



Open Government Partnership

Independent Reporting Mechanism

Czech Republic

Comments Received on the

Second Progress Report

Comment 1:

Position of the Civil Service Section to the “Independent Reporting Mechanism (IRM) Progress Report 2014-2015: Czech Republic”

The key shortcoming as perceived by the Civil Service Section is the Report’s **substantive inaccuracy** (I.). Nevertheless, it also suffers from frequent **terminological incorrectness** (II.).

First of all, it should be noted that this Report, in some parts, displays substantial lack of general knowledge of the Civil Service Act and its mechanisms. This fact makes the Civil Service Section concerned about the Report, since it may be in parts misleading. We therefore recommend not to pay due regard to the text of the Report when it concerns the aspects pointed out below.

I. Examples of substantive inaccuracy

It is only partially true that the Act No. 234/2014 Coll., on Civil Service, as amended, entered into force on 1 January 2015, as claimed by the authors of the Report, since some of its provisions had entered into force already on the day of publication of the Civil Service Act in the Collection of Laws of the CR, i.e. on 6th November 2014 (for the list of respective provisions, see Article 207 of the Civil Service Act).

On page 7, the Report reads that: “The systematization of service positions sets out to provide prerequisites and criteria for recruitment and dismissal of civil servants, accompanied by remuneration scales for civil servants and employees.” Provision of Article 17 of the Civil Service Act guides that systemization shall stipulate the number of service and working posts, financial resources for civil servants’ wages, and other specific aspects of appointment of civil servants, such as citizenship required of a civil servant to fill a certain service post or a non-competition clause for civil servants appointed to selected service posts.

On the same page, the Report incorrectly claims that: “A proposal for the 2016

systematization process was published later.” This claim can also be misinterpreted. The systemization was approved of by the Government on 7th December 2015 and it entered into force on 1st January 2016 (Government Resolution No. 1006), fully in line with the Civil Service Act. Proper functioning of the civil service system was therefore not put in danger.

On page 22, the Report reads that: “The Act includes provisions that (1) give a clear definition of criteria for appointment and remuneration of public employees, (2) **lay down conditions for career advancement** and (3) guarantee a high level of education of the public employees. This is absolutely incorrect and, in point (2), not true. The Civil Service Act does not lay down any conditions for career advancement of civil servants.

On page 25 of the Report, there is yet another statement, which is fully wrong. It reads as follows: “This system also introduces the **standardization of the entry exams** for civil servants. This part of the commitment is expected to be fully implemented by 1 June 2017.” The fact is, that Civil Service Act does not introduce any “entry exams”. It stipulates, however, an obligation of civil servants to successfully take a civil service examination. In Article 191 of its Transitory Provisions, the Act sets down that the former employees, who were appointed to the civil service prior to 31st December 2015, shall take the general part of the civil service examination no later than on 30th June 2017. This requirement under the Act concerns all employees appointed to the civil service prior to 31st December 2015 who hadn't met the requirement of required period of relevant professional practice. The newly appointed civil servants shall take the civil service examination within one year after their appointment to the civil service.

On page 26 of the Report, we read that: “Superior officials may exempt certain subordinated state employees from certain requirements concerning their education, according to their seniority and the number of years employed by the public administration.” This is not true, since the exemption from the education requirement was there solely as a temporary measure under a transitory regime for those former employees, who had been appointed to the civil service prior to 31st December 2015. It is stipulated in Article 201 of the Civil Service Act a end extends to former employees who had duly executed their duties for a long period of time. This exemption, however, may not be considered by a senior civil servant, but the service body, which decides one of the individual's appointment to the civil service.

The following statement is also untrue: “As for the practical implementation of the entry exams of the civil service, it contributed mainly to the particular task of transparency in selection procedures of the employees regarding both the basic and special part of the entry exam.” The report is absolutely incorrect in intermingling two different procedures – the recruitment process and the civil service examination – and merging them in one. The civil service examination indeed comprises of two parts – a general part and a special part – but both are to be taken only after the individual's appointment to the civil service, i.e. after having successfully completed a transparent recruitment process. It is also not true, that: “It is difficult to gather further information on the entry exams, namely the number of civil servants who passed it”. Results of civil service examinations of all civil servants are publicly available from the publicly accessible part of the Civil Service Information System, including the date of taking the examination and names of the members of the respective commission.

On page 36, there is yet another completely incorrect statement concerning composition of recruitment committees appointed to select state secretaries. It says, that 3 of 4 members of

the recruitment committee will always be recommended by the Minister of the Interior. Members of the recruitment committee are to be, however, recommended by the respective minister or the Head of the Office of the Government.

II. Examples of incorrect terminology

The Report makes an absolutely incorrect use of terminology to describe two different categories of employees without any respect to the terminology used in the Civil Service Act or without any further definition or determination, who belongs to the category. The Report uses the term „official“ instead of „civil servant“. In the Czech law, **the term „official“** is understood to mean an employee of a territorial self-governing unit pursuant to Act No. 312/2002 Coll., on Officials of territorial self-governing units, as amended. The Civil Service Act, however, refers to civil servants in the civil service and not to officials of territorial self-governing units (who fall under the scope of Act No. 262/2006 Coll., the Labour Code, as amended, and Act No. 312/2002 Coll.). In general, the Civil Service Act uses the term civil servant (standard civil service post) and senior civil servants (a superior civil servants). The term „superior official“ used in the Report is therefore incorrect and inappropriate. Furthermore, the Report uses two terms to describe employees in the civil service – “state employees“ and “officials“. Because of the incorrect terminology, it remains unclear which categories of employees the authors refer to.

The Report also uses an incorrect term of “systematization“ instead of “systemization“.

On page 25 of the Report, the 2015 plan is wrongly referred to as “Plan of Legislative Actions for year 2015“ instead of the “Plan of Legislative Work for year 2015“.

In some parts of the text, there are other incorrect statements, such as that the Civil Service Section issues “methodological directives“. In fact, the Civil Service Section issues methodological guidelines or service instructions of the Deputy Minister of the Interior for the Civil Service.

The Report also uses an incorrect term of “Information System of the State Administration“. Pursuant to Article 180 of the Civil Service Act, it should be the “Civil Service Information System“.

- *Ing. Kateřina Vojtová, MPA, Cabinet of the Deputy Minister of Interior for Civil Service, Ministry of the Interior of the Czech Republic*

Comment 2:

Commentary of the Department of the eGovernment Chief Architect of the Ministry of the Interior on “Independent Reporting Mechanism (IRM) Progress Report 2014-15: Czech Republic“:

1. Second paragraph on page 56 contains critique of open data catalogue principles. This criticism is unfounded, because it is based on standard principles used in all other national open data catalogues.
2. On pages 57 and 60 is mentioned, that legislative regulation of open data in Czech Republic will be based on Act no. 365/2000 Coll, on Information Systems of the Public Administration. In reality, it is planned to base open data regulation on Act no. 106/1999 Coll, on Free Access to Information.
3. On page 68 is mentioned the following information: “On the other hand, the commitments related to open data will probably not be fulfilled in this period.“

However, all commitment related to open data have been implemented, except the ongoing legislative process.

- *Václav Mlynařík, Analyses and Strategies Unit, Security Policy & Crime Prevention Department, Ministry of the Interior of the Czech Republic*

Comments received on website:

The report Independent Reporting Mechanism progress report 2014-2015 Czech Republic is misleading and incorrect in several fields concerning the Civil Service Act, particularly as for the used terminology and description of the process of several instruments. It concerns above all the description of the civil service examination, competitions and systemisation of service posts in the service authorities that does not comply with the legislation/act in force.

- Kateřina Vojtová, the Civil Service Section of the Ministry of Interior in the Czech Republic

Stanovisko sekce pro státní službu Ministerstva vnitra k hodnotící zprávě „Nezávislý hodnotící mechanismus (IRM) Zpráva o vývoji 2014-2015: Česká republika“

Hlavní nedostatky této zprávy spatřujeme zejména ve věcné nepřesnosti (I.), nicméně vyskytují se v ní i časté terminologické nepřesnosti (II.).

Úvodem je třeba uvést, že tato zpráva na některých místech vykazuje značné prvky neznalosti zákona o státní službě a jeho mechanismů. Domníváme se proto, že tuto zprávu lze považovat za zavádějící a nedoporučujeme se jejím obsahem v níže uvedených oblastech řídit.

Věcné nepřesnosti:

Zpráva chybně uvádí, že zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, nabyl účinnosti dne 1. 1. 2015.

To však není zcela pravdivé tvrzení, neboť některá ustanovení tohoto zákona nabyla účinnosti již dnem vyhlášení zákona o státní službě ve Sbírce zákonů ČR, tedy dne 6. 11. 2014 (jejich výčet lze nalézt v ustanovení § 207 zákona o státní službě).

Zpráva na str. 7 stanovuje, že „Systematizace služebních míst a úřadů má poskytnout předpoklady a kritéria pro nábor, propouštění a platy státních úředníků a zaměstnanců.“ Toto tvrzení není zcela pravdivé. Ustanovení § 17 zákona o státní službě stanovuje, že systemizace určuje počet služebních a pracovních míst, objem prostředků na platy státních zaměstnanců a další specifika pro obsazování služebních míst – např. nutnost státního občanství státního zaměstnance při obsazování některých služebních míst nebo zákaz konkurence pro některé státní zaměstnance, kteří obsadili určitá služební místa.

Ve zprávě na str. 7 se také nepřesně uvádí, že „Návrh na systematizaci v roce 2016 byl publikován později.“ Uvedené tvrzení považujeme za zavádějící. Systemizace byla vládou

schválená dne 7. 12. 2015 s účinností od 1. 1. 2016 (usnesení vlády č. 1006), a tedy v souladu se zákonem o státní službě. Proto nedošlo k ohrožení funkčnosti systému státní služby.

Na str. 22 této zprávy je uvedeno, že „Zákon obsahuje ustanovení, která (1) jasně definují kritéria pro jmenování a odměňování státních zaměstnanců, (2) stanovují podmínky pro kariérní postup a (3) zaručují vysoký stupeň vzdělání státních úředníků.“ Toto je zcela nepřesné a v bodě 2 též nepravdivé tvrzení. Zákon o státní službě nestanovuje podmínky pro kariérní postup státních zaměstnanců.

Na str. 25 této zprávy je uvedeno zcela nepravdivé tvrzení, a to že „Tento systém také zavádí standardizaci vstupních zkoušek pro státní zaměstnance. Tato část závazku by měla být plně implementována do 1. června 2017“. Zákon o státní službě však nezavádí institut „vstupní zkoušky“, ale ustanovuje povinnost státních zaměstnanců úspěšně vykonat zkoušku úřednickou. Zákon o státní službě pak stanovuje v přechodných ustanoveních § 191 povinnost pro dosavadní zaměstnance, kteří byli přijati do služebního poměru do 31. 12. 2015, vykonat obecnou část úřednické zkoušky do 30. 6. 2017. Tato povinnost se týká všech zaměstnanců, kteří byli přijati do služebního poměru do 31. 12. 2015 a nemají požadovanou délku relevantní praxe. Pro nově nastupující státní zaměstnance je povinnost vykonat úřednickou zkoušku stanovena do 1 roku od přijetí do služebního poměru.

Ve zprávě na str. 26 je také uvedeno tvrzení, že „Vedoucí úředníci totiž mají možnost prominout určité požadavky na vzdělání svým podřízeným a to podle toho, jaké má daný státní zaměstnanec hodnostní zařazení a podle počtu let odpracovaných ve státní správě.“. Toto tvrzení je nepravdivé, výjimka z předpokladu vzdělání platila pouze v přechodném režimu pro dosavadní zaměstnance, kteří byli do 31. 12. 2015 přijati do služebního poměru, a je stanovena v § 201 ZSS, tj. vyžaduje, aby se takový zaměstnanec již dlouhodobě osvědčil při výkonu obdobné činnosti. Tuto výjimku však neposuzuje vedoucí úředník, ale služební orgán dosavadního zaměstnance, který rozhoduje o jeho přijetí do služebního poměru.

Následující tvrzení je také nepravdivé „Co se týče praktické implementace úřednických zkoušek, bylo nutné dostát požadavku transparentnosti ve výběrových řízeních, a to jak pro obecnou, tak zvláštní část úřednické zkoušky.“ Ve zprávě jsou zcela chybně spojeny dva instituty, a to výběrové řízení a úřednická zkouška, v jeden. Úřednická zkouška má sice dvě části – obecnou a zvláštní, ale obě tyto části má státní zaměstnanec povinnost složit až po přijetí do služebního poměru, tedy až po té, co úspěšně absolvuje transparentní výběrové řízení. Rovněž není pravdivé tvrzení, že „je obtížné zjistit další důležité informace o vstupních zkouškách, např. počet státních zaměstnanců, které jimi prošli“, protože výsledky úřednických zkoušek všech státních zaměstnanců jsou uveřejňovány ve veřejně přístupné části Informačního systému o státní službě včetně dne konání zkoušky a složení zkušební komise.

Na straně 36 zprávy je zcela nepravdivé tvrzení o složení výběrových komisí, neboť se uvádí, že 3 ze 4 členů výběrové komise vždy doporučuje úřadující ministr vnitra. Členy výběrové komise však doporučuje příslušný ministr nebo vedoucí Úřadu vlády.

Terminologické nepřesnosti:

Zpráva zcela nesprávně používá označení pro dvě kategorie zaměstnanců bez ohledu na terminologii zákona o státní službě nebo bez bližšího vymezení či určení, kdo do této kategorie osob patří. Zpráva používá pojem „úředník“ namísto „státní zaměstnanec“. V českém právním prostředí je pojem „úředník“ spojen s osobou zaměstnance územního samosprávného celku podle zákona č. 312/2002

Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů. Zákon o státní službě se však vztahuje na státní zaměstnance ve státní správě, nikoli na úředníky územních samosprávných celků (jejich právní režim se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, ve znění pozdějších předpisů a zákonem č. 312/2002 Sb.). Zákon o státní službě obecně hovoří o státních zaměstnancích (řadoví státní zaměstnanci) a představených (což jsou vedoucí státní zaměstnanci), zpráva tedy zcela nepřesně a nevhodně zavádí pojem „vedoucí úředník“. Zpráva dále rozděluje zaměstnance ve státní správě na „státní úředníky“ a „státní zaměstnance“. Vzhledem k užití chybné terminologie není zřejmé, jaké kategorie zaměstnanců měl tímto tvůrce zprávy na mysli.

Zpráva dále používá nesprávný pojem a to „systematizace“ namísto „systemizace“.

Místo je ve zprávě nepřesně uvedeno, že se jedná o „zákon o civilní službě“ namísto o „zákon o státní službě“.

Na str. 25 této zprávy je chybně uvedeno „Plán legislativních akcí pro rok 2015“ namísto „Plán legislativních prací pro rok 2015“.

Na některých místech je ve zprávě nesprávně uvedeno, že sekce pro státní službu vydává např. „metodickou směrnici“. Ve skutečnosti sekce pro státní službu vydává metodické pokyny nebo služební předpisy náměstka ministra vnitra pro státní službu.

Ve zprávě je též chybně uvedeno, „Informační systém o státní správě“. Podle ustanovení § 180 zákona o státní službě se jedná o „Informační systém o státní službě“.

V Praze, 29. 2. 2016

- Kateřina Vojtová, the Civil Service Section of the Ministry of Interior in the Czech Republic