

Stanovisko sekce pro státní službu Ministerstva vnitra k právnímu postavení rezortních expertů působících na Stálém zastoupení ČR při Evropské Unii v Bruselu ve vztahu k zákonu o státní službě

Dne 23. února 2015 schválila vláda České republiky Strategii podpory Čechů v institucích EU a Akční plán, který obsahuje konkrétní úkoly k naplnění Strategie. Tento Akční plán uložil Ministerstvu vnitra, aby připravilo Výboru pro EU do 30. června 2015 materiál s řešením vysílání a zpětného přijímání národních expertů po skončení doby vyslání, a to zejména ve vztahu k účinnosti zákona o státní službě.

Dosavadní praxe v oblasti vysílání rezortních expertů České republiky na Stálé zastoupení ČR při EU (MZV/SZB) není, dle nám dostupných informací, jednotná, tj. na jednotlivých rezortech se liší. Samotné vyslání se uskutečňuje prostřednictvím Ministerstva zahraničních věcí, což vyplývá zejména z kompetenčního zákona¹.

S některými zaměstnanci je před jejich výjezdem rozvázán pracovní poměr na „mateřském“ rezortu (jiném než Ministerstvo zahraničních věcí), a následně je sjednán nový pracovní poměr na Ministerstvu zahraničních věcí, to ovšem na dobu určitou po dobu vyslání. Tímto tedy dochází nejen ke zhoršení právního postavení zaměstnance (pracovní poměr na dobu neurčitou byl nahrazen pracovním poměrem na dobu určitou), ale rovněž k přetrhání vazeb mezi vysílaným zaměstnancem a „mateřským“ rezortem, který tak do budoucna nebude moci využít zvýšené či prohloubené kvalifikace a zkušeností či nově získaných odborných kontaktů tohoto zaměstnance.

Dále pak je u některých vysílaných zaměstnanců využíváno po dobu vyslání institutu tzv. neplaceného volna, jež zákoník práce² výslovně neupravuje. Jde o pracovní volno sjednané mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, na jehož poskytnutí není právní nárok. Tito zaměstnanci mají kromě pracovního poměru na dobu neurčitou na „mateřském“ rezortu uzavřen pracovní poměr na dobu určitou po dobu vyslání rovněž na Ministerstvu zahraničních věcí. Jak už bylo uvedeno výše, vysílání se uskutečňuje prostřednictvím Ministerstva zahraničních věcí, u kterého jsou vysílání zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou po dobu vyslání.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „zákon o státní službě“) neobsahuje v rámci svých přechodných ustanovení speciální právní úpravu stran dosavadních zaměstnanců vysílaných na MZV/SZB, u kterých bude ke dni 1. července 2015 trvat jejich vyslání. Pokud se jedná o vysílání k výkonu zahraniční služby, zákon o státní službě upravuje ve svém § 67 vyslání státního zaměstnance s jeho písemným souhlasem na předem určenou dobu k výkonu zahraniční služby, uvedené ustanovení se dle našeho názoru použije taktéž pro dosavadní zaměstnance vysílané na MZV/SZB.

¹ Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

V otázce tzv. **překlopení pracovního poměru dosavadních státních zaměstnanců na poměr služební podle přechodných ustanovení zákona o státní službě** je s ohledem na dva výše naznačené případy možné uvažovat o následujících dvou typech řešení:

1. Zaměstnanci, se kterými byl na „mateřském“ rezortu rozvázán pracovní poměr na dobu neurčitou a kteří mají sjednán pouze pracovní poměr na dobu určitou po dobu vyslání na Ministerstvu zahraničních věcí

Na tuto skupinu dosavadních zaměstnanců se bude vztahovat ustanovení § 192 zákona o státní službě, jež upravuje tzv. překlopení dosavadních zaměstnanců, kteří jsou k 1. červenci 2015 v pracovním poměru na dobu určitou.

Tito zaměstnanci, vykonávající činnosti podle § 5 zákona o státní službě, kteří jsou ke dni 1. červenci 2015 v pracovním poměru na dobu určitou, splňují předpoklady uvedené v § 25 odst. 1 zákona o státní službě, jejich služební místo je systemizováno podle § 184 odst. 1 tohoto zákona a požádají o přijetí do služebního poměru ve stanovené lhůtě, mají nárok být přijati do služebního poměru na dobu určitou, která nesmí překročit dobu, na kterou byl sjednán pracovní poměr. Žádost je třeba podat u Ministerstva zahraničních věcí (vůči „mateřskému rezortu“ totiž zaměstnanec nemá žádné vazby).

Služební poměr v případě popsaném výše skončí uplynutím doby určité, po kterou je konkrétní zaměstnanec vyslán k výkonu zahraniční služby. Zákon o státní službě nestanoví pevné datum, kdy nejpozději skončí služební poměr na dobu určitou u dosavadních zaměstnanců podle § 192 zákona o státní službě, lze však předpokládat, s ohledem na právní úpravu danou nařízením vlády č. 227/2010 Sb., o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí, že pracovní (resp. po překlopení služební) poměr v tomto případě skončí nejpozději dnem sjednaným v pracovní smlouvě.

Podle nařízení vlády č. 137/2015 Sb., o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou, (které je platné od 16. června 2015 a účinné od 1. července 2015), je jedním z případů, kdy lze přijmout konkrétní osobu do služebního poměru na dobu určitou, i situace, kdy bude konkrétní osoba vyslána k výkonu zahraniční služby [§ 2 písm. c) nařízení vlády]. Odůvodnění k § 2 nařízení vlády zmiňuje, že v takovém případě se jedná o specifickou povahu služebního poměru, kdy jsou státní zaměstnanci přijímáni za účelem následného vyslání k výkonu zahraniční služby podle § 67 zákona č. 234/2014 Sb. Stanoví se zde obdobná úprava, kterou se podle nařízení vlády č. 227/2010 Sb., o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí, řídil pracovní poměr těchto zaměstnanců před přijetím do služebního poměru. Předmětné nařízení vlády umožňuje (obdobně jako nařízení vlády č. 227/2010 Sb.) prodlužování služebního poměru na dobu určitou, nejdéle však o pět let. Z tohoto lze tedy dovodit, že pokud by měl skončit u státního zaměstnance služební poměr na dobu určitou po 1. červenci 2015, lze ho prodlužovat, a to až o dobu 5 let.

Jako aktuální řešení, které může přispět ke zlepšení právního postavení zaměstnance, který byl dříve zaměstnán v „mateřském“ rezortu, se může jevit sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou na „mateřském“ rezortu; tento pracovní poměr však musí být sjednán do 30. června 2015 včetně, a to za předpokladu, že je příslušné místo systemizováno jako místo služební. Určujícím dnem pro vznik nároku na přijetí do

služebního poměru podle konkrétního ustanovení služebního zákona (§ 190, 191 nebo § 192) je právě 1. červenec 2015, proto musí být změna pracovního poměru provedena ještě před tímto datem. V úvahu může připadat i dohoda o změně obsahu sjednaných pracovních podmínek, konkrétně pak změna doby trvání pracovního poměru na dobu neurčitou na Ministerstvu zahraničních věcí, opět provedená v termínu do 30. června 2015.

2. Zaměstnanci, kteří jsou v režimu neplaceného volna a jejichž pracovní poměr na dobu neurčitou u „mateřského“ rezortu trvá.

Tito dosavadní zaměstnanci spadají pod právní úpravu uvedenou v ustanoveních § 190, případně 191 zákona o státní službě, která upravuje tzv. překlopení dosavadních zaměstnanců v pracovním poměru sjednaném na dobu neurčitou.

Dosavadní zaměstnanci, vykonávající činnosti podle § 5, kteří jsou ke dni 1. července 2015 v pracovním poměru na dobu neurčitou, splňují předpoklady uvedené v § 25 odst. 1 zákona o státní službě, jejich služební místo je systemizováno podle § 184 odst. 1 tohoto zákona, splňují požadovanou praxi a požádají o přijetí do služebního poměru ve stanovené lhůtě, mají nárok být přijati v souladu s § 190 odst. 1 zákona o státní službě do služebního poměru na dobu neurčitou.

Takový zaměstnanec o přijetí do služebního poměru zažádá „mateřský“ rezort, neboť pouze ten může rozhodnout o přijetí do služebního poměru na dobu neurčitou na základě trvalího pracovního poměru na dobu neurčitou.

I přesto, že zaměstnanci bylo na stávajícím pracovním místě na „mateřském“ rezortu povoleno čerpání neplaceného volna, je nutné, aby státní zaměstnanec požádal o přijetí do služebního poměru v zákonné lhůtě (tj. do 31. srpna 2015), neboť neplacené volno není překážkou v práci na straně zaměstnance ve smyslu § 191 až § 205 zákoníku práce, která by odůvodňovala pozdější počátek běhu lhůt pro podání žádosti o přijetí do služebního poměru (neuplatní se § 194 odst. 2 zákona o státní službě).

Splňuje-li dosavadní zaměstnanec všechny výše uvedené podmínky, vyjma podmínky praxe, má nárok být přijat v souladu s § 191 odst. 1 zákona o státní službě do služebního poměru na dobu určitou s trváním do 30. června 2017 s povinností do tohoto data vykonat obecnou část úřednické zkoušky. Pokud do této doby zaměstnanec úspěšně vykoná obecnou část úřednické zkoušky, má nárok být, po jejím úspěšném vykonání, přijat do služebního poměru na dobu neurčitou.

Zaměstnanec, který je překlopen na „mateřském“ rezortu (ať již podle § 190 nebo § 191 zákona o státní službě), bude na základě své žádosti přijat do služebního poměru dle zákona o státní službě.

Na základě přechodných ustanovení zákona o státní službě tedy dosavadní zaměstnanec požádá „mateřský“ rezort v žádosti o přijetí do služebního poměru jednak o zařazení na služební místo na „mateřském“ rezortu, jednak o následné zařazení na služební místo na Ministerstvu zahraničních věcí. Vzhledem k tomu, že jde podle § 162 odst. 3 zákona o státní službě o rozhodnutí služebního orgánu („mateřského“ rezortu), které se bude týkat taktéž působnosti jiného služebního orgánu (na Ministerstvu zahraničních věcí), a takové rozhodnutí služebního orgánu „mateřského“ rezortu lze vydat **pouze se souhlasem**

služebního orgánu Ministerstva zahraničních věcí, musí dle našeho názoru **dojít k předchozí dohodě mezi příslušným služebním orgánem na Ministerstvu zahraničních věcí a služebním orgánem na „mateřském“ rezortu** (resp. služební orgán na Ministerstvu zahraničních věcí musí s tímto zařazením na služební místo vyslovit souhlas dle § 162 odst. 3 zákona o státní službě).

Uvedené rozhodnutí by poté mělo kromě výroku o přijetí do služebního poměru obsahovat jednak výrok o zařazení nebo jmenování na služební místo na mateřském rezortu a zároveň výrok o navazujícím zařazení nebo jmenování na služební místo na Ministerstvu zahraničních věcí, a to na dobu vyslání do zahraničí. V odůvodnění by mělo být krom jiného argumentováno i předchozím pracovněprávním vztahem na dobu určitou na Ministerstvu zahraničních věcí a již existující dohodou o vyslání.

V případě vyslání experta na MZV/SZB z instituce nespádající pod působnost zákona o státní službě, bude muset být tento expert přijat do služebního poměru na dobu určitou, tj. na dobu vyslání. Možnost přijetí osoby vyslané k výkonu zahraniční služby do služebního poměru na dobu určitou upravuje nařízení vlády č. 137/2015 Sb., o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou.

3. Dosavadní vedoucí zaměstnanci.

Dosavadní vedoucí zaměstnanci se „překlopí“ podle § 188 zákona o státní službě bez ohledu na skutečnost, zda jejich pracovní poměr na „mateřském“ rezortu k 1. 7. 2015 trvá či nikoli, na pozici představeného MZV.

V případě, že dosavadní vedoucí zaměstnanec čerpá na mateřském rezortu neplacené volno z titulu vyslání na Stálé zastoupení Brusel, vztahuje se na něj § 188 zákona o státní službě a tento se „překlopí“ taktéž na svém „mateřském“ rezortu.

Po skončení doby vyslání se tudíž také budou moci ucházet o služební místa ve smyslu § 188 odst. 6 zákona o státní službě v ústředí MZV jako jakýkoli jiný „kmenový“ zaměstnanec MZV vracející se po vyslání do ústředí.