

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

A. Obecná část

1. Zhodnocení platného právního stavu

K základním cílům, proč byl přijat zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, a proč tento zákon zcela nahradil 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), jehož účinnost byla několikrát odložena, se řadil zájem na posílení transparentnosti veřejné správy, s čímž úzce souvisí také její depolitizace, profesionalizace a stabilizace.

Dosavadní zkušenosti s aplikací zákona o státní službě ukazují, že se v základním rámci podařilo sledované cíle naplnit, respektive vytvořit základní předpoklady pro jejich naplnění, na druhou stranu je však současně třeba reagovat na některé skutečnosti, jež se v průběhu jeho aplikace objevily. Na některé z těchto skutečností již bylo reagováno novelou účinnou od 1. června 2017, díky které se mnohé postupy zejména v souvislosti s obsazováním volných služebních míst či zastupováním služebních orgánů alespoň zčásti zefektivnily, v tomto postupu je ovšem třeba pokračovat za účelem vytvořit ještě vhodnější podmínky pro profesionalizaci státní služby.

Jako omezující pro personální rozvoj státní služby a efektivní nábor odborníků, kteří nejsou státními zaměstnanci, se ukazuje vymezení okruhu osob, jež se mohou účastnit výběrových řízení na jednotlivé stupně řízení ve státní službě, respektive na jednotlivé kategorie představených jako vedoucích státních zaměstnanců. Díky pozdějším novelám se sice tato právní úprava mírně modifikovala a otevřela širšímu okruhu osob, je nicméně namístě, aby se tento okruh dále rozšířil. To umožní vstup odborníků i z jiných oblastí lidské činnosti do státní služby tak, aby byl systém státní služby schopný reagovat rychleji na nové potřeby výkonu státní správy.

Dosavadní praxe ukazuje dále na to, že zákon o státní službě je v některých případech poměrně rigidní a poskytuje zvýšenou míru ochrany i těm státním zaměstnancům, kteří objektivně dosahují podprůměrných výsledků, a to i na pozici představených. Představeného je sice možné odvolat, dosahuje-li ve službě nevyhovujících výsledků, je ovšem třeba zdůraznit, že nároky kladené na výkon služby představeného by měly být velmi vysoké, neboť tito státní zaměstnanci řídí a kontrolují výkon služby podřízených státních zaměstnanců, a je tedy v souladu s požadavkem na co nejvyšší kvalitu výkonu státní správy, aby pozici představených zastávali jen ti státní zaměstnanci, kteří podávají lepší než podprůměrné výsledky ve výkonu služby. V opačném případě to může být demotivující z hlediska profesního rozvoje ostatních státních zaměstnanců, kteří jsou takovému představenému podřízeni, a bezesporu podprůměrné výsledky při výkonu služby nejsou tím požadovaným výsledkem profesionalizace státní služby.

K leckdy nevyhovujícímu stavu pak může přispívat i skutečnost, že v zásadě všichni představení (od vedoucích oddělení až po ředitele sekcí a náměstky pro řízení sekcí) vyjma služebních orgánů byli jmenováni na dobu neurčitou, tj. hypoteticky až do dovršení věku 70 let.

Při schvalování zákona o státní službě byl opuštěn model již existujícího (a fakticky zřízeného) Generálního ředitelství státní služby v čele s generálním ředitelem státní služby, a namísto toho byl zřízen post náměstka ministra vnitra pro státní službu (dále jen „náměstek pro státní službu“), který, ač je jedním z náměstků pro řízení sekce na Ministerstvu vnitra, je současně v zásadě nejvýše instančně stojícím služebním orgánem (s výjimkou případů, kdy je služebním orgánem vláda). Toto řešení koncentruje působnosti v oblasti zaměstnaneckých vztahů ve veřejné správě v rámci ústředního správního úřadu odpovědného za koordinaci organizace a výkonu veřejné správy, současně však představuje model, který neodpovídá možnému nadresortnímu pohledu na postavení státní služby. Jakkoliv takové aranžmá není v rámci členských států Evropské unie neobvyklým – zařazení útvarů spravujících zaměstnanecké poměry ve státní správě pod Ministerstvo vnitra funguje v praxi u 5 členských států Evropské unie¹ – není jediným možným. V 8 členských státech Evropské unie² jsou organizační útvary mající v působnosti veřejnou správu (a to včetně personální oblasti, resp. státní služby) řazeny pod úřad předsedy vlády nebo obdobný útvar, tj. v těchto státech je akcentován nadresortní charakter státní služby, ve zbylých 15 členských státech spadá působnost v této oblasti pod různá ministerstva typu ministerstva veřejné správy, pro reformu, financí či pro modernizaci.³

2. Odůvodnění hlavních principů navrhované právní úpravy

Cílem předloženého návrhu je na výše popsané problematické okruhy stávající právní úpravy reagovat, tedy vytvořit předpoklady pro další profesionalizaci státní služby, větší motivaci státních zaměstnanců k dalšímu profesnímu rozvoji s cílem nejenom kvalitnějšího výkonu státní služby, ale i posílení odpovědnosti představených; vše je zároveň vedeno snahou o zachování základních parametrů nezbytných pro fungování státní služby, kterými jsou stabilizace, depolitizace a transparentnost, a to jak při přijímání do služby, tak v případě odměňování státních zaměstnanců.

Zákon konkrétně sleduje níže uvedené hlavní cíle:

A. Přesun vrcholného orgánu pro státní službu z Ministerstva vnitra na Úřad vlády České republiky

Navrhuje se návrat k modelu, jenž byl obsažen ve služebním zákoně (zákon č. 218/2002 Sb.) a který počítal s existencí Generálního ředitelství státní služby při Úřadu vlády České republiky. Dosavadní funkce náměstka pro státní službu by se transformovala do funkce generálního ředitele státní služby a jím řízená sekce by se stala Generálním ředitelstvím státní služby, které by bylo sekci Úřadu vlády České republiky, prostřednictvím generálního ředitele přímo podřízenou předsedovi vlády. Navržená změna nesnižuje dosaženou úroveň depolitizace státní služby, organizační útvar odpovědný za státní službu, tedy Generální ředitelství státní služby, tím získá postavení, jež odpovídá pojetí, že státní služba je průřezovou oblastí výkonu a organizace státní moci v jednotlivých ministerstvech či jiných správních úřadech.

¹ A to v případě České republiky, Maďarska, Německa, Litvy a Nizozemska.

² Konkrétně jde o Bulharsko, Itálii, Lotyšsko, Maltu, Rakousko, Polsko, Slovensko a Velkou Británii.

³ Zdroj: studie *Top Public Managers in Europe*, kterou vypracovalo v roce 2016 nizozemské předsednictví Evropské sítě pro veřejnou správu (EUPAN).

B. Rozšíření důvodů pro odvolání představených

Vedoucí služebních úřadů, náměstci pro řízení sekcí, ředitelé sekcí, ředitelé odborů i vedoucí oddělení jsou podle současného zákona jmenováni na dobu neurčitou a odvolat je lze jen ze zákonem stanovených důvodů, což z hlediska kvality odváděné služby znamená, že jsou odvolatelní jen tehdy, dosahují-li nevyhovujících služebních výsledků. Představený, jehož výkon je alespoň dostačující (byť jinak podprůměrný), zůstává i nadále představeným jmenovaným na dobu neurčitou.

Cílem návrhu je tento nevyhovující stav změnit a zajistit, že představenými budou moci být pouze ti, jejichž výsledky nebudou podprůměrné, tedy ti, kteří v rámci nově navrhovaného systému služebního hodnocení dosáhnou na některý ze tří nejlepších stupňů hodnocení v rámci nové pětistupňové hodnotící škály.

C. Jmenování vysoce postavených představených jen na dobu určitou

S cílem podpořit zachování adekvátní míry nových podnětů a přístupů na strategické úrovni veřejné správy, a tedy zabezpečit kontinuální rozvoj spravovaných oblastí i metod spravování, se navrhuje, aby i někteří další představení na této úrovni (vedle náměstka pro státní službu, personálního ředitele sekce pro státní službu či státních tajemníků) byli jmenováni vždy na dobu určitou v trvání pěti let.

Průběžně konaná transparentní výběrová řízení na služební místa generálního ředitele, státního tajemníka, vedoucího služebního úřadu, náměstka pro řízení sekce, ředitele sekce nebo personálního ředitele generálního ředitelství by měla zajistit výběr nejvhodnějších kandidátů, ať již jimi bude stávající představený nebo jiný vhodný kandidát splňující stanovené předpoklady a požadavky. Podobný model funkčních období ostatně není nikterak výjimečný, znají jej i jiné předpisy (např. funkční období ředitelů škol podle školského zákona) a je běžný v případě top managementu i v jiných členských státech Evropské unie⁴. S uvedenou změnou souvisí úprava postupu pro převedení, resp. zařazení na jiné služební místo těch představených, již v novém výběrovém řízení svou pozici neobhájí.

D. Rozšíření okruhu osob, které se mohou účastnit výběrových řízení na představené

Dalším cílem předkládaného návrhu je otevřít výběrová řízení, čímž bude rozšířen a racionalizován (v zájmu výběru nejvhodnějšího uchazeče) okruh osob, které se na jednotlivé stupně řízení, respektive na jednotlivé pozice představených mohou hlásit. Výběrová řízení nyní budou zásadně dvoukolová (oproti dnešním až tříkolovým), přičemž do prvních kol výběrových řízení se mohou hlásit v zásadě uchazeči, již mají tu možnost i nyní (s drobnými modifikacemi), druhá kola výběrových řízení pak umožní účast široké skupině uchazečů, a to též ze soukromé sféry.

⁴ Časově omezené zařazení na pozici nejvyšších představených (výše citovaná studie EUPANu používá definici nejvyšších představených, top public managers, zahrnující pozice: Secretary General/Permanent Secretary, Director General/Head of Department, Director), v situaci, kdy po skončení funkčního období zůstává služební vztah na dobu neurčitou, nalezneme v celkem 13 členských státech EU: Belgii, České republice, Irsku, Chorvatsku, Lotyšsku, Litvě (pouze pro vedoucí úřadů), Lucembursku, Maltě, Nizozemsku, Rakousku, Portugalsku, Slovinsku a Velké Británii.

Ani několikrát novelizace ustanovení o výběrovém řízení na služební místa představených neodstranily poměrně značnou uzavřenost systému státní služby (úže vymezený okruh osob, jež se mohou výběrového řízení zúčastnit) pro kvalifikované odborníky zvenčí. Významnou slabinou polouzavřeného systému vstupu do státní služby z hlediska praktické aplikace bylo, že systém státní služby nebyl schopný rychle reagovat na nové potřeby výkonu státní správy, na poptávku po odbornících specializujících se na oblasti, resp. mající dovednosti, kterými státní zaměstnanci zařazení k výkonu služby ve služebním úřadě nedisponují. Cílem tohoto návrhu je tedy dále posílit profesionalizaci státní služby, a to na všech stupních řízení.

E. Snížení počtu oborů státní služby, jež je možné stanovit pro služební místo

Další změnou, jež si klade za cíl zefektivnit výkon státní služby, je omezení počtu oborů státní služby, které mohou být stanoveny pro jedno služební místo, a to na 3 obory státní služby, resp. 4 obory státní služby v případě představených. V současnosti bývá pro jedno služební místo stanoveno nezdědka mnohem více oborů státní služby, což odrazuje potenciální zájemce o vstup do státní služby, neboť těmto vzniká povinnost složit více úřednických zkoušek. S touto změnou souvisí upřesnění práva státního zaměstnance odmítnout vyřizovat služební úkoly, kdy se navrhuje, že tohoto práva nelze využít tehdy, pokud služební úkol spadá do působnosti organizačního útvaru, do kterého je státní zaměstnanec zařazen. Dále je upřesněna povinnost státního zaměstnance složit úřednickou zkoušku též tehdy, začal-li státní zaměstnanec vykonávat službu v jiném nebo dalším oboru státní služby.

F. Změna systému služebního hodnocení

Pokud jde o systém služebního hodnocení státních zaměstnanců, předkládaný návrh by měl odstranit jeho nedostatečnou flexibilitu tím, že umožní hodnotitelům pružně zohledňovat změny ve kvalitě výkonu služby hodnoceného státního zaměstnance. Služební hodnocení se bude nově provádět podle potřeby, tzn. zejména v případech, kdy se bude výkon státního zaměstnance zlepšovat a hodnotitel bude doporučovat přiznání nebo zvýšení osobního příplatku, nebo naopak, kdy se bude výkon státního zaměstnance zhoršovat a hodnotitel bude doporučovat snížení nebo i odejmutí osobního příplatku.

Služební hodnocení se bude také provádět v souvislosti s potřebou stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance. Tak jako dosud se služební hodnocení provede opakovaně vždy v případech, kdy byl státní zaměstnanec hodnocen jako nevyhovující. Zároveň, nebude-li dána potřeba provést služební hodnocení, bude možné jej provést s odstupem až tří let od předchozího služebního hodnocení, což podle stávající právní úpravy, kdy se služební hodnocení provádí v ročních intervalech, není možné. Tato změna by měla zvýšit motivaci státních zaměstnanců, přispět k jejich profesionalizaci a zároveň zefektivnit řídicí a kontrolní úlohu představených. Ti budou moci nově využívat širší, pětistupňové škály možných výsledků služebního hodnocení. Změny systému služebního hodnocení povedou dále ke snížení jeho administrativní náročnosti. Bude snížen počet oblastí hodnocených ve služebním hodnocení a budou zavedeny námitky, coby zvláštní, časově omezený opravný prostředek proti služebnímu hodnocení, které bude státní zaměstnanec povinen odůvodnit a navrhnout způsob úpravy služebního hodnocení. Konečně dojde i ke změnám v úpravě hodnotitelů některých vysokých státních úředníků, kdy stěžejní role přejde ze služebních orgánů na bezprostřední nadřízené, kteří jsou, na rozdíl od služebních orgánů, primárně odpovědní za plnění úkolů v jim svěřených agendách.

Navrhované změny systému služebního hodnocení bude třeba promítnout do některých prováděcích právních předpisů. Konkrétně se jedná o nařízení vlády č. 134/2015 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance, a nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců.

G. Další změny, jež si vyžádala praxe a jsou nezbytné z hlediska zvýšení efektivity státní služby

Další změny obsažené v návrhu zahrnují například explicitní zakotvení důvodu pro převedení na jiné služební místo (státní zaměstnanec odmítne uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti) a změny související s novelizací předpisů upravujících pracovní lékařské služby. Výslovně se též stanoví, že nárok na náhradu škody se uplatňuje v občanském soudním řízení, neboť postup pro tyto případy není v současné době výslovně upraven, což vyvolává aplikační potíže.

3. Vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy v jejím celku

Má-li se státní správa a státní služba dále vyvíjet v souladu se sledovanými cíli – depolitizace, profesionalizace, stabilizace a vyšší transparentnost – jeví se navržené změny jako vysoce potřebné a žádoucí, neboť reagují na problémy aplikační praxe. Navržená řešení jsou proporcionální, odpovídají sledovaným cílům, naopak jejich nepřijetí by mohlo vést k zakonzervování stávajícího stavu státní služby, aniž by byly vytvořeny adekvátní předpoklady pro další efektivní rozvoj kvality státní služby a správy.

4. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s ústavním pořádkem České republiky

Předkládaný návrh zákona je v souladu s ústavním pořádkem České republiky.

Návrhu se v první řadě týká čl. 79 Ústavy České republiky, který stanoví, že právní poměry zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon. Ústavodárce tedy výslovně předpokládá existenci zákona, který by komplexně upravil právní poměry uvedené kategorie zaměstnanců státu. Uvedený požadavek byl již naplněn, neboť zákon o státní službě nabyl účinnosti, samotná Ústava České republiky ani jiná součást ústavního pořádku však nestanovují podrobněji, jakým způsobem by takové poměry měly být upraveny, a ponechává tak zákonodárci širokou míru uvážení. Žádná z navržených změn se nijak nedotýká věcné, institucionální ani osobní působnosti zákona o státní službě, a je tedy s citovaným článkem Ústavy České republiky plně v souladu.

Návrh zákona respektuje též požadavek na právní jistotu, vyplývající z toho, že Česká republika je demokratický právní stát (čl. 1 odst. 1 Ústavy). Změny, které zavádí a které se dotýkají právního postavení státních zaměstnanců, jsou legitimní z hlediska sledovaných cílů a tyto cíle jsou v souladu s cíli, jež zákonodárce sledoval již přijetím samotného zákona o státní službě. Zcela legitimní je navržené rozšíření důvodů pro odvolání představených, a to z hlediska naplnění cílů státní správy jako služby veřejnosti, jež z povahy věci musí dosahovat určitých kvalit. Fakticky nejsou dotčeny ani právní poměry státních zaměstnanců dosud zařazených v sekci pro státní službu Ministerstva vnitra, včetně náměstka ministra vnitra pro státní službu a personálního ředitele sekce pro státní službu, neboť jejich služební poměr ke státu zůstává zachován a jeho obsah se kromě zařazení do jiného služebního úřadu

podat proti provedenému služebnímu hodnocení stížnost podle § 157 zákona, která je jinak obecným prostředkem ochrany ve věcech výkonu služby a ve věcech služebního poměru.

K bodům 113 a 114 [§ 162 odst. 4 písm. a) a § 163]:

Legislativně technické úpravy související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu a osoby stojící v jejím čele.

K bodům 115 a 116 (§ 168 odst. 3):

V § 149 odst. 1 zákona je stanoveno, že státnímu zaměstnanci lze osobní příplatek přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout v závislosti na výsledku jeho služebního hodnocení. Služební hodnocení státního zaměstnance je tak jediným relevantním podkladem pro přiznání, zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku.

Při odvolání státního zaměstnance proti rozhodnutí o přiznání, zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku je vždy přezkoumáváno služební hodnocení, které bylo podkladem pro vydání rozhodnutí.

Nově se doplňuje postup pro případ, kdy odvolací orgán shledá, že služební hodnocení, které bylo podkladem pro vydání rozhodnutí, je v rozporu s právními předpisy. Návrh stanoví, že v takovém případě se ve výroku rozhodnutí uvede povinnost provést nové služební hodnocení s tím, že k původnímu služebnímu hodnocení se nepřihlíží a vyřadí se z osobního spisu státního zaměstnance.

K bodu 117 (§ 180 odst. 2):

Legislativně technická úprava související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu a osoby stojící v jejím čele.

K bodu 118 [§ 181 odst. 1 písm. f)]:

V rámci projektu sekce pro státní službu „Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy“, reg. č. CZ.03.4.74/0.0/0.0/15_019/0006173, je připravován elektronický systém pro interní akty řízení služebních úřadů, včetně předpisů vydaných náměstkem pro státní službu. Podle zákona je služební úřad povinen zajistit řádné seznámení zaměstnanců se služebními předpisy a zajistit přístup k nim. Na základě zjištěných informací většina služebních úřadů povinnost prokazatelného seznamování zaměstnanců s interními předpisy zajišťuje listinnou formou nebo vyvěšením na intranetové stránky. V rámci výše uvedeného projektu je připravována aplikace, prostřednictvím které bude zajišťována správa interních předpisů státní služby s možností napojení ze strany služebních úřadů z hlediska jejich systému interních aktů řízení. Aplikace tedy bude představovat centrální elektronickou sbírku interních předpisů, zároveň bude platformou pro prokazatelné seznamování státních zaměstnanců s interními předpisy. Přínos aplikace, vedle věcného řešení problémů s interními akty řízení služebních úřadů, je rovněž v dosažení finanční úspory nákladů na straně služebních úřadů z hlediska zajištění centrálního řešení napříč státní správou. Základním předpokladem pro spuštění této aplikace je možnost jejího napojení na adresy elektronické pošty státních zaměstnanců v Informačním systému o státní službě.

K bodu 119 (§ 183 odst. 1):

Legislativně technické úpravy související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu a osoby stojící v jejím čele.

K bodům 120 a 121 (§ 183 odst. 2 a 3):

Rozšíření výčtu údajů využívaných ze základního registru obyvatel, informačního systému evidence obyvatel a informačního systému cizinců je nutné v návaznosti

na ustanovení § 181 odst. 1 písm. c) zákona, podle něhož rejstřík státních zaměstnanců obsahuje údaje o státním občanství státního zaměstnance.

K bodu 122 (§ 202):

Ustanovení reaguje na skutečnost, že organizační útvar zastřešující státní službu ponese označení generální ředitelství.

K bodu 123 (příloze č. 2):

V příloze je provedena legislativně technická úprava související se změnou zařazení a označení dosavadní sekce pro státní službu a osoby stojící v jejím čele.

K čl. II:

K bodům 1. až 11.

Jedná se o přechodná ustanovení umožňující plynulou a efektivní transformaci stávající sekce pro státní službu Ministerstva vnitra do nového Generálního ředitelství státní služby, a to jak v rovině personální, včetně služebních orgánů, představených, státních zaměstnanců a zaměstnanců v pracovním poměru, tak v rovině prostředků a majetku státu potřebného k zabezpečení činnosti generálního ředitelství.

Účinné zůstanou i všechny dosud vydané a nezrušené akty k provedení služebního zákona, ať už půjde o vyhlášky Ministerstva vnitra, nebo o služební předpisy náměstka pro státní službu.

Přechodná ustanovení zajišťují kontinuitu provozování informačního systému o státní službě a výkon agendy v této oblasti. Do doby, než generální ředitelství zabezpečí provoz informačního systému o státní službě samostatně, bude jej provozovat Ministerstvo vnitra.

K bodu 12.

Toto ustanovení řeší způsob, jakým se dokončí správní řízení zahájená přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona a do tohoto dne pravomocně neskončená. Stanoví se, že se dokončí a práva a povinnosti s nimi související se posoudí podle dosavadní právní úpravy. To se týká i výběrových řízení na obsazení volných služebních míst.

K bodu 13.

Jako podklad pro vydání rozhodnutí o odvolání státního zaměstnance ze služebního místa představeného proto, že služební hodnocení obsahuje závěr o tom, že ve službě dosahoval dostačujících výsledků, bude možno použít služební hodnocení provedené až po nabytí účinnosti nové právní úpravy.

K bodu 14.

Návrh přináší zásadní změnu týkající se doby trvání výkonu služby na služebním místě vedoucího služebního úřadu, náměstka pro řízení sekce a ředitele sekce. Doba jmenování na služebním místě bude u těchto představených nově omezena na dobu určitou 5 let, která počíná běžet dnem jmenování představeného na jeho služební místo představeného. Tedy například náměstek pro řízení sekce, jenž byl na své místo jmenován 1. května 2016, bude jmenován na toto služební místo do 30. dubna 2021, přičemž od 1. května 2021 by měl být na tomto místě jmenován náměstek pro řízení sekce, který byl vybrán ve výběrovém řízení. Doba jmenování na 5 let je stanovena fixně, a neprodlužuje se tedy o případné překážky ve výkonu služby, zařazení mimo výkon služby apod.

K bodu 15.

Návrh přechodného ustanovení reaguje na navrhované znění § 35 odst. 2 a § 61 odst. 1 písm. h). Dosavadní státní zaměstnanci, kteří nemají úspěšně vykonány úřednické zkoušky ze všech oborů státní služby stanovených pro jejich služební místa, je musí úspěšně vykonat nejpozději do 12 měsíců od nabytí účinnosti nové právní úpravy, jinak budou převedeni na jiné vhodné volné služební místo, na němž budou vykonávat službu v oboru státní služby, pro který již dříve úspěšně vykonali úřednickou zkoušku.

K části druhé (změna zákona o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky)

K čl. III

V kompetenčním zákoně se navrhuje dvě dílčí změny, jež obě bezprostředně navazují na úpravu vzniku Generálního ředitelství státní služby a přechodem kompetencí stávající sekce pro státní službu Ministerstva vnitra. V této souvislosti je nutné agendu státní služby vyjmout z působnosti Ministerstva vnitra. Ze zákona o státní službě (§ 13 odst. 2) pak bude vyplývat, že Generální ředitelství státní služby je samostatnou sekcí Úřadu vlády a jeho hlava, generální ředitel, jehož služebním orgánem je vláda, má postavení náměstka pro řízení sekce a je podřízen předsedovi vlády. Z kompetenčního hlediska se jedná o návrat ke koncepci již zrušeného služebního zákona z roku 2002.

K části třetí (změna soudního řádu správního)

K čl. IV

Navržená změna soudního řádu správního reaguje na skutečnost, že z náměstka pro státní službu se dnem nabytí účinnosti tohoto zákona stane generální ředitel státní služby. Účastníkem řízení o zrušení služebního předpisu by v postavení navrhovatele tedy již nemohl být náměstek pro státní službu, ale byl by jím generální ředitel státní služby.

K části čtvrté (změna zákona o střetu zájmů)

K čl. V

Navržená změna zákona o střetu zájmů reaguje na to, že z náměstka pro státní službu se dnem nabytí účinnosti tohoto zákona stane generální ředitel státní služby. Z hlediska rozsahu osobního působnosti se předmět regulace nezužuje. Generální ředitel bude zákonu o střetu zájmů podléhat ve stejném rozsahu jako dosavadní náměstek pro státní službu.

K části páté (Účinnost)

K čl. VI

Navrhuje se, aby nabytí účinnosti zákona předcházela delší legisvakance, která je potřebná pro to, aby se jednotlivé služební úřady na změny stihly včas připravit a uvést je řádně do praxe. Vzhledem k rozsahu úkonů, které v této souvislosti budou muset zejména služební orgány vykonat, se nabytí účinnosti od 1. ledna 2019 jeví jako dostačující (toto datum je též stanoveno v plánu legislativních prací vlády).