

TEREZA ERÉNYI
DIANA KANTOROVÁ
DANIEL VEJSADA

Vyznejte se v zákoně o státní službě



Bizbooks®

Vyznejte se v zákoně o státní službě

Vyšlo také v tištěné verzi

Objednat můžete na
www.bizbooks.cz
www.albatrosmedia.cz

Bizbooks®

Tereza Erényi, Diana Kantorová, Daniel Vejsada
Vyznejte se v zákoně o státní službě – e-kniha
Copyright © Albatros Media a. s., 2017

Všechna práva vyhrazena.
Žádná část této publikace nesmí být rozšiřována
bez písemného souhlasu majitelů práv.


ALBATROS MEDIA a.s.

**Tereza Erényi
Diana Kantorová
Daniel Vejsada**

Vyznejte se v zákoně o státní službě

Podle právní úpravy k 30. listopadu 2016

**BizBooks
Brno
2017**

Obsah

<i>Slovo úvodem</i>	6
<i>Předmluva</i>	7
1. Úvod	9
2. Na koho se služební zákon vztahuje	16
3. Rozhodování ve věcech služebního poměru a správní přezkum rozhodnutí	24
4. Výběrová řízení a vznik služebního poměru	38
5. Úřednická zkouška a obory služby	49
6. Změny služebního poměru	58
7. Překážky ve službě	78
8. Služební hodnocení a jeho důsledky	92
9. Povinnosti státních zaměstnanců	99
10. Omezení práv státních zaměstnanců	107
11. Odborové organizace a kolektivní vyjednávání	115
12. Stížnosti zaměstnanců, zákaz diskriminace	120
13. Kárná odpovědnost	127
14. Skončení služebního poměru	135
15. Soudní přezkum	150
16. Závěr	162
<i>Přílohy</i>	163
<i>O autorech:</i>	224

Seznam zkratek

Antidiskriminační zákon – zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

ESLP – Evropský soud pro lidská práva

Etický kodex – služební předpis č. 13/2015, ze dne 14. prosince 2015, kterým se stanoví pravidla etiky státních zaměstnanců

Kompetenční zákon – zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Kontrolní řád – zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád)

Listina – usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

MVČR, Ministerstvo vnitra – Ministerstvo vnitra

služební zákon – zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů

SŘ, správní řád – zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

SŘS – zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů

Ústava ČR – Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Úřad vlády – Úřad vlády České republiky

ZoIP, zákon o inspekci práce – zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon o kolektivním vyjednávání – zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

zákon o zaměstnanosti – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

ZP, zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

ZSS, zákon o státní službě – zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

Slovo úvodem

Od přijetí zákona o státní službě v roce 2014 bylo vydáno nemálo odborných článků, knih a publikací. Ani jedna ovšem nebyla psána z pohledu státních zaměstnanců a určena pro potřeby zájemců o vstup do státní služby.

Tato kniha si klade za cíl přiblížit státním zaměstnancům a všem zájemcům o výkon státní služby základní právní předpisy upravující státní službu. Autoři se snaží prezentovat právní postavení státních zaměstnanců formou srozumitelnou hlavně pro neprávnický s vědomím, že jen náležitá informovanost o právech a povinnostech přispěje k rozvoji a zachování vzájemných korektních služebních vztahů uvnitř služebních úřadů. Současně tato publikace vysvětluje jednotlivé instituty v jejich vzájemné provázanosti, což může být pro neodbornou část veřejnosti obtížné zjistit přímo při čtení samotných právních předpisů. Tímto se vytváří základní prostor pro profesionální výkon státní služby, rozvoj odbornosti a transparentnosti při vyřizování různých podání. Dobrý zdroj pro seznámení se s problematikou státní služby naleznou v knize i právníci.

Pevně věříme, že tato publikace splní svůj účel a napomůže státním zaměstnancům a všem zájemcům k bližšímu pochopení státní služby a příslušných institutů, a to nakonec k prospěchu všech účastníků služebních vztahů, jako i laické a odborné veřejnosti.

Na závěr autoři děkují Mgr. Ivě Hřebíkové, která je z historického hlediska první personální ředitelkou státní služby, za podnětné připomínky a vstřícnou odbornou spolupráci.

*za autorský kolektiv
Diana Kantorová*

Předmluva

Nabytím účinnosti zákona o státní službě se pro několik desítek tisíc státních zaměstnanců výrazně změnila právní úprava týkající se výkonu jejich činnosti, respektive jejich vztahu ke státu jako zaměstnavateli.

Všichni dotčení již tuto změnu ve větší či menší míře zaznamenali a málokoho nechala zcela lhostejným. Řada z nich proto hledá informace týkající se právní úpravy služebního poměru státních zaměstnanců, o čemž svědčí například i neustávající proud dotazů adresovaných sekci pro státní službu.

Autoři této publikace vycházejí poptávce po informacích vstříc a vydávají se na tenký led popisu aplikace zákona o státní službě, respektive výkladu tohoto zákona. Riziko pádu do mezery, kterých má zákon o státní službě nespočet, je srovnatelné s rizikem pádu do mrazivých vod chůzi po ledu během jarního tání. Ve snaze autorů z této situace „vybruslit“ je patrný jejich poněkud jiný pohled na zákon o státní službě, který je dán jejich profesním zaměřením. Akcentovány jsou především otázky ochrany práv státních zaměstnanců, což je směřování nepochybně užitečné.

*Mgr. Iva Hřebíková
personální ředitelka pro státní službu*

1. Úvod

Účelem této příručky je seznámit státní zaměstnance a kohokoli jiného, kdo se o státní službu zajímá nebo zvažuje do ní vstoupit, srozumitelnou formou s úpravou zákona o státní službě a souvisejících právních předpisů. Publikace rozhodně nemá ambice být akademickým komentářem, ale naopak přívětivým asistentem po cestách státní služby. Text seznamuje státní zaměstnance s jejich právy a povinnostmi při výkonu služby. Snaží se také přístupnou formou podat státním zaměstnancům návod, jak postupovat při různých situacích, s nimiž se mohou v průběhu své služby setkat.

S ohledem na povahu služebního poměru jsou zde zásadní odlišnosti od již po dlouhé roky zažitých institutů pracovněprávních vztahů, které se na státní zaměstnance vztahovaly doposud (byť s určitými specifiky oproti zaměstnancům v soukromé sféře) v rámci zákoníku práce.

První odlišnosti najdeme již při vzniku služebního poměru. Případní uchazeči o vstup do státní služby musejí nejprve absolvovat výběrové řízení (viz kapitolu 4.2). Přístup k výběrovým řízením je navíc poměrně omezen, kdy **zejména výběrových řízení na místa představených se mohou účastnit primárně stávající státní zaměstnanci nebo případně jiní zaměstnanci z veřejné sféry.**

V případě, že uchazeč o státní službu úspěšně projde výběrovým řízením, **je služební poměr založen nikoli smlouvou**, jak je tomu u pracovněprávních vztahů, **ale jednostranným rozhodnutím správního (služebního) orgánu o vzniku služebního poměru** (viz kapitolu 4.3).

Poté je nový státní zaměstnanec povinen začít se připravovat na **složení obecné a zvláštní části úřednické zkoušky**. Obecná část úřednické zkoušky je společná pro všechny státní zaměstnance, zvláštní část zkoušky se pak liší podle oboru, ve kterém státní zaměstnanec vykonává službu (viz kapitolu 5). V příloze této příručky naleznete aktuální seznam zkušebních otázek na obecnou část úřednické zkoušky a také seznam doporučených publikací ke studiu.

Další významné odlišnosti pak můžeme najít oproti pracovněprávním vztahům v širším omezení práv státních zaměstnanců, pokud jde o vedlejší výdělečnou činnost, politické aktivity a u představených (tedy vedoucích státních zaměstnanců) také o úplný zákaz využít práva na stávkou (viz kapitolu 10.2).

Zcela novou úpravu pak přináší zákon o státní službě v oblasti ukončování služebních poměrů (viz kapitolu 14). **Důvody pro skončení služebního poměru ze strany služebního úřadu jsou zcela odlišné od důvodů pro ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele** dle § 52 zákoníku práce, respektive § 55 zákoníku práce. Jednou z takových zásadních odlišností je také nemožnost ukončení služebního poměru dohodou. Vzhledem k tomu, že služební poměr je veřejnoprávním vztahem (viz kapitolu 1.3), je

vznik a zánik služebního poměru vždy činěn rozhodnutím služebního orgánu, s výjimkou situací, kdy služební poměr zaniká přímo ze zákona.

1.1 Historie státní služby

Státní služba má v České republice poměrně dlouhou historii. Poprvé se lze setkat se služebním vztahem již za první republiky, kdy od roku 1914 až do roku 1950 platila tzv. služební pragmatika¹, která přinesla specifický vztah ke státu pro státní zaměstnance odlišný od vztahu pracovněprávního. Od roku 1950 již nebyli dále státní zaměstnanci předmětem specifického vztahu, ale jejich vztah ke státu upravovaly primárně pracovněprávní předpisy s výjimkami zejména v oblasti odměňování.

Tento stav v podstatě přetrvával až do roku 2014, přestože potřeba zvláštního zákona pro úpravu právních vztahů státních zaměstnanců zde byla po velmi dlouhou dobu. Je poměrně paradoxní, že i úředníci územně samosprávných celků (tedy obcí a krajů) se dočkali zvláštního zákona dříve, byť v tomto případě se nejedná o komplexní právní úpravu, jakou je služební poměr, ale jen o významnější odlišnosti od úpravy zákoníku práce (stále v rámci pracovního poměru). Zcela vlastní úpravu právního vztahu ke státu tak měli například příslušníci bezpečnostních sborů nebo vojáci z povolání, u nichž ovšem toto specifické postavení bylo zakotveno dlouhodobě.

Přelomový rok 2015

Vše se mělo změnit v roce 2002, kdy došlo k přijetí služebního zákona, který měl přinést zcela samostatnou úpravu právního vztahu státních zaměstnanců. Bohužel, účinnost tohoto zákona byla v průběhu doby opakovaně odsouvána a po čase bylo zřejmé, že zákon již ve své původní podobě nenabude účinnosti. Začala se proto připravovat komplexní novela. Ani tato verze se ovšem nedočkala praktického uplatnění, jelikož byla změněna komplexním pozměňovacím návrhem skupiny poslanců, který obsahoval v podstatě zcela novou verzi zákona. V této podobě byl později v roce 2014 schválen a **nabyl účinnosti k 1. 1. 2015 jako zákon o státní službě**².

Jak je zřejmé, zákon o státní službě nebyl přijat zcela standardní cestou. Jedním z vedlejších efektů je také absence důvodové zprávy k současnému znění zákona, která by mohla vnést více světla na některá nejasná ustanovení tohoto zákona a mohla by být určitým vodítkem pro úmysl zákonodárce ve chvíli, kdy zejména soudy budou nuceny jednotlivá ustanovení vykládat. Tato nestandardní procedura přijetí zákona byla také důvodem, proč byl zákon napaden ústavní stížností prezidenta ČR, který požadoval jeho zrušení, respektive zrušení některých jeho ustanovení.

1 Zákon č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů (služební pragmatika).

2 Některá ustanovení nabyly účinnosti již k 6. 11. 2014.

Přestože s výjimkou jednoho ustanovení Ústavní soud žádosti o zrušení zákona nevyhověl³, uznal, že legislativní proces nebyl zcela v pořádku, nicméně za významnější považoval právní jistotu státních zaměstnanců, kteří již dle nového zákona začali působit (rozhodnutí Ústavního soudu bylo přijato až na konci června 2015). Několik soudců Ústavního soudu nicméně s tímto názorem nesouhlasilo a přiklánělo se ke zrušení zákona.

Ani v tomto případě tedy cesta nového zákona o státní službě nebyla zcela hladká a provázelo ji mnoho problémů a debat.

Ačkoli zákon o státní službě nabyl účinnosti už k 1. 1. 2015 (některá jeho ustanovení i dříve), **stávající zaměstnanci služebních úřadů začali do služebních poměrů přecházet postupně**. Ke dni 1. 7. 2015 přešli automaticky do služebního poměru všichni vedoucí zaměstnanci (představení). Postupně pak mohli až do konce srpna 2015 podávat žádosti o převod do služebního poměru ostatní státní zaměstnanci. Služební orgány o vzniku služebního poměru rozhodly nejpozději do konce roku 2015 (s výjimkou situací, kde tomu bránily překážky v práci na straně zaměstnance). Pokud si zaměstnanci nepodali žádost o přechod do služebního poměru, zůstávají na služebních úřadech i nadále v pracovním poměru (viz kapitolu 2.6).

1.2 Aplikované právní předpisy a základní zásady

Pro správné pochopení právní úpravy služebního poměru je třeba vědět, které právní předpisy se na služební poměry aplikují a které právní předpisy mají aplikační přednost před jinými.

Základním právním předpisem regulujícím služební poměr je zákon o státní službě. Tento zákon upravuje zejména základní otázky existence služebního poměru (zejména jeho vznik, změny a zánik) a práva a povinnosti z něj vyplývající. Nad tímto zákonem stojí pouze základní práva a povinnosti vyplývající z ústavních předpisů, zejména pak povinnost státních orgánů činit pouze to, co jim zákon výslovně dovoluje – na rozdíl od pracovněprávních vztahů, kde mohou činit strany vše, co není zákonem zakázáno.

Dalším významným předpisem je pak správní řád, který upravuje zejména procesní otázky postupu služebních orgánů tam, kde je podřízen správnímu řízení (viz kapitolu 3). Jelikož služební poměr je veřejnoprávním vztahem (viz kapitolu 1.3), je třeba aplikovat také základní zásady správního práva vyjádřené v § 2–8 správního řádu. Mezi tyto základní zásady patří zejména povinnost jednat v souladu se zákony, postupovat hospodárně a chránit oprávněné zájmy dotčených osob.

Protože je služební poměr veřejnoprávním vztahem, neuplatní se na něj v principu úprava občanského zákoníku jako základního kodexu soukromoprávních vztahů (s výjimkou některých obecných definic, které lze aplikovat analogicky).

Zákoník práce se pak na služební poměry uplatní pouze tam, kde na něj zákon o státní službě výslovně odkazuje. Tuto zásadu je nutné mít často na paměti, protože

3 Viz náleží Ústavního soudu ze dne 30. 6. 2015, sp. zn. Pl. ÚS 21/14.

se mnohokrát nabízí vyplňovat mezery zákona o státní službě právě úpravou zákoníku práce nebo jeho ustanovení aplikovat obdobně i tam, kde na něj není odkázáno zákonem o státní službě. Jednalo by se ale o chybný postup, který nemá v zákoně o státní službě oporu a mohl by vést k chybným výsledkům (rozhodnutím). Zákoník práce se na základě výslovných odkazů bude aplikovat zejména v oblasti odměňování státních zaměstnanců nebo překážek v práci, jako je mateřská nebo rodičovská dovolená. Naopak vůbec se neuplatní zejména u otázek vzniku nebo zániku služebního poměru.

1.3 Povaha služebního poměru

Pochopení právní povahy služebního poměru je důležité pro správné porozumění jednotlivým institutům, které jsou popsány dále v této příručce, a pro jejich správné použití v praxi.

Největším rozdílem mezi pracovněprávními vztahy a služebním poměrem je jeho právní povaha. Pracovněprávní vztahy jsou reprezentantem soukromoprávního vztahu, přestože po mnoho let byly spíše samostatnou částí, která se zbytkem soukromého (občanského) práva nebyla příliš provázána. Naopak služební poměr je veřejnoprávním vztahem.

Zásadním rozdílem mezi soukromoprávními a veřejnoprávními vztahy je postavení stran takového vztahu.

U soukromoprávního vztahu jsou si obě strany právně rovny – byť jedna strana může být právem více chráněna jako slabší, typicky právě zaměstnanec u pracovněprávních vztahů –, ani jedna ze stran však nemá možnost jednostranně a závazně rozhodovat o právech a povinnostech druhé strany. **Základem takového soukromoprávního vztahu je tedy smlouva uzavřená na základě vůle stran (typicky pracovní smlouva).**

Naopak typickým znakem veřejnoprávního vztahu je situace, kdy jedna ze stran takového vztahu může rozhodovat o právech a povinnostech druhé strany (tedy působit vznik, změnu nebo zánik takových práv a povinností), právě tak jako například služební orgán rozhoduje o vzniku nebo skončení služebního poměru. **Základem takového veřejnoprávního vztahu je proto rozhodnutí správního orgánu.**

Autonomie vůle

Dalším rozdílem je svoboda vůle stran. U soukromoprávního vztahu jsou strany oprávněny činit vše, co zákon výslovně nezakazuje, tedy mají tzv. autonomii vůle, která vyplývá přímo z Ústavy ČR a Listiny. I v případě, kdy zákon určité jednání připouští (například zaměstnanec závažně poruší pracovní kázeň a zaměstnavatel je oprávněn mu dát výpověď z pracovního poměru), je na svobodném uvážení zaměstnavatele, zda takové jednání učiní, či nikoli (tedy není k tomu povinen).

U veřejnoprávních vztahů ovšem není možné autonomii vůle aplikovat. **Služební orgány mohou činit pouze taková rozhodnutí a ujednání, která zákon výslovně předpokládá, jiná jednání činit nemohou.** Je také typické, že v případě naplnění podmínek pro vydá-

ní určitého rozhodnutí je příslušný správní orgán povinen zahájit řízení a takové rozhodnutí vydat, nedává-li mu zákon výslovně možnost uvážení.⁴ Ve služebních vztazích taková situace nastává standardně v případě, že státní zaměstnanec naplní podmínku pro vydání rozhodnutí o skončení služebního poměru, například je-li zařazen po dobu 6 měsíců mimo výkon služby z organizačních důvodů – v takovém případně služební orgán rozhodne o skončení služebního poměru, aniž by měl jinou možnost řešení.

Odlišnosti jsou také v procesu, jak vznikají soukromoprávní či veřejnoprávní jednání. Zatímco u soukromoprávních vztahů je proces jejich vzniku upraven jen minimálně a strany se od něj mohou svým rozhodnutím odchýlovat (například ustanovení o uzavírání smluv občanského zákoníku), u veřejnoprávních vztahů je proces vzniku jednání (rozhodnutí) upraven velmi detailně a není možné se od něj odchýlit ani v případě, že by se na tom strany dohodly – u služebních poměrů proto správní řád (a speciální ustanovení zákona o státní službě o řízení ve věcech služby) upravují detailně procesní stránku vydávání rozhodnutí ve věcech služebního poměru.

Poslední významnější odlišnost je také ve formě jednání. Soukromoprávní jednání mohou být zásadně bezformální (tedy i pouze ústní nebo konkludentní), nestanoví-li zákon z důvodu nutné potřeby povinnost písemné formy. Naopak, u veřejnoprávních vztahů jsou jednání zásadně písemná (zejména rozhodnutí) a pouze ve výjimečných případech se připouští ústní forma (pokyny či příkazy).

Příklad

Pracovněprávní vztahy vznikají vždy na základě dohody stran, a to ve formě pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Naopak služební poměr je vždy založen jednostranným rozhodnutím služebního orgánu.

1.4 Kontrola v oblasti státní služby

Vzhledem ke specifické povaze státní služby jako veřejnoprávního vztahu platí pro tuto oblast také odlišná úprava, pokud jde o kontrolu dodržování právních předpisů v rámci služebního poměru.

Doposud měly orgány státní správy a další organizační složky státu stejné postavení jako kterýkoli jiný zaměstnavatel. Kontrola dodržování právních předpisů v oblasti zaměstnanosti u nich byla tedy také kontrolována prostřednictvím oblastních inspektorátů práce a za případná pochybení jim mohla být uložena sankce za některý ze správních deliktů uvedených v zákoně o zaměstnanosti a zákoně o inspekci práce. Přestože v tomto případě mohly nastávat vcelku absurdní situace, jelikož případně správní řízení v podstatě vedl stát sám se sebou (tedy vzájemně jedna organizační složka státu vůči druhé), nebyla zde

⁴ Jako příklad lze uvést rozhodování o umožnění kratší služební doby dle § 68 ZSS, kde se stanoví, že „státnímu zaměstnanci **může být** na jeho žádost povoleno zkrácení stanovené služební doby.“ V tomto případě tak služební orgán povolit kratší služební dobu nemusí a záleží na jeho (v rozhodnutí řádně odůvodněném) uvážení.

lepší cesta, jak garantovat účinnou kontrolu a vynucení dodržování pracovněprávních předpisů. Současně ani případně uložená pokuta nebyla účinnou sankcí, jelikož se jednalo o platbu ze státního rozpočtu přesunutou do jiné kapitoly státního rozpočtu (příjmy z pokut jsou také součástí státního rozpočtu).

Vzhledem k povaze státní služby a jejímu hierarchickému uspořádání bylo možné přistoupit k odlišnému modelu kontroly dodržování právních předpisů v rámci výkonu státní služby. Dle § 6 odst. 3 ZoIP tak **má oblastní inspektorát práce v oblasti státní služby kontrolní působnost pouze ve věcech týkajících se doby výkonu státní služby a přestávek ve státní službě, služební pohotovosti, státní služby přesčas a v noční době a bezpečnosti při výkonu státní služby.**

Ve zbývajících oblastech pak je vůči státním zaměstnancům pověřen kontrolou v oblasti služebních vztahů dle § 13 odst. 7 ZSS náměstek pro státní službu, případně jím písemně pověřený státní zaměstnanec. Na kontrolu prováděnou náměstkem pro státní službu, respektive pověřeným zaměstnancem se pak stejně jako na kontroly oblastních inspektorátů práce uplatní kontrolní řád (tedy bude zpracován i protokol o kontrole).

Co bude následovat?

Není zcela zřejmé, co bude po provedené kontrole ze strany náměstka pro státní službu následovat. Působnost inspektorátu práce je zákonem výslovně omezena, pouze pokud jde o výkon kontroly, nikoli pokud jde o jeho samotnou působnost (tedy oprávnění rozhodovat o správních deliktech). Pokud by tedy kontrolou provedenou náměstkem pro státní službu byly zjištěny nedostatky, které by naplňovaly skutkovou podstatu správního deliktu (respektive přestupku po 1. 7. 2017), mohl by být použit výklad, že náměstek pro státní službu protokol o provedené kontrole předá oblastnímu inspektorátu práce k případnému zahájení řízení (obdobný režim funguje například u celních úřadů při kontrole nelegálního zaměstnávání).

Na druhou stranu, jak bylo uvedeno výše, není tento způsob postihu ve služebních vztazích příliš efektivní. Proto lze za vhodnější postup považovat, pokud skutečnosti zjištěné při kontrole ze strany náměstka pro státní službu povedou k iniciaci opravných prostředků podle správního řádu v případě, že bylo zjištěno vydání nezákonného rozhodnutí (tedy ve formě přezkumného řízení, viz kapitolu 3.2) za současného využití hierarchického upořádání státní služby pro zjednání nápravy (tedy uložení příkazu podřízeným státním zaměstnancům). V případě, že kontrolou bylo zjištěno také pochybení konkrétního státního zaměstnance ve formě porušení služební kázně⁵, může náměstek pro státní službu rovněž podat podnět k zahájení kárného řízení (není-li k zahájení řízení příslušný sám). Výše uvedené se ovšem neuplatní na zaměstnance, kteří vykonávají ve služebních úřadech práci na základě pracovněprávních vztahů – tedy pracovního poměru nebo ně-

⁵ Lze si představit, že porušením služební kázně bude také vydání nezákonného rozhodnutí ve věcech služebních vztahů ze strany služebnímu orgánu, jelikož jedna ze základních povinností státních zaměstnanců je vykonávat službu v souladu s právními předpisy.

kteří z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vůči těmto zaměstnancům i nadále vykonává kontrolu výlučně příslušný oblastní inspektorát práce, náměstek pro státní službu není v této oblasti k formální kontrole oprávněn (mimo „interní“ dohled z obecně nadřízeného postavení). Při zjištění pochybení tak bude oblastní inspektorát práce oprávněn vést se služebním úřadem správní řízení o spáchání správního deliktu a případně za něj uložit služebnímu úřadu sankce, stejně jako tomu bylo před účinností zákona o státní službě.

Rozdělení kontrolní působnosti jednotlivých orgánů v rámci státní služby je pro zaměstnance služebních úřadů (ať již ve služebních, nebo pracovněprávních vztazích) podstatné zejména z tohoto důvodu, aby věděli, na koho se mají obracet v případě podezření, že vůči nim není jednáno v souladu s právními předpisy.

Stížnosti na služební úřad

Zaměstnanci ve služebním poměru se tak musejí obracet na svůj služební úřad prostřednictvím stížnosti podle zákona o státní službě (viz kapitolu 12.1), případně se proti postupu služebního orgánu bránit opravnými prostředky, spočívá-li porušení právních předpisů v nezákonném rozhodnutí služebního orgánu. **Pokud by byl v této oblasti podán podnět k oblastnímu inspektorátu práce, nemohl by se takovým podnětem oblastní inspektorát práce zabývat**, nejednalo-li by se o otázku doby výkonu státní služby a přestávek ve státní službě, služební pohotovosti, státní služby přesčas a v noční době a bezpečnosti při výkonu státní služby, jak bylo uvedeno výše. I tak by však měl oblastní inspektorát práce podaný podnět ve smyslu § 42 SŘ předat příslušnému správnímu orgánu, tedy náměstkovi pro státní službu.

Naopak zaměstnanci v pracovněprávních vztazích se budou i nadále s podněty k provedení kontroly obracet výlučně na příslušný oblastní inspektorát práce dle sídla daného služebního úřadu. Nicméně i pokud by se obrátili na služební orgán se stížností dle zákona o státní službě nebo s podnětem k provedení kontroly, měl by tento služební orgán takovou stížnost postoupit právě oblastnímu inspektorátu práce, jelikož v této oblasti není příslušný k provedení kontroly.

2. Na koho se služební zákon vztahuje

Zákon o státní službě se nevztahuje na všechny zaměstnance ve veřejné sféře, ale pouze v její určité části (zejména správních úřadech a orgánech státní správy). Po přijetí zákona o státní službě se objevovalo mnoho pochybností, zejména u příspěvkových organizací, zda se na ně zákon vztahuje, či nikoli. V této kapitole se proto podíváme na obecné vymezení rozsahu státní služby a také na výjimky z její aplikace na jednotlivé osoby.

2.1 Vymezení úřadů pod státní službou

Působnost zákona o státní službě je upravena zejména v § 3 ZSS, který stanoví, že pro účely tohoto zákona se správním (služebním) úřadem rozumí **ministerstvo a jiný správní úřad, jestliže je zřízen zákonem a je zákonem výslovně označen za správní úřad nebo orgán státní správy. Dále může být služebním úřadem státní orgán nebo právnická osoba, o které tak výslovně stanoví zákon.**

Na základě této definice z působnosti státní služby vypadnou některé státní orgány, které jsou sice zřízeny zákonem (některé dokonce Ústavou), ale není o nich výslovně stanoveno, že jsou správním úřadem nebo orgánem státní správy, jak požaduje § 3 ZSS. Mezi takové státní orgány patří například Česká národní banka nebo Nejvyšší kontrolní úřad, jejichž zaměstnanci se zákonem o státní službě neřídí.

K 1. 6. 2016 existuje celkem 230 služebních úřadů. Jejich seznam je pravidelně zveřejňován na internetových stránkách Ministerstva vnitra. Mezi tyto služební úřady patří jednotlivá ministerstva, 13 ústředních správních úřadů (jako jsou například Český statistický úřad, Energetický regulační úřad, Úřad vlády ČR a další uvedené v § 2 kompetenčního zákona), jiné správní úřady s celostátní působností (např. Česká školní inspekce, Generální finanční ředitelství, Česká obchodní inspekce a další) a správní úřady s omezenou územní působností (například okresní správy sociálního zabezpečení, finanční úřady nebo oblastní inspektoráty práce).

Dále jsou služebním úřadem také jiné osoby dle § 4 odst. 2 ZSS, které sice nejsou označeny za správní úřad (a proto nesplňují základní definici služebního úřadu dle § 3 ZSS), ale speciální zákony je za služební úřad výslovně označují. Toto se dotýká Státního fondu dopravní infrastruktury, Státního fondu životního prostředí, Centra pro regionální rozvoj ČR a Státního zemědělského intervenčního fondu. I jejich zaměstnanci tak podléhají úpravě zákona o státní službě.

Služebními úřady pak nejsou územně samosprávné celky, tedy obce a kraje (ani zaměstnanci v odborech vykonávajících přenesenou působnost státní správy), státní podniky, příspěvkové organizace (ať již zřízené ministerstvy, nebo územně samosprávnými celky), školské právnické osoby, vysoké školy, regionální rady regionu soudržnosti aj. Na zaměstnance těchto subjektů tedy také nebude zákon o státní službě vůbec dopadat.

2.2 Osobní působnost zákona

Zákon o státní službě (respektive úprava služebního poměru) se ovšem nevztahuje ani na všechny zaměstnance služebního úřadu. Režimu služebního poměru totiž podléhají pouze osoby, které vykonávají některé z činností spadajících do oborů služby podle § 5 ZSS a prováděcích předpisů.

Služba tak zahrnuje zejména:

- (a) přípravu návrhů právních předpisů a zajišťování právní činnosti;
- (b) přípravu mezinárodních smluv a předpisů Evropské unie nebo jiné mezinárodní organizace;
- (c) přípravu návrhů koncepcí, strategií a programů;
- (d) řízení a usměrňování činnosti jiných správních úřadů, organizačních složek státu, které nejsou správními úřady, nebo orgánů veřejné moci, které nejsou správními úřady;
- (e) vytváření a správu informačních systémů veřejné správy podle jiného zákona, s výjimkou provozních informačních systémů;
- (f) státní statistickou službu;
- (g) správu kapitoly státního rozpočtu vůči organizačním složkám státu a právníckým osobám, s výjimkou služebního úřadu, ve kterém je služba vykonávána;
- (h) ochranu utajovaných informací;
- (i) zabezpečování obrany státu;
- (j) zajišťování vnitřního pořádku a bezpečnosti;
- (k) obhajobu zahraničních zájmů České republiky a zájmů České republiky vyplývajících z jejího členství v Evropské unii nebo v jiné mezinárodní organizaci;
- (l) přípravu nebo realizaci dotační politiky;
- (m) přípravu nebo realizaci politiky výzkumu a vývoje;
- (n) přípravu a provádění správních úkonů včetně kontroly;
- (o) ochranu obyvatelstva, krizové řízení a integrovaný záchranný systém;
- (p) zadávání veřejných zakázek;
- (q) audit;
- (r) zajišťování organizačních věcí služby a správy služebních vztahů a odměňování státních zaměstnanců;
- (s) řízení činností uvedených v písmenech a) až r);
- (t) přípravu a vypracování odborných věcných podkladů k činnostem uvedeným v písmenech a) až d), g), k) až n) a p), s výjimkou podkladů spočívajících ve fyzikálních

měřeních, chemických rozborech nebo porovnávání a určování technických parametrů.

Pouze pro výkon těchto činností mohou služební úřady vytvářet služební místa. **Ostatní činnosti, kam spadají zejména pomocné, servisní nebo manuální práce a řízení těchto prací, budou vykonávány v rámci pracovních míst, která nebudou v režimu státní služby** (bude se tedy jednat o běžné pracovní poměry ve veřejné sféře). Na tyto zaměstnance bude zákon o státní službě dopadat, pouze jde-li o organizační záležitosti (více viz kapitolu 2.6).

Příklad

V pracovním poměru ve služebních úřadech i nadále zůstanou zaměstnanci vykonávající pomocné, servisní a manuální práce, tedy například vrátní, údržbáři, zaměstnanci vykonávající úklid, řidiči apod.

2.3 Výjimky z aplikace zákona

Zákon o státní službě v rámci obecného vymezení své působnosti obsahuje výjimky pro jednotlivé pozice (které se jinak nacházejí ve služebních úřadech), na které se úprava služebního poměru neaplikuje. Obvykle jsou tyto výjimky činěny za účelem zachování vyšší míry nezávislosti takových osob.

Dle § 2 odst. 1 ZSS se zákon o státní službě nevztahuje na:

- (a) člena vlády, jeho poradce a na zaměstnance, který vykonává další činnosti pro člena vlády, včetně zaměstnance zařazeného v kabinetu člena vlády;
- (b) vedoucího Úřadu vlády a zaměstnance, který vykonává činnosti pro vedoucího Úřadu vlády;
- (c) náměstka člena vlády a zaměstnance, který vykonává činnosti pro náměstka člena vlády;
- (d) člena Rady pro rozhlasové a televizní vysílání;
- (e) předsedu a člena Rady Českého telekomunikačního úřadu;
- (f) předsedu a místopředsedu Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže;
- (g) předsedu a místopředsedu Energetického regulačního úřadu;
- (h) předsedu a inspektora Úřadu pro ochranu osobních údajů;
- (i) předsedu a člena Úřadu pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí;
- (j) předsedu a místopředsedu Českého statistického úřadu;
- (k) zaměstnance, který vykonává pouze pomocné, servisní nebo manuální práce ve správních úřadech, a na zaměstnance, který pouze řídí, organizuje a kontroluje výkon pomocných, servisních nebo manuálních prací;
- (l) ředitele a inspektora Ústavu pro odborné zjišťování příčin leteckých nehod;

- (m) předsedu, místopředsedy a další členy Rady Národního akreditačního úřadu pro vysoké školství a členy Přezkumné komise Národního akreditačního úřadu pro vysoké školství;
- (n) člena Etické komise České republiky pro ocenění účastníků odboje a odporu proti komunismu.

Uvádí-li zákon o státní službě, že se na tyto osoby nevztahuje, není to zcela přesné vyjádření. **Přestože osoby ve výše uvedených pozicích nebudou ve služebním poměru, jsou ve většině případů v postavení služebního orgánu, který rozhoduje ve věcech státní služby vůči podřízeným státním zaměstnancům** (samozřejmě s výjimkou zaměstnanců pod písm. k) výše). Je zcela zřejmé, že při výkonu této činnosti pak jsou zákonem o státní službě samozřejmě vázáni. Zákon o státní službě se na ně nevztahuje tedy pouze tehdy, jde-li o jejich vlastní vztah ke státu, který bude založen jako doposud na základě pracovního poměru.

Zákon o státní službě se závěrem nevztahuje ani na zaměstnance zařazeného v bezpečnostním sboru, Generálním štábu Armády České republiky, Vojenské policii, Vojenském zpravodajství a v Národním bezpečnostním úřadu. Důvodem pro vyjmutí těchto zaměstnanců je zejména skutečnost, že jejich vztah ke státu je upraven zvláštními zákony, jako jsou zákon o vojácích z povolání, zákon o služebních poměrech příslušníků bezpečnostních sborů aj.

Příklad

Ve služebním poměru nebudou členové vlády a jejich poradci či zaměstnanci a dále zejména předsedové významných úřadů, jako je Úřad pro ochranu hospodářské soutěže, Český statistický úřad nebo Úřad pro ochranu osobních údajů.

2.4 Organizace státní služby

Zákon o státní službě dále upravuje uspořádání státní služby a postavení jednotlivých státních zaměstnanců. Obecně je státní služba založena na hierarchickém uspořádání.

V rámci státní služby pak hraje hlavní roli Ministerstvo vnitra ČR, v jehož rámci je zřízena sekce pro státní službu. Sekce pro státní službu vykonává v rámci služebních vztahů úkoly, které nejsou zákonem výslovně svěřeny přímo ministru vnitra, náměstkovi pro státní službu, státnímu tajemníkovi nebo personálnímu řediteli.

Na vrcholu této pomyslné pyramidy státní služby tedy je náměstek ministra vnitra pro státní službu (v současné době RNDr. Josef Postránecký), který stojí v čele nově zřízené sekce pro státní službu a který vykonává úkoly svěřené Ministerstvu vnitra v oblasti státní služby. Přestože se v rámci přijímání zákona objevovaly návrhy na zřízení speciálního úřadu, který by řídil státní službu, převážil nakonec názor svěřit působnost v oblasti státní služby Ministerstvu vnitra. Náměstkovi pro státní službu je pak v této sekci podřízen personální ředitel (v současné době Mgr. Iva Hřebíková), který vykonává pravomoci náměstka pro státní službu, pokud by jeho pozice nebyla obsazena.

Na další úrovni stojí vedoucí služebních úřadů a státní tajemníci na ministerstvech a Úřadu vlády. Vedoucí služebního úřadu řídí činnosti související se zajišťováním organizačních věcí služby, správy služebních vztahů a odměňování státních zaměstnanců a vedoucího podřízeného služebního úřadu. Vedoucí služebního úřadu dále plní úkoly související s pracovními vztahy zaměstnanců ve správním úřadu.

Pod nimi jsou tzv. představení, vedoucí zaměstnanci na jednotlivých úrovních řízení služebního úřadu, tedy vedoucí oddělení, ředitelé odborů a sekcí či náměstek pro řízení sekce. Představeným je dle § 9 ZSS státní zaměstnanec, který je oprávněn vést podřízené státní zaměstnance, ukládat jim služební úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat výkon jejich služby a dávat jim k tomu příkazy.

2.5 Tvorba a změny systemizace

Jednotlivá služební místa ve služebních úřadech jsou vytvářena v rámci tzv. systemizace dle § 17 ZSS. Systemizací se rozumí přehled služebních míst státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech, obsahující:

- (a) počet služebních míst státních zaměstnanců, kteří nejsou představenými, klasifikovaných platovými třídami;
- (b) počet služebních míst představených klasifikovaných platovými třídami;
- (c) objem prostředků na platy státních zaměstnanců;
- (d) počet služebních míst, u kterých je s ohledem na ochranu veřejného zájmu nezbytným požadavkem státní občanství České republiky;
- (e) počet služebních míst, u kterých se stanoví zákaz se po skončení služebního poměru přímo nebo nepřímo podílet na podnikání nebo jiné činnosti podnikatelů nebo být jejich společníkem nebo členem v oboru, který je shodný s příslušným oborem služby, nebo být v pracovním nebo obdobném poměru k podnikateli v takovém oboru (více viz kapitolu 10.3).

Návrh systemizace vypracovává vždy Ministerstvo vnitra v dohodě s Ministerstvem financí na základě návrhů služebních úřadů, které mu je v termínu stanoveném Ministerstvem vnitra předkládají prostřednictvím příslušných ústředních správních úřadů. Systemizaci na daný kalendářní rok schvaluje vždy vláda. Pokud by do 31. prosince nedošlo ke schválení nové systemizace, použije se i na další rok systemizace stávajícího roku. Služební místa a platové prostředky na ně vymezené systemizací pak již nejde použít na jiný účel.

Na základě schválené systemizace připraví služební úřady návrh organizační struktury daného úřadu a předloží jej Ministerstvu vnitra k vyjádření. Nevyjádří-li se Ministerstvo vnitra k návrhu do 30 dnů od jeho předložení, považuje se návrh za schválený. Pokud služební úřad nezohlední vyjádření Ministerstva vnitra, může Ministerstvo vnitra návrh předložit k rozhodnutí vládě, jinak se po uplynutí 15 dnů od vyjádření považuje návrh za schválený. Výjimka pak platí v případech, kdy nedojde v důsledku schválení organizační

struktury nebo její změny ke skončení služebního poměru nebo odvolání z místa představeného. V takovém případě schvaluje organizační strukturu nebo její změnu státní tajemník nebo služební orgán v nadřízeném služebním úřadu, a není-li nadřízený služební úřad, vedoucí služebního úřadu.

Celková výjimka pak platí pro organizační strukturu Úřadu Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, Českého telekomunikačního úřadu, Energetického regulačního úřadu, Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, Úřadu pro ochranu osobních údajů, Úřadu pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí, Českého statistického úřadu nebo Státního úřadu pro jadernou bezpečnost – v těchto služebních úřadech schvaluje organizační strukturu ten, kdo stojí v jejich čele. Důvodem pro tuto výjimku pak je snaha o větší autonomii (nezávislost) těchto úřadů v rámci státní správy.

2.6 Použití pracovního poměru

Jak je uvedeno výše, vztah určitých skupin zaměstnanců služebních úřadů bude i nadále založen na pracovním poměru, případně na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, nikoli na služebním vztahu. Na tyto zaměstnance se bude i nadále aplikovat výlučně zákoník práce, zákon o státní službě se na ně uplatní, pouze pokud jde o organizační záležitosti služby.

První částí této skupiny jsou **zaměstnanci, kteří vykonávají pouze pomocné, servisní nebo manuální práce ve služebních úřadech, a zaměstnanci, kteří řídí, organizují a kontrolují výkon pomocných, servisních nebo manuálních prací**. Jedná se tedy jednoduše o osoby, které nevykonávají činnosti spadající do některého z oborů služby, ale pouze zajišťují chod služebních úřadů (tedy například uklízeči, vrátní, řidiči apod.). Je zřejmé, že zařazení tohoto typu zaměstnanců pod služební poměr by bylo nadbytečné a pro stát zbytečně zatěžující, jelikož důvody, které vedly ke vzniku služebního poměru (zejména pak stálost a odbornost státní správy), u těchto zaměstnanců nejsou dány. Pro jejich zaměstnání tak mohou být zvoleny standardní pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce. Na druhou stranu tato „dualita“ právních vztahů v rámci služebního úřadu, kdy jsou navíc oba vztahy významně odlišné (tedy služební a pracovní poměry), může být pro služební úřady značně zatěžující, a to i z hlediska zachování dostatečné odbornosti osob, které mají v rámci služebních úřadů služební a pracovněprávní vztahy na starosti.

Druhou kategorií jsou **řadoví zaměstnanci, kteří si nepožádali o přechod do služebního poměru ve lhůtě stanovené zákonem o státní službě, tj. do 31. 8. 2015** (s výjimkou zaměstnanců, u kterých byly v dané době dlouhodobé překážky v práci). Tito zaměstnanci mohou i nadále vykonávat činnosti spadající do oborů služby, ale jejich pracovní poměr skončí nejpozději ke dni 30. 6. 2017, nezanikne-li dříve uplynutím sjednané doby určité nebo jiným způsobem – není tedy vyloučeno podání výpovědi ať již ze strany zaměstnance, nebo zaměstnavatele, která se bude řídit zcela zákoníkem práce. Možnost volby setrvat v pracovním poměru nicméně nebyla dána představeným (vedoucím státním

zaměstnancům), jejichž dosavadní pracovní poměry byly automaticky převedeny na služební poměr ke dni 1. 7. 2015. Na jejich služební místa nicméně musejí být (již také byla) vyhlášena výběrová řízení (viz kapitolu 4), ve kterých si budou muset tito zaměstnanci setrvání na svých vedoucích služebních místech obhájit. Tato výběrová řízení musejí být (v závislosti na služebním místě) dokončena do poloviny roku 2017.

Zastupující zaměstnanci

Poslední skupinu pak tvoří **zaměstnanci, kteří jsou přijati na služební místo do pracovního poměru z důvodů přepokládaných zákonem o státní službě, zejména za účelem nahrazení stávajícího státního zaměstnance, který službu dočasně nevykonává**. Tyto situace, vyjmenované v § 178 ZSS, zahrnují následující:

- (a) státní zaměstnanec nevykonává službu z důvodu dočasné neschopnosti k výkonu služby po dobu delší než 1 kalendářní měsíc (viz kapitolu 7.1);
- (b) státní zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo mimořádnou službu;
- (c) státní zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo státní zaměstnankyně nebo státní zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou (viz kapitolu 7.1);
- (d) státní zaměstnanec byl zproštěn služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání pro trestný čin nebo z důvodu vazby (viz kapitolu 6.1);
- (e) státnímu zaměstnanci byl přerušen výkon služby za účelem dalšího vzdělání nebo odborné stáže;
- (f) státní zaměstnanec byl přeložen (viz kapitolu 6.1);
- (g) státní zaměstnanec byl zařazen mimo výkon služby (viz kapitolu 6.1).

Rozptýl případů, v nichž může dojít k nahrazení státního zaměstnance, který dočasně nevykonává službu, zaměstnancem v pracovněprávním vztahu, je tak poměrně široký. Cílem této možnosti je zajištění chodu služebních úřadů i v případech, kdy z důvodu překážek ve službě nebude přítomno větší množství státních zaměstnanců (respektive snaha se takové situaci vyhnout). Pokud by státní zaměstnanci mohli být nahrazováni pouze zaměstnanci ve služebním poměru, nebyly by služební úřady schopny pružně reagovat na nastalé situace – celý proces výběrového řízení totiž trvá až několik měsíců (viz kapitolu 4.2). Navíc se jedná o zástup z povahy věci dočasný, v případě přijetí nového státního zaměstnance do služebního poměru by se tak po velmi krátké době muselo řešit jeho zařazení na jiné služební místo nebo ukončení jeho služebního poměru – toto by ovšem bylo v rozporu se smyslem služebního poměru (tedy jeho trvalost a stálost).

Se zastupujícími zaměstnanci je tedy sjednána pracovní smlouva, v níž jsou jako druh práce sjednány činnosti spadající pod výkon služby, které má tento zaměstnanec vykonávat. S ohledem na skutečnost, že v § 178 odst. 4 ZSS je výslovně uvedeno, že se sjednává pracovní smlouva, domníváme se, že není možné státního zaměstnance takto dočasně nahrazovat pomocí zaměstnanců na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – tedy dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Za-

městnanci, který byl přijat do pracovního poměru k nahrazení státního zaměstnance, pak také bude umožněno vykonat úřednickou zkoušku, která tomuto zaměstnanci pomůže v jeho případném dalším uplatnění v rámci státní služby po skončení jeho dočasného zástupu (viz kapitolu 5.3).

Určité výjimky pak platí pro zastupitelské úřady ČR v zahraničí, kde je z čistě praktických důvodů nutný odlišný postup, zejména pokud jde o zaměstnávání rodinných příslušníků a jejich zařazení (obecně je k zamezení případnému střetu zájmů zakázáno, aby příbuzní státní zaměstnanci byli v přímé podřízenosti). Mimo výše uvedené případy tak je dále možné, aby byl v pracovním poměru na služebním místě (s výjimkou služebních míst představených) v rámci zastupitelského úřadu zaměstnán také manžel nebo partner státního zaměstnance, který byl vyslán k výkonu služby do zahraničí. V takovém případě nicméně nesmí doba trvání pracovního poměru přesáhnout dobu vyslání státního zaměstnance k výkonu služby v zahraničí.

Příklad

Na služební místa je možné přijmout zaměstnance v pracovním poměru například pro nahrazení zaměstnance, který je dlouhodobě nemocný, čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, se kterým je vedeno trestní stíhání a je mu z tohoto důvodu pozastavena služba nebo který je ve vazbě.

Další možnosti obsazení místa

Dále je také možné obsadit služební místo (s výjimkou vedoucích oddělení) v zastupitelském úřadu osobou v pracovním poměru v případě, že to vyžaduje zájem České republiky. Je totiž zřejmé, že ne vždy je vhodné, aby pozice na zastupitelských úřadech byly obsazovány podle stejných pravidel jako jiná služební místa – v rámci mezinárodních vztahů je nutné brát do úvahy i jiné faktory (například osobní vazby na jiný stát či samotné preference jiného státu) než při běžných výběrových řízeních. Navíc, jelikož pod služební poměry spadají i vedoucí zastupitelských úřadů (tedy např. velvyslanci), je tato výjimka nutná i k naplnění ústavního práva prezidenta ČR jmenovat a odvolávat vedoucí zastupitelských misí. Nebylo by přijatelné, aby byl nejvyšší ústavní činitel ve svém výběru omezován pouze na státní zaměstnance nebo pokud by jím vybraná osoba musela absolvovat výběrové řízení dle zákona o státní službě.

Nakonec, právě z důvodu významné odlišnosti činnosti v zastupitelských úřadech a obecného fungování Ministerstva zahraničních věcí ČR (tedy rotace zaměstnanců na misích a jednotlivých pozicích v rámci ministerstva) je navrhován zákon o zahraniční službě⁶, který upraví odlišnosti služebních poměrů státních zaměstnanců v této oblasti (nicméně v ostatním budou i nadále podřízeni obecným pravidlům státní služby).

6 Návrh zákona o zahraniční službě a o změně některých zákonů (zákon o zahraniční službě) připraven Ministerstvem zahraničních věcí, projednáván v PSP ČR jako tisk č. 994.