných těm, které vykonávali, když byli zbaveni způsobilosti nebo odvoláni.  
V případě státního občanství jiného státu, nepozbýt způsobilosti nebo nenacházet se v obdobné situaci ani nebýt podroben kárnému opatření nebo ekvivalentnímu, které by v jeho státě bránilo vstupu do veřejného zaměstnání.
  - e) Mít požadované vzdělání.



2. Úřady veřejné správy, v oblasti svých pravomocí, jsou povinny plánovat výběr zaměstnanců patřičně kvalifikovaných na obsazení pracovních míst v autonomních oblastech, které mají dva oficiální jazyky.

3. Je možno vyžadovat splnění dalších specifických požadavků, které mají objektivní a přiměřený vztah k vykonávaným funkcím a úkolům. V každém případě musí být upraveny obecným a abstraktním způsobem.

### **Článek 57. Přístup občanů jiných států do veřejného zaměstnání**

1. Občané členských států Evropské unie mohou být zaměstnáni jako státní zaměstnanci, za stejných podmínek jako Španělé, do zaměstnání ve veřejné správě s výjimkou těch míst, která obsahují přímou nebo nepřímou účast na výkonu veřejné moci nebo funkcí, jejichž předmětem je ochrana státních zájmů nebo zájmů úřadů veřejné správy.

Řídící orgány veřejné správy určí pro takovýto účel skupiny státních zaměstnanců, zohledněné v článku 76, do kterých nemohou vstoupit občané jiných států.

2. Předpoklady předešlého odstavce se aplikují na manžele Španělů jakéhokoli státního občanství, a na občany jiných členských států Evropské unie, vždy když nejsou právně odloučeni, dále na potomky a jejich manžele, vždy když nejsou právně odloučeni, a jsou mladší 21 let nebo starší, ale závislí.

3. Přístup do zaměstnání ve veřejné správě jako státní zaměstnanec se rovněž rozšiřuje o osoby zahrnuté v oblasti uplatnění mezinárodních dohod uzavřených Evropskou unií a ratifikovaných Španělskem, v nichž se uplatňuje volný pohyb pracovníků, ve znění odstavce 1 tohoto článku.

4. Cizinci, na které se vztahují předešlé odstavce, stejně jako cizinci s legálním pobytem ve Španělsku, mohou být zaměstnáni jako „ostatní zaměstnanci“ za stejných podmínek jako Španělé.

5. Pouze zákon vydaný parlamentem nebo zákonodárnými shromážděními autonomních oblastí může zprostit požadavku občanství z důvodu obecného zájmu pro získání pozice státního zaměstnance.

### **Článek 58. Přístup španělských úředníků mezinárodních organizací do veřejného zaměstnání**

Úřady veřejné správy stanoví požadavky a podmínky pro vstup úředníků mezinárodních organizací se španělským občanstvím, vždy když splňují požadované vzdělání a uspějí při výběrovém řízení. Budou se moci osvobodit od splnění těch zkoušek, jejichž předmětem je prokázání znalostí, které se již vyžadovaly pro výkon funkce v odpovídající mezinárodní organizaci.

### **Článek 59. Osoby se zdravotním postižením**

1. V nabídkách veřejného zaměstnání se vyhradí kvóta ne menší než 7% volných služebních míst pro obsazení osobami se zdravotním postižením, za tyto osoby se považují osoby definované v odstavci 2 článku 1 zákona 51/2003 z 2. prosince, o rovnosti příležitostí, nediskriminaci a všeobecné dostupnosti osob se zdravotním postižením, vždy když uspějí při výběrovém řízení a prokáží svoje postižení a kompatibilitu s výkonem úkolů tak, aby se progresivně dosáhlo 2% těchto zaměstnanců v každém úřadě veřejné správy.

Vyhrazení tohoto minima 7% se uskuteční takovým způsobem, aby nejméně 2% nabízených pozic bylo určeno pro obsazení osobami, které prokáží mentální postižení a zbytek osobami, které prokáží jiný druh postižení.

2. Úřad veřejné správy přijme nezbytná opatření pro zavedení úprav, které jsou vzhledem k časovým a rozpočtovým možnostem adekvátní pro výběrové řízení a po jeho úspěšném výsledku se provedou úpravy na pracovišti podle potřeb osoby se zdravotním postižením.

### **Článek 60. Výběrové orgány**

1. Výběrové orgány jsou vícečlenné, jejich složení se přizpůsobuje zásadám nestrannosti a profesionalitě jejich členů, musí směřovat k paritě mezi ženami a muži.

2. Volení nebo politicky jmenování zaměstnanci, prozatímní a eventuální zaměstnanci nesmí být součástí výběrových orgánů.

3. Členství ve výběrových orgánech je vždy osobní povahy a není přípustné ji zastávat zastoupením nebo zmocněním jiné osoby.

### **Článek 61. Systémy výběrových řízení**

1. Výběrová řízení jsou otevřená, garantují svobodný přístup a neodporují ustanovením pro interní postup, včetně opatření pro pozitivní diskriminaci uvedené v tomto zákoně. Výběrové orgány dodržují zásady rovnosti příležitostí mezi pohlavím.

2. Výběrová řízení dbají zvláště spojitosti mezi druhem zkoušky a adekvátností pro výkon funkce a úkolů na vypsání pracovní pozici, případně zařadí praktické zkoušky, pokud bude nutné.

Zkoušky spočívají v ověření znalostí a analytických schopností uchazečů, a to ústní nebo písemnou formou, a v realizaci zkoušek, které prokáží obratnosti a dovednosti, a v ověření znalosti cizích jazyků a případně tělesné zkoušky.

3. Výběrová řízení, která obsahují, vedle předepsaných zkoušek způsobilosti, i hodnocení zásluh uchazečů, mohou tomuto hodnocení udělit úměrné bodování, které však v žádném případě nesmí určovat samo o sobě výsledek výběrového řízení.

4. Úřady veřejné správy mohou vytvořit specializované a stálé orgány pro organizování výběrových řízení nebo pověřit těmito funkcemi instituty a školy veřejné správy.

5. Pro zajištění objektivit a racionality výběrových řízení je možno doplnit zkoušky přihlédnutím k absolvování kurzů, stáží, studijních programů, psychotechnických zkoušek nebo uskutečněnému pohovoru. Stejně tak je možné vyžadovat lékařská osvědčení.

6. Systémy výběrových řízení pro státní zaměstnance jsou „konkurz“ a „konkurz – posudek“, které musí obsahovat v každém případě jednu nebo více zkoušek pro určení schopnosti uchazečů a povinnost stanovit pořadník.

Pouze na základě zákona je možné mimořádně uplatnit systém „konkurzu“, který spočívá pouze v

hodnocení zásluh.

7. Výběrové systémy pro ostatní zaměstnance jsou „posudek“, „konkurz – posudek“ s předchozí charakteristikou, nebo „konkurz hodnocení zásluh.“

Úřady veřejné správy stanoví způsoby spolupráce, které v rámci kolektivní smlouvy určí působení odborových organizací při průběhu výběrových řízení.

8. Výběrové orgány nemohou přijmout do statusu státního zaměstnance větší počet uchazečů, než nabízených pracovních míst, ledaže by tak stanovilo samotné vyhlášení výběrového řízení.

Pokud se vybraní uchazeči zřeknou místa před jmenováním nebo nástupem do služby, orgán vyhlášeující výběrové řízení může vyžadovat od výběrových orgánů seznam dodatečných uchazečů, kteří by následovali po těch navržených za účelem jejich jmenování do statusu státního zaměstnance

## **Článek 62. Vznik služebního poměru**

1. Status státního zaměstnance vzniká splněním následujících požadavků:

a) Úspěšně projít výběrovým řízením.

b) Jmenování oprávněným orgánem nebo úřadem, které musí být uveřejněno v příslušném úředním věstníku.

c) Vykonání aktu úcty k ústavě, případně k odpovídajícímu autonomnímu předpisu a ke zbytku právního řádu.

d) Nástup do služby v určeném termínu.

2. V souvislosti s odstavcem 1.b), nesmí být jmenování státními zaměstnanci ti, u nichž se po úspěšném složení zkoušek prokáže, že nesplňují požadavky a podmínky předepsané ve vyhlášení výběrového řízení.

## **KAPITOLA II**

### **Skončení služebního poměru**

#### **Článek 63. Příčiny skončení služebního poměru**

Příčiny skončení služebního poměru jsou následující:

a) Podání výpovědi.

b) Ztráta státního občanství.

c) Odchod do důchodu.

d) Pravomocné kárné opatření spočívající v propuštění ze služebního poměru.

e) Pravomocné uložení hlavního nebo doplňujícího trestu zákazu činnosti vykonávat službu jak úplného, tak zvláštního.

## **Článek 64. Výpověď**

1. Dobrovolná výpověď ze služebního poměru musí být vyjádřena písemně a musí být výslovně přijata úřadem, kromě případu následujícího odstavce.
2. Výpověď nesmí být přijata, pokud jej státní zaměstnanec podroben kárnému řízení nebo bylo proti němu vzneseno obvinění nebo zahájeno soudní řízení pro spáchání zločinu.
3. Výpověď ze služebního poměru nezbavuje způsobilosti znovu vstoupit do veřejné správy prostřednictvím výběrového řízení.

## **Článek 65. Ztráta státního občanství**

Ztráta španělského státního občanství nebo občanství jiného členského státu Evropské unie nebo států, pro které je aplikovatelný volný pohyb pracovníku na základě mezinárodních smluv uzavřených Evropskou unií a ratifikovaných Španělskem, pokud bylo bráno v úvahu při jmenování do služby, způsobí ztrátu statusu státního zaměstnance, jen když se souběžně nezíská občanství nějakého ze zmíněných států

## **Článek 66. Hlavní nebo doplňující trest úplného nebo zvláštního zákazu činnosti vykonávat službu**

Pokud je pravomocně vynesena rozsudek, který ukládá hlavní trest zákazu činnosti vykonávat službu, vznikne ztráta statusu státního zaměstnance a skončení služebního poměru v každé funkci nebo úřadu, které zastává.

Pokud je pravomocně vynesena rozsudek, který ukládá zvláštní trest zákazu činnosti vykonávat službu, vznikne ztráta statusu státního zaměstnance a skončení služebního poměru ve funkcích nebo úřadech, které jsou stanoveny v rozsudku.

## **Článek 67. Odchod důchodu**

1. Odchod do důchodu státních zaměstnanců může být:

- a) Dobrovolný, na žádost státního zaměstnance.
- b) Povinný, dosáhnutím věku stanoveného zákonem.
- c) Prohlášením trvalé neschopnosti výkonu funkcí v oddělení nebo na příslušné úrovni, nebo přiznáním trvalého a úplného invalidního důchodu ve vztahu k výkonu funkcí v oddělení nebo na příslušné úrovni.

2. Dobrovolný odchod do důchodu na žádost nastává vždy, pokud státní zaměstnanec splní požadavky a podmínky stanovené v Režimu sociálního zabezpečení pro něj aplikovatelném.

3. Povinný odchod do důchodu se prohlásí ex offio, pokud úředník dovrší věk 65 let. V prováděcích předpisech je možno upravit žádost o prodloužení aktivní služby a to nejvýše do věku 70 let. Příslušné úřady veřejné správy jsou povinny posoudit přijetí nebo zamítnutí žádosti o prodloužení.

Ustanovení předchozích odstavců se nevztahují na úředníky, kteří se řídí specifickými předpisy o

odchodu do důchodu.

### **Článek 68. Rehabilitace a restituce statusu státního zaměstnance**

1. V případě skončení služebního poměru jako následek ztráty občanství nebo odchodu do důchodu z důvodu trvalé pracovní neschopnosti pro výkon služby, je možno žádat o restituci statusu státního zaměstnance, pokud zanikne příčina, kterou bylo odůvodněno skončení služebního poměru.

2. Řídící orgány úřadů veřejné správy mohou výjimečně rozhodnout o rehabilitaci na žádost navrhovatele, který ztratil status státního zaměstnance z důvodu odsouzení k hlavnímu nebo doplňujícímu trestu úplného nebo zvláštního zákazu činnosti vykonávat službu a to s přihlédnutím k okolnostem a významu spáchaného trestného činu. Pokud se po uplynutí lhůty stanovené pro vynesení rozhodnutí úřad výslovně nevyjádří, má se za to, že je žádost zamítnuta.

## **TITUL V**

### **Systematizace profesní činnosti**

## **KAPITOLA I**

### **Plánování lidských zdrojů**

#### **Článek 69. Cíle a prostředky plánování**

1. Plánování lidských zdrojů v úřadech veřejné správy bude mít za cíl přispět k dosažení výkonnosti při poskytování služeb a efektivnosti při nakládání s dostupnými ekonomickými zdroji pomocí adekvátního rozmístění služebních míst, jejich optimálního zařazení, vzdělávání, profesního postupu a mobility.

2. Úřady veřejné správy mohou schvalovat plány systematizace lidských zdrojů, které zahrnují následující opatření:

a) Analýza potřebnosti personálu jak z hlediska počtu služebních míst, tak z hlediska profesních profilů nebo jejich úrovně kvalifikace.

b) Plánování systémů organizace práce a změny struktur pracovních míst.

c) Opatření pro mobilitu: přerušení nabírání externího personálu do určité oblasti nebo vyhlášení konkurzů s cílem obsadit místa vyhrazená pro personál z předem určených oborů.

d) Opatření pro interní postup, vzdělávání a povinná mobilita v souladu se zněním kapitoly III tohoto titulu.

3. Každý úřad veřejné správy je povinen plánovat lidské zdroje podle systémů, které stanoví příslušné normy.

### **Článek 70. Nabídka zaměstnání**

1. Výběrová řízení se vyhláší povinně pro naplánovaná služební místa a navíc pro dodatečných 10%, a určí se termín na vyhlášení výběrového řízení. V každém případě se nabídka veřejného zaměstnání musí vyhlásit v neprodloužitelné lhůtě tří let.

2. Nabídka veřejného zaměstnání, která se schválí každoročně řídicími orgány úřadů veřejné správy, se uveřejňuje v odpovídajícím úředním věstníku.

3. Nabídka veřejného zaměstnání musí obsahovat opatření odvozená od plánování lidských zdrojů.

### **Článek 71. Rejstřík zaměstnanců a integrované řízení lidských zdrojů**

1. Každý úřad veřejné správy zřídí rejstřík, do kterého se zapíše údaje spojené se zaměstnanci uvedenými v článku 2 a 5 tohoto zákona a který zohledňuje zvláštnosti určitých skupin zaměstnanců.

2. Rejstříky obsahují dodatečné informace o zbylých lidských zdrojích v příslušném sektoru.

3. Kolektivní smlouvou uzavřenou na odvětvové konferenci se stanovuje nejmenší společný obsah rejstříků a kritéria pro jednotnou výměnu informací mezi úřady s ohledem na právní předpisy o ochraně osobních údajů.

4. Úřady veřejné správy podporují integrované řízení lidských zdrojů.

5. Pokud místní samosprávné celky nemají dostatečnou finanční nebo technickou kapacitu, jsou generální státní správa a autonomní oblasti povinny s nimi spolupracovat pro účely tohoto článku.

## **KAPITOLA II**

### **Strukturalizace veřejného zaměstnání**

#### **Článek 72. Strukturalizace lidských zdrojů**

Úřady veřejné správy uspořádají, v rámci organizačních pravomocí, své lidské zdroje v souladu s touto kapitolou a s předpisy, které regulují výběr, profesní postup, mobilitu a rozdělení funkcí.

#### **Článek 73. Výkon a seskupení pracovních míst**

1. Veřejní zaměstnanci mají právo na výkon služby v souladu se systémem strukturalizace veřejného zaměstnání, které stanoví zákony, které provádějí tento zákon.

2. Úřady veřejné správy mohou přidělit svým zaměstnancům funkce, úkoly nebo povinnosti jiné, než ty, jež odpovídají výkonu jejich služebního místa, vždy pokud jsou adekvátní pro jejich třídu, stupeň

nebo kategorii, a pokud je přidělení odůvodněno potřebou pro službu, bez snížení platu.

3. Služební místa se seskupují na základě charakteristik za účelem utřídění výběru, formování a mobility.

#### **Článek 74. Utřídění pracovních míst**

Úřady veřejné správy strukturují svou organizaci pomocí seznamů pracovních míst nebo jiných obdobných organizačních nástrojů, které obsahují přinejmenším název pracovních míst, skupin profesní klasifikace, oddělení a úrovně. Nástroje musí být uveřejněny.

#### **Článek 75. Oddělení a úrovně**

1. Státní zaměstnanci se zařazují do oddělení, úrovně, specializací nebo jiných systémů, podle kterých se kategorizují způsobilosti a znalosti prokázané při výběrovém řízení.

2. Oddělení a úrovně se vytvářejí, mění nebo ruší zákonem přijatým parlamentem nebo zákonodárnými shromážděními autonomních oblastí.

3. Když se v tomto zákoně zmiňují pojmy oddělení a úrovně, rozumí se tím i jakýkoliv jiný útvar státních zaměstnanců.

#### **Článek 76. Skupiny profesní klasifikace státních zaměstnanců**

Oddělení a úrovně se klasifikují do následujících skupin podle předepsaného vzdělání:

Skupina A, rozdělená na dvě podskupiny A1 a A2.

Pro vstup do oddělení a úrovně této skupiny se vyžaduje vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském studijním programu, pokud zákon nestanoví jinak.

Klasifikace oddělení a úrovně do každé podskupiny se provede na základě míry odpovědnosti vykonávaných funkcí a charakteristiky přijímacích zkoušek.

Skupina B. Pro vstup do oddělení a úrovně této skupiny se vyžaduje titul vyššího odborného vzdělání.

Skupina C. Rozdělená do podskupin C1 a C2, podle požadovaného vzdělání.

C1: střední odborné vzdělání nebo s maturitní zkouškou

C2: úplné střední vzdělání

#### **Článek 77. Klasifikace ostatních zaměstnanců**

Ostatní zaměstnanci se klasifikují podle pracovněprávních předpisů.

## KAPITOLA III

### Obsazování pracovních míst a mobilita

#### **Článek 78. Zásady a postupy obsazování služebních míst státními zaměstnanci**

1. Úřady veřejné správy obsazují služební místa prostřednictvím postupů založených na zásadách rovnosti, způsobilosti, zásluhovosti a publicity.
2. Obsazování služebních míst v každém úřadu se bude provádět „konkurzním“ řízením a jmenováním po veřejném vyhlášení.
3. Zákony o veřejné funkci, které provádějí tento zákon, mohou stanovit jiné postupy pro obsazování za předpokladů mobility, na kterou poukazuje článek 81.2, střídání na služebních místech, převedení ze zdravotních důvodů, z důvodu návratu do aktivní služby, propuštění nebo odvolání a z důvodu zrušení služebního místa.

#### **Článek 79. Konkurz na obsazení služebních míst státními zaměstnanci**

1. Konkurz spočívá v hodnocení zásluh, schopností a dovedností uchazečů vícečlennými orgány. Složení těchto orgánů musí odpovídat zásadě profesionality a specializace členů a kritériu parity mezi muži a ženami. Orgán musí být objektivní a nestranný v hodnocení.
2. Zákony, které provádějí tento zákon, stanoví minimální lhůtu pro obsazení služebních míst získaných konkurzem, aby bylo možno účastnit se jiných konkurzů na obsazení služebních míst.
3. Úřady veřejné správy jsou povinny přidělit jiné služební místo v případě zrušení služebního místa získaného konkurzem, a to podle systému profesní kariéry každého úřadu.

#### **Článek 80. Volné jmenování státních zaměstnanců po veřejném vyhlášení**

1. Jmenování s veřejným vyhlášením spočívá ve svobodném hodnocení vhodnosti uchazeče podle předepsaných požadavků pro služební místo oprávněnými orgány.
2. Zákony o veřejné funkci, které provádějí tento zákon, stanoví kritéria pro určení takových služebních míst, která bude možno obsadit jmenováním, a která se vyznačují zvláštní odpovědností a důvěrnou povahou.
3. Oprávněný orgán pro takovéto jmenování může požádat o intervenci odborníků, aby zhodnotili vhodnost uchazečů.
4. Držitele služebních míst obsazených tímto způsobem je možné libovolně odvolat. V takovém případě se jim přidělí služební místo podle systému profesní kariéry každého úřadu.

#### **Článek 81. Mobilita státních zaměstnanců**

1. Každý úřad veřejné správy, v rámci obecného plánování lidských zdrojů, má pravomoc stanovit pravidla pro dobrovolné převedení státních zaměstnanců, po posouzení existence přednostních odvětví



veřejné správy se specifickými potřebami personálu.

2. Úřady veřejné správy mohou odůvodněně přeložit svoje zaměstnance, z důvodu služebních nebo funkčních potřeb, do jiného odboru, jednotky nebo instituce, zachovávajíc přitom jejich plat a zásadní pracovní podmínky, zároveň mohou změnit zařazení jejich služebního místa.

Pokud z výjimečných důvodů dojde ke změně místa pobytu, dá se přednost dobrovolnému převedení. Státní zaměstnanci mají právo na náhrady stanovené vyhláškou pro případ nuceného přeložení.

3. V případě naléhavé a neodkladné potřeby je přípustné obsadit služební místo dočasným způsobem a uskutečnit veřejné vyhlášení výběrového řízení v termínu stanoveném právními předpisy.

### **Článek 82. Převedení z důvodu domácího násilí**

Kvůli efektivní ochraně a právu na integrální sociální péči, ženy oběti domácího násilí, které jsou nuceny opustit službu v působišti, kde ji vykonávaly, mají právo na převedení na jiné služební místo odpovídající jejich odboru, oddělení a úrovni nebo profesní kategorii, bez nutnosti, aby takové služební místo bylo volné a určené pro obsazení. Příslušné úřady veřejné správy jim musí povinně oznámit, zda se nenachází volné služební místo ve stejné lokalitě, nebo v takové, o kterou výslovně žádají. Převedení se považuje za nucené.

Při jednáních a řízeních spojených s domácím násilím je zajištěna ochrana soukromí, zvláště osobních údajů dotyčné ženy, potomků a osob, které jsou v její péči.

### **Článek 83. Obsazování pracovních a mobilita ostatních zaměstnanců**

Obsazování pracovních a mobilita ostatních zaměstnanců se provede v souladu s kolektivními smlouvami, jestliže chybí, provede se podle postupu pro mobilitu a obsazování služebních míst státními zaměstnanci.

### **Článek 84. Dobrovolné převedení mezi úřady veřejné správy**

1. Za účelem dosažení lepšího využití lidských zdrojů, obecná státní správa, autonomní oblasti a místní samosprávné celky stanoví opatření pro mobilitu mezi úřady prostřednictvím smlouvy odvětvové konference nebo jiných nástrojů pro spolupráci.

2. Odvětvová konference pro veřejnou správu schválí obecná kritéria k provedení homologací potřebných pro převedení mezi úřady.

3. Státní zaměstnanci, kteří získají služební místo v jiném úřadu skrze převáděcí řízení, budou vzhledem ke svému původnímu úřadu ve služební situaci „služba v jiných úřadech veřejné správy.“ Za předpokladu, že se služební místo přeruší nebo zruší, budou dále vykonávat službu v úřadu určení a bude jim přiděleno služební místo podle kariérních systémů a postupů obsazování služebních míst platných v daném správním úřadu.

## TITUL VI

### Služební situace

#### Článek 85. Služební situace státních zaměstnanců

1. Státní zaměstnanci se nacházejí v následujících situacích:

- a) Aktivní služba.
- b) Zvláštní služba.
- c) Služba v jiných úřadech.
- d) Zařazení mimo službu.
- e) Zproštění služby.

2. Předpisy o veřejné funkci, které provádějí tento zákon, upraví jiné služební situace státních zaměstnanců za následujících podmínek:

- a) Pokud se z organizačních důvodů ukáže, že je dočasně nemožné přidělit služební místo nebo že je příhodné přerušit aktivní službu.
- b) Pokud státní zaměstnanci nastoupí do jiných oddělení nebo úrovní, a to jak interním postupem nebo jiným povýšením a nebudou se nacházet v žádné z uvedených služebních situací a pokud budou vykonávat službu v institucích veřejného sektoru v jiném režimu než přísluší státním zaměstnancům.

#### Článek 86. Aktivní služba

1. V aktivní službě se nachází ti, kteří podle předpisů o veřejné službě provádějících tento zákon vykonávají službu v postavení státního zaměstnance v jakémkoliv správním úřadu nebo veřejné instituci a nejsou v jiné služební situaci.

2. Státní zaměstnanci v situaci aktivní služby podléhají povinnostem a požívají všechna práva vlastní jejich postavení. Řídí se tímto statutem a předpisy o veřejné službě, které jej provádějí.

#### Článek 87. Zvláštní služba

1. Státní zaměstnanci se nacházejí ve zvláštní službě za následujících předpokladů:

- a) Pokud jsou jmenováni jako členové vlády nebo vládních orgánů autonomních oblastí a měst Ceuta a Melilla, pokud jsou členy institucí Evropské unie nebo mezinárodních organizací nebo pokud jsou jmenováni do vysokých řídicích funkcí zmíněných správních úřadů nebo institucí.
- b) Pokud jsou oprávněni uskutečnit zahraniční misi po dobu delší než šest měsíců v mezinárodních organizacích, v cizích vládách a institucích nebo v programech mezinárodní spolupráce.
- c) Pokud budou jmenováni pro výkon vysokých řídicích funkcí ve veřejnoprávních institucích nebo

korporacích podřízených nebo spojených se správními úřady.

d) Pokud budou přiřazeni do služeb Ústavního soudu, Veřejného ochránce práv nebo Účetního dvoru podle znění článku 93.3 zákona 7/1988 z 5. dubna.

e) Pokud se stanou poslanci nebo senátory parlamentu nebo autonomních zákonodárných sněmů.

f) Pokud budou vykonávat odměňované volené pozice nebo funkce ve městech Ceuta nebo Melilla a v místních samosprávách a také v jejich vyšších řídicích orgánech.

g) Pokud jsou jmenováni jako členové Nejvyšší rady španělských soudních orgánů nebo Soudních rad autonomních oblastí.

h) Pokud jsou zvoleni nebo jmenováni do ústavních orgánů nebo statutárních orgánů autonomních oblastí nebo jiných orgánů, do jejichž jmenování se podílí Poslanecká sněmovna a Senát Španělska nebo autonomních oblastí.

i) Pokud jsou jmenováni jako eventuální zaměstnanci

j) Pokud získají postavení zaměstnanců ve službách mezinárodních organizací.

k) Pokud jsou jmenováni jako odborní asistenti poslaneckých klubů

l) Pokud nastoupí jako dobrovolní záložníci ozbrojených sil.

2. Ti, kdo jsou v situaci zvláštní služby, pobírají plat, který jim náleží za výkon zvláštní služby, ale ne za služby jako státní zaměstnanci. Nicméně jsou jim budou přiznány tříleté odměny a bude se jim započítávat doba, po kterou trvá zvláštní služba pro účely interního postupu a povýšení a také pro práva v režimu sociálního zabezpečení. Nevztahuje se na státní zaměstnance, kteří vstoupili do služeb institucí Evropské unie a využívají práva na převedení stanovené ve služebním řádu úředníků Evropské unie.

3. Ti, kdo se nacházejí v situaci zvláštní služby, mají mít právo na znovuzařazení do aktivní služby ve stejném působišti a za stejných pracovních a platových podmínek.

## **Článek 88. Služba v jiných úřadech**

1. Státní zaměstnanci vykonávají službu v jiných úřadech veřejné správy na základě přeložení nebo převedení. Tato služební situace trvá do doby, než znovu nastoupí do úřadu, do kterého byli jmenováni.

2. Státní zaměstnanci se po přeložení do autonomních oblastí plně integrují do aktivní služby ve správních úřadech autonomních oblastí, které zachovají jejich výchozí skupinu nebo podskupinu, stejně jako práva na odměny vlastní jejich kariérní pozici. Přeloženým státním zaměstnancům jsou zachována všechna práva ve výchozím úřadu, jako kdyby se nacházeli v situaci aktivní služby.

Uznává se rovnost mezi všemi státními zaměstnanci autonomních oblastí, nezávislá na jejich výchozím úřadě.

3. Státní zaměstnanci, kteří se nachází v situaci služby v jiných úřadech, díky tomu, že získali služební místo pomocí systému pro obsazování služebních míst uvedeném v tomto statutu, se řídí právními předpisy úřadu, do kterého jsou přeloženi a zachovávají si svoje postavení státního zaměstnance z výchozího úřadu, stejně tak jako právo na účast při vypsání výběrových řízeních pořádaných tímto úřadem. Doba, po kterou jsou v této situaci, se počítá jako doba aktivní služby ve výchozím úřadě.

4. Státní zaměstnanci, kteří se znovu zařadí do aktivní služby ve výchozím úřadě, získají profesní uznání dosažených povýšení a odpovídajících odměn.

### **Článek 89. Zařazení mimo službu**

1. Zařazení mimo službu státních zaměstnanců zahrnuje následující situace:

- a) Dobrovolné zařazení mimo službu z osobních důvodů.
- b) Dobrovolné zařazení mimo službu z důvodu sloučení rodiny.
- c) Zařazení mimo službu z důvodu péče o příbuzné.
- d) Zařazení mimo službu z důvodu domácího násilí.

2. Státní zaměstnanci se dobrovolně zařadí mimo službu z osobních důvodů, pokud vykonávali řádnou službu v jakémkoliv úřadu veřejné správy v období předešlých 5 let. Ovšem zákony o veřejné službě, které provádějí tento zákon, mohou stanovit kratší období požadované pro žádost o zařazení mimo službu, stejně tak jako jeho dobu trvání. Udělení tohoto povolení bude záviset na odůvodněných potřebách služby a nebude možné jej udělit, pokud je zahájeno kárné řízení.

Dobrovolné zařazení mimo službu z osobních důvodů bude prohlášeno ex-offo, jestliže skončí důvod, který určil přechod do jiné služební situace, než aktivní služby a následně se poruší povinnost žádat o znovuzařazení do aktivní služby ve lhůtě, které se stanoví vyhláškou. Ti, kdo se nacházejí v této situaci, nemají nárok na mzdu ani se jim nepočítá doba, kterou strávili mimo službu, pro povýšení, tříletky a práva v režimu sociálního zabezpečení.

3. Je možné zařazení mimo službu z důvodu sloučení rodiny, aniž by se požadovala předchozí řádná služba v jakémkoliv úřadu veřejné správy během stanoveného období a to u zaměstnanců, jejichž manželé/manželky bydleli v místě, kde vykonávají službu jako státní nebo ostatní zaměstnanci v jakémkoli úřadě veřejné správy, ústavním orgánu, veřejnoprávním subjektu, orgánu soudní moci, orgánu autonomních oblastí, stejně jako v jakýchkoli institucích Evropské unie nebo v mezinárodních organizacích. Ti, kdo se nacházejí v této situaci, nemají nárok na mzdu ani se jim nepočítá doba, kterou strávili mimo službu, pro povýšení, tříletky a práva v režimu sociálního zabezpečení.

4. Státní zaměstnanci mají právo na zařazení mimo službu po dobu nejvýše tří let z důvodu péče o dítě jak vlastní, tak adoptované nebo v pěstounské péči. Dané období se počítá od data narození dítěte, případně od data soudního nebo správního usnesení.

Také mají právo na zařazení mimo službu po dobu nejvýše tří let z důvodu péče příbuzné do druhého stupně pokrevního příbuzenství, kteří nejsou soběstační z důvodu stáří, nehody, onemocnění nebo zdravotního postižení a nevykonávají výdělečnou činnost. Doba, kterou zaměstnanci strávili mimo službu, se započítává pro povýšení, tříletky a práva v režimu sociálního zabezpečení. Služební místo se uchovává nejméně 2 roky, po uplynutí tohoto období se uchová pouze místo působiště a platové ohodnocení. Po dobu trvání situace zařazení mimo službu z těchto důvodů je možné účastnit se

vzdělávacích kurzů, které státní správa pořádá.

5. Státní zaměstnankyně, které se stanou obětí domácího násilí, mají právo na zařazení mimo službu, aniž by se požadovala předchozí řádná služba v jakémkoliv úřadu veřejné správy.

Během prvních 6 měsíců mají právo na zachování služebního místa, toto období se započítává pro služební stáří, kariéru a práva v režimu sociálního zabezpečení.

Období je možné prodloužit o tři měsíce, pokud to vyžaduje soudní jednání s cílem zajistit efektivní právo na ochranu oběti. Během prvních dvou měsíců mimo službu má zaměstnankyně právo na plnou mzdu, případně na rodičovské přídatky na dítě.

### **Článek 90. Zproštění služby**

1. Státní zaměstnanec ve služební situaci zproštění služby je zproštěn výkonu funkcí a práv vlastní jeho pozici během doby, po kterou tato situace trvá. Zproštění služby znamená ztrátu služebního místa, pokud doba trvání této situace překročí šest měsíců.

2. Pravomocné zproštění služby je uloženo na základě rozsudku v trestním řízení nebo na základě kárného řízení.

3. Státní zaměstnanec v této situaci nemůže vykonávat službu v žádném úřadě veřejné správy ani jiném veřejnoprávním subjektu spojeném se státní správou během trvání trestu nebo kárného opatření.

4. Je možné se dohodnout na dočasném zproštění služby při průběhu soudního nebo kárného řízení, jak stanoví tento statut.

### **Článek 91. Znovuzařazení do služby**

Lhůty, řízení a podmínky pro podání žádosti o znovuzarovzení se upraví vyhláškou na základě výchozích služebních situací.

### **Článek 92. Situace ostatních zaměstnanců**

Ostatní zaměstnanci se řídí zákoníkem práce a kolektivními smlouvami.

## **TITUL VII**

### **Kárný režim**

### **Článek 93. Kárná odpovědnost**

1. Státní zaměstnanci a ostatní zaměstnanci podléhají kárnému režimu podle tohoto titulu a podle zákonů rozvíjejících tento zákon.

2. Státní zaměstnanci nebo ostatní zaměstnanci, kteří navedou druhé k činům nebo jednáním, jež naplní skutkovou podstatu kárného provinění, nesou stejnou odpovědnost.

3. Stejně tak ponесou odpovědnost ti zaměstnanci, kteří zakrývají závažné nebo velmi závažné provinění, následkem kterého vznikla závažná škoda správnímu úřadu nebo občanům.

4. Kárný režim pro ostatní zaměstnance se řídí pracovněprávními předpisy a tímto titulem.

#### **Článek 94. Výkon kárné pravomoci**

1. Úřady veřejné správy ukládají kárná opatření zaměstnancům za provinění při výkonu funkcí, aniž je dotčena majetková nebo trestní odpovědnost vyvozena z takových provinění.

2. Kárná pravomoc se vykonává podle následujících zásad:

- a) Zásada zákonnosti a specifičnosti
- b) Zásada zákazu retroaktivity
- c) Zásada proporcionality
- d) Zásada zavinění
- e) Zásada presumpce nevinny

3. Pokud se při vyšetřování v kárném řízení vyjeví znaky trestnosti činu, řízení se přeruší a věc se oznámí státnímu zastupitelství.

Skutečnosti prohlášené za prokázané pravomocným soudním rozsudkem jsou pro úřad závazné.

#### **Článek 95. Kárná provinění**

1. Kárná provinění mohou být velmi závažná, závažná a lehká.

2. Velmi závažná provinění:

- a) Nesplnění povinnosti respektovat ústavu a příslušné autonomní zákony ve výkonu služby.
- b) Veškeré jednání, které by znamenalo diskriminaci na základě rasového nebo etnického původu, místa narození, pohlaví nebo na jakémkoliv jiném postavení nebo okolnosti osobní či sociální, stejně jako obtěžování na základě rasového nebo etnického původu, náboženství nebo vyznání, postižení, věku, pohlaví a na základě sexuální orientace.
- c) Opuštění služby a neplnění zadaných funkcí a úkolů.
- d) Uzavření nelegálních smluv, které způsobily škodu správnímu úřadu nebo občanům.
- e) Nedovolené zveřejnění nebo použití informací nebo dokumentů.
- f) Nedbalost při zachování úředního tajemství.
- g) Zřejmé nedodržování zásadních funkcí služebního místa nebo svěřených funkcí.
- h) Porušení nestrannosti při volebních procesech.

- i) Otevřené neuposlechnutí nařízení a instrukcí nadřízeného.
- j) Zneužití postavení státního zaměstnance pro vlastní nebo prospěch třetí osoby.
- k) Maření výkonu veřejných svobod a práva na sdružování.
- l) Omezení svobodného výkonu práva na stávku.
- m) Nesplnění povinnosti zajistit nezbytné služby v případě stávky.
- n) Nedodržení předpisů o neslučitelnosti.
- ň) Neospravedlněné nedostavení se do vyšetřovací komise parlamentu nebo zákonodárných shromáždění autonomních oblastí.
- o) Obtěžování na pracovišti.
- p) Další velmi závažná provinění mohou být stanovena jako taková zákonem schváleným parlamentem nebo zákonodárnými shromážděními autonomních oblastí nebo kolektivní smlouvou.

3. Závažná provinění budou stanovena zákonem schváleným parlamentem nebo zákonodárnými shromážděními autonomních oblastí, podle následujících okolností:

- a) Stupeň porušení zákonnosti.
- b) Závažnost škod způsobených veřejnému zájmu nebo majetku úřadu veřejné správy nebo občanů.
- c) Ztráta důvěry a poškození dobré pověsti úřadu.

4. Zákony o veřejné službě, které provádějí tento statut, určí režim použitelný pro lehká provinění, podle předchozích okolností.

## **Článek 96. Kárná opatření**

1. Za kárné provinění bude možné ukládat následující kárná opatření:

- a) Propuštění státního zaměstnance ze služebního poměru.
- b) Zrušení pracovního poměru (u ostatních zaměstnanců).
- c) Zproštění služby.
- d) Nucené přeložení.
- e) Výstraha.
- f) Jiná kárná opatření stanovená zákonem.

2. Kárné opatření se stanoví s ohledem na stupeň intencionality, nedbalosti, poškození veřejného zájmu, recidivu a stupeň účasti.

### **Článek 97. Promlčení kárných opatření a provinění**

Velmi závažná provinění se promlčí po 3 letech, závažná po 2 letech a lehká po 6 měsících.

Kárná opatření za velmi závažná provinění se promlčují po 3 letech, za závažná po 2 letech a za lehká po 1 roce.

Promlčecí doba se začne počítat od doby, kdy se provinění spáchalo.

### **Článek 98. Kárné řízení a předběžná opatření**

1. Není přípustné uložit kárné opatření za velmi závažné a závažné provinění bez předchozího kárného řízení.

2. Uložení kárných opatření za lehká provinění se provede zkráceným kárným řízením s vyslyšením návrhatele. V kárném řízení se dodržuje náležité oddělení přípravné a vykonávací fáze a svěřeni těchto fází rozdílným orgánům.

3. Je možné přijmout předběžné opatření, jen pokud tak stanoví normy, které upravují kárná řízení. Dočasné zproštění služby, jako preventivní opatření, nesmí přesáhnout dobu 6 měsíců.

## **TITUL VIII**

### **Spolupráce mezi úřady veřejné správy**

#### **Článek 99. Vztahy ve spolupráci mezi úřady**

Úřady veřejné správy jednají mezi sebou ve věcech, jež jsou předmětem tohoto zákona na základě principu spolupráce, respektujíc v každém případě legitimní výkon pravomocí druhých úřadů.

#### **Článek 100. Orgány pro spolupráci**

1. Odvětvová konference veřejné správy jako orgán pro spolupráci ve věcech veřejné správy Generální státní správy, správy autonomních oblastí, měst Ceuta a Melilla a správ územních celků, jejichž zástupci jsou jmenováni Španělskou federací obcí a krajů jako asociace územních celků s vyšším zastoupením na státní úrovni. S ohledem na kompetenci jiných odvětvových konferencí dbá při svém fungování a organizování na platnou legislativu o právním režimu veřejné správy.

2. Vytvoří se Výbor pro koordinaci veřejného zaměstnání jako přípravný a technický orgán podřízený odvětvové konferenci veřejné správy. V tomto výboru se uskuteční koordinace personální politiky mezi Generální státní správou, správami autonomních oblastí, měst Ceuta a Melilla a územních celků, a přísluší mu:

a) Podporovat jednání nezbytné pro zajištění efektivity ústavních zásad při vstupu do veřejného zaměstnání.



- b) Studovat a analyzovat návrhy základních právních předpisů v oblasti veřejného zaměstnání, stejně jako vydávat zprávu o jakémkoliv jiném návrhu, který úřady předloží.
- c) Vypracovávat studia a zprávy o veřejném zaměstnání, které zasílají odborovým organizacím přítomným u generálního vyjednávacího stolu pro veřejnou správu.
3. Výbor pro koordinaci veřejného zaměstnání se skládá z představených řídicích orgánů pro politiku lidských zdrojů Generální státní správy, správ autonomních oblastí, měst Ceuta a Melilla a zástupců správ územních celků, jmenovaných Španělskou federací obcí a krajů jako asociace územních celků s vyšším zastoupením na státní úrovni, a to podle znění stanoveného vyhláškou a předchozí konzultací s autonomními oblastmi.
4. Výbor pro koordinaci veřejného zaměstnání vypracuje vlastní předpisy pro organizaci a fungování.