

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta právnická**

**Katedra veřejné správy**

**Diplomová práce**

**Státní služba**

Předkládá: Bc. Markéta Kolenatá

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Tomáš Louda, CSc.

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2017/2018

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Markéta KOLENATÁ**

Osobní číslo: **R14M0297P**

Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**

Studijní obor: **Právo**

Název tématu: **Státní služba**

Zadávací katedra: **Katedra veřejné správy**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod
2. Pojem státní služby a výklad některých souvisejících pojmů
3. Vývoj právní úpravy státní služby na území ČR
4. Právní úprava státní služby obecně
5. Vznik služebního poměru a vzdělávání státních zaměstnanců
6. Skončení služebního poměru
7. Závěr

Rozsah grafických prací:

Rozsah kvalifikační práce: **cca 60 stran**

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

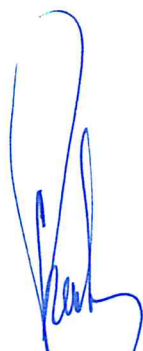
**viz zvláštní seznam**

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Tomáš Louda, CSc.**

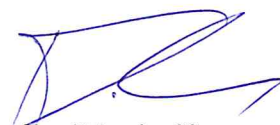
Katedra veřejné správy

Datum zadání diplomové práce: **31. března 2017**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2018**



Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.  
děkan



JUDr. Tomáš Louda, CSc.  
vedoucí katedry

V Plzni dne 25. července 2017

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma „Státní služba“ zpracovala samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny.

.....

V Plzni 20. 3. 2018

Podpis

## Poděkování

Děkuji zejména vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Tomášovi Loudovi, CSc., který mi byl během psaní této práce velkou oporou. Dále bych ráda poděkovala Mgr. Bc. Ottovi Slabému za ochotné poskytování rad a konzultací.

# Obsah

1. Úvod .....	1
2. Pojem státní služby a výklad některých souvisejících pojmů .....	2
2.1. Státní služba jako okruh státních zaměstnanců ve správních úřadech .....	2
2.1.1. Některé zvláštní povinnosti státních zaměstnanců.....	3
2.1.2. Některá práva státních zaměstnanců .....	12
2.2. Státní služba jako právní poměr zaměstnanců ve státní správě .....	17
2.3. Státní služba jako úřední činnost státních zaměstnanců .....	19
2.4. Systémy státní služby .....	21
3. Vývoj právní úpravy státní služby na území ČR.....	25
3.1. Návaznost právní úpravy státní služby na požadavky Evropské unie .....	26
3.2. Přijetí zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě .....	28
3.3. Soulad zákona o státní službě s ústavním pořádkem ČR .....	29
4. Právní úprava státní služby obecně .....	31
4.1. Organizace státní správy podle zákona o státní službě.....	35
4.2. Veřejnoprávní povaha právní úpravy státní služby .....	39
4.2.3. Porovnání pojetí zákona o státní službě se zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků.....	42
5. Vznik služebního poměru a vzdělávání státních zaměstnanců.....	45
5.1. Výběrové řízení .....	47
5.2. Služební slib.....	51
5.3. Úřednická zkouška.....	53
5.4. Další vzdělávání státních zaměstnanců .....	56
6. Skončení služebního poměru.....	58
6.1. Hodnocení státních zaměstnanců a jeho důsledky.....	64
6.2. Kárná odpovědnost .....	68
7. Závěr.....	71

# 1. Úvod

Za téma své diplomové práce jsem si zvolila „státní službu“ zejména proto, že si uvědomuji důležitost správného fungování státní správy. Toto téma je mi obzvláště blízké díky mému předchozímu studiu oboru veřejná správa v bakalářském studijním programu na této fakultě. Státní správa je základem efektivně fungujícího právního státu, a proto považuji existenci zvláštního zákona v oblasti státní služby za nezbytnou součást vyspělé demokratické společnosti.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, účinný od 1. 1. 2015, by měl představovat krok k zavedení stabilní a profesionální státní správy. Přijetí tohoto zákona pod určitým „nátlakem“ způsobeným hned několika různými faktory, vzbudilo ve společnosti velké množství otázek, ale také nadějí ve zlepšení velmi zanedbaného stavu státní správy v České republice. Tento zákon se měl týkat asi 68 tisíc státních zaměstnanců, kteří byli do té doby zaměstnáni v soukromoprávním pracovním poměru, a v kterých změna tohoto poměru ve veřejnoprávní služební poměr v souvislosti s přijetím tohoto zákona vzbuzovala značné obavy. Okolnosti přijímání tohoto zákona jsou důvodem přítomnosti některých nejednoznačných a problematicky interpretovatelných ustanovení v tomto zákoně. Důkazem reálnosti této problematiky je samotný fakt, že za pouhé tři roky účinnosti, byl zákon o státní službě již šestnáctkrát novelizován, a o dalších novelách tohoto zákona je v současné době znovu jednáno. Státní služba je stále aktuálním tématem, a proto by tato kvalifikační práce mohla být přínosná také veřejnosti, která se o tuto problematiku zajímá.

Tato diplomová práce má za cíl vytvořit přehled vztahující se k problematice státní služby, který by pomohl ucelit tuto relativně rozsáhlou a složitou právní úpravu. Zaměřím se též na nestandardní přijetí zákona o státní službě, samotné pojetí tohoto zákona, i jednotlivé instituty, které jsou v něm upraveny. V některých pasážích této práce bych rovněž ráda porovнала tuto právní úpravu se zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, a také shrnula rozsáhlé změny, které zákon o státní službě státním zaměstnancům přinesl. Touto prací bych také ráda poukázala na důležitost odbornosti, kvalifikace a vzdělávání státních zaměstnanců, jelikož se domnívám, že tyto body jsou klíčem k dobře fungující státní správě.

## **2. Pojem státní služby a výklad některých souvisejících pojmů**

Pojem „státní služba“ můžeme chápat ve třech různých významech tohoto slovního spojení. Tento pojem se obvykle používá k označení právních poměrů zaměstnanců, kteří působí ve státní správě, případně v dalších státních institucích, při čemž tyto instituce vymezuje zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě. Pojem státní služba můžeme v různých souvislostech chápat také jako okruh zaměstnanců vykonávající státní správu, popřípadě přímo jako činnost (službu), kterou tito zaměstnanci vykonávají.

### **2.1. Státní služba jako okruh státních zaměstnanců ve správních úřadech**

Jedním z významů, který pojem státní služba má, je označení okruhu zaměstnanců jakožto osob, kteří tuto službu vykonávají. Pro efektivní a kvalitní výkon veřejné správy je význam skupiny lidí, kteří tuto správu vykonávají zásadní. Lidské zdroje jsou základem každé organizace ve veřejné správě, bez nich by nemohl fungovat žádný úřad. Na výkonu veřejné správy se podílí široká skupina fyzických osob sloužící veřejnosti, která je placena z prostředků veřejného sektoru a odborně vykonává širokou škálu veřejných úkolů. Jedná se o skupinu zaměstnanců, kteří mají relativně trvalý zaměstnanecký (služební) poměr ke státu či jinému zaměstnavatelskému subjektu veřejné správy. Okruh těchto zaměstnanců označujeme jako „veřejnou službu“. Tento velmi široký pojem v sobě zahrnuje užší pojem „státní služby“, který je možné definovat jako skupinu osob, kterou jsou zaměstnanci pouze státu, kteří působí zejména ve správních úřadech.<sup>1</sup> § 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě definuje správní úřad jako ministerstvo a jiný správní úřad, jestliže je zřízen zákonem a je zákonem výslovně označen jako správní úřad nebo orgán státní správy. Zákon zde vychází z institucionálního pojetí správního úřadu. Podle tohoto pojetí je správní úřad jako instituce organizační složkou státu, navenek ohraničenou a vystupující prostřednictvím svých orgánů, která je zřízena prioritně za účelem výkonu státní správy. Vedle institucionální definice pojmu správního úřadu

---

<sup>1</sup> HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo. Obecná část*. 9. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 331–332.



existuje také definice funkční. Ve funkčním pojetí rozumíme pojmem správní úřad „*souhrn kompetencí přiřazených určité organizační jednotce nebo orgánu k výkonu působnosti realizované správními úkony*“<sup>2</sup>. Podle této definice bychom ovšem museli do pojmu správní úřad zahrnout i orgány nepatřící do státní správy, které ale státní správu vykonávají v přenesené působnosti. Funkční definice pojmu správní úřad by proto nebyla pro tento zákon vhodná.<sup>3</sup>

Pojem státního zaměstnance definuje přímo zákon o státní službě a to v § 6. Jedná se o fyzickou osobu, která byla přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo byla jmenována na služební místo představeného k výkonu státní služby, kterou zákon specifikuje v paragrafu předcházejícím. Důvodem přijetí zaměstnance do služby je veřejný zájem, který je vyjádřený potřebností výkonu státní správy v určité oblasti.<sup>4</sup>

Státní zaměstnanci jsou podle zákona o státní službě rozdělení pomocí služebního označení, které má pět stupňů odvozených od dosaženého vzdělání. „*Počínaje výučním listem a konče magisterským diplomem jsou hodnosti rozděleny na referenta, odborného referenta, vrchního referenta, radu a vrchního radu. Zvláštní kategorii pak tvoří takzvaní představení, což je obdoba vedoucího zaměstnance.*“<sup>5</sup>

### **2.1.1. Některé zvláštní povinnosti státních zaměstnanců**

Státní zaměstnanci jako lidské zdroje, kteří se podílejí na výkonu státní správy, jsou důležitým prostředkem pro samotné fungování státu jako takového, což tyto zaměstnance charakteristicky odlišuje od zaměstnanců v soukromé sféře. Důležitost a trvalost fungování státu prostřednictvím jeho orgánů a tedy osob, které toto fungování zajišťují je natolik zásadní, že i povaha povinností státním zaměstnancům stanovená je velmi specifická. Aby státní zaměstnanci vykonávali službu řádně podle principů tzv. dobré správy, jsou na ně kladeny oproti ostatním zaměstnancům některé zvláštní požadavky. Tyto zvláštní povinnosti zaměstnanců je možné najít přímo v zákoně o státní službě, ale také ve služebním předpisu

---

<sup>2</sup> PICHRT, J. a kol. *Zákon státní službě. Komentář*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 18.

<sup>3</sup> PICHRT, J. a kol. *Zákon státní službě. Komentář*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 18.

<sup>4</sup> PICHRT, J. a kol. *Zákon státní službě. Komentář*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 38.

<sup>5</sup> ŠAFRÁNEK, Ondřej. Co přinese služební zákon státnímu zaměstnanci?. *Právní rádce*, 2014, roč. 22, č. 12, s. 67.

náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 14. prosince 2015, kterým se stanoví pravidla etiky státních zaměstnanců (dále jen etický kodex).

Stát požaduje od státních zaměstnanců oddanost a věrnost České republice při výkonu státní služby a předpokládá loajalitu ke státu. S tímto požadavkem také souvisí nutnost státního občanství České republiky nebo občanství jiného členského státu Evropské unie (popřípadě občanství státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru). Zásadní význam pro přístup k zaměstnání ve státní (veřejné) službě má zásada volného pohybu osob v rámci Evropské unie, jejíž základ najdeme v čl. 3 odst. 2 Smlouvy o Evropské unii. Podle zákona může vláda stanovit služební místa, u kterých je státní občanství České republiky nezbytnou podmínkou a to z důvodu ochrany veřejného zájmu. Jedná se zejména o služební místa, jejichž náplň výkonu práce obsahuje například přípravu legislativy, její implementaci, výkon dozoru nad orgány nižšího stupně nebo kontrola aplikace práva. Osoba ucházející se o místo ve státní službě, která nemá státní občanství České republiky, má povinnost prokázat znalost českého jazyka a to u osoby, která je členem Asociace jazykových zkušebních institucí v Evropě, formou složení certifikované zkoušky z českého jazyka. Služební úřad, na který se osoba hlásí, na žádost uhradí náklady jedné účasti na zkoušce. Tuto zkoušku nemusí skládat ta osoba, která prokazatelně absolvovala alespoň tři roky na základní, střední nebo vysoké škole, jestliže byl vyučovacím jazykem v těchto školách český jazyk. Dalšími požadavky, které musí státní zaměstnanec splňovat, je dosažení 18. roku života, plná svéprávnost, potřebná zdravotní způsobilost a bezúhonnost. Pojem „bezúhonnost“ vykládá zákon o státní službě v § 25 odst. 3, s čímž také souvisí povinnost oznámit služebnímu orgánu, že je proti němu zahájeno trestní stíhání a v jaké věci. Státní zaměstnanec by se měl také vyvarovat takových jednání a činností, které by mohly snížit důvěru veřejnosti ve státní správu.

Státní zaměstnanec se musí při výkonu služby řídit zásadou legality, to znamená, že se musí řídit ústavními zákony, zákony, ostatními právními předpisy, ale také služebními předpisy vztahujícími se k výkonu jeho pracovní činnosti. Státní zaměstnanec by měl být dále nestranný, ve smyslu zdržení se jakéhokoliv jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu s jeho zájmy soukromými. Při výkonu služby se vždy rozhoduje tak, aby řešení bylo v souladu s veřejným zájmem, a dbá na to, aby při rozhodování skutkově stejných

nebo obdobných případů nevznikaly nedůvodné rozdíly. Velký důraz je ve státní službě kladen také na vzdělávání, profesionalitu a odbornost státních zaměstnanců. Výkon služby by měl být na vysoké odborné úrovni. Za kvalitu jejího výkonu a rozvíjení své odbornosti zaměstnanec sám odpovídá. Je požadováno řádné a osobní plnění služebních úkolů a to v zákonných lhůtách, bez zbytečných průtahů řízení. Řešení, které státní zaměstnanec zvolí, by mělo být ekonomicky co nejchopárnější.

Při vystupování je státní zaměstnanec povinen dodržovat pravidla slušného chování a řídit se pravidly etiky státního zaměstnance (viz. Etický kodex). Při čemž čl. 6 Etického kodexu stanoví, že zaměstnanec vystupuje kultivovaně, dbá na odpovídající verbální i neverbální komunikaci a vyjadřuje se spisovně. Měl by jednat taktně, vlídně, ohleduplně, zdvořile, vstřícně, ochotně, s porozuměním a respektovat individualitu a důstojnost osob. Vystupuje tak, aby osoby neuváděl v omyl, a poskytuje jim jasné, přesné, srozumitelné, úplné a pravé informace. Dotčené osoby mají právo znát jeho jméno, příjmení, služební označení a název organizačního útvaru služebního úřadu, v němž je státní zaměstnanec zařazen.<sup>6</sup>

Jednou z povinností, které mimo jiné zákon o státní službě stanovuje, je zachovávaní mlčenlivosti o skutečnostech, o kterých se státní zaměstnanec dozvěděl při výkonu služby. Jedná se o skutečnosti, které nelze v zájmu služebního úřadu sdělovat jiným osobám. Zákon také stanovuje možnost zbavení takového úředníka povinnosti zachovávat mlčenlivost. Učinit tak může služební orgán. Zákon o státní službě v § 10 taxativně vymezuje, kdo je služebním orgánem v jednotlivých organizačních složkách státu, při čemž služební orgán je ten orgán, který jedná a rozhoduje ve věcech služebního poměru (více se zabývá služebním orgánem v kapitole 4.1.). V případě, že se bude jednat o zaměstnance, který je vedoucím služebního úřadu, může ho této povinnosti zprostit vedoucí nadřízeného služebního úřadu, popřípadě přímo náměstek pro státní službu, pokud tento služební úřad nemá služební úřad nadřízený. Náměstka pro státní službu může zbavit mlčenlivosti pouze vláda nebo ministr vnitra na základě pověření, které mu vláda udělí. Tato ustanovení se v praxi použijí také v případě výslechu státního zaměstnance jako svědka, nebo v případě požadavku

---

<sup>6</sup> Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 13/2015, kterým se stanoví pravidla etiky státních zaměstnanců

podání vysvětlení podle zákona č. 141/1961 Sb., trestního řádu. Zákaz výslechu bez předchozího zproštění mlčenlivosti se u svědecké výpovědi ovšem neuplatní u trestných činů, u kterých má úředník oznamovací povinnost. Současně je také vhodné upozornit na ustanovení zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, kde je stanoveno, že mlčenlivosti by měl být zaměstnanec zproštěn také pro účely šetření podle tohoto zákona.

Další zvláštní povinnost, kterou služební poměr úředníkům státní správy přináší je zákaz přijímání darů nebo výhod v hodnotě přesahující částku 300 Kč v souvislosti s výkonem služby. Tímto opatřením se zákon snaží předejít případnému potenciálnímu korupčnímu jednání. Toto omezení dále specifikuje Etický kodex, který přímo zakazuje státnímu zaměstnanci přijímání jakýchkoli darů (i darů nižší hodnoty než 300 Kč), které by mohly mít vliv na jeho řádný výkon služby. Limit 300 Kč se tedy vztahuje pouze na dary, které nejsou schopny ovlivnit řádný výkon služby. Pokud zaměstnanec obdrží více darů v blízké časové souvislosti od téhož dárce nebo ve stejné záležitosti, je nutné peněžní hodnoty těchto jednotlivých darů sčítat. Etický kodex také stanoví povinnost státních zaměstnanců učinit záznam o jakýchkoli darech, které jim byly nabídnuty a které nepřijali, ale také o darech které přijali. V případě odmítnutí daru je nutné uvést také důvod, proč dar nebyl přijat. Pro vyhotovení záznamu je dostupný pro státní zaměstnance formulář, který je přílohou č. 1 této diplomové práce. Stejně jako v situaci přijímání darů je Etický kodex také přísný v ostatních rizikově korupčních jednáních. *„Předpokládá-li státní zaměstnanec jednání s rizikem korupce nebo podvodu nebo jednání s prvky lobbingu, je povinen vést takové jednání za přítomnosti minimálně jednoho svého spolupracovníka.“*<sup>7</sup> Toto jednání je povinen zaměstnanec zapsat formou záznamu, jehož vzor je předepsán a je též přílohou č. 2 této kvalifikační práce. Tyto výše zmíněné záznamy odevzdá dotčený zaměstnanec svému představenému, který záznam vyhodnotí a zváží další postup. V případě, že představený nabude podezření spáchání trestného činu, podá o tomto jednání informaci orgánu činnému v trestním řízení.<sup>8</sup> Právní předpisy jsou v této oblasti zvláště přísné a je proto vhodné, aby úředníci byli obezřetní a tyto

---

<sup>7</sup> ERÉNYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 1. Vydání. Brno: BizBooks ve společnosti Albatros Media a. s. Praha, 2017, s. 111.

<sup>8</sup> ERÉNYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 1. Vydání. Brno: BizBooks ve společnosti Albatros Media a. s. Praha, 2017, s. 111.

záznamy vyhotovovali dle pokynů. Nedodržení postupů podle těchto předpisů je porušením kázně a může být následně hodnoceno jako kárné provinění.

Zmíněný pojem představený přináší v souvislosti s touto problematikou nově zákon o státní službě a používá tento pojem jako synonymum pro vedoucí zaměstnance. Představené specifikuje v § 9 jako státní zaměstnance, kteří jsou oprávněni vést podřízené státní zaměstnance, ukládat jim služební úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat výkon jejich služby a dávat jim k tomu příkazy. Konkrétní služební místa představených ve správních úřadech mají služební označení, od nejvyššího stupně řízení po nejnižší, vedoucí služebního úřadu, ředitel sekce, ředitel odboru a vedoucí oddělení. Služební místa představených v ministerstvech či Úřadu vlády mají podle tohoto zákona služební označení od nejvyšších stupňů vedoucích zaměstnanců po nejnižší, náměstek pro řízení sekce, ředitel odboru a vedoucí oddělení. Každý konkrétní představený ve státní službě nese také služební označení na základě svého dosaženého vzdělání podle § 7 tohoto zákona.

Výkon služby ve státní správě přináší také některá další omezení, jejichž uvedení pokládám za důležité. Jedná se například o zákaz členství v orgánech obchodních korporací. Zákon se snaží tímto omezením zabránit státním zaměstnancům možnému upřednostňování svých osobních zájmů nad zájmy veřejnými. Konkrétně § 81 tohoto zákona říká, že státní zaměstnanec nesmí být členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost. Výjimkou jsou případy, kdy jsou zaměstnanci vysláni přímo služebním orgánem, aby jednali v těchto orgánech v zájmu státu, které jsou zde povinni prosazovat. V původním znění zákona o státní službě nesměl státní zaměstnanec pobírat za výkon této činnosti v obchodní korporaci, kterou byl pověřen, žádnou odměnu. Novela zákona účinná od 1. června 2017 toto ustanovení změnila ve prospěch zaměstnanců. Nyní může zaměstnanec za tuto činnost odměnu pobírat, nicméně celkový úhrn odměn vyplacených státnímu zaměstnanci za všechna členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost za kalendářní rok, včetně podílu na zisku či jiného plnění, nesmí přesáhnout 25% z ročního úhrnu nejvyššího platového tarifu a nejvýše přípustného osobního příplatku, a v případě představeného též příplatku za vedení. O plnění, které bylo zaměstnanci poskytnuto, je povinen bezodkladně informovat služební orgán.

Další změnou, kterou zákon o státní službě těmto zaměstnancům přinesl, je omezení možnosti výdělečné činnosti uvedené v § 81 odst. 2. Jinou výdělečnou činností, než službu může vykonávat státní zaměstnanec pouze s předchozím písemným souhlasem svého služebního orgánu. Žádost o vydání souhlasu se podává služebnímu orgánu podle vzoru, který je přílohou č. 3 této diplomové práce. Činnost, které se žádost týká, nesmí být zaměstnancem vykonávána před vydáním souhlasu. V případě zaměstnanců, kteří jsou do služby nově přijati, je stanovena povinnost podat žádost do 3 měsíců od vzniku služebního poměru nebo činnost ukončit (do vydání souhlasu tuto činnost mohou vykonávat). Předchozí souhlas není vyžadován v případě, že se jedná o činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární popřípadě uměleckou. Taktéž se omezení nevztahuje na činnost znalce nebo tlumočnicka vykonávanou pro soud nebo jiný správní úřad, na činnost v poradních orgánech vlády nebo v poradních či jiných orgánech ústředních správních úřadů, popřípadě jiných zvláštních orgánech vykonávajících státní správu. Stejně tak se omezení nevztahuje na správu vlastního majetku. Tato ustanovení § 81 vyvolávala řadu otázek, a proto Ministerstvo vnitra vydalo zvláštní stanovisko, které je zveřejněno na webových stránkách ministerstva, zjednodušující aplikaci těchto ustanovení. Domnívám se, že je vhodné podotknout, že stanovisko není právně závazné. Z tohoto stanoviska je mimo jiné možné dovodit, že zákaz stanovený v odst. 1 se nevztahuje na účast zaměstnance v osobních obchodních společnostech (veřejné obchodní společnosti a komanditní společnosti) nebo jejich orgánech i přes to, že vykonávají podnikatelskou činnost, avšak státní zaměstnanec je povinen mít souhlas s výkonem jiné výdělečné činnosti ve smyslu odst. 2. Na základě tohoto souhlasu je možná také účast státního zaměstnance jako společníka společnosti s ručením omezeným na valné hromadě, účast na valné hromadě akciové společnosti vykonávající podnikatelskou činnost a účast na členské schůzi družstva založeného za účelem podnikání. Zákaz ani potřeba povolení se nevztahuje na výkon funkce prokuristy (pokud je vykonávána bezplatně), členství v orgánu společenství jednotek či správy domu, kde zaměstnanec vlastní byt. V případě zamítnutí žádosti je možné podat odvolání, případně se následně bránit soudní žalobou. Zajímavou skutečností je, že na základě tohoto stanoviska nebude služební orgán požadovat ukončení činnosti do vydání rozhodnutí o odvolání i přesto, že principiálně toto rozhodnutí nemá odkladný účinek. Podle tohoto stanoviska může služební orgán žádost zamítnout pouze z důvodu hrozby střetu

zájmů, nebo pokud výtěžná činnost může bránit řádnému plnění služebních úkolů.<sup>9</sup>

Některé povinnosti stanovené zákonem o státní službě jsou stanoveny pouze pro představené. Představený má povinnost řídit a kontrolovat výkon služby podřízenými státními zaměstnanci. S řízením vedoucího zaměstnance úzce souvisí organizace práce. Jde o funkci, díky níž vedoucí zaměstnanec může ušetřit velké množství času jak sobě, tak svým podřízeným. V případě, že je představený dobrým organizátorem, může tím zajistit účelnost pracovních operací a činností, které vykonávají jeho podřízení. Je žádoucí, aby vedoucí zaměstnanec co nejlépe organizoval práci, včas přiděloval zaměstnancům pracovní úkoly a spoluvytvářel příznivé podmínky pro jejich úspěšné plnění.<sup>10</sup> Další činností, kterou musí představený vykonávat, je hodnocení a kontrola svých podřízených. Zákon o státní službě upravuje hodnocení státních zaměstnanců oproti předchozí účinné obecné právní úpravě poměrně podrobně. Ustanovení týkající se hodnocení, obsažená v zákonu o státní službě, jsou navíc dále rozvedena ve služebním předpisu náměstka pro státní službu ze dne 7. prosince 2015, který byl služebním předpisem č. 5 z roku 2016 změněn. Tento služební předpis stanovuje přesný postup služebního hodnocení a napomáhá tak představeným státním zaměstnancům aplikovat ustanovení týkající se této oblasti obsažené v zákonu o státní službě v praxi. Služební hodnocení je jednou z velmi diskutovaných otázek z oblasti státní služby, a proto jsem se rozhodla tuto problematiku nastínit v samostatné kapitole. Vedoucí státní zaměstnanci jsou taktéž povinni chovat se slušně k podřízeným státním zaměstnancům a ostatním zaměstnancům. „*Představený poskytuje podřízeným státním zaměstnancům informace potřebné pro řádný výkon jejich služby.*“<sup>11</sup> V § 78 zákona o státní službě je také odkaz na obsah ustanovení zákoníku práce, podle nichž by měl plnit představený vůči svým podřízeným zaměstnancům povinnosti. Tento odkaz se vztahuje zejména na § 302 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, který stanovuje obecné povinnosti vedoucího zaměstnance.

---

<sup>9</sup> ERÉNYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 1. Vydání. Brno: BizBooks ve společnosti Albatros Media a. s. Praha, 2017, s. 107 – 110.

<sup>11</sup> *Státní služba: zákon o státní službě : kompletní soubor nařízení vlády a vyhlášek : podle stavu k 1. 6. 2017*. Ostrava: Sagit, 2014. ÚZ, s. 27.

Kromě povinností již výše zmíněných mají představení oproti ostatním státním zaměstnancům omezena některá práva. Jedním z těchto omezení je zákaz výkonu funkcí v politických stranách nebo hnutí po dobu trvání služebního poměru. Zákonodárce omezil toto právo představených v úmyslu naplnění cíle, kterým bylo „odpolitizovat“ státní správu. Je ovšem nutné mít na paměti, že toto omezení se vztahuje pouze na vedoucí zaměstnance státní správy, nikoli na ostatní státní zaměstnance. Ustanovení o tomto omezení práva představených obsažené v § 80 opět vyvolalo řadu nejasností, proto Ministerstvo vnitra zveřejnilo stanovisko vydané náměstkem ministra vnitra pro státní službu, které otázky ohledně aplikace tohoto ustanovení upřesňuje. Jednou z věcí, které toto stanovisko objasňuje je pouhé členství v politické straně nebo hnutí. *„Jako výkon funkce nelze hodnotit pouhé faktické pasivní členství spočívající pouze v plnění základních povinností člena podle stanov příslušné politické strany nebo politického hnutí, nebo výkon jednorázové „funkce“, která není spojena s členstvím v orgánu strany podle stanov nebo nemá trvalý charakter ani „funkční období“.*“<sup>12</sup> Tento zákaz se vztahuje pouze na výkon funkce v politických stranách nebo hnutích, které jsou registrovány podle zákona č. 424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a hnutích. Výkon takovéto funkce není umožněn ani s předchozím souhlasem služebního orgánu.

Dalším omezením, které se vztahuje pouze na představené, je zákaz vykonávat právo na stávkou. Právo na stávkou je základním právem, které garantuje čl. 27 odst. 4 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod. Toto právo náleží všem zaměstnancům, tedy i státním zaměstnancům, ale je možné ho omezit za podmínek stanovených zákonem, tzn. i zákonem o státní službě, který výslovně stanoví právě toto omezení pro vedoucí státní zaměstnance. Právo na stávkou tak tedy mají pouze státní zaměstnanci, kteří nejsou v postavení představeného a ostatní zaměstnanci v pracovním poměru. Tímto omezením není dotčeno právo sdružovat se mimo služební dobu, ovšem státní zaměstnanec musí zvážit, zda účasti na takové akci nesnižuje vážnost státní služby.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Stanovisko náměstka ministra vnitra pro státní službu Josefa Postráneckého k § 80 zákona o státní službě. In: Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Praha: Ministerstvo vnitra, 2017 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/dokumenty-stanoviska-stanoviska.aspx>

<sup>13</sup> PICHRT, J. a kol. *Zákon státní službě. Komentář*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 244.



Jednou z dalších zatížení státních zaměstnanců je fakt, že zákon o státní službě v § 45 stanoví, že zaměstnanec může být vyslán na služební cestu a to i bez jeho podmiňujícího souhlasu. Podobně v § 47 zákona najdeme ustanovení týkající se přeložení státního zaměstnance. Přeložen může být na dobu nezbytně nutnou k výkonu služby ve stejném oboru služby, který vykonával, do jiného služebního úřadu a opět i bez jeho souhlasu. Doba by ovšem neměla přesáhnout 60 dnů v kalendářním roce, při čemž tuto dobu lze prodloužit pouze s jeho souhlasem. V obou těchto případech, ku prospěchu úředníků, pamatuje zákon na výjimku. Zaměstnankyně, která je těhotná, zaměstnanec/zaměstnankyně, který/á pečuje o dítě do věku 8 let, osamělý státní zaměstnanec/zaměstnankyně pečující o dítě do věku 15 let nebo zaměstnanec pečující o osobu závislou na jeho péči, musí dát k přeložení a ke služební cestě souhlas. V obou těchto případech se může státní zaměstnanec proti rozhodnutí odvolat.

Posledním zvláštním omezením, které se může týkat jakéhokoli státního zaměstnance podle § 83 zákona o státní službě, které bych zde ráda zmínila, je konkurenční doložka. Zákaz konkurence je definován v § 17 odst. 1 písm. e zákona o státní službě. Jedná se o přímé či nepřímé podílení se na podnikání nebo jiné činnosti podnikatelů nebo být jejich společníkem nebo členem nebo být v pracovním či obdobném poměru u podnikatele v oboru, který je shodný s příslušným oborem služby státního zaměstnance. Zákaz konkurence je tedy formulován poměrně široce. Pravděpodobně bude zákaz konkurence zahrnovat v podstatě jakékoliv zapojení do podnikatelských aktivit, zejména vlastní podnikání na živnostenský list, výkon funkce či podíl v obchodní korporaci nebo zaměstnání v takové korporaci. Tento zákaz se netýká nepodnikajících subjektů, jako jsou například nadace, spolky, obecně prospěšné společnosti apod. Z tohoto zákazu jsou také vyloučena tzv. svobodná podnikání (podnikání na základě jiného, než živnostenského oprávnění). Jedná se například o lékaře, advokáty, architekty, daňové poradce atd. Vláda může v rámci systemizace určit služební místa, u kterých může být stanoven nebo sjednán zákaz konkurence po určité době po skončení služebního poměru. Vláda může takto zvolit jakákoli služební místa představených, ale také některá místa řadových státních zaměstnanců, avšak pouze těch, na kterých se rozhoduje o zadávání veřejných zakázek nebo při výkonu práv a povinností zprostředkovatele při realizaci dotační politiky. V případě, že vláda některá místa v rámci systemizace určí jako taková, na která

je možné stanovit zákaz konkurence, nemusí to nutně znamenat, že na taková místa zákaz konkurence opravdu bude stanoven nebo sjednán. Zákaz konkurence může být stanoven při jmenování na služební místo představeného a v případě řadových státních zaměstnanců při zařazení na konkrétní služební místo. Výhodou je, že zaměstnanec by měl být informován o zákazu konkurence ještě před započítím výkonu služby.<sup>14</sup> „Po jmenování či zařazení na služební místo je zákaz konkurence možné se zaměstnancem pouze sjednat. V případě, že zaměstnanec dohodu o zákazu konkurence podepsat odmítne, nebude moci nadále vykonávat službu na předmětném služebním místě a měl by být převeden na jiné vhodné místo, případně zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů.“<sup>15</sup> Zákon pamatuje i na případ, kdy osoba konkurenční doložku poruší. Taková osoba musí vrátit služebnímu orgánu dvojnásobek poměrné části peněžitého vyrovnání.

### **2.1.2. Některá práva státních zaměstnanců**

Povinnosti a zvláštní požadavky, které jsou státním zaměstnancům k tíži, by mohly být silným demotivujícím faktorem řádného výkonu služby, což není při výkonu veřejné správy žádoucí. Tyto povinnosti jsou tedy kompenzovány některými výhodami, které naopak oproti ostatním zaměstnavatelům státní správa úředníkům přináší.

§ 79 zákona o státní službě stanovuje práva státních zaměstnanců. Státní zaměstnanec má právo, aby mu služební úřad poskytoval podporu při výkonu služby. To je ovšem podmíněno tím, že zaměstnanec vykonává službu v souladu s právními předpisy a služebními předpisy. Pokud proti němu bude podána stížnost, zákon zaručuje státnímu zaměstnanci, že služební orgán stížnost řádně a včas přezkoumá a o výsledku ho vyrozumí. V odstavci druhém poskytuje tento zákon výčet práv státních zaměstnanců, jedná se o právo na vytvoření podmínek pro řádný výkon služby, poskytnutí odborné literatury vztahující se k výkonu služby, právo na veřejné užívání služebního označení (včetně služebního označení představeného nebo služebního orgánu), právo na prohlubování vzdělání, právo na odmítnutí vyřizování úkolů, které nenáleží do oboru služby, kterou vykonává, právo odmítnout splnění úkolu, který má podle právního předpisu splnit osobně představený (výjimkou je zastupování představeného podle zákona). Státní

<sup>14</sup> ERÉNYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 1. Vydání. Brno: BizBooks ve společnosti Albatros Media a. s. Praha, 2017, s. 113 – 114.

<sup>15</sup> ERÉNYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 1. Vydání. Brno: BizBooks ve společnosti Albatros Media a. s. Praha, 2017, s. 114.

zaměstnanec má také právo podat ve věcech výkonu služby a služebních vztahů stížnost a domáhat se zákonným způsobem svých práv vyplývajících ze služebního poměru.

Významným právem je právo na plat a platový postup, které vychází ze zásady zakotvené v čl. 28 Listiny základních práv a svobod. Podrobnosti ohledně odměňování státních zaměstnanců stanoví nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že státní zaměstnanci jsou vypláceni ze státního rozpočtu, mají oproti zaměstnancům zaměstnaným v soukromém sektoru určitou finanční jistotu. *„Plat státního zaměstnance ve státní službě se skládá z platového tarifu, který přísluší státnímu zaměstnanci na základě zařazení do příslušné platové třídy a platového stupně, doplněného o povinné pravidelné či nepravidelné příplatky (příplatek za vedení, příplatek za službu přesčas, zvláštní příplatek) a z nenárokových složek platu (osobní příplatek, odměna).“*<sup>16</sup> § 79 odst. 2 písm. e zákona o státní službě přímo říká, že platová třída státního zaměstnance odpovídá služebnímu místu v oboru služby, na které je státní zaměstnanec zařazen nebo jmenován, při čemž změnu služebního místa spojenou se snížením platové třídy lze bez souhlasu zaměstnance provést jen v případech stanovených tímto zákonem nebo na základě zákona, kterým se mění působnost služebního úřadu (jedná se například o případ dočasného přeložení nebo převedení na jiné služební místo). Státní zaměstnanci jsou odměňováni vždy včas a se značnou spolehlivostí. Tento fakt souvisí s určitou stabilitou služebního místa, která je považována za jednu z výhod zaměstnání ve státní správě. Státní zaměstnanec může kromě platu obdržet osobní příplatek, nebo v případě představených je zde nárok na příplatek za vedení. Za určitou nevýhodu, v souvislosti s osobním příplatkem, považují dvakrát tak dlouhou zkušební dobu ve státní správě. Podle zákoníku práce je zkušební doba stanovena maximálně na 3 měsíce (pouze u vedoucích zaměstnanců je doba stanovena v maximální době 6 měsíců), při čemž zkušební doba není povinná. § 29 zákona o státní službě stanoví pro osoby vybrané na základě výběrového řízení na služební místo státního zaměstnance nebo představeného, které nejsou státními zaměstnanci nebo osoby, které ještě nevykonaly úřednickou zkoušku zkušební dobu v délce 6 měsíců obligatorně. Zkušební doba může být pro státního

---

<sup>16</sup> VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena, BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě: zákon o státní službě*. 1. Vydání. Olomouc: ANAG, 2015, s. 207.

zaměstnanec výhodou i nevýhodou. Nevýhodou je ovšem nesporně doposud ustálená aplikační praxe, podle které zaměstnanec nepobírá ve zkušební době osobní příplatek, což může být značně demotivujícím faktorem pro vstup osob do státní správy, pokud dosud pracovaly mimo státní službu. Kromě osobního příplatku a příplatku za vedení může státní zaměstnanec získat ocenění za příkladný výkon služby a to do výše 5 000 Kč, zvláštní příplatek, anebo příplatek za službu ve ztíženém pracovním prostředí. Zákon o státní službě je často kritizován laickou i odbornou veřejností za absenci zvláštního příplatku za výkon státní služby, díky kterému by platy státních zaměstnanců vzrostly úměrně vůči všem zvláštním stanoveným povinnostem, které zaměstnanci v pracovním poměru nemají. Tento zvláštní příplatek za výkon státní služby by měl zaručit dodržení základního ústavního práva na spravedlivou odměnu, které by příliš nízkým platem mohlo být ohroženo. Zákon o státní službě v § 145 odst. 1 říká, že výši platových tarifů s přihlédnutím k povinnostem a omezením při výkonu služby a k jeho významu a způsob jejich určení pro státní zaměstnance stanoví vláda nařízením. Z tohoto ustanovení je patrné, že zákonodárce zamýšlí vyšší platové ohodnocení státních zaměstnanců vzhledem k omezením a zvláštním povinnostem, které jim zákon o státní službě stanovuje. Příplatek za službu je běžný po celém světě a zákon č. 218/2002 Sb. s ním taktéž počítal. Pokud bychom zvážili finanční náročnost tohoto příplatku, nemusela by být příliš vysoká, pokud by se příplatek stanovil jako pevná složka platu státního zaměstnance a naopak by se omezil osobní (motivační) příplatek a jiné fakultativní složky finančního ohodnocení, které by se přidělovaly opravdu pouze po zásluze, tak jak jsou míněny.<sup>17</sup> Proč byl nakonec tento příplatek ze zákona o státní službě vyjmut a proč právo na tento příplatek, popřípadě jiné platové ohodnocení státní zaměstnanci nyní nemají, zůstává otázkou. To, zda budou mít osoby zájem vykonávat státní službu i přes relativně přísná omezení a neúměrně nízké odměny, ukáže čas.

Jedním z dalších práv a nesporně také benefitem státních zaměstnanců jsou poskytnuté dny volna, jejichž důvody jsou pro zaměstnanec státní správy značně rozšířeny. Podle § 104 odst. 3 zákona o státní službě může vláda nařízením stanovit překážky ve službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat a tím

---

<sup>17</sup> PICHRT, J. a kol. *Zákon státní službě. Komentář*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. XLV.

rozšířit obvyklé důvody pro poskytnutí pracovního volna. Toto nařízení následně vláda vydala 8. června 2015 a jedná se o nařízení č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat. V tomto nařízení je celkem 6 dalších důvodů, na základě kterých může státní zaměstnanec čerpat volno. Prvním důvodem je podle tohoto nařízení péče o matku a dítě. Toto volno se poskytuje v délce dvou dnů v období prvních 6 týdnů od narození dítěte, jehož je státní zaměstnanec otcem. Od 1. února 2018 se nově ve stejné situaci pojištěncům poskytuje z nemocenského pojištění dávka otcovské poporodní péče, na kterou má otec dítěte taktéž nárok v prvních 6 týdnech od narození dítěte. Podpůrčí doba této dávky činí 7 kalendářních dnů, což znamená, že státní zaměstnanec má právo využít navíc volno určené k pomoci s péčí o novorozence další dva dny na základě výše zmíněného nařízení a tedy, státní zaměstnanec může využít volno o dva dny déle, než běžný zaměstnanec, a to aniž by přišel o finanční odměnu a bez čerpání běžných dnů dovolené. Placené volno náleží podle tohoto nařízení státnímu zaměstnanci také z důvodu účasti na svatbě sourozence nebo vnoučete a to v délce jednoho dnu. Toto volno je určitým rozšířením volna obsaženého v nařízení vydaném na základě § 199 zákoníku práce. Třetím důvodem pro placené služební volno je uzavření registrovaného partnerství a to v délce jednoho dne. Jiné osobní překážky, které jsou důvodem pro udělení služebního volna v délce jednoho dne, je doprovod dítěte do základní školy v první den jeho povinné školní docházky a zpět, k účasti na vlastní promoci, promoci manžela, registrovaného partnera, dítěte, sourozence nebo vnoučete. Jeden den v kalendářním roce je státnímu zaměstnanci navíc poskytován k zařizení osobních záležitostí. K aplikaci tohoto nařízení sekce pro státní službu Ministerstva vnitra vydala stanovisko, ve kterém jednotlivé situace dále specifikuje. Další možností čerpání volna přímo na základě zákona o státní službě je služební volno k individuálním studijním účelům podle § 108. Toto volno písemně nařizuje služební orgán a to v délce 6 dnů výkonu služby. Při využití tohoto volna se státnímu zaměstnanci taktéž nekrátí plat. Podle stanoviska, které i v tomto případě sekce pro státní službu vydala, je na uvážení služebního orgánu, co uzná za individuální studijní účel.

Státní zaměstnanec má právo na 5 týdnů dovolené v kalendářním roce přímo ze zákona. Zákoník práce garantuje ostatním zaměstnancům pouze 4 týdny dovolené v kalendářním roce. Dalo by se tedy toto právo státních zaměstnanců

považovat za další výhodu, kterou má státní zaměstnanec v porovnání se zaměstnanci v soukromém sektoru, je ovšem nutno dodat, že nemalé množství zaměstnavatelů působící v soukromé sféře tuto výhodu svým zaměstnancům taktéž poskytuje. Služební doba je v zákoně o státní službě upravena jen částečně a přímo odkazuje v některých záležitostech na ustanovení zákoníku práce týkající se pracovní doby a doby odpočinku. Služební doba ve státní správě je z pravidla odvozena od úředních dnů a je obvykle velmi předvídatelná. Zákon o státní službě předpokládá, že služební orgán stanoví v konkrétním úřadě služebním předpisem podrobnější pravidla pro rozvržení služební doby, včetně začátku a konce služební doby. Při stanovování těchto pravidel by měl brát služební orgán ohled na sladění osobního a rodinného života s výkonem služby. Náměstek ministra vnitra pro státní službu vydal předpis č. 12 z roku 2015 k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa. Tento služební předpis zavádí velké množství výhod zejména pro státní zaměstnance s dětmi (možnost zkrácené služební doby, popřípadě zavedení pružné pracovní doby). Státní správa se v tomto ohledu snaží být ke svým zaměstnancům tolerantní a vycházet jim vstříc.

Státní zaměstnanec má právo na tzv. odbytné, což je určitá doba odstupného podle zákoníku práce. Aby měl státní zaměstnanec nárok na výplatu odbytného, je nutné splnit dvě podmínky. První podmínkou je, že státní zaměstnanec musí být ve služebním poměru na dobu neurčitou. Druhou podmínkou, kterou stanovil zákon o státní službě je, že služební orgán musí rozhodnout o skončení tohoto služebního poměru z důvodu podle § 72 odst. 1 písm. d. Jedná se o případ, kdy služební orgán vydá rozhodnutí o skončení služebního poměru z důvodu marného uplynutí doby, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů. Pokud státní zaměstnanec nebude z nějakého důvodu (například zdravotního, organizačního) moci vykonávat svoji práci, převede se na jiné vhodné služební místo. V případě, že státní zaměstnanec nemůže být převeden na jiné místo, protože žádné vhodné místo není volné, zařadí se mimo výkon služby, a to nejdéle na 6 měsíců. V této době náleží státnímu zaměstnanci zařazenému mimo výkon služby měsíční plat ve snížené výši 80%. V případě uvolnění jakéhokoliv vhodného služebního místa v tomto služebním úřadu je povinen služební orgán tohoto zaměstnance na toto místo zařadit bez konání výběrového řízení. Státní zaměstnanec může být zařazen

i na služební místo v rámci jiného služebního úřadu, pokud se o něm dozví například pomocí Informačního systému o státní službě.<sup>18</sup> Pokud tato doba marně uplyne, je služební orgán povinen rozhodnout o skončení služebního poměru. V těchto případech má státní zaměstnanec nárok na výplatu odbytného v různých výších závislých na délce nepřetržitého trvání služebního poměru. Do délky trvání služebního poměru se započítává poměr i k jinému služebnímu úřadu, pokud přechod mezi služebními úřady proběhl bez předchozího ukončení služebního poměru. Výše odbytného činí trojnásobek měsíčního platu u služebního poměru nepřesahujícího 3 roky, šestinásobek měsíčního platu u služebního poměru nepřesahujícího 6 let (zároveň delší než 3 roky), devítinásobek měsíčního platu u služebního poměru nepřesahujícího 9 let (zároveň delší než 6 let), anebo dvanáctinásobek měsíčního platu za předpokladu, že služební poměr trval déle než 9 let.<sup>19</sup>

V rámci zabezpečení státních zaměstnanců přinesl zákon o státní službě v § 115 institut tzv. odchodného. Odchodné přísluší státnímu zaměstnanci od služebního úřadu v případě, že dojde ke skončení služebního poměru z důvodu dlouhodobého neplnění předpokladu zdravotní způsobilosti, k němuž došlo v souvislosti s výkonem služby. Odchodné je stanoveno ve výši dvanáctinásobku měsíčního platu a rozhodnutí o něm vydá služební orgán.

Státní správa přináší státním zaměstnancům mnohé výše zmíněné výhody, ale také mnohá zvláštní omezení. Tato nová úprava vyvolává značné obavy z možné demotivace státních zaměstnanců a snížení zájmu o služební místa ve státní správě. To, zda se podaří vyvážit tyto pozitivní a negativní dopady ukáže čas. V této oblasti se názory odborné veřejnosti rozcházejí.

## **2.2. Státní služba jako právní poměr zaměstnanců ve státní správě**

Druhý význam státní služby je možné chápat jako právní vztah tohoto výše zmíněného užšího okruhu osob ke státu. Jedná se o označení „státně služebních“, právních poměrů, režimů zaměstnanců působících ve státní správě, popřípadě

---

<sup>18</sup> O informačním systému o státní službě. In: Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Praha: Ministerstvo vnitra, 2017 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/o-informacnim-systemu-o-statni-sluzbe.aspx>

<sup>19</sup> *Státní služba: zákon o státní službě : kompletní soubor nařízení vlády a vyhlášek : podle stavu k 1. 6. 2017.* Ostrava: Sagit, 2014. ÚZ, s. 22- 25.

v dalších státních institucích.<sup>20</sup> V tomto případě se jedná o velmi atypický zaměstnanecký vztah a to zejména proto, že zde nemluvíme o pracovním poměru podle zákoníku práce, ale o poměru služebním. „*Služební poměry tvoří určitou výšeč kategorie zaměstnaneckých poměrů ve veřejné správě (veřejné službě). Na straně zaměstnavatele zde může vystupovat pouze stát (služebním poměrem nebude tedy např. zaměstnanecký vztah úředníka samosprávného celku atd.)*.“<sup>21</sup> Podle aktuální právní úpravy rozlišujeme tři druhy služebních poměrů a to služební poměr příslušníků ozbrojených sil, služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů a v neposlední řadě pro tuto práci zásadní služební poměr státních zaměstnanců působících ve správních úřadech, kteří vykonávají státní správu. O služebním poměru hovoří celá část druhá zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě a z § 20 tohoto zákona je možné dovodit, že státní služba je státními zaměstnanci vykonávána ve služebním poměru. Služební poměr je tímto zákonem dělen na služební poměr vykonávaný na dobu neurčitou a na dobu určitou, nicméně pojem služební poměr zákon přímo nedefinuje. Z ustanovení tohoto a dalších zákonů je možné dovodit, že se jedná stejně jako v případě pracovního poměru o výkon závislé práce. Teorie nám nicméně přináší uspokojivou definici: „*Služební poměr je poměr mezi státem a jím ustanoveným zaměstnancem, kterému stát ukládá závazné povinnosti o omezení nutná pro řádný výkon státní správy a současně zvyšuje míru jeho odpovědnosti. Na druhou stranu jsou však tyto zvýšené povinnosti a odpovědnost kompenzovány zvláštními právy, která by měla motivovat státní zaměstnance ke kvalitnímu vykonávání stanovené činnosti.*“<sup>22</sup>

Služební poměr má oproti „běžnému“ pracovně právnímu vztahu některé charakteristické znaky. Služební poměr lze považovat za velmi stabilní zaměstnanecký vztah. Práva a povinnosti ve služebním poměru jsou upraveny kogentně, tedy není možné se od nich z pravidla nijak odchýlit. Vzhledem k charakteru služebního poměru je považován za veřejnoprávní poměr na rozdíl od pracovního poměru, který je poměrem soukromoprávním. Dalším typickým znakem služebních poměrů je jejich jednostranné založení. Právo zaručuje u služebního poměru služební a platový růst. Právní úprava služebních poměrů

<sup>20</sup> HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo. Obecná část*. 9. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 331 – 333.

<sup>21</sup> KADLUBIEC, Vojtěch. Služební poměr – veřejnoprávní nebo soukromoprávní vztah?. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2015, roč. 23, č. 4, s. 407.

<sup>22</sup> TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. 1. vydání. Praha: Leges, 2008, s. 13.



bývá upravena samostatně a odlišně ve formě autonomního práva. Taktéž je možné si všimnout odlišného způsobu řešení pracovněprávních sporů a charakteru kázeňské odpovědnosti.

### **2.3. Státní služba jako úřední činnost státních zaměstnanců**

Třetím významem pojmu státní služba je označení „služební“, úřední činnosti shora uvedených osob. Jedná se o specifickou činnost státní správy ve služebních úřadech, kterou vykonávají státní zaměstnanci. Předmět výkonu práce (druh práce) tedy činnosti, kterou bude zaměstnanec v soukromé sféře vykonávat, je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. Vzhledem k zvláštnímu postavení služebního poměru a jeho vzniku jednostranným vrchnostenským rozhodnutím, jsou obecné činnosti, které bude státní zaměstnanec vykonávat v rámci státní služby, uvedeny přímo v ustanovení § 5 odst. 1 zákona o státní službě. Činnosti, které jsou dány v tomto ustanovení, jsou obecnou náplní práce, kterou služba zahrnuje. Jedním z cílů zákona o státní službě a zároveň požadavkem Evropské unie bylo státní službu zprofesionalizovat a zaručit tím tak její odbornost. Z tohoto důvodu bylo zařazeno do zákona o státní službě ustanovení odstavce druhého, který říká, že vláda stanoví nařízením jednotlivé obory státní služby. Každý státní zaměstnanec tedy vykonává obecné činnosti v rámci státní služby a zvláštní činnost neboli konkrétní obor služby. Zvláštní obory služby jsou odvozené od služebního úřadu a zejména přímo služebního místa, na které je konkrétní státní zaměstnanec zařazen nebo jmenován. Z tohoto důvodu musí každý státní zaměstnanec vykonat tzv. úřednickou zkoušku. Tato zkouška se člení na obecnou část, která se vztahuje k obecné činnosti státní služby podle zákona o státní službě a zvláštní část, která je odvozená právě od jednotlivých oborů státní služby. Obecná část úřednické zkoušky je tedy pro všechny státní zaměstnance stejná, zvláštní část se však u každého státního zaměstnance liší v závislosti na oboru služby, který je pro jeho služební místo určen. Zákon připouští možnost zařazení jednoho státního zaměstnance do více zvláštních oborů služby, při čemž tento státní zaměstnanec musí složit zvláštní část úřednické zkoušky pro všechny tyto obory služby. Obor služby je vždy náležitostí rozhodnutí o vzniku služebního poměru. I tímto krokem se zákonodárce snaží dosáhnout co nejhlubšího vzdělání zaměstnanců v konkrétních oborech služby. Úřednické zkoušce se detailněji věnuji v kapitole 5. 3.

Obecná činnost služby je, jak již bylo výše řečeno, shrnuta v § 5 odst. 1 zákona o státní službě. Služba zahrnuje od velmi obecně stanovených činností jako je příprava návrhů koncepcí, strategií a programů, příprava a provádění správních úkonů včetně kontroly, řízení správních činností, které jsou předmětem služby a příprava a vypracování odborných podkladů k většině služebních činností, až po činnosti blíže určené jako je například příprava mezinárodních smluv a předpisů Evropské unie nebo jiné mezinárodní organizace, vytváření a správa informačních systémů veřejné správy, správa kapitoly státního rozpočtu vůči organizačním složkám státu a právnickým osobám, s výjimkou služebního úřadu, ve kterém je služba vykonávána nebo příprava a realizace dotační politiky.<sup>23</sup> „V některých případech se jedná o činnost, která nemá materiálně nic společného s „klasickou“ správní činností, ovšem zákon o státní službě ji pod službu podřazuje.“<sup>24</sup>

Zvláštní obory služby navazují na obory služby, které jsou stanoveny relativně obecně v zákonu o státní službě a odvíjejí se od jednotlivých služebních úřadů, ale také přímo od konkrétních služebních míst. V § 5 odst. 2 je stanoveno, že vláda svým nařízením určí obory služby. Jde o ustanovení, které bylo jedním z napadených ústavní stížností prezidentem Ing. Milošem Zemanem. V této stížnosti je uvedeno: „*Uvedené ustanovení je v rozporu s čl. 78 Ústavy ČR, podle něhož k provedení zákona a v jeho mezích je vláda oprávněna vydávat nařízení. Ustanovení § 5 odst. 2 ale nestanoví meze, v nichž se má nařízení vlády pohybovat, a nelze je dovést ani výkladem zákona. Zákon nevymezuje pojem „obor služby“, při tom, jak vyplývá např. z § 24 nebo § 30 zákona o státní službě, jde o pojem z hlediska zákona zásadní. Z ústavního hlediska jde o narušení dělby moci mezi mocí zákonodárnou a výkonnou a o narušení principu předvídatelnosti práva a právní jistoty.*“<sup>25</sup> Toto ustanovení zákona o státní službě zrušeno nebylo a ústavní stížnost byla v tomto bodu Ústavním soudem ČR zamítnuta. Vláda vydala nařízení č. 106/2015 Sb., o oborech státní služby, které nabylo účinnosti dnem jeho vyhlášení a to 22. dubna 2015. Tímto nařízením bylo zrušeno nařízení vlády č. 85/2003 Sb., které stanovovalo obory služby podle zákona č. 218/2002 Sb., a které nikdy nebylo realizováno. V příloze nařízení č. 106/2015 Sb., najdeme

<sup>23</sup> PICHRT, J. a kol. *Zákon státní službě. Komentář*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 28 – 29.

<sup>24</sup> VAVERA, F., HULINSKÝ, P., MLSNA, P., MATES, P., CHRÁSTKOVÁ, K., DOLEŽÍLEK, J., ŠKODA, J. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 31.

<sup>25</sup> NÁLEZ Ústavního soudu ze dne 30. 6. 2015 sp. zn./č. j.: Pl. ÚS 21/14-1

taxativně vyjmenované obory státní služby, které navazují na obecné činnosti státní služby stanovené v § 5 odst. 1 zákona o státní službě. Nařízení stanoví celkem 79 oborů služby. V rámci organizační struktury a systemizace se v působnosti správního úřadu vytváří potřebný počet služebních míst. Každé služební místo musí mít přiřazený konkrétní obor služby, podle něhož se vytváří charakteristika tohoto místa. Podle náročnosti této činnosti a odpovědnosti, kterou státní zaměstnanec má, se toto služební místo zařadí do odpovídající platové třídy. Z tohoto důvodu je určení oborů služby podle tohoto vládního nařízení velmi důležitým prováděcím předpisem zákona o státní službě. Přesné činnosti, které jsou v jednotlivých správních úřadech vykonávány, jsou dále upraveny jednotlivými zákony vztahujícími se přímo ke správním úřadům určitého typu, popřípadě v interních předpisech těchto služebních úřadů.<sup>26</sup>

## 2.4. Systémy státní služby

Pro co nejpřesnější vymezení pojmu státní služby ve smyslu českého právního řádu pokládám za důležité, alespoň stručně popsat rozdílnost existujících systémů státní služby ve světě. Systém státní služby na určitém území vychází zejména od historického vývoje, politických poměrů, tradic, sociálních a kulturních zvláštností v dané oblasti. Na základě těchto faktorů se právní úprava a systémy státní služby v některých bodech odlišují. Podle určitých znaků rozeznáváme career systém, merit systém, spoils systém a smíšený systém státní služby.<sup>27</sup>

Career systém (kariérní systém) je typický svojí stálostí a obvyklým dlouhým trváním. Účastníci jsou zde do státní služby přijímáni na začátek své kariéry ve státní správě a postupně jsou povyšováni při splnění předpokladů pro postup podle služebních let. Služební poměr je zakládán jednostranně státem. Významnou roli zde hraje také služební hodnocení. Účastníci vstupující do státní služby musí obvykle splnit některé relativně přísné podmínky (podmínka vzdělání, věku, občanství, apod.). Tento systém je koncipován jako celoživotní, a je proto výhodné v tomto systému setrvat co nejdéle pro téměř zaručený kariérní postup. Zpravidla se zde neuznává profesní zkušenost získaná mimo veřejný sektor, popřípadě se výrazně krátí. S tímto systémem také úzce souvisí pojem

---

<sup>26</sup> BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákon o státní službě a zákony související: komentář*. 2. vydání. Praha: VOX, 2015, s. 25 – 33.

<sup>27</sup> TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. 1. vydání. Praha: Leges, 2008, s. 17.

„definitiva“. Definitiva je častá po splnění určitého stanového počtu let ve státní správě a obvykle znamená nezrušitelnost služebního poměru ze strany státu v případě dodržení stanovených požadavků a nedopuštění se deliktů či kárných provinění. Povinností v kariérním systému bývá vzdělávání před nástupem do služby, vstupní školení, specifické vzdělávání pro určitý druh výkonu služby, ale také zejména další průběžné vzdělávání, které by měl státní zaměstnanec podstupovat v průběhu celé jeho kariéry. Existuje zde obvykle celá řada zvláštních omezení a povinností, které jsou naopak kompenzovány některými výhodami. Typickými omezeními v kariérním systému státní služby jsou například omezení politické činnosti, omezení nebo zákaz jiné výdělečné činnosti nebo omezení práva na stávkou. Omezení jsou vyrovnávána některými kompenzačními výhodami jako například automatický funkční a platový postup, zvýhodnění v nemocenském a penzijním zabezpečení, některé zvláštní příspěvky (např. na ošacení při výkonu služby), odměňování složené téměř výhradně z nárokových složek platu nebo definitiva. Státní služba je rozdělena do několika různých stupňů, při čemž na každém stupni je požadováno jiné vzdělání. Výhodou tohoto systému bývá profesionální, zkušený a loajální funkční aparát státní správy. Vyznačuje se také velkou stabilitou a nezávislostí na politické moci. Nevýhodou tohoto systému může být jeho uzavřenost, proto se někdy také nazývá uzavřený systém státní služby. Uchazeči jsou do státní služby přijímáni obvykle spíše na nižší pozice, protože na vyšší stupně státní služby se postupuje z pozic nižších v rámci interního povýšení. Uzavřenost tohoto systému může způsobovat strnulost a zastaralost interních postupů z důvodu nemožnosti vnášení nových zkušeností úředníky, kteří by mohli vstoupit na vedoucí pozice zvenčí státní správy. Problém může také činit nízká motivace úředníků, kteří postupují profesně dále zejména na základě odpracovaných let. Náročná bývá také financování tohoto systému, při čemž tato náročnost plyne ze skutečnosti zvýšených kompenzačních opatření státních zaměstnanců. V závislosti na dlouhém postupování na vyšší pozice státní služby se na nejvyšší vedoucí pozice dostávají úředníci vyššího věku, kteří mají často negativní postoj ke změnám a novým technologiím. Career systém se ve své čisté podobě vyskytuje zejména v některých Evropských zemích jako je Německo, Francie, Belgie, Rakousko a také v Polsku.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup>TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. 1. vydání. Praha: Leges, 2008, s.17-19.

Druhý velmi rozšířený systém státní služby je systém merit. Tento systém tvoří katalog jednotlivých služebních míst, která jsou charakterizována popisy jednotlivých činností. Všechna tato volná služební místa všech úrovní jsou obsazována na základě výběrového řízení, do kterého se může přihlásit jakýkoliv zájemce, který splňuje znalosti a schopnosti požadované na služební místo, o které se uchází. Není zde rozhodující, zda uchazeč před tím působil ve veřejném nebo soukromém sektoru. Z tohoto důvodu bývá tento systém také nazýván jako poziční nebo otevřený. Služební poměr je zakládán smlouvou na dobu určitou či neurčitou, proto si tento systém vysloužil také synonymum „smluvní“ systém. Úředník je zde povyšován pouze na základě svých reálných zásluh a schopností. Předností tohoto systému je velká pružnost při získávání kvalifikovaných úředníků a menší finanční náročnost. Státní zaměstnanci jsou zde odměňováni za své opravdové zásluhy a otevřenost novým osobám zvenčí přináší do veřejné správy nové metody činnosti a řízení. Nutno je dbát v tomto ohledu zvýšené obezřetnosti, protože ne každá zkušenost či metoda řízení může být aplikována v systému státní správy. Nevýhodou systému merit může být naopak nestabilní státní aparát, velká fluktuace zaměstnanců a větší vliv politické moci. Úředníci zde nemají žádné záruky dlouhodobé kariéry. Dnes se s tímto modelem můžeme setkat například ve Velké Británii, Itálii, Spojených státech amerických, Nizozemí a v severních státech Evropy, v Dánsku a Finsku.<sup>29</sup>

Dalším systémem, který byl určitou dobu aplikován ve Spojených státech amerických je spoils systém. Tento systém je vysoce závislý na politických okolnostech v konkrétní zemi. Po volbách vítězná politická strana obsazuje místa ve státní správě svými členy, voliči, přáteli či rodinnými příslušníky. Tam, kde je tento systém zaveden je postup po volbách obvykle předem znám a obsazování služebních míst tedy není spojen s nekalými praktikami. Pojem „spoils“ systém byl odvozen od výroku amerického senátora Williama L. Marcyho „to the victor belongs the spoils“ neboli „vítězi náleží kořist“, který tímto poukázal na vítězství Andrewa Jacksona ve volbách v roce 1828. Tento systém lze dobře uplatnit v prostředí, kde vystupují jen dvě velké politické strany, a z výsledku voleb je zřejmé, kdo je jasným vítězem. Naopak těžko by se tento systém uplatnil v našich podmínkách při složitém vyjednávání koaličních partnerů. Výhodou tohoto

---

<sup>29</sup> FIALA, Z., ZPĚVÁK, A., JONÁKOVÁ, T., NOVOTNÝ, V. *Evropská veřejná správa*. Vydání I. Praha: UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO, 2015, s. 194.

systemu by teoreticky mohla být motivace vykonávat dobrou službu a pomoci tak politikům, kteří je na tyto pozice dosadili vyhrát další volby. Nevýhodou je častá změna obsazení služebních míst, neprofesionalita státní správy a také velmi silný vliv vládnoucí politické moci. Spoils systém se obvykle nevyskytuje v demokratických vyspělých zemích. Historicky se s ním můžeme setkat právě ve Spojených státech amerických, kde se uplatňoval až do roku 1883, kdy proběhla reforma státní správy (Pendleton Act) a tento systém byl nahrazen systémem merit.<sup>30 31</sup>

V dnešní době se velmi často uplatňuje systém, o kterém se ve správní praxi hovoří jako o systému smíšeném. Jedná se o kombinaci systému career a systému merit. Prvky obou systémů se různě vzájemně prolínají v závislosti na státu, ve kterém se systém uplatňuje. Takto vznikají smíšené systémy, ve kterých převažují prvky jednoho nebo druhého systému. Smíšený systém se uplatňuje v sousedním Slovensku a dále v Litvě, Slovinku, Bulharsku a Maďarsku.<sup>32</sup>

Česká republika prošla v roce 2015, kdy vstoupil v účinnost nový zákon o státní službě, rozsáhlými změnami. Zákon o státní službě vychází v mnoha ohledech ze systému kariérního. Někteří odborníci považují systém státní služby v České republice za smíšený s velmi výraznými prvky systému kariérního, jiní zastávají názor, že jde už v podstatě o systém kariérní.

---

<sup>30</sup> FIALA, Z., ZPĚVÁK, A., JONÁKOVÁ, T., NOVOTNÝ, V. *Evropská veřejná správa*. Vydání I. Praha: UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO, 2015, s. 195.

<sup>31</sup> DANZER, G. A., KLOR de ALVA, J. J., KRIEGER, L. S., WILSON, L. E., WOLOCH, N. *The Americans Reconstricion to the 21st Century*. Kentucky edition. United States of America: Mc Dougal Litell, a division of Houghton Mifflin Company, 2007, s. 270 – 271.

<sup>32</sup> FIALA, Z., ZPĚVÁK, A., JONÁKOVÁ, T., NOVOTNÝ, V. *Evropská veřejná správa*. Vydání I. Praha: UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO, 2015, s. 195.

### 3. Vývoj právní úpravy státní služby na území ČR

Historický vývoj právní úpravy státní služby je poměrně složitý a jeho prameny lze nalézt již ve středověku. Nicméně se jednalo o nekomplexní úpravu, která popisovala jen některé části státní služby a byla doplněna pouze souborem zvykového práva obvykle spojeným s pokyny pro vnější vystupování „úředních osob“. Institut státní služby v moderním pojetí začíná vznikat na našem území v poslední čtvrtině 19. století za Rakouska – Uherska a to v souvislosti s formováním právního státu. Vytvoření tohoto institutu souviselo s potřebou profesionalizace státní správy. Tento vývoj vyústil v přijetí zákona č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních zaměstnanců a státních sluhů.<sup>33</sup> Tento zákon, často nazýván jako „služební pragmatika“, se stal základním právním předpisem v oblasti státní služby v období celého předmnichovského Československa, jelikož byl z rakouského práva recipován na základě zákona Národního výboru československého č. 11/1918 Sb. z. a n., o zřízení samostatného státu československého.

Služební právo mělo v této době znaky kariérního systému a jednalo se především o veřejnoprávní služební poměr ke státu, který se zakládal jmenováním a byl typický svojí trvalostí, zásadní nezrušitelností, zárukou platového postupu a požadavkem k věrnosti a poslušnosti vládě. Jednalo se o velmi stabilní zaměstnání, což na druhé straně vedlo k velké míře kázeňské odpovědnosti. Vážnost služebního poměru se projevovala také v soukromém životě úředníků, jelikož od těchto osob bylo požadováno chovat se náležitě i mimo výkon služby. V případě porušení služebních nebo stavovských povinností mohl být úředníkům uložen pořádkový trest ve formě výstrahy či pokuty nebo disciplinární trest, který měl formu důtky, pozastavení platového postupu, popřípadě dokonce propuštění ze služby.<sup>34</sup>

V souvislosti s touto právní úpravou byly stanoveny podmínky, které musel uchazeč o místo úředníka splňovat. Jednalo se například o podmínku původně rakouského státního občanství, čestného života a plné způsobilosti plnit své služební povinnosti. Zákon zakotvoval i věková omezení, při čemž bylo nutné

---

<sup>33</sup> VAVERA, F.; HULINSKÝ, P.; MLSNA, P.; MATES, P.; CHRÍÁSTKOVÁ, K.; DOLEŽÍLEK, J.; ŠKODA, J. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 12 – 15.

<sup>34</sup> HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo. Obecná část*. 9. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 337.

povolení ústředního úřadu v případě, kdy uchazeč ještě nepřekročil věkovou hranici 18 let nebo naopak překročil hranici 40 let, ale dosud nepůsobil ve státní službě. Stejně tak bylo nutné přivolání ústředního úřadu v případě odsouzení pro zločin nebo pro přečin nebo přestupek ze zjištěnosti nebo proti veřejné mravnosti.<sup>35</sup>

V roce 1924 došlo k reorganizaci, která byla způsobena rozrůstáním veřejné správy, při níž došlo z úsporných důvodů například ke zrušení automatického časového postupu v rámci platových tříd, a přechod do vyšší platové třídy byl podmíněn složením kvalifikační zkoušky. Tento zákon platil od roku 1914 až do roku 1950. V období nacistické okupace byla veřejná služba silně narušena odstraňováním osob zejména z vedoucích pozic a rasovým pronásledováním židovských spoluobčanů. Během období totality byla veřejná služba značně zpolitizována a docházelo k tzv. čistkám státního aparátu.<sup>36</sup> Od roku 1950 již nebyl služebněprávní vztah státních zaměstnanců upraven zvláštním služebním zákonem, ale řídil se pouze obecnými pracovněprávními předpisy s výjimkou zvláštního odměňování, při čemž tento stav v podstatě přetrvával až do roku 2014.

### **3.1. Návaznost právní úpravy státní služby na požadavky Evropské unie**

V souvislosti s plánovaným vstupem České republiky do Evropské unie v roce 2004 byly České republice předloženy požadavky, jejichž splnění podmiňovalo její vstup. Jednou z těchto podmínek bylo odpolitizování a zkvalitnění veřejné správy, a to přijetím zákona týkajícího se právních vztahů státních úředníků. Tato podmínka se stala jedním z prvních impulzů přijetí komplexní jednotné úpravy státních úředníků, jelikož se právní vztahy státních úředníků řídily pouze zákoníkem práce. „*Státní služba je nepochybně částí politicko-administrativních systémů členských států Evropské unie, která je nejvíce ovlivňována národními tradicemi a historií a která po dlouhou dobu byla nejméně dotčena evropskou integrací.*“<sup>37</sup> Pro členské státy Evropské unie

---

<sup>35</sup> Viz zejména ustanovení § 1 a § 2 zákona č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů (služební pragmatika).

<sup>36</sup> HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo. Obecná část*. 9. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 337.

<sup>37</sup> HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo. Obecná část*. 9. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 335.



neexistuje jednotná právní úprava poměrů státních úředníků a tato pravomoc nadále zůstává v režii samotných členských států, nicméně Evropská unie stanovuje řadu regulí, které musí členské státy pro tuto oblast do svého právního řádu zakomponovat.

V návaznosti na vstup České republiky do Evropské unie byl tedy v roce 2002 přijat zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a změně některých zákonů, který se týkal úředníků zaměstnávaných kraji a obcemi. V tomto roce byl také přijat služební zákon a to zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech.

Zákon o úřednících územních samosprávných celků se stal účinným 1. ledna 2003, oproti tomu zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců měl předpokládané datum účinnosti stanovené na 1. ledna 2004. Předpokládané datum účinnosti tohoto zákona však bylo postupně stále oddalováno, a to až do roku 2015. Tak jsme se stali poslední členskou zemí EU, která tento zákon fakticky neměla. Hlavními důvody pro dlouhé oddalování účinnosti tohoto zákona byla údajně zejména poměrně velká finanční náročnost, ale také problematická úprava kompetencí státního tajemníka.

V roce 2013 se začala připravovat komplexní novela zákona č. 218/2002 Sb., jelikož bylo po tak dlouhé době zřejmé, že zákon v této podobě již účinnosti nenabude. Novela se začala připravovat zejména z důvodu čerpání unijních dotací, pro jejichž čerpání bylo nutné, aby zákon o státní službě nabyl účinnosti. Vláda nezaujala k tomuto návrhu jednoznačně kladné stanovisko, nicméně uvedla že: *„si je vědoma toho, že přijetí zákona o úřednících je jednou z podmínek Evropské unie nejen pro stabilizaci a odpolitizování státní správy, ale i podmínkou pro čerpání finančních prostředků z evropských fondů. Z tohoto důvodu se vláda ve svém programovém prohlášení zavázala, že bude prosazovat pokračování procesu schvalování návrhu právní úpravy postavení státních úředníků, kterou předložila předchozí vláda. I přes některé dílčí nedostatky, které vládní návrh zákona o státních úřednících obsahuje a které lze podle přesvědčení vlády odstranit v průběhu jeho projednávání Parlamentem České republiky, bude*

*vláda usilovat o to, aby byl tento vládní návrh zákona přijat a nabyl účinnosti k datu, které je v něm navrženo, tedy dnem 1. ledna 2014.*<sup>38</sup>

### **3.2. Přijetí zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě**

V prosinci 2013 předložila skupina poslanců novelu platného služebního zákona č. 218/2002 Sb. V lednu 2014 proběhlo v Poslanecké sněmovně první čtení návrhu, který byl schválen. Následně podala Poslanecká sněmovna návrh služebního zákona k projednání Ústavně právnímu výboru a Výboru pro veřejnou správu a regionální rozvoj. Zajímavostí je poměrně dlouhotrvající projednávání výbory a také fakt, že výbory neprojednávaly jednotlivé změny již platného služebního zákona č. 218/2002 Sb., nýbrž návrh úplně nového zákona o státní službě. Nový návrh služebního zákona byl následně označen za tzv. „komplexní pozměňovací novelu“, což je v českém legislativním procesu velmi zvláštní postup.<sup>39</sup>

Projednávání návrhu tzv. komplexní novely ve druhém čtení proběhlo v červenci 2014, kde byly podány jednotlivé pozměňovací návrhy. Opakované druhé čtení návrhu zákona začátkem září 2014 v Poslanecké sněmovně uvedl prezident republiky Miloš Zeman, který silně kritizoval některá ustanovení tohoto návrhu, a to ustanovení § 53, který se týká jmenování na služební místo státního tajemníka a § 55, který hovoří o jmenování na služební místo náměstka pro řízení sekce nebo ředitele sekce. Nejvíce ale kritizoval ustanovení týkající se náměstků členů vlády. Všechna tato ustanovení prezident republiky považoval za politizaci státní správy, při čemž cílem služebního zákona byl přesný opak a to státní správu depolitizovat. Z těchto důvodů prezident Miloš Zeman uvedl, že v případě, že právě ustanovení týkající se náměstků členů vlády nebudou vyňata v tomto znění z návrhu zákona, uplatní své právo veta. V případě, že jej Poslanecká sněmovna přehlasuje, podá ústavní stížnost.

---

<sup>38</sup> Stanovisko vlády k návrhu poslanců Jeronýma Tejce, Bohuslava Sobotky, Břetislava Petra, Lubomíra Zaorálka a dalších na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 218/2012 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), sněmovní tisk č. 1117 ze dne 30. 7. 2013

<sup>39</sup> KOTTNAUER, A.; PŘÍB, J.; ÚLEHLOVÁ, H.; TOMANDLOVÁ, L. Zákon o státní službě. Praha: Sagit, 2015, str. 13-14.

Třetí čtení návrhu zákona proběhlo 10. 9. 2014 a následně byl zákon v říjnu 2014 schválen senátem. Prezident republiky se rozhodl tento zákon vetovat, což odůvodnil nesplněním depolitizace státní správy, nesouhlasem s některými ustanoveními a také nestandardní procedurou jeho přijímání.

Dne 24. 10. 2014 přehlasovala poslanecká sněmovna prezidentské veto a 6. 11. 2014 byl zákon publikován ve Sbírce zákonů jako zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě. Platný služební zákon č. 218/2002 Sb. byl tedy nakonec zrušen a to ustanovením § 206 zákona č. 234/2014 Sb. Nový zákon o státní službě se stal účinným (s výjimkou některých ustanovení, která se stala účinnými později) dne 1. 1. 2015.

### **3. 3. Soulad zákona o státní službě s ústavním pořádkem ČR**

Dne 7. 11. 2014 podal prezident republiky Miloš Zeman ústavní stížnost na zrušení zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě jako celku, popřípadě některých jeho ustanovení. Tato ústavní stížnost byla podána hned z několika důvodů.

Hlavním důvodem bylo porušení základních principů legislativní činnosti při přijímání zákona a rozpor s dosavadní judikaturou Ústavního soudu ČR v souvislosti s tvorbou právních předpisů. „Došlo k tomu tak, že původní novela tehdy platného služebního zákona 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, byla v průběhu dalšího legislativního procesu v Poslanecké sněmovně nahrazena návrhem zákona o státní službě, který zároveň stávající služební zákon zrušil“.<sup>40</sup> Z tohoto důvodu bylo stížností požadováno, aby byl zákon o státní službě zrušen jako celek. Dalšími důvody byl údajný rozpor poměrně velkého množství jednotlivých ustanovení zákona s ústavním pořádkem České republiky.

Část odborné veřejnosti shledávala rozpor také § 2 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě s čl. 79 odst. 2 Ústavy České republiky, který říká že, „právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon“. § 2 odst. 2 tohoto zákona říká, že „tento zákon se dále nevztahuje na zaměstnance zařazeného v bezpečnostním sboru, Generálním štábu Armády České republiky, Vojenské policii, Vojenském zpravodajství a v Národním

---

<sup>40</sup> NÁLEZ Ústavního soudu ze dne 30. 6. 2015 sp. zn./č. j.: Pl. ÚS 21/14-1

bezpečnostním úřadu“. Následkem tohoto ustanovení je, že část zaměstnanců působících v Celní správě a Vězeňské službě, kteří nejsou součástí bezpečnostních sborů, avšak působí ve služebním poměru k těmto úřadům, se stále uplatňuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.<sup>41</sup>

Ústavní soud rozhodl dne 30. 6. 2015 ústavním náležením sp. zn./č. j.: Pl. ÚS 21/14-1 tak, že zrušil pouze ustanovení § 17 odst. 3 věty čtvrté zákona o státní službě. „*Ve zbývající části návrh zamítl, neboť shledal, že i přes výše rekapitulované vady legislativního procesu by zrušení zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, jako celku zasáhlo ústavně chráněné hodnoty předvídatelnosti práva a právní jistoty více než samotné vady v legislativním procesu, resp. než existence zákona v takovém procesu přijatého. Zároveň dospěl k závěru, že ustanovení § 1 odst. 2, § 5 odst. 2, § 11 odst. 3, § 14 odst. 2, § 15 odst. 3, § 16, § 21 odst. 3, § 22, § 31 odst. 2, § 78 písm. c), § 85 odst. 5, § 104 odst. 3, § 145 odst. 3, § 165, 172, 173, 178, § 184 odst. 2 a § 189 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, nejsou z hlediska svého obsahu s ústavním pořádkem České republiky v rozporu.*“<sup>42</sup>

Ustanovení § 17 odst. 3 věty čtvrté se týkalo počtu služebních míst v tomto ustanovení taxativně uvedených úřadech, kde vláda nemohla bez souhlasu toho, kdo je v jejich čele, snížit počet služebních míst a objem prostředků na platy oproti systemizaci pro předchozí rok. Ústavní soud zrušil toto ustanovení a to z důvodu postavení v něm zmíněných úřadů na úroveň vlády.

Dle mého názoru Ústavní soud rozhodl z logiky věci správně. Zrušení zákona o státní službě jako celku by znamenalo značnou administrativní zátěž a to zejména z důvodu postupné přípravy státní správy na účinnost tohoto zákona, která již byla v procesu. Dalším důvodem, proč si myslím, že by bylo zrušení zákona o státní službě pro Českou republiku jako celek náročné, by bylo pravděpodobné udělení sankcí ze strany Evropské unie, která na přijetí tohoto zákona trvala.

---

<sup>41</sup> KOTTNAUER, A.; PŘÍB, J.; ÚLEHLOVÁ, H.; TOMANDLOVÁ, L. Zákon o státní službě. Praha: Sagit, 2015, str. 19-20.

<sup>42</sup> NÁLEZ Ústavního soudu ze dne 30. 6. 2015 sp. zn./č. j.: Pl. ÚS 21/14-1

## 4. Právní úprava státní služby obecně

Na ústavněprávní úrovni je stanoven požadavek na zvláštní právní úpravu státních zaměstnanců. Tento požadavek je stanoven v čl. 79 odst. 2 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústavy České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Toto ustanovení říká: „*Právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon*“. Jedná se o ustanovení, které nebylo naplněno celých 22 let a to s sebou přineslo řadu dopadů, které negativně ovlivňovaly veřejnou správu v České republice. Státní zaměstnanci se po celou tuto dobu řídili obecnou právní úpravou zákoníku práce stejně jako zaměstnanci pracující v soukromé sféře. Tato situace byla dlouhodobě kritizována Evropskou unií, ale také odbornou veřejností, která si je vědoma toho, že pracovní právní vztahy zaměstnanců ve veřejné správě jsou svou podstatou odlišné od standardních pracovní právních vztahů. Chybějící právní úprava, která by stanovila jasné právní meze, způsobovala neefektivnost a nekonceptnost celého systému zaměstnaneckých poměrů ve správních úřadech.<sup>43</sup>

Zanedbaný stav naší státní správy se projevoval fakticky, ale jednalo se pouze o důsledek chybějící vhodné právní úpravy. Jedním z velkých problémů bylo složité a roztržité financování veřejné správy. To bylo způsobeno možností zaměstnancům vyplácet různé osobní a často pravidelné „mimořádné“ odměny a to zejména z nejbližšího okruhu politického představitele. Tyto odměny často mnohonásobně převyšovaly tarifní plat zaměstnance bez jakéhokoliv zvláštního přičinění, což způsobilo devalvací platového systému ve státní správě. Po určitou dobu bylo dokonce možné ze státních prostředků poskytovat smluvní platy politickým představitelem vybraným zaměstnancům, které nebyly omezené maximální částkou. Takováto situace vyplácení odměn státním zaměstnancům neexistovala v žádném jiném demokratickém státě ve světě. Zákoník práce nebylo zakázáno poskytovat odstupné či odchodné v neomezené výši, popřípadě i v jiných případech, než zákoník práce stanovuje. Zákoník práce v § 67 stanoví pouze minimální výši odstupného, a jakožto soukromoprávní předpis nezakazuje určit i jiné případy poskytnutí odstupného. Systemizace pracovních míst podle

---

<sup>43</sup> KORBEL, František, STAŇKOVÁ, Kateřina, HENGALOVÁ, Michala. Krok směrem k moderní správě, nebo jen ústupek evropské harmonizaci?: zákon o státní službě. *Právní rádce*. 2015, roč. 23, č. 12, s. 54 – 59.

tarifních tříd byla v kompetenci každého správního úřadu, tudíž mohlo jednoduše docházet k účelovému zvyšování počtu míst zařazených zejména do vyšších platových tříd. Často docházelo k situacím, že stejná práce byla v jednotlivých správních úřadech odlišně zařazena do různých platových tříd. Problém může činit také nestanovení minimálního počtu zaměstnanců zařazených pod jeden vnitřní útvar, což může vést k utváření mnoha malých útvarů s cílem mít co nejvíce vedoucích zaměstnanců, tedy mnoho prestižních pracovních pozic s nárokem na příplatek za vedení. Dalším nežádoucím jevem ve státní správě byl politik, který byl zároveň statutárním vedoucím úřadu, který se musel věnovat mimo jiné i personálním otázkám a zároveň byl osobou, která měla na starost politickou aktivitu. Ve státní správě neexistoval jednotný systém výběru státních zaměstnanců. Na účastníky nebyly kladeny stejné požadavky a nároky z pohledu dosaženého vzdělání ani zvláštních znalostí potřebných k výkonu státní správy v konkrétním oboru. Zaměstnanci neměli určené stejné podmínky ani záruku platového postupu. S tím také souvisí problematika hodnocení státních zaměstnanců. Státní zaměstnanci ve většině případů nikdy nebyli hodnoceni, anebo velmi nepravidelně. Na pozice státních úředníků nebylo povinností pořádat výběrová řízení, tedy v České republice nebyl problém stát se ze dne na den bez výběrového řízení a zvláštních znalostí státním zaměstnancem. Zajímavé může být porovnání se situací ve Velké Británii, kde obvykle trvá přijetí do státní služby 4 až 6 měsíců. Posledním velmi kritizovaným bodem byla neexistence jednotného řízení státní správy v České republice.<sup>44</sup>

Základními cíli, které měla po dlouhé době účinná právní úprava státní služby přinést, bylo zejména vyřešit výše zmíněné nedostatky, splnit požadavky Evropské unie ohledně této problematiky a také konečně naplnit ústavně právní očekávání. Nejdiskutovanějším cílem nové právní úpravy je odpolitizování státní správy. Aby bylo možné tohoto cíle dosáhnout, je nutné stanovit přesné hranice mezi politickými a úřednickými pozicemi, a vymezit jejich kompetence. Jak již bylo výše nastíněno, problematický je současný výkon politické funkce a zároveň personální agendy současně. Z tohoto důvodu je k naplnění cíle odpolitizování státní správy potřeba oddělit tyto personální kompetence od politického vedení. Dalším očekávaným cílem zákona o státní službě bylo zvýšení odbornosti

---

<sup>44</sup> PICHRT, J. a kol. *Zákon státní službě. Komentář*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. XLII – XLIII.

a profesionality státní správy celkově. K naplnění tohoto cíle je důležité vymezit jasná pravidla výběrových řízení s alespoň částečně kariérními prvky. Výběrové řízení by se mělo vypisovat vždy povinně a požadavky (včetně požadavku na minimální dosažené vzdělání) pro určitou pracovní pozici by měly být pro všechny účastníky stejné. Státní zaměstnanci by měli mít povinnost a motivaci se dále vzdělávat a ve svém oboru služby vykonat specializovanou zkoušku. Z důvodu zajištění motivace zaměstnanců se dále ve svém oboru zdokonalovat by mělo být zavedeno povinné, pravidelné a objektivní hodnocení jejich pracovního výkonu. Posledním zásadním bodem, který byl od zákona o státní službě očekáván, je transparentnost obecně a odstranění autonomie v jednotlivých správních úřadech v organizačních i personálních otázkách. Měla by být nastavena jasná pravidla manažerského a personálního řízení. V této oblasti by měla být zavedena také kárná odpovědnost.<sup>45</sup>

Cíle, které měl zákon o státní službě naplnit, nebyly bohužel naplněny zcela ve všech výše zmíněných bodech. Nejproblematictější bodem je zcela určitě „odpolitizace“ státní správy. Stát jako zaměstnavatele státních zaměstnanců má podle zákona o státní službě reprezentovat a fakticky jeho práva vykonávat sekce pro státní službu. Tato sekce ale bohužel není nezávislým orgánem, ale pouze organizační jednotkou vládního politického orgánu - Ministerstva vnitra. V čele této sekce stojí náměstek ministra vnitra pro státní službu, který je někdy nesprávně nazýván jako tzv. „super úředník“. Náměstek ministra vnitra pro státní službu je jmenován vládou na návrh předsedy vlády a to na dobu 6 let. Na místo nepolitických sekčních ředitelů, jako je tomu v ostatních organizačních jednotkách státní správy, se v ministerstvech a Úřadu vlády zřizují pozice náměstků pro řízení sekce. Tito náměstci pro řízení jednotlivých sekcí jsou jmenováni státními tajemníky. V ministerstvech a Úřadu vlády se tedy zřizuje místo státního tajemníka, který má stejné postavení jako náměstek pro řízení sekce. Státní tajemníky jmenuje podobně jako náměstka ministra vnitra pro státní službu vláda, zde ale na návrh příslušného ministra popřípadě vedoucího Úřadu vlády, nikoli předsedy vlády. Tímto krokem několikanásobně stoupl již tak vysoký počet náměstků v jednotlivých ministerstvech, což s sebou samozřejmě přináší nemalé finanční náklady související s nárokem na služební auto, cestovní

---

<sup>45</sup> VAVERA, F., HULINSKÝ, P., MLSNA, P., MATES, P., CHRÁSTKOVÁ, K., DOLEŽÍLEK, J., ŠKODA, J. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 15 – 17.

náhrady apod.<sup>46</sup> Synonymem slova „náměstek“ je slovo „zástupce“. Náměstci pro řízení sekcí jsou tedy v podstatě pouze zástupci konkrétního ministra, jakož to člena vlády. Ministr má tedy náměstky odborné (náměstky pro řízení sekcí podle zákona o státní službě) a další (maximálně dva) politické náměstky. Ačkoli jsou náměstci rozdělováni na odborné a politické, i u náměstků odborných je zde značné politické ovlivnění. Mohlo by se zdát, že alespoň jmenování těchto odborných náměstků není politicky ovlivněno, ale tito náměstci jsou, jak bylo výše řečeno, jmenováni (ale také odvoláváni) státními tajemníky, kteří jsou jmenováni vládou na návrh příslušného ministra. Ve věcech změny a skončení služebního poměru postupuje státní tajemník podle § 15 odst. 4 zákona o státní službě po projednání s příslušným členem vlády nebo s vedoucím Úřadu vlády. Je tedy zřejmé, že není pro členy vlády problém na tyto pozice dosazovat osoby, které si v podstatě vyberou. Odborní náměstci ovšem nemohou být odvoláni, jak je tomu u vedoucích zaměstnanců podle zákoníku práce, z jakéhokoli důvodu, ale pouze z důvodů uvedených v § 60 zákona o státní službě, což hodnotím jako pozitivum. Více se odvoláním ze služebního místa představeného a skončením služebního poměru zabývám v kapitole 6. Také ustanovení § 9 odst. 8 zákona o státní službě poukazuje na politizaci odborných náměstků. Toto ustanovení opravňuje člena vlády pověřit náměstka pro řízení sekce jeho zastupováním na schůzi výboru nebo komise Poslanecké sněmovny nebo Senátu (včetně vyšetřovací komise) a účastnit se místo člena vlády jednání schůze vlády.

Zákon č. 218/2002 Sb., o státní službě předpokládal zřízení relativně nezávislého Generálního ředitelství státní služby na vládě. Toto původně zamýšlené Generální ředitelství státní služby mělo mít obdobné postavení jako dnešní sekce Ministerstva vnitra pro státní službu a v jeho čele měl stát generální ředitel namísto dnešního náměstka ministra vnitra pro státní službu. Generální ředitelství sice mělo být organizační jednotkou Úřadu vlády, nicméně vláda měla jmenovat pouze generálního ředitele a jeho zástupce, jinak mělo být relativně politicky nezávislé. Kompetence Generálního ředitelství byly stanoveny široce a to zejména v oblasti kontroly ministerstev a dalších služebních úřadů.<sup>47</sup> V koncepci nového zákona o státní službě se bohužel z myšlenky Generálního

---

<sup>46</sup> PICHRT, J. a kol. *Zákon státní službě. Komentář*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, 984 s. XLIV – XLV.

<sup>47</sup> KOTTNAUER, Antonín, Jan PŘIB a Helena ÚLEHLOVÁ. *Služební zákon*. Ostrava: Sagit, 2002, s. 59 – 70.



ředitelství státní služby ustoupilo z důvodu ústupku tehdejší koalice pravicové opozici, která za těchto podmínek byla ochotná nový zákon o státní službě podpořit.

Proč se zákonodárce nedržel myšlenky obvyklé po celém světě, kde sekce i v ministerstvech řídí nepolitictí ředitelé a celkové vedení státní služby stojí mimo ministerstvo jako samostatný správní úřad, zůstává otázkou. Prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D. v komentáři k zákonu o státní službě zajímavě poznamenal: „*Hlavní záměr odpolitizovat státní správu se úplně nenaplnil, zejména na vedoucích místech. Na druhé straně chtít od politiků, aby odpolitizovali státní správu, je dosti nereálné, aspoň v naší zemi s rybníkářskou tradicí. Kapři si přeci svůj rybník nevypustí.*“<sup>48</sup> Zákon o státní službě se pokusil státní správu odpolitizovat alespoň tím, že zakázal představeným výkon funkcí v politických stranách nebo hnutích po dobu trvání služebního poměru. Je ovšem nutné mít na paměti, že toto omezení se vztahuje pouze na vedoucí zaměstnance státní správy, nikoli na ostatní státní zaměstnance. Zákon o státní službě se snaží podle očekávání státní službu zprofesionalizovat, což považuji za pozitivní. Problematická by mohla být ovšem finanční motivace zaměstnanců, na které jsou kladeny relativně vysoké nároky. Ostatní výše stanovené body, jejichž naplnění se od přijetí zákona o státní službě očekávalo, byly z velké části splněny.

#### **4. 1. Organizace státní správy podle zákona o státní službě**

Vrcholným ústředním politickým orgánem státní správy je vláda, kterou čl. 68 Ústavy definuje jako vrcholný orgán moci výkonné. Vláda je složena z předsedy vlády, místopředsedů vlády a jednotlivých ministrů vlády. Na členy vlády, jako politického vedení státní správy, se zákon o státní službě nevztahuje. V oblasti státní správy na celostátní úrovni pak působí ministerstva, v jejichž čele stojí ministr, a ostatní ústřední orgány státní správy. Přimo odvozené od ministerstev nebo ústředních správních úřadů jsou specializované územně dekoncentrované orgány státní správy. Tyto orgány působí v jednotlivých

---

<sup>48</sup> PICHRT, J. a kol. *Zákon státní službě. Komentář*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. XLV.

územních jednotkách na místní, okresní či krajské úrovni, a to v závislosti na specializaci a potřebě působení daného úřadu na konkrétní úrovni.<sup>49</sup>

Zákon o státní službě se pokusil do státní správy konečně vnést jasnou organizační strukturu, která napomůže k transparentnosti správního aparátu a obnoví důvěru v jeho fungování. Předmětem zákona o státní službě je podle § 1 také organizace státní služby a vymezuje i vnitřní organizaci a řízení státní správy. Organizační uspořádání musí být činěno v souladu s pravidly, která stanovuje nařízení vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu. Všechny správní úřady mají nyní stejnou organizační strukturu. Každý správní úřad neboli v terminologii tohoto zákona tzv. služební úřad se člení na sekce, sekce se dále člení na jednotlivé odbory a ty se dělí na jednotlivá oddělení. Oddělení lze při tom zřídit v případě, že je tvořeno alespoň čtyřmi systemizovanými služebními místy (popřípadě ve stanovených situacích třemi služebními místy). Odbor se zřizuje, pokud je tvořen alespoň deseti systemizovanými služebními místy včetně dvou míst vedoucích oddělení (výjimečně v taxativně stanovených situacích lze zřídit odbor s menším počtem systemizovaných služebních míst). Sekce se zřizuje, pokud je tvořena minimálně 37 systemizovanými služebními místy, včetně alespoň dvou míst ředitelů odborů, popřípadě jednoho místa ředitele odboru a jednoho místa vedoucího oddělení, který je bezprostředně podřízen řediteli sekce nebo náměstkovi pro řízení sekce (opět jsou zde stanoveny některé výjimky).<sup>50</sup> V čele služebního úřadu, který není ministerstvem nebo Úřadem vlády stojí vedoucí služebního úřadu. Dalšími níže postavenými představenými ve služebním úřadu jsou podle § 9 zákona o státní službě ředitelé sekcí, ředitelé odborů a vedoucí oddělení. V ministerstvu nebo Úřadu vlády stojí v čele sekce náměstek pro řízení sekce, v čele odborů ředitelé odborů a v čele oddělení jsou vedoucí oddělení. Náměstci ministra pro řízení sekce jsou také často přezdívaní odbornými náměstky, protože jsou státními zaměstnanci podle zákona o státní službě a měli by být profesionálními úředníky ve svém oboru, na rozdíl od politických náměstků ministrů, kteří představují politické zastoupení ministrů v daném oboru. Problematice politického vlivu a velkého množství ministerských náměstků se věnuji výše v kapitole 4.

---

<sup>49</sup> SVOBODA, I., SCHELLE, K. *Základy organizace veřejné správy*. Vyd. 2. Ostrava: Key Publishing, 2007, s. 24 – 27.

<sup>50</sup> VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena, BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. Vydání. Olomouc: ANAG, 2015, s. 53 – 58.

V každém ministerstvu a v Úřadu vlády se navíc zřizuje místo státního tajemníka. Státní tajemník má stejné postavení jako náměstek ministra pro řízení sekce a plní úkoly související s pracovními vztahy zaměstnanců ve správním úřadu.

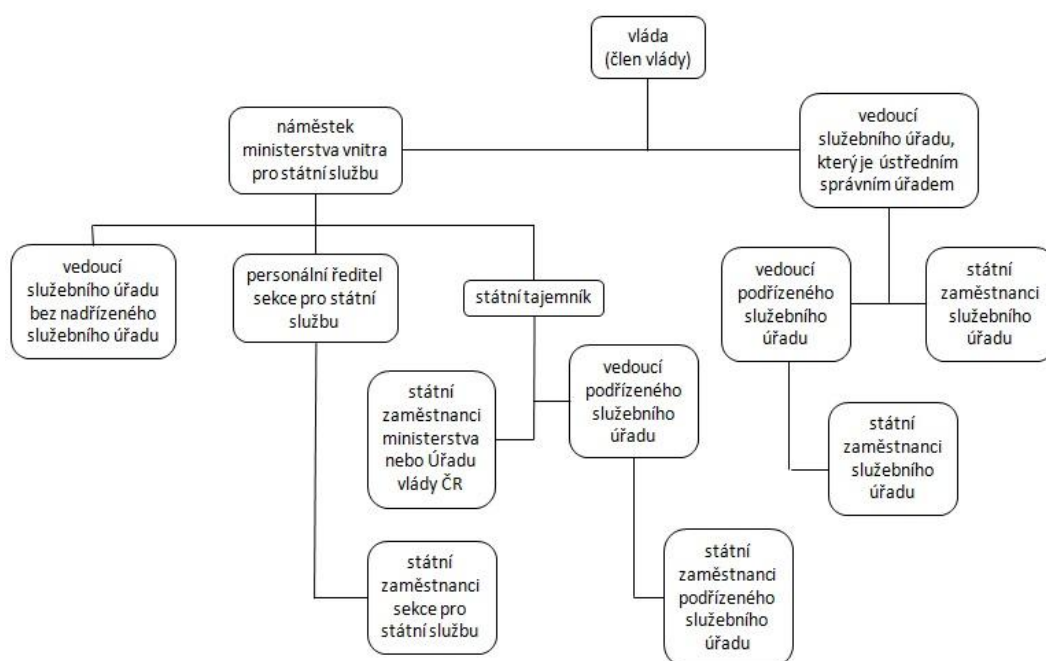
Stát jako zaměstnavatele státních zaměstnanců má podle zákona o státní službě reprezentovat a fakticky jeho práva vykonávat sekce pro státní službu. Tato sekce je organizační jednotkou Ministerstva vnitra a plní především koordinační a kontrolní funkci. V čele sekce pro státní službu stojí náměstek ministra vnitra pro státní službu, který je nejvýše postaveným státním úředníkem. V pravomoci náměstka pro státní službu je usměrňovat organizační věci služby a to zejména služebními předpisy, které může vydávat s účinností pro všechny služební úřady. V sekci pro státní službu se zřizuje také místo personálního ředitele sekce, který má ale postavení ředitele odboru. Personální ředitel sekce může zastupovat náměstka pro státní službu ve výkonu jeho pravomocí (s výjimkou rozhodnutí ve věci přijetí do služebního poměru, jmenování na služební místo představeného, odvolání ze služebního místa představeného nebo skončení služebního poměru), pokud je k tomu pověřen.<sup>51</sup>

Zákon o státní službě přichází také s novým pojmem „služební orgán“. Služební orgán je ten orgán, který jedná a rozhoduje ve věcech služebního poměru. Rozhoduje o přijetí do služebního poměru, o většině změn a skončení služebního poměru, skládá se před ním služební slib, podílí se na služebním hodnocení státních zaměstnanců, povoluje pružné rozvržení služební doby a rozhoduje v dalších věcech, které souvisí se služebním poměrem. Zde je nutné věnovat pozornost situaci, kdy jiná právní norma stanoví, že ve věci rozhoduje jiný, než služební orgán. Jedná se o případ, kdy právní norma obsažená v předpisu vyšší právní síly má přednost před normou obsaženou v předpisu nižší právní síly podle zásady *lex superior derogat inferiori*, a o případ, kdy má zvláštní právní norma přednost před právní normou, která je obecná podle zásady *lex specialis derogat generali*. Vybraným služebním orgánům je také stanovena pravomoc vydávání služebních předpisů. Služební předpisy může vydávat náměstek pro státní službu, vedoucí služebního úřadu, státní tajemník a personální ředitel sekce pro státní službu. Jedná se o druh vnitřního předpisu, který upravuje organizační věci služby. Služební předpis musí být vydáván písemně a je závazný jak pro

---

<sup>51</sup> HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo. Obecná část*. 9. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 343 – 345.

státní zaměstnance, tak i pro zaměstnance v pracovním poměru, kteří vykonávají činnosti, které jsou považovány za státní službu.<sup>52</sup> Zákon o státní službě v § 10 taxativně stanovuje, kdo je služebním orgánem v jednotlivých organizačních složkách státu a vůči komu. Vedoucí služebního úřadu nebo státní tajemník v případě ministerstva nebo Úřadu vlády je služebním orgánem vůči ostatním státním zaměstnancům v daném služebním úřadu, v ministerstvu vnitra vykonává úkoly služebního orgánu také státní tajemník. Systém služebních orgánů popisuje pro lepší orientaci schéma na obrázku č. 1.



Vlastní zpracování

Zdroj<sup>53</sup>

Obrázek č. 1

Služební orgán navrhuje systemizaci služebního úřadu a jeho organizační strukturu. Systemizace je nástrojem k úpravě počtu státních zaměstnanců v jednotlivých úřadech a také jejich hierarchickou strukturu. Také stanovuje údaje o jejich finančním ohodnocení a celkových nákladech na provoz úřadu. Systemizace se stanovuje každý rok pro každý správní úřad. Návrhy systemizace pro následující kalendářní rok předkládají prostřednictvím ústředních správních úřadů služební orgány Ministerstvu vnitra. V ministerstvech a Úřadu vlády

<sup>52</sup> VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena, BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. Vydání. Olomouc: ANAG, 2015, s. 35 – 37.

<sup>53</sup> VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena, BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. Vydání. Olomouc: ANAG, 2015, s. 36.

předkládají návrhy systemizace státní tajemníci. Systemizaci následně schvaluje vláda. V případě, že systemizace není schválena do 31. prosince, použije se do jejího schválení na následující kalendářní rok dosavadní systemizace. Služební orgán na základě schválené systemizace vytváří návrh organizační struktury služebního úřadu a ten předkládá Ministerstvu vnitra k vyjádření.<sup>54</sup>

Zákon o státní službě také zavedl informační systém o státní službě, který je součástí informačních systémů veřejné správy. Tento informační systém je spravován Ministerstvem vnitra a obsahuje evidenci obsazovaných služebních míst, evidenci uskutečněných úřednických zkoušek, portál pro přihlašování na úřednickou zkoušku a rejstřík státních zaměstnanců. Před účinností zákona o státní službě byl velký problém vůbec zjistit, kolik státních zaměstnanců stát zaměstnává, což by se díky tomuto systému mělo změnit. Systém také přispívá transparentnosti a hospodárnosti státní správy.

#### **4. 2. Veřejnoprávní povaha právní úpravy státní služby**

Na zanedbaný stav státní správy poukazoval i fakt, že ostatní skupiny zaměstnanců státu a stejně tak i úředníci vykonávající státní správu v přenesené působnosti zaměstnaní územními samosprávnými celky (viz. kapitola 4.2.3.) byli vázání zvláštní právní regulací, právě s výjimkou státních zaměstnanců vykonávajících státní správu ve správních úřadech. Jak již bylo řečeno v kapitole 2.2., podle aktuální právní úpravy rozlišujeme tři druhy služebních poměrů, a to služební poměr příslušníků ozbrojených sil, služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů a v neposlední řadě pro tuto kvalifikační práci zásadní služební poměr státních zaměstnanců působících ve správních úřadech. Služební poměr příslušníků ozbrojených sil je upraven zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon se vztahuje pouze na příslušníky armády České republiky, kteří vykonávají vojenskou službu jako své povolání. Tento právní předpis je koncipován jako samostatně stojící vedle zákoníku práce a tento služební poměr upravuje téměř komplexně. Tento zákon v několika málo místech na zákoník práce odkazuje, ale jedná se spíše o způsob, jak předejít zbytečnému kopírování ustanovení zákoníku práce. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů je upraven zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších

---

<sup>54</sup> ŠAFRÁNEK, Ondřej. Co přinese služební zákon státnímu zaměstnanci?. *Právní rádce*, 2014, roč. 22, č. 12, s. 66-67.

předpisů. Tento zákon je taktéž koncipován jako kodex a vztahuje se na Policii České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správu České republiky, Bezpečnostní a informační službu a Úřad pro zahraniční styky a informace. Tento zákon vůbec nepočítá s užitím zákoníku práce, a jde o absolutně samostatně stojící právní úpravu státně zaměstnaneckých vztahů.<sup>55</sup> Třetím služebním poměrem, který naše právní úprava zná, je tedy služební poměr státních zaměstnanců působících ve správních úřadech, který je upraven zákonem o státní službě.

Zákon o státní službě je veřejnoprávní úpravou, která přináší nový typ právních vztahů, a to tedy služební poměr státních zaměstnanců. Státní zaměstnanci ještě do nedávna vykonávali svou činnost ve správních úřadech v pracovním poměru. 1. 7. 2015 však došlo k zásadní změně, a to k transformaci těchto soukromoprávních vztahů ve vztahy veřejnoprávní. Tato přeměna proběhla ex lege, ale dosavadní zaměstnanci měli nárok na přijetí do služebního poměru na základě systemizace (podle § 184 odst. 1 zákona o státní službě), pokud splnili stanovené podmínky a písemně požádali o přijetí do služebního poměru správní úřad. Zákonodárce takto fakticky změnil přibližně 68 tisíc soukromoprávních vztahů na vztahy veřejnoprávní se všemi důsledky. Služební vztahy státních zaměstnanců jsou svou podstatou jiné a principiálně se liší od standardních pracovněprávních vztahů upravených soukromým právem, proto je nevhodné, aby byly regulovány soukromoprávními normami, jak tomu do nedávna skutečně bylo. Služební poměr státních zaměstnanců je nyní de facto komplexně upraven v zákoně o státní službě jako veřejnoprávní vztah a není tedy podřízen zákoníku práce. Zákonodárce nejenže vytvořil novou úpravu těchto vztahů, ale také vyloučil použití zákoníku práce jako zákona obecného (lex generalis) a tím znemožnil použití zásady subsidiarity vůči zákoníku práce, který je jinak obecným zákonem upravujícím vztahy závislé práce. Zákoník práce je možné použít pouze v případech, kdy to výslovně zákon o státní službě stanoví. Není tedy možné „vyplňovat“ mezery zákona o státní službě ustanoveními zákoníku práce. Nyní se uplatní pouze princip delegace, což ale může v některých

---

<sup>55</sup> KADLUBIEC, Vojtěch. Služební poměr – veřejnoprávní nebo soukromoprávní vztah?. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2015, roč. 23, č. 4, s. 407- 408.

případech způsobovat nepřehledné mísení veřejnoprávní a soukromoprávní úpravy.<sup>56</sup>

Vzhledem k veřejnoprávní povaze zákona o státní službě se přestanou subsidiárně aplikovat všechny soukromoprávní předpisy, zejména tedy výše zmíněný zákoník práce, ale také zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Základním rozdílem mezi soukromoprávními a veřejnoprávními vztahy je postavení stran v těchto vztazích. Základem soukromoprávního vztahu je smlouva uzavřená na základě vůle stran (typicky pracovní smlouva), při čemž obě strany tohoto soukromoprávního vztahu jsou si rovny. I přes to, že jedna strana může být v soukromoprávním vztahu více chráněna jako slabší (jako je to právě v případě zaměstnance u pracovněprávních vztahů), ani jedna ze stran nemá právo jednostranně a závazně rozhodovat o změně práv a povinností strany druhé. Naopak typickým znakem veřejnoprávního vztahu je, že jedna strana může jednostranně rozhodovat o změně práv a povinností druhé strany (typicky služební orgán rozhoduje o vzniku nebo skončení služebního poměru). Základním znakem veřejnoprávního vztahu je rozhodnutí správního orgánu. U soukromoprávních vztahů je proces vzniku upraven minimálně a strany se mohou od ustanovení odchylovat, dovoleno je tedy vše, co není zákonem zakázáno. Naopak u veřejnoprávních vztahů je proces jednání detailně upraven a není možné se od něj odchylovat.<sup>57</sup>

Nově se služební vztahy řídí veřejnoprávními předpisy, kromě zákona o státní službě zejména zákonem č. 500/2004 Sb., správním řádem. Správní řád je nyní hlavním předpisem, který se subsidiárně uplatní na služební vztahy. „*Subsidiární použitelnost správního řádu na rozhodování služebních orgánů ve věcech služebního poměru dovedl v případě zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů Nejvyšší správní soud v rozhodnutí č.j. 3 Ads 79/2011-62 z 21. září 2011. Zákon o státní službě na subsidiární použití správního řádu přesto sám odkazuje v § 160, kde je uvedeno, že nestanoví-li zákon jinak, postupuje se v řízení ve věcech služby podle správního řádu.*“<sup>58</sup> Stejně tak se neuplatní základní zásady soukromého práva podle § 1 až 14 občanského zákoníku,

<sup>56</sup> PICHRT, J., KOPECKÝ, M., MORÁVEK, J. (eds.) *Služební vztahy a výkon závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 46 – 48.

<sup>57</sup> ERÉNYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 1. Vydání. Brno: BizBooks ve společnosti Albatros Media a. s. Praha, 2017, s. 11- 13.

<sup>58</sup> PICHRT, J., KOPECKÝ, M., MORÁVEK, J. (eds.) *Služební vztahy a výkon závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 52.

ale zásady uvedené v § 2 až 8 správního řádu. Nově se také na spory o ukončení služebního poměru a přezkum kárných postihů použije zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní. Odlišná ochrana práv státních zaměstnanců ve správním soudnictví v porovnání se zaměstnanci v pracovním poměru je dána již samotným charakterem služebního poměru jako veřejnoprávního vztahu. Soudní ochrana státních zaměstnanců před úkony služebních orgánů, které zasahují do jejich práv, spadá do správního soudnictví, neboť v rámci veřejnoprávních vztahů, jako je služební poměr, jde o ochranu veřejných subjektivních práv podle § 2 soudního řádu správního. Podle výčtu jednotlivých typů žalob v soudním řádu správním je možné uplatnit ve smyslu zákona o státní službě žalobu proti rozhodnutí správního orgánu podle § 65 a následujících soudního řádu správního, žalobu proti nezákonnému zásahu správního orgánu podle § 82 a následujících soudního řádu správního a také žalobu proti nečinnosti správního orgánu podle § 79 a následujících soudního řádu správního.<sup>59</sup>

#### **4.2.3. Porovnání pojetí zákona o státní službě se zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků**

Úředníci vykonávající státní správu v přenesené působnosti zaměstnaní územními samosprávnými celky se řídí zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků. Územním samosprávným celkem je podle čl. 99 Ústavy obec a kraj, při čemž obce jsou základními územními samosprávnými celky a kraje jsou vyššími územními samosprávnými celky. Tento zákon se tak též vztahuje na úředníky zaměstnané Hl. m. Prahou i jejími městskými částmi. Tento zákon byl přijat stejně jako služební zákon č. 218/2002 Sb. jako součást reformy veřejné správy v návaznosti na vstup České republiky do Evropské unie. V rámci této reformy byly zrušeny dne 1. ledna 2003 okresní úřady, což způsobilo přenos řady nových pravomocí v oblasti státní správy na krajské úřady a obecní úřady s rozšířenou působností. Evropská unie taktéž požadovala kvalitní, efektivní a nestranný výkon veřejné správy. Zákon o úřednících územních samosprávných celků se stal platným 13. 6. 2002 a na rozdíl od služebního zákona č. 218/2002

---

<sup>59</sup> PICHRT, J., KOPECKÝ, M., MORÁVEK, J. (eds.) *Služební vztahy a výkon závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 49 – 61.



Sb., který nikdy v účinnost nevstoupil, se stal účinným 1. ledna 2003. Původním záměrem bylo přijmout pouze jeden zákon, který by bylo možné aplikovat jak na úředníky státní správy, tak na úředníky územních samosprávných celků. Nakonec z této myšlenky bylo upuštěno a to zejména z důvodu odlišného zaměstnavatele těchto dvou skupin úředníků. Úředníky územních samosprávných celků, jak již bylo výše řečeno, zaměstnávají veřejnoprávní korporace odlišné od státu. Obecným cílem bylo odbourat rozdíly mezi uvedenými typy úředníků. Tyto rozdíly ovšem přetrvávaly dalších 12 let, kdy se úředníci územních samosprávných celků řídili vlastní přísnější právní úpravou, a naopak státní zaměstnanci se řídili pouze zákoníkem práce.

Úředníci vykonávající státní správu v přenesené působnosti se tedy řídí vlastním právním režimem již přes 15 let. Jedná se o režim zaměstnaneckých právních vztahů, protože zákon o úřednících územních samosprávných celků je založen na soukromém právu, nicméně mnohdy se v něm objevují veřejnoprávní prvky. Na rozdíl od zákona o státní službě není zákon o úřednících územních samosprávných celků koncipován jako komplexní právní úprava pracovněprávních (služebně právních) vztahů. Svou povahou je tato právní úprava zvláštním zákonem k zákoníku práce. Zákon o úřednících územních samosprávných celků byl vydán ještě za účinnosti prvního zákoníku práce č. 65/1965 Sb., který měl jinou, než dnešní koncepci pracovního práva. Tato koncepce vycházela ze zásady „co zákon nedovoluje, to zakazuje“. Nový zákoník práce z roku 2006 naopak vychází ze současného pojetí soukromého práva, které se řídí zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“. Z tohoto důvodu byl zákon o úřednících územních samosprávných celků současně s přijetím nového zákoníku práce novelizován. Úředníci podle zákona o úřednících územních samosprávných celků jsou v pracovním poměru k veřejnoprávní korporaci v podobě územního samosprávného celku, nejde zde tedy o poměr služební. Na pracovněprávní vztahy těchto úředníků se vztahují ustanovení zákoníku práce, pokud zákon o úřednících územních samosprávných celků nestanoví něco jiného. Jedná se tedy o subsidiární právní úpravu zákoníku práce vůči zákonu o úřednících územních samosprávných celků a použije se tam, kde zákon nemá zvláštní úpravu. Naopak zákon o státní službě je komplexní veřejnoprávní úpravou služebních vztahů a zákoník práce se použije pouze tam, kde to zákon výslovně stanoví. Zajímavostí je, že systém pojetí úředníků územních samosprávných celků je spíše meritní,

tedy jde o otevřený systém, při němž postavení a nároky úředníků se řídí výhradně jejich odbornou kvalifikací a pracovním výkonem.<sup>60</sup> Oproti tomu systém pojetí státních úředníků je spíše kariérní, tedy uzavřený systém, který klade důraz na dlouhodobost a stabilitu služebního poměru. Více se věnuji systémům státní služby v kapitole 2.4.

---

<sup>60</sup> PONDĚLÍČKOVÁ, K., ŠŤASTNÝ, V. *Zákon o úřednících územních samosprávných celků. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016, s. 2- 5.

## 5. Vznik služebního poměru a vzdělávání státních zaměstnanců

Specifikem služebního poměru jako veřejnoprávního vztahu, který jsem detailněji popsala v kapitole 2.2. této diplomové práce, je jeho vznik. Na rozdíl od pracovního poměru, který jako soukromoprávní vztah vzniká na základě pracovní smlouvy dnem, který je v této smlouvě stanoven jako den nástupu do práce, služební poměr oproti tomu vzniká jednostranným rozhodnutím služebního orgánu, v kterém je uveden přesný den jeho vzniku. Vydání rozhodnutí o přijetí do služebního poměru je řízením ve věcech služby podle § 159 odst. 1 zákona o státní službě, na které se subsidiárně vztahuje správní řád, a proto je nutné, aby toto rozhodnutí splňovalo obecné náležitosti rozhodnutí podle § 67 a následujících správního řádu. Písemné vyhotovení rozhodnutí musí obsahovat výrokovou část, odůvodnění a poučení. Co se obecných formálních náležitostí týče, musí být v rozhodnutí uvedeno označení „rozhodnutí“, označení služebního orgánu, který rozhodnutí vydal, číslo jednací, datum vyhotovení, otisk úředního razítka, jméno a příjmení, funkce nebo evidenční číslo a podpis oprávněné úřední osoby. Kromě obecných náležitostí stanovených správním řádem uvádí § 30 zákona o státní službě zvláštní náležitosti, které musí rozhodnutí o přijetí do služebního poměru obsahovat. Těmito náležitostmi jsou jméno, příjmení, popřípadě akademický titul osoby, která se přijímá do služebního poměru, datum a místo narození této osoby, obor státní služby, služební místo, den vzniku služebního poměru a den nástupu do státní služby, údaj o tom, zda bude služba vykonávána ve služebním poměru na dobu určitou či dobu neurčitou, a pokud bude služba vykonávána na dobu určitou, je též nutné uvést dobu trvání služebního poměru. Dále je v rozhodnutí uvedeno v jakém služebním úřadu bude státní zaměstnanec službu vykonávat, služební působiště (obec, ve které má sídlo služební úřad nebo jiný organizační útvar), služební označení, zkušební dobu, platové zařazení a délku kratší služební doby, pokud byla povolena.<sup>61</sup> Obvykle je státní služba vykonávána na dobu neurčitou, na dobu určitou je přijímána podle § 21 zákona o státní službě osoba, která zatím úspěšně nevykonala úřednickou zkoušku, anebo osoba, která dočasně nahrazuje nepřítomného zaměstnance. Další důvody pro přijetí osoby do služebního poměru na dobu určitou stanovila vláda nařízením č. 137/2015 Sb.,

---

<sup>61</sup> VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena, BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. Vydání. Olomouc: ANAG, 2015, s. 93 – 95.

kteřé řiká, že důvodem pro přijetí osoby do služebního poměru na dobu určitou je také, je-li třeba jejím prostřednictvím zajistit splnění časově omezeného úkolu služebního úřadu (maximálně však na dobu 7 let, s možností následného prodloužení této doby), zajistit plnění úkolů za státního zaměstnance, kterému byla povolena kratší služební doba, nebo bude-li tato osoba vyslána k výkonu zahraniční služby (maximálně však na dobu 5 let s možností následného prodloužení této doby). Osobu, která se přijímá do služebního poměru na dobu určitou z důvodu dosavadního nevykonání úřednické zkoušky, je možné přijmout nejdéle na dobu 12 měsíců.

Samotnému rozhodnutí o přijetí do služebního poměru předchází podání žádosti o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo „řadového“ státního zaměstnance (případně jmenování na konkrétní služební místo představeného) zájemcem stojícím mimo státní službu a samotné výběrové řízení. Uchazeč, který do služebního poměru již přijat byl a uchází se pouze o jiné služební místo, podává pouze žádost o zařazení na jiné služební místo. V případě, že je uchazeč již státním zaměstnancem a má zájem se přihlásit do výběrového řízení na služební místo představeného, podává pouze žádost o jmenování na služební místo přestaveného. Náměstek ministra vnitra pro státní službu vydal metodický pokyn č. 2/2017 (a zrušil tak metodický pokyn č. 6/2015), kterým stanovuje podrobnosti k provádění výběrových řízení na obsazení služebních míst státních zaměstnanců a představených, ve kterém jsou ve formě příloh obsaženy vzory těchto žádostí. Žádosti se podávají příslušnému služebnímu orgánu, písemně, v českém jazyce, v listinné podobě osobně do podatelny příslušného orgánu, prostřednictvím poštovních služeb, popřípadě v elektronické podobě ve formě e-mailu s uznávaným elektronickým podpisem nebo prostřednictvím datové schránky. *„Z hlediska zachování lhůty pro podání žádosti nelze vyloučit též podání žádosti pomocí jiných technických prostředků uvedených v § 37 odst. 4 věta druhá SŘ; v takovém případě je však třeba, aby byla žádost do 5 dnů potvrzena některým z výše uvedených způsobů, jinak se na ni hledí jakoby nebyla podána.“*<sup>62</sup> Žádost musí splňovat náležitosti obecné žádosti podle ustanovení správního řádu a dále náležitosti stanovené zákonem o státní službě. V žádosti musí být uvedeny identifikační údaje o žadateli a musí z ní být patrné, co uchazeč

---

<sup>62</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2017, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení s. 17.

žádá (o který typ žádosti jde). K žádosti by měly být doloženy listiny, které potvrzují splnění podmínek stanovených pro žadatele o přijetí do služebního poměru podle § 25 zákona o státní službě. Jedná se zejména o osvědčení o státním občanství (například kopií občanského průkazu), výpis z rejstříku trestů jako důkaz o bezúhonnosti uchazeče, úředně ověřenou kopii dokladu nebo písemné čestné prohlášení o dosaženém vzdělání, čestné prohlášení o plné svéprávnosti, čestné prohlášení o potřebné zdravotní způsobilosti, případně další listiny dokazující splnění stanovených požadavků pro dané služební místo.<sup>63</sup>

## 5.1. Výběrové řízení

Volné služební místo je možné obsadit pouze cestou výběrového řízení. Zákon o státní službě se výběrovému řízení věnuje spíše rámcově, i proto byl vydán náměstkem pro státní službu metodický pokyn č. 6/2015, jenž byl o dva roky později zrušen a nahrazen novým metodickým pokynem č. 2/2017, který obsahuje další podrobné informace a doporučení. Výjimečně se výběrové řízení na obsazení volného služebního místa nemusí konat v zákonem stanovených případech. Jedná se o případy, kdy je volné služební místo obsazováno přeloženým státním zaměstnancem na dobu nezbytně nutnou podle § 47 zákona o státní službě, převedeným zaměstnancem, který nemůže vykonávat službu na dosavadním služebním místě podle § 61 zákona o státní službě, zaměstnancem, který ukončil výkon zahraniční služby na dobu až dvou let podle § 67 zákona o státní službě, zaměstnancem, kterému odpadl důvod změny služebního poměru nebo zařazení mimo výkon služby v případech stanovených zákonem a který se nemůže vrátit na své původní místo podle § 70 zákona o státní službě, a zaměstnancem zařazeným mimo výkon služby z organizačních důvodů podle § 62 zákona o státní službě. Výběrové řízení se taktéž nemusí konat v případě obsazování služebního místa podle jiného zákona.<sup>64</sup>

Přihlásit se do výběrového řízení může uchazeč formou výše zmíněné přihlášky. Vyhlášená výběrová řízení jsou zveřejňována na úřední desce daného správního úřadu a v informačním systému o státní službě. Služební orgán, který výběrové řízení pořádá, vždy stanoví lhůtu, ve které mají být žádosti orgánu doručeny, při čemž tato lhůta nesmí být kratší než 10 dnů. Zmeškání lhůty

<sup>63</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2017, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení s. 7 – 19.

<sup>64</sup> ERBSOVÁ, Hana. Zákona o státní službě: dobrý sluha, nebo špatný pán?. *Právní rádce*. 2016, roč. 24, č. 6, s. 64-66.

pro podání žádosti podle § 146 odst. 2 správního řádu nelze prominout a lhůta se považuje za splněnou, pokud byla žádost v poslední den lhůty předána poštovní přepravě. Po uplynutí lhůty pro podání případné žádosti správní orgán otevře současně všechny přihlášky a vyřadí ty žádosti, které nemají náležitosti stanovené zákonem, žádosti, které jsou nesrozumitelné, žádosti, z kterých není patrné, kdo je podal, popřípadě čeho se domáhal a taktéž žádosti, jejichž podavatel nesplňuje stanovené požadavky pro výkon služby na služebním místě, o které se uchází. V posledním případě má služební orgán povinnost o tomto vyřazení uchazeče vyrozumět. Metodický pokyn náměstka pro státní službu č. 2/2017 také stanoví, že v případě vyřazování žádostí se neuplatní povinnost služebního orgánu vyzívat k odstranění vad žádostí podle § 45 správního řádu, nicméně to nevyklučuje v rámci zásady vstřícnosti, aby byly případné drobné nedostatky či nejasnosti neformálně projednány s žadatelem, při čemž nesmí být porušena zásada rovnosti všech uchazečů.

Uchazeče, jehož žádost nebyla vyřazena, pozve služební orgán na pohovor, popřípadě též k písemné zkoušce. Pozvání by mělo mít písemnou formu, nicméně z důvodu urychlení procesu obsazení služebního místa může správní orgán použít i jiné neformální způsoby vyrozumění uchazeče (např. e-mail, telefonicky apod.). V případě, že služební orgán užije k pozvání uchazeče na pohovor neformální komunikaci, nesmí vůči žadateli uplatnit negativní důsledky, pokud se bez náležité omluvy nedostaví na pohovor nebo písemnou zkoušku. Pohovor provádí minimálně tři členná výběrová komise. Členy výběrové komise jmenuje vedoucí služebního úřadu podle § 28 odst. 1 zákona o státní službě. Výjimkou je výběrové řízení v ministerstvu nebo v Úřadu vlády, kde jmenuje a odvolává členy výběrové komise státní tajemník, při čemž dva z těchto členů jmenuje na návrh příslušného ředitele odboru. Zde si dovolím poznamenat, že komise provádějící výběrová řízení v úřadech územních samosprávných celků mají také tři členy, které jmenuje a odvolává vedoucí úřadu, při čemž je zde ještě podmínkou, že alespoň dva členové této komise musí být úředníci územního samosprávného celku, který toto výběrové řízení vyhlásil. Zákon o státní službě naopak nestanoví, kdo může či nemůže být členem výběrové komise. Výše zmíněný metodický pokyn č. 2/2017 členství ve výběrové komisi upravuje blíže. Za člena výběrové komise nesmí být jmenován služební orgán, který toto výběrové řízení vyhlásil, a jeho nadřízený služební orgán.

Služební orgán může být přítomen u pohovoru, ale je zakázáno, aby jakýmkoliv způsobem ovlivňoval komisi svými názory, a jeho přítomnost při hodnocení uchazečů není vhodná. Členem výběrové komise může být i osoba, která není státním zaměstnancem, pokud splňuje obecný předpoklad pro výkon této funkce. Takovým předpokladem je zejména odborná způsobilost, dosažené vzdělání a kvalifikace odpovídající minimálně požadavkům na služební místo, které je předmětem výběrového řízení. Pokud vedoucí služebního úřadu jmenuje svého podřízeného zaměstnance do funkce člena výběrové komise, je jeho povinností se této funkce zhostit, pokud tomu nebrání závažné důvody (např. podjatost). Výběrová komise je usnášení schopná, je-li přítomna nadpoloviční většina jejích členů, přesto je metodickým pokynem doporučeno, aby po celou dobu výběrového řízení byli přítomni všichni členové komise. V případě výběrových řízení na služební místa představených stanovuje zákon o státní službě odlišné podmínky v návaznosti na to, o jaké služební místo jde (např. jiný vyšší počet členů výběrové komise, více kol výběrového řízení apod.).

Zákon o státní službě obsah pohovoru blíže neupravuje. Metodický pokyn č. 2/2017 poukazuje na rovnost přístupu k jednotlivým žadatelům. Jednotliví členové výběrové komise mohou klást účastníkům otázky, které budou odborného charakteru, budou se týkat oboru služby místa, o které se osoba uchází, popřípadě předchozích profesních zkušeností žadatele. Všem uchazečům by měly být pokládány stejné nebo obdobné dotazy a položené otázky, by se v žádném případě neměly týkat osobního života. V rámci pohovoru může být ověřena i znalost cizího jazyka, jehož znalost je na danou pozici požadována; pokud je však ověřována, musí tak být učiněno stejně u všech uchazečů. Za velmi praktické považují možnost pořízení zvukového záznamu, pokud o tom je uchazeč předem informován.<sup>65</sup> Přesný postup ústního pohovoru, ani striktně zadané otázky testů při výběrových řízení nejsou ve státní správě dány. *„Rozmanitost různých přístupů a testů naznačuje, že neexistuje žádný „nejlepší způsob“ výběru manažerů. Zkušenost naopak dokazuje, že i pečlivě zvolená kritéria nezaručí dokonalou předpověď budoucí manažerské výkonnosti. Navíc existuje značný rozdíl mezi tím, co jsou lidé schopni dělat, tj. jakou mají potenciální výkonnost, a co v souvislosti se svou motivací dělat budou. To, co budou skutečně dělat,*

---

<sup>65</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2017, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení s.10 – 31.

*závisí na jednotlivci a prostředí, které ho obklopuje.*“<sup>66</sup> Většina organizací obecně získává vedoucí zaměstnance raději z řad svých řadových zaměstnanců, protože tyto osoby již znají chod daného úřadu, a je tedy podstatně jednodušší jejich začlenění. Výběrová komise však musí dodržovat zásady rovného přístupu podle zákona č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, a musí rozhodovat co nejobjektivněji. Pohovor je možné doplnit i písemnou zkouškou, při čemž není dáno, kdy se má písemná zkouška konat. Z ustanovení § 27 odst. 4 zákona o státní službě je však dle mého názoru patrné, že vhodnější je zvolit konání písemné zkoušky před samotným pohovorem. Toto ustanovení říká, že pokud je žadatelů, jejichž žádost nebyla vyřazena více než deset a pohovor je doplněn písemnou zkouškou konanou před provedením pohovoru, výběrová komise vykoná pohovor s nejméně pěti žadateli, kteří vykonali písemnou zkoušku nejlépe. Písemná zkouška tedy může sloužit jako určitý „před výběr“ uchazečů. Písemný test se obvykle skládá ze dvou částí. Obecná část je zaměřena na znalost fungování státní správy a zvláštní část se podobně jako pohovor zaměřuje na znalost účastníka konkrétního oboru, který by měl vykonávat.<sup>67</sup>

Výběrová komise rozhoduje o úspěšnosti uchazečů podle jednacního řádu výběrové komise. O výsledku výběrového řízení sepisuje komise vždy protokol, ve kterém uvede 3 nejvhodnější kandidáty a stanoví pořadí všech dalších uchazečů, kteří uspěli. Do protokolu se uvedou také uchazeči, kteří neuspěli bez určení pořadí. Tento protokol je pro služební orgán závazný a písemně se dohodne se svým bezprostředně nadřízeným představeným na výběru jednoho ze tří nejúspěšnějších kandidátů. V protokolu musí být uvedeno označení služebního orgánu, obor služby a služebního místa, které je předmětem výběrového řízení, jména a příjmení všech členů komise a jejich podpisy s datem konání řízení. Protokol musí obsahovat také poučení o možnosti podat ve stanovené lhůtě proti výsledku řízení námitky. Správní úřad, který řízení konal zašle stejnopis protokolu o průběhu a výsledku výběrového řízení všem uchazečům o volné služební místo. Odůvodněné námitky mohou být písemně podány všemi žadateli, jejichž žádost nebyla pro nedostatky vyřazena, kromě 3

---

<sup>66</sup> KOONTZ, Harold a WEIHRICH, Heinz. *Management*. Doc. ing. Václav Dolanský, CSc. Praha: Victoria Publishing, 1993, s. 369.

<sup>67</sup> *Státní služba: zákon o státní službě : kompletní soubor nařízení vlády a vyhlášek : podle stavu k 1. 6. 2017*. Ostrava: Sagit, 2014. ÚZ, s. 10 – 13.



vybraných neúspěšnějších osob, do 5 dnů od doručení stejnopisu protokolu. O námitkách rozhodne ve lhůtě 30 dnů výběrová komise, nikoli správní úřad. Zajímavě se jeví případ, kdy by výběrová komise podané námitce vyhověla. V tomto případě stanoví metodický pokyn č. 2/2017, že výběrová komise takové výběrové řízení sama usnesením zruší a vyhlásí výběrové řízení nové. Z tohoto důvodu se může zdát podání námitek neúčelné, neboť nepovede k úspěchu žadatele, nýbrž pouze k opakování celého řízení. Navíc je zde určitá obava, že ani komise nemá příliš velkou motivaci námitkám vyhovět, jelikož by musela všechnu svoji práci opakovat znovu.<sup>68</sup> Obecně ale zastávám názor, že v této oblasti přijetí zákona o státní službě státní správě velmi prospělo. Výběrová řízení musí probíhat na základě přesně stanovených pravidel, k čemuž mimo jiné dopomáhá i jednací řád výběrové komise, který musí být přijat. Řízení jsou navíc mnohem objektivnější a transparentnější.

## 5.2. Služební slib

Jednou z prvních povinností státního zaměstnance po přijetí do služebního poměru je složení služebního slibu. Zákon o státní službě uvádí, že tento slib se skládá před služebním orgánem v den nástupu do služby. Tento den se však nemusí shodovat se dnem vzniku služebního poměru, který je dnem uvedeným v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. Den vzniku služebního poměru může připadnout na den státního svátku či víkend, popřípadě může nástupu do práce státnímu zaměstnanci bránit závažná překážka. Nový státní zaměstnanec složí slib v první den faktického započetí práce ve státní správě na svém služebním místě, a tedy státní zaměstnanec často může skládat služební slib až po vzniku svého služebního poměru. Zajímavou otázkou je možnost zastoupení služebního orgánu v této věci. Až do novely zákona o státní službě z roku 2017 bylo sporné, zda služební orgán může být ve věci přijetí služebního slibu zastoupen. Původní znění zákona v ustanovení § 14 pouze stanovilo, že rozhodování o věcech, o nichž se podle zákona o státní službě nevede řízení ve věcech služby (kromě případu služebního hodnocení), může vedoucí služebního úřadu přenést služebním předpisem na představené. Zákon zde zmiňuje pouze „rozhodování“, z čehož je možné dovodit, že vedoucí služebního úřadu nemůže přenést jiné, než rozhodovací pravomoci. Podle tohoto výkladu by tedy všichni státní

---

<sup>68</sup> KNĚŽÍNEK, Jan. Zákon o státní službě a výběrová řízení. *Právní rozhledy*. 2015, roč. 23, č. 6, s. 191-196.

zaměstnanci měli bez výjimky skládat služební slib před svým služebním orgánem. Některé výklady tohoto ustanovení ovšem došly k názoru opačnému. Jedná se o právní názor, podle něhož, když vedoucí služebního úřadu může přenést dokonce „rozhodování“, tím spíše může přenést i jiné pravomoci, včetně přijímání služebního slibu.<sup>69</sup> Aplikační praxe byla v této oblasti zjevně nejednotná, a proto novela z roku 2017 konkretizuje ustanovení § 14 tak, že vedoucí služebního úřadu může pověřit svého zástupce výkonem svých pravomocí a všechny jeho pravomoci vykonává v jeho nepřítomnosti, s výjimkou rozhodování ve věci přijetí do služebního poměru, jmenování na místo představeného, odvolání ze služebního místa představeného nebo skončení služebního poměru, k jejichž výkonu nemůže vedoucí služebního poměru svého zástupce ani pověřit. Při čemž původní ustanovení § 14 týkající se zastupování vedoucího služebního úřadu ostatními představenými zde zůstává beze změn. Výkladový problém týkající se přijímání služebního slibu tedy touto novou úplně vyřešen nebyl, nicméně je nyní bezesporu zjevné, že služební slib může přijmout z pověření služebního orgánu nebo v jeho nepřítomnosti jeho zástupce. Co se ostatních představených týče, přiklonila bych se spíše k názoru, že služební slib může přijímat pouze služební orgán, popřípadě v zastoupení jeho zástupce.

Služební slib musí být složen všemi státními zaměstnanci a jeho složení je striktní podmínkou započetí výkonu státní služby. V případě, že nově přijatý státní zaměstnanec jeho složení odmítne nebo pokud je složen s určitými výhradami, znamená takové jednání zánik služebního poměru ex tunc, tedy tento služební poměr se považuje od počátku za neexistující. Služební slib podle zákona o státní službě, který je státní zaměstnanec povinen složit, zní: *„Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu státní služby se budu řídit právními a služebními předpisy a v souladu s nimi příkazy představených. Své povinnosti budu vykonávat řádně, nestranně, svědomitě, odborně a v zájmu České republiky, nebudu zneužívat postavení státního zaměstnance a budu se chovat a jednat tak, aby nebyla ohrožena důvěra ve státní službu.“* Státní zaměstnanec tento slib složí přísahou „Tak slibuji!“ po přečtení celého textu slibu. Zajímavé je také poznamenat, že slib podle účinného zákona o státní službě v tomto znění je rozšířen oproti slibu, který měli státní zaměstnanci skládat podle původního

---

<sup>69</sup> VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena, BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. Vydání. Olomouc: ANAG, 2015, s. 97 – 99.

zákona č. 218/2002 Sb., o státní službě. Slib podle aktuální úpravy navíc obsahuje slova „v zájmu České republiky“ a část poslední věty „a budu se chovat a jednat tak, aby nebyla ohrožena důvěra ve státní službu“.<sup>70</sup> Z této změny je možné vycítit celkový důraz na mravnost státních zaměstnanců, ale možná též upozorňuje na atmosféru, ve které byl zákon o státní službě přijímán. V České republice bohužel obecně klesá důvěra ve stát a s ním spojenou veřejnou správu. Tento problém je podle mého názoru způsoben právě zanedbaným stavem státní správy, nezodpovědnými kroky některých politiků, a také dlouhotrvajícím a komplikovaným výkonem práva, který také může ve veřejnosti vzbuzovat pocit nedůvěry.

### 5.3. Úřednická zkouška

Úřednická zkouška je jedním z velkých kroků vpřed k odbornosti a profesionalitě státní správy v České republice. Tato zkouška musí být složena každým státním zaměstnancem, a to do 12 měsíců od přijetí do služebního poměru. Jak již bylo výše řečeno, je-li na základě výběrového řízení přijímána osoba, která dosud úspěšně nevykonala úřednickou zkoušku (obě její části), může být tato osoba přijata pouze do služebního poměru na dobu určitou (i v případě, že výběrové řízení bylo vypsáno na služební poměr na dobu neurčitou) v trvání 12 měsíců, popřípadě na dobu kratší, pokud byla tato doba uvedena v oznámení o vyhlášení výběrového řízení. V původním znění zákona o státní službě byla stanovena přísná podmínka pro představené. Osoby, které měly být zařazeny na základě výběrového řízení na volné služební místo a jmenovány na služební místo představeného, a dosud nevykonaly úřednickou zkoušku, mohly být přijaty do služebního poměru na dobu určitou v délce pouhých 2 měsíců, při čemž jim v této době nepříslušel příplatek za vedení. Toto ustanovení bylo novelou v roce 2017 zrušeno a představení jsou nyní přijímáni do služebního poměru, pokud dosud nevykonali úřednickou zkoušku na dobu určitou ve stejné délce jako ostatní noví státní zaměstnanci. Další přísnou podmínkou, kterou § 29 odst. 3 původní verze zákona o státní službě stanovil, bylo odměňování podle nejnižšího platového tarifu v platové třídě stanovené pro služební místo, na které byl státní zaměstnanec zařazen před tím, než vykonal úřednickou zkoušku. I toto ustanovení bylo novelou zákona z roku 2017 zrušeno. Zrušení těchto relativně přísných

---

<sup>70</sup> PICHRT, J. a kol. *Zákon státní službě. Komentář*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 109 – 111.

ustanovení přispělo k větší otevřenosti státní správy. V případě, že státní zaměstnanec úřednickou zkoušku úspěšně vykoná, obdrží osvědčení o jejím složení, které je platné bez časového omezení. Úřednická zkouška je tedy zkouškou jednorázovou a není nutné její opakované skládání v určitých časových intervalech. Po úspěšném složení této zkoušky také dochází ke změně služebního poměru z doby určité na dobu neurčitou, pokud ovšem nebyla v oznámení o výběrovém řízení stanovena jiná doba.

Úřednická zkouška se skládá z obecné a zvláštní části. Obecná část úřednické zkoušky má formu písemného testu, který obsahuje 30 náhodně zvolených otázek ze zveřejněného seznamu na stránkách Ministerstva vnitra, z nichž pro úspěšné složení zkoušky musí správně zodpovědět alespoň 22. Tento seznam obsahuje 300 otázek a ke každé otázce jsou 3 možné odpovědi, z nichž pouze jedna je správná (správné odpovědi nejsou zveřejněny). Písemný test trvá 60 minut a měl by ověřovat, zda má státní zaměstnanec obecné potřebné znalosti v oblasti organizace a činnosti veřejné správy, práv, povinností a pravidel etiky státního zaměstnance, státní správy a práva Evropské unie. Obecnou část úřednické zkoušky zabezpečuje Ministerstvo vnitra.<sup>71</sup>

Zvláštní část úřednické zkoušky je skládána ústně před zkušební komisí po složení obecné části zkoušky. Jejím cílem je ověřit, zda má státní zaměstnanec dostatečné znalosti a schopnosti přímo v oboru služby, do kterého je zařazeno jeho služební místo. Na jednom služebním místě může být vykonáváno i více oborů služby. V tomto případě musí státní zaměstnanec složit zvláštní část úřednické zkoušky ze všech svých oborů služby. Nařízení vlády č. 106/2015 Sb. ve své příloze taxativně stanovuje všechny obory služby. V současné době existuje 79 služebních oborů, z kterých je možno konat zvláštní část úřednické zkoušky. Zkušební komise má 3 členy, z nichž minimálně 2 jsou státními zaměstnanci, při čemž je komise usnášeníschopná pouze za přítomnosti všech svých členů. Komise je zřizována u ústředního správního úřadu v závislosti na oboru služby. Zkoušená osoba si náhodně losuje 3 otázky ze seznamu 20 zkušebních otázek a na jejich přípravu má nejméně 15 minut. Komise se

---

<sup>71</sup> ERÉNYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 1. Vydání. Brno: BizBooks ve společnosti Albatros Media a. s. Praha, 2017, s. 51 – 55.

o výsledku zkoušky usnází většinově usnesením „úspěš“ nebo „neúspěš“. O průběhu zkoušky se sepisuje protokol.<sup>72</sup>

Úřednickou zkoušku je umožněno vykonat i osobám, které nejsou státními zaměstnanci, případně nejsou přihlášeny v žádném výběrovém řízení na služební místo. Úspěšně vykonaná úřednická zkouška těmto osobám může pomoci se lépe umístit v případném budoucím výběrovém řízení, anebo je v některých případech výběrových řízení na služební místo představených přímo podmínkou její úspěšné splnění ještě před výběrovým řízením. Zkouška je zpoplatněna a výši paušálního poplatku uvádí služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 25. července 2015. Výše poplatku za vykonání obecné části úřednické zkoušky činí 500 Kč a zvláštní části úřednické zkoušky 2 000 Kč na osobu. Státní zaměstnanec má právo na zpětné uhrazení nákladů za vykonání zkoušky služebním úřadem, do kterého je zařazen, v rozsahu oboru služby vztahující se ke služebnímu místu, na které je zařazen. V případě, že státní zaměstnanec úřednickou zkoušku nevykonal úspěšně, služební orgán mu na základě žádosti umožní tuto zkoušku opakovat, avšak úřednickou zkoušku je možné opakovat pouze jednou. Sankcí za opakované neúspěšné složení zkoušky nebo nedodržení lhůty 12 měsíců pro její složení je skončení služebního poměru.<sup>73</sup>

Narizení vlády č. 136/2015 Sb. stanovuje rovnocennost úřednické zkoušky s některými dalšími zkouškami. Přímo zákon o státní službě stanoví, že obecná část úřednické zkoušky je rovnocenná obecné části zvláštní odborné způsobilosti podle zákona o úřednících územních samosprávných celků. Podle § 21 zákona o úřednících územních samosprávných celků skládá úředník zkoušku zvláštní odborné způsobilosti, pokud vykonává na svém pracovním místě správní činnosti, při čemž tyto činnosti vykonává většina úředníků územních samosprávných celků. Zkouška zvláštní odborné způsobilosti se obdobně jako úřednická zkouška dělí na obecnou a zvláštní část a výše zmínění úředníci ji musí vykonat do 18 měsíců od vzniku pracovního poměru. Lhůta pro splnění této povinnosti je tedy pro úředníky zaměstnané obcemi a kraji o půl roku delší. Výše zmíněné narizení vlády přesně určuje, které obory služby zvláštní části úřednické zkoušky jsou rovnocenné s kterými obory zkoušky zvláštní odborné způsobilosti. Úředníci

<sup>72</sup> ERÉNYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 1. Vydání. Brno: BizBooks ve společnosti Albatros Media a. s. Praha, 2017, s. 49-55.

<sup>73</sup> *Státní služba: zákon o státní službě : kompletní soubor narizení vlády a vyhlášek : podle stavu k 1. 6. 2017*. Ostrava: Sagit, 2014. ÚZ, s. 14 – 15.

územních samosprávných celků musí vykonávat zkoušku zvláštní odborné způsobilosti již od roku 2003, oproti tomu státní zaměstnanci musí úřednickou zkoušku vykonávat až od roku 2015. V tomto bodě považuji zákon o státní službě za velmi potřebný a díky této úpravě se po dlouhé době podařilo vyrovnat tak velké rozdíly v požadavcích kladené na úředníky územních samosprávných celků a státní úředníky.

#### **5. 4. Další vzdělávání státních zaměstnanců**

Jednou z povinností státních zaměstnanců podle § 77 odst. 1 písm. e zákona o státní službě je prohlubovat vzdělání podle pokynů představeného. Vzdělávání zákon o státní službě rozděluje na prohlubování vzdělání a zvýšení vzdělání. Více se prohlubováním vzdělání zabývá § 107, který dělí toto vzdělávání na vstupní vzdělávání, průběžné vzdělávání, vzdělávání představených a jazykové vzdělávání. Zákon o státní službě se však prohlubováním vzdělávání zabývá spíše okrajově, a proto tyto formy vzdělávání specifikuje více služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 29. října 2015, kterým se stanoví pravidla vzdělání státních zaměstnanců ve služebních úřadech. Vzdělání státních zaměstnanců se uskutečňuje ve čtyřech fázích. První fází je identifikace vzdělávacích potřeb, které jsou zjišťovány zejména na základě služebního hodnocení státního zaměstnance, požadavků na konkrétní obor služby a legislativních změn týkajících se oboru služby zaměstnance. Vzdělávací potřeby posuzuje představený a zaznamenává je do vzdělávacího plánu státního zaměstnance, čímž se dostávám k druhé fázi a to je plánování vzdělávání. Třetí fází je pak realizace samotného vzdělávacího procesu. Na každé vzdělávací akci se pořizuje prezenční listina, aby bylo prokazatelné, že se státní zaměstnanec vzdělávací akce opravdu zúčastnil. Služební úřad může zabezpečit vzdělávání zaměstnanců i třetí osobou. Poslední fází prohlubování vzdělávání je vyhodnocení vzdělávací akce a zjišťování, zda byla vzdělávací akce vhodná, kvalitně organizovaná a zda byl naplněn požadovaný cíl. Po skončení vzdělávací akce obdrží státní zaměstnanci osvědčení o jejím absolvování. Ministerstvo vnitra překládá každý rok do 30. dubna vládě pro informaci zprávu o vzdělávání státních zaměstnanců ve služebních úřadech za kalendářní rok. Prohlubování vzdělání je považováno za výkon služby a náklady na něj vynaložené hradí služební úřad. Státní zaměstnanec má nárok na 6 dnů služebního volna určených k individuálním studijním účelům, které mu podle potřeby nařizuje služební orgán, při čemž za

tyto dny služebního volna státnímu zaměstnanci náleží plat, který mu není nijak krácen.<sup>74</sup>

Zvýšení vzdělání dále upravuje § 109 a následující zákona o státní službě. Zvyšováním vzdělání se rozumí studium na vyšší odborné škole, vysoké škole nebo vyslání na studijní pobyt. V době zvyšování vzdělání náleží státnímu zaměstnanci služební volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku, při čemž k tomuto volnu určenému ke zvyšování vzdělání potřebuje státní zaměstnanec povolení služebního orgánu. Ohledně rozsahu tohoto služebního volna odkazuje zákon o státní službě na § 232 odst. 1 zákoníku práce, který omezuje pracovní volno při zvyšování kvalifikace na nezbytně nutný rozsah k účasti na vyučování, výuce nebo školení, 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia, 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné nebo maturitní zkoušky, 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce nebo kvalifikační práce a 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky a státní doktorské zkoušky. Služební volno přísluší státnímu zaměstnanci i k účasti na přijímací zkoušku, nicméně za služební volno určené k přijímací zkoušce a opravné zkoušce nenáleží státnímu zaměstnanci náhrada platu. Služební orgán může povolit státnímu zaměstnanci zvýšení vzdělání na náklady služebního úřadu. V případě, že je státnímu zaměstnanci povoleno studium na vyšší odborné nebo vysoké škole musí setrvat ve služebním poměru nejméně do ukončení tohoto studia. Pokud služební orgán odsouhlasil státnímu zaměstnanci služební pobyt na náklady služebního úřadu, musí státní zaměstnanec po návratu z tohoto pobytu setrvat ve služebním poměru po dobu úměrně dlouhou ceně tohoto pobytu podle ustanovení § 110 zákona o státní službě. Pokud státní zaměstnanec ve služebním poměru po stanovenou dobu nesetrvá, nahradí poměrnou část nákladů sám.

---

<sup>74</sup> Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 9/2015, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělání státních zaměstnanců ve služebních úřadech

## 6. Skončení služebního poměru

Zákon o státní službě oproti zákoníku práce, podle kterého se do roku 2015 řídily pracovněprávní vztahy státních zaměstnanců, nezná běžné instituty pracovního práva, jako je výpověď, rozvázání pracovního poměru dohodou, ani tzv. ochranné doby, kdy zaměstnanci nelze dát výpověď (např. těhotenství nebo nemoc). Zákon o státní službě v § 71 až § 74 upravuje pět různých způsobů, jak může služební poměr státních zaměstnanců skončit a to: uplynutím doby určité, smrtí státního zaměstnance nebo jeho prohlášením za mrtvého, na základě žádosti státního zaměstnance, rozhodnutím služebního orgánu, anebo přímo ze zákona bez vydání rozhodnutí.

Jak již bylo výše řečeno, zákon o státní službě neumožňuje rozvázat služební poměr dohodou. V případě, že chce státní zaměstnanec ukončit služební poměr ze své vlastní vůle, může podat služebnímu orgánu písemnou žádost o ukončení služebního poměru. Koncepce tohoto nového institutu odpovídá schématu, podle kterého služební poměr vzniká jednostranným rozhodnutím, proto se zákonodárce i při skončení služebního poměru rozhodl pro vrchnostenský přístup typický pro veřejné právo. Na základě této žádosti vydává služební orgán rozhodnutí o skončení služebního poměru a to tak, aby k ukončení služebního poměru došlo do 60 dnů od podání žádosti. Zajímavé je přesné znění ustanovení § 73 zákona o státní službě, kde je řečeno: *„Služební poměr může skončit na základě písemné žádosti státního zaměstnance“*. Slovo „může“ bylo do znění tohoto ustanovení doplněno oproti znění původního služebního zákona č. 218/2002 Sb., kde byla v § 56 použita formulace *„Služební poměr skončí na základě písemné žádosti státního zaměstnance“*. Formulace tohoto ustanovení byla v novém zákoně o státní službě zřejmě změněna, protože zákonodárci vadila „neodvratitelnost“ daná slovem „skončí“, která by mohla připomínat institut výpovědi podle zákoníku práce. Slovo „může“ ovšem nepřináší do ustanovení § 73 zákona o státní službě žádný prvek dispozitivnosti, resp. prostor pro správní uvážení, jak by se mohlo na první pohled zdát. Podle čl. 9 odst. 1 Listiny základních práv a svobod nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám a je tedy nepřipustné, aby služební orgán takové žádosti nevyhověl. Žádost o ukončení služebního poměru je možné chápat jako žádost podle § 45 správního řádu. Žádost je tedy možné vzít zpět, při čemž toto právo nelze uplatnit



v době od vydání rozhodnutí správního (v tomto případě služebního) orgánu prvního stupně do zahájení odvolacího řízení.<sup>75</sup>

Služební orgán rozhodne podle § 72 odst. 1 zákona o státní službě o skončení služebního poměru ve čtyřech různých případech. Prvním z těchto případů (podle § 72 odst. 1 písm. a zákona o státní službě) je pozbytí občanství členského státu EU nebo státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru. Občanství členského státu EU nebo státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru, je základní podmínkou pro výkon služby podle § 25 odst. 1 písm. a zákona o státní službě. Druhým důvodem (podle § 72 odst. 1 písm. d zákona o státní službě) pro vydání rozhodnutí o skončení služebního poměru bude případ, kdy marně uplynula doba, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů. Jedná se o situaci, kdy státní zaměstnanec nemůže nadále vykonávat službu na svém dosavadním služebním místě podle § 62 zákona o státní službě, ale není pro něj volné žádné jiné vhodné služební místo. Státní zaměstnanec může být zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů v případě odvolání ze služebního místa představeného, v důsledku zrušení jeho služebního místa představeného, v důsledku uplynutí doby, na kterou byl státní zaměstnanec zařazen na služební místo nebo jmenován na služební místo představeného na dobu určitou, aniž by současně skončil jeho služební poměr, z důvodu, že přestal splňovat požadavek spočívající ve způsobilosti seznamovat se s utajovanými informacemi podle předpisu o ochraně utajovaných informací, z důvodu, že přestal splňovat požadavek státního občanství České republiky, z důvodu, že odmítl uzavřít dohodu o zákazu konkurence, v případě, že pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu na základě lékařského posudku způsobilost dlouhodobě vykonávat dosavadní službu (popřípadě ji nesmí konat pro služební úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí) nebo v případě, že v důsledku systemizace nebo zrušení služebního místa nemůže být po odpadnutí důvodu změny služebního poměru (přeložení, zproštění výkonu služby, zařazení mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené, zařazení mimo výkon služby pro výkon funkce v odborové organizaci, vyslání národního experta, přerušování výkonu služby za účelem dalšího vzdělání nebo

---

<sup>75</sup> PICHT, Jan, KOPECKÝ, Martin. Poznámka ke skončení služebního poměru na základě žádosti státního zaměstnance. *Právní rozhledy*. 2016, roč. 24, č. 11, s. 402-404.

odborné stáží) státní zaměstnanec zařazen zpět na své původní služební místo. Státní zaměstnanec může být zařazen mimo výkon služby z výše stanovených důvodů nejdéle 6 měsíců. Pokud se v této době neuvolní pro státního zaměstnance jiné vhodné služební místo, rozhodne služební orgán o skončení služebního poměru. Služební poměr skončí v těchto dvou případech uplynutím 10 dnů následujících po dni doručení tohoto rozhodnutí. Pokud služební orgán rozhodne o skončení služebního poměru na dobu neurčitou z důvodu uplynutí doby, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, náleží státnímu zaměstnanci odbytné, o kterém se více zmiňuji v kapitole číslo 2.1.2. této diplomové práce. Třetím důvodem (podle § 72 odst. 1 písm. b zákona o státní službě), pro který služební orgán vydá rozhodnutí o skončení služebního poměru je negativní služební hodnocení (služebním hodnocením se zabývám v kapitole číslo 6.1.). Pokud dvě po sobě jdoucí služební hodnocení řadového státního zaměstnance obsahují závěr o tom, že ve službě dosahoval nevyhovujících výsledků, služební orgán rozhodne o skončení jeho služebního poměru.<sup>76</sup> Čtvrtým a posledním důvodem (podle § 72 odst. 1 písm. c zákona o státní službě), pro který služební orgán vydává rozhodnutí o skončení služebního poměru je případ, kdy státní zaměstnanec nesplňuje bez zavinění služebního úřadu jiný předpoklad potřebný k výkonu služby. Jedním z předpokladů podle § 25 zákona o státní službě je potřebná zdravotní způsobilost státního zaměstnance. Dalo by se tedy dovodit, že důvodem pro vydání rozhodnutí o skončení služebního poměru může být, mimo jiné méně pravděpodobné důvody, zdravotní stav státního zaměstnance. Aby bylo možné vydat rozhodnutí o skončení služebního poměru z tohoto důvodu, musí státní zaměstnanec pozbýt potřebnou zdravotní způsobilost a tato situace nesmí být zaviněna služebním úřadem. Toto pozbytí zdravotní způsobilosti by tedy zřejmě v obvyklých případech nemělo být nemocí z povolání nebo služebním úrazem. „Domnívám se, že v aplikační praxi se mohou objevit případy služebních úrazů a nemocí z povolání, u kterých bude možno tvrdit, že vznikly „bez zavinění“ služebního úřadu, a vyloučen není – s ohledem na všechny okolnosti konkrétního případu – ani opačný závěr u vybraných případů obecných onemocnění.“<sup>77</sup> Pokud by služební orgán vydal rozhodnutí o skončení služebního poměru podle § 72

<sup>76</sup> ERÉNYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 1. Vydání. Brno: BizBooks ve společnosti Albatros Media a. s. Praha, 2017, 233 s. 135 – 145.

<sup>77</sup> PICHRT, J., KOPECKÝ, M., MORÁVEK, J. (eds.) *Služební vztahy a výkon závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 141.

odst. 1 písm. c v případě sporné situace, zda se jednalo či nejednalo o pozbytí zdravotní způsobilosti bez zavinění služebního úřadu, je zde určité riziko, že propuštěný státní zaměstnanec zpochybní naplnění tohoto důvodu pro skončení služebního poměru a později by takové rozhodnutí mohlo být zrušeno pro nezákonnost. Ve sporných případech je tedy vhodnější zvolit sice pro služební úřad dražší možnost pro vydání rozhodnutí o skončení služebního poměru podle § 72 odst. 1 písm. d, ale bez rizika následného zrušení takového rozhodnutí. Podle § 115 zákona o státní službě navíc státnímu zaměstnanci přísluší tzv. odchodné od služebního úřadu v případě skončení služebního poměru z důvodu dlouhodobého neplnění předpokladu zdravotní způsobilosti, k němuž došlo v souvislosti s výkonem služby a to ve výši dvanáctinásobku měsíčního platu. Jedná se tedy bezesporu o případy nemoci z povolání a služebních úrazů, ale také jiných případů, kdy je možné vysledovat příčinnou souvislost mezi výkonem služby a dlouhodobou ztrátou zdravotní způsobilosti. Zákon nijak neupravuje souběh nároků na odbytné a odchodné, lze mít tedy za to, že pokud bude vydáno rozhodnutí o skončení služebního poměru podle § 72 odst. 1 písm. d a zároveň bude splněna podmínka podle § 115 zákona o státní službě, bude náležet státnímu zaměstnanci výplata odchodného i odbytného zároveň. Tato ustanovení týkající se skončení služebního poměru ze zdravotních důvodů vyvolávají značné otázky, které vyřeší až judikatura.<sup>78</sup> Služební poměr skončí v případě vydání rozhodnutí podle § 72 odst. 1 písm. b a c uplynutím 60 dnů následujících po dni doručení takového rozhodnutí.

Služební poměr může skončit také přímo ze zákona bez potřeby vydání rozhodnutí služebního orgánu v důsledku určité události. Tyto případy jsou stanoveny v § 74 zákona o státní službě. Jedná se o případ, kdy byl státní zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, anebo za trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti nebo pokud byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody. V těchto případech končí služební poměr automaticky dnem nabytí právní moci rozsudku. Dále skončí služební poměr ze zákona dnem nabytí právní moci rozhodnutí o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání nebo bylo-li trestní stíhání podmíněně zastaveno v řízení o trestných činech výše stanovených, za které trestní zákoník

---

<sup>78</sup> PICHRT, J., KOPECKÝ, M., MORÁVEK, J. (eds.) *Služební vztahy a výkon závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 138 – 144.

stanoví trest odnětí svobody, jehož horní hranice nepřevyšuje 5 let. Služební poměr skončí ze zákona také v případě, že je státnímu zaměstnanci pravomocně uložen trest zákazu činnosti vykonávat službu, v případě, že byl státní zaměstnanec na základě pravomocného soudního rozhodnutí omezen na svéprávnosti, došlo-li ke zrušení služebního poměru služebním orgánem nebo státním zaměstnancem ve zkušební době, bylo-li státnímu zaměstnanci pravomocně uloženo kárné opatření propuštění ze služebního poměru, v případě, že státní zaměstnanec úspěšně nevykonal ani opakovanou úřednickou zkoušku a dále dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zaměstnanec dovršil věk 70 let. Služební poměr rovněž skončí dnem, kdy vznikla zákonná překážka neslučitelnosti povolání soudce, státního zástupce, člena nebo kontrolora Nejvyššího kontrolního úřadu, vyššího soudního úředníka nebo vyššího úředníka státního zastupitelství, vojáka z povolání nebo příslušníka bezpečnostních sborů, s výkonem státní služby. Vzhledem k tomu, že služební orgán v těchto případech nevydává žádné rozhodnutí a služební poměr končí přímo ze zákona vznikem jedné z těchto situací, nespadá toto skončení služebního poměru pod řízení ve věcech služby a není jej tak možno napadnout odvoláním nebo jiným postupem v rámci správního řízení.<sup>79</sup>

Pokud se státní zaměstnanec, kterému byl rozhodnutím služebního orgánu ukončen služební poměr, domnívá, že toto rozhodnutí bylo nezákonné, je možné se proti tomuto rozhodnutí bránit. Před nabytím účinnosti zákona o státní službě se státní zaměstnanci mohli bránit, stejně jako všichni ostatní zaměstnanci, na něž se vztahuje zákoník práce, žalobou pro neplatnou výpověď z pracovního poměru. V tomto případě se podává žaloba k civilnímu okresnímu soudu ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl takový pracovní poměr skončit. Nyní se státní zaměstnanci mohou bránit proti rozhodnutí o skončení služebního poměru vydaného služebním orgánem odvoláním obdobně jako proti běžnému rozhodnutí podle správního řádu. O možnosti podat odvolání musí být státní zaměstnanec poučen v tomto rozhodnutí. Odvolání je možné podat do 15 dnů od oznámení rozhodnutí služebnímu orgánu, proti jehož rozhodnutí odvolání směřuje. Pokud státní zaměstnanec s tímto odvoláním neuspěje a rozhodnutí o skončení služebního poměru nabude právní moci, může proti němu podat žalobu

---

<sup>79</sup> ERÉNYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 1. Vydání. Brno: BizBooks ve společnosti Albatros Media a. s. Praha, 2017, s. 143-147.

k příslušnému krajskému soudu v rámci správního soudnictví. Jedná se o žalobu proti rozhodnutí správního orgánu podle § 65 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního a tato žaloba se podává ve lhůtě dvou měsíců od doby, kdy bylo žalobci oznámeno doručením písemného vyhotovení pravomocné rozhodnutí služebního orgánu. Místně příslušný je krajský soud, v jehož obvodu se nachází sídlo služebního úřadu, který vydal rozhodnutí v prvním stupni. Na rozdíl od pracovního poměru není možné podat žalobu ve věci služebního poměru v místě výkonu práce. V případě neúspěchu žaloby u správního krajského soudu je možné proti takovému pravomocnému rozhodnutí podat kasační stížnost jako mimořádný opravný prostředek k Nejvyššímu správnímu soudu, a to ve lhůtě dvou týdnů od doručení rozhodnutí. Pokud ani zde není státní zaměstnanec úspěšný, je zde možnost podat ústavní stížnost ve lhůtě dvou měsíců od doručení rozhodnutí o kasační stížnosti jako posledního opravného prostředku. V souvislosti s touto problematikou je vhodné upozornit na rozdílné pojetí lhůt v případě žaloby věci pracovního poměru a žaloby ve správním soudnictví ve věci služebního poměru. V případě žaloby proti nezákonnému rozvázání pracovního poměru k civilnímu soudu je dvouměsíční lhůta hmotně právní, žaloba tedy musí být v poslední den lhůty doručena na soud. Naopak lhůty pro odvolání a žalobu podávanou ve věci nezákonného rozhodnutí služebního orgánu ve věci služebního poměru ke krajskému soudu ve správním soudnictví jsou lhůtami procesními a proto tyto prostředky právní ochrany stačí v poslední den lhůty podat poštovní přepravě.<sup>80</sup> Touto změnou se z určité části uleví civilním soudům, naopak bude přitíženo soudům správním.

Od skončení služebního poměru je nutné odlišit změnu služebního poměru, kdy služební poměr stále trvá, ale pouze dochází ke změně některého prvku ve služebním poměru. Změnou služebního poměru je například také odvolání ze služebního místa představeného. Představeného může služební orgán odvolat ze služebního místa pouze ze zákonem stanovených důvodů. Tyto důvody jsou uvedeny v § 60 zákona o státní službě a jedná se případy, kdy došlo ke zrušení služebního místa představeného, služební hodnocení obsahuje závěr o tom, že představený ve službě dosahoval nevyhovujících výsledků, přestal splňovat předpoklad zdravotní způsobilosti, přestal splňovat požadavek

---

<sup>80</sup> SMEJKAL, Ladislav. Nezákoně skončení služebního poměru a související právní otázky. *Správní právo*. 2016, roč. 49, č. 3, s. 162- 169.

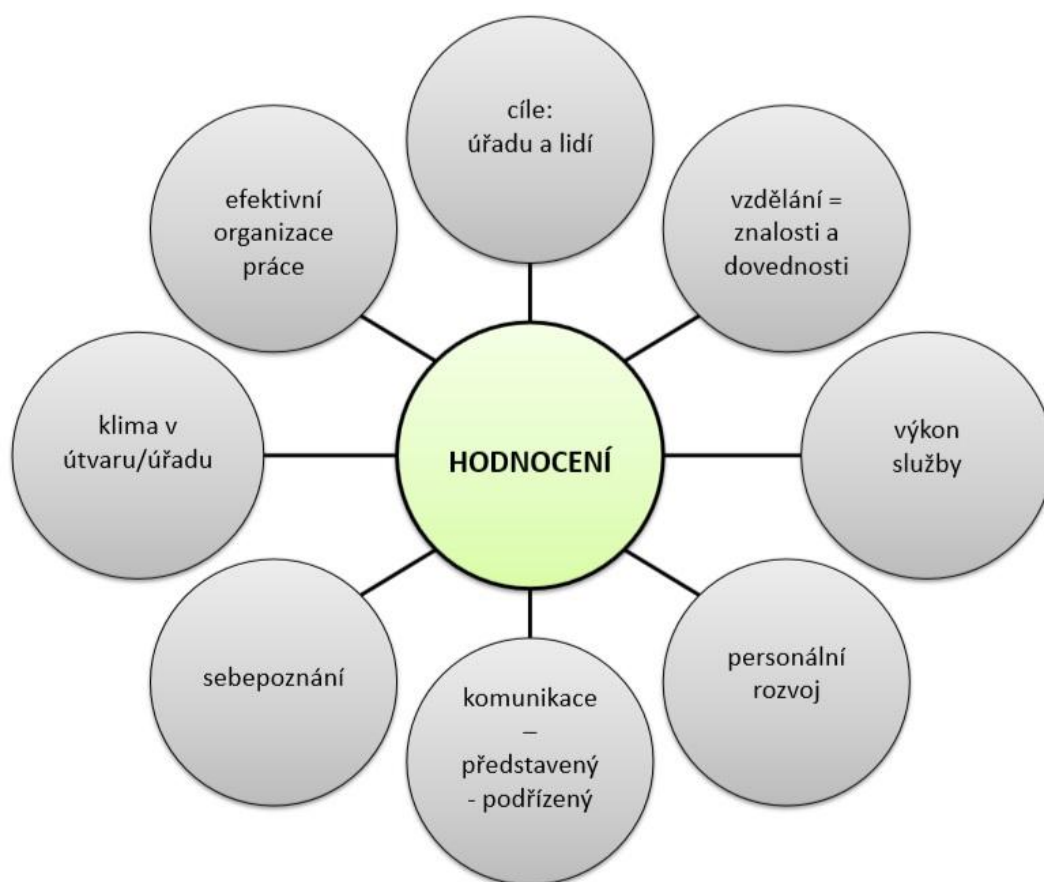
spočívající ve způsobilosti seznamovat se s utajovanými informacemi, nebo byl zproštěn výkonu služby z důvodu vazby. V případě odvolání představeného z jeho vedoucího služebního místa služební poměr nezaniká, ale představený je převeden na jiné „řadové“ služební místo.

## **6.1. Hodnocení státních zaměstnanců a jeho důsledky**

Se skončením služebního poměru velmi úzce souvisí služební hodnocení. Služební hodnocení může být jedním z důvodů skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu. Hodnocení státních zaměstnanců nebylo před nabytím účinnosti zákona o státní službě zvykem. Hodnocení v této době nebylo povinné, a pokud k němu v některých úřadech docházelo, nebylo příliš frekventované. Na tuto situaci upozorňuji již ve své bakalářské práci, pro jejíž účely jsem se zabývala hodnocením úředníků ve veřejné správě v roce 2014. Tuto skutečnost považuji za jeden ze znaků zanedbanosti státní správy a domnívám se, že hodnocení zaměstnanců veřejné správy je velmi důležitou součástí její profesionalizace. S přijetím zákona o státní službě a nabytí jeho účinnosti se situace související s hodnocením státních zaměstnanců velmi změnila. Od roku 2015 je hodnocení státních zaměstnanců povinností ve všech služebních úřadech, což považuji za obrovský přínos.

Hodnocení státních zaměstnanců by mělo být přínosem pro úřad samotný, představené, ale také pro hodnoceného zaměstnance. Služební hodnocení může poukázat na určité nedostatky, na které se následně může služební úřad zaměřit a pokusit se o jejich řešení. Přínosem služebního hodnocení může být také zvýšení osobní výkonnosti jednotlivců a rozvíjení jejich motivace v důsledku transparentnějšího a unifikovaného hodnotícího procesu, který tvoří určitou základnu pro osobní ohodnocení státních zaměstnanců. Státní zaměstnanci tedy nyní mají větší motivaci dosahovat lepších pracovních výsledků, protože jejich snaha nebo naopak laxnost bude reflektována ve služebním hodnocení, které má vliv na jejich následné finanční příjmy. Představený je díky povinnému pravidelnému hodnocení nucen se zamýšlet nad efektivitou práce svých podřízených a následně vhodně organizovat a plánovat jejich práci a průběžné vzdělávání. Zde je důležité poukázat na osobu představeného, která má vliv jak na správnost hodnocení, tak na následné navázání organizace práce, plánování

a vzdělávání zaměstnanců na toto hodnocení. Následující schéma na obrázku č. 2 ukazuje vliv služebního hodnocení na jednotlivé prvky státní služby.<sup>81</sup>



Vlastní zpracování

Zdroj<sup>82</sup>

Obrázek č. 2

Služební hodnocení je upraveno v § 155 až § 158 zákona o státní službě, kde jsou obsaženy základní informace týkající se služebního hodnocení. Základní zákonnou úpravu služebního hodnocení dále konkretizuje nařízení vlády č. 134/2015 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance a také služební předpis č. 11/2015 vydaný náměstkem ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních

<sup>81</sup> DITTRICH, Pavel a Jiří STAŇA. *Hodnocení nejen služební: (příručka pro hodnotitele a hodnocené ve veřejné správě)*. Praha: Institut pro veřejnou správu Praha, 2016, s. 8- 10.

<sup>82</sup> DITTRICH, Pavel a Jiří STAŇA. *Hodnocení nejen služební: (příručka pro hodnotitele a hodnocené ve veřejné správě)*. Praha: Institut pro veřejnou správu Praha, s. 8.

zaměstnanců. Tento služební předpis byl služebním předpisem č. 5/2016 již jednou změněn.

Hodnocení provádí bezprostředně nadřízený představený ve spolupráci se služebním orgánem. Vedoucí služebního úřadu, který nemá nadřízený služební úřad, je hodnocen přímo náměstkem pro státní službu. V ostatních případech hodnotí vedoucího služebního úřadu nadřízený služební orgán. Tato povinnost je dána přímo v § 156, ale také v § 78 písm. a zákona o státní službě, který říká, že představený je povinen řídit a kontrolovat výkon služby podřízenými státními zaměstnanci, průběžně hodnotit výkon služby státních zaměstnanců a podílet se na jejich služebním hodnocení. Toto hodnocení zahrnuje podle zákona o státní službě čtyři základní hodnocené kategorie, kterými jsou znalosti a dovednosti, výkon služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli, dodržování služební kázně a výsledky vzdělávání. Toto ustanovení doplňuje příloha č. 1 výše zmíněného nařízení vlády, která každou z těchto hodnocených kategorií dále rozvíjí. Náměstek ministra vnitra pro státní službu vydal ve služebním předpisu č. 11/2015 jako přílohu vzor formuláře hodnocení státních zaměstnanců. Tento formulář obsahuje informace o státním zaměstnanci, označení služebního místa, období hodnocení, všechny hodnocené kategorie, stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance a celkový závěr služebního hodnocení. Pro lepší představu čtenáře přikládám tento vzor hodnocení státních zaměstnanců jako přílohu č. 4 této kvalifikační práce. Každý služební orgán stanoví služebním předpisem hodnotící kritéria výše zmíněného nařízení vlády, která budou vystihovat potřeby pro výkon služby na daném služebním místě. Pro potřebu hodnocení představených obsahuje hodnotící arch navíc kategorii „vedení a motivace“, která je samostatným hodnoceným bodem. Státní zaměstnanci jsou hodnoceni podle přesně stanoveného bodového systému, který určuje následný konečný závěr služebního hodnocení. Takový závěr může obsahovat hodnocení vynikající výsledky, dobré výsledky, dostatečné výsledky nebo nevyhovující výsledky.<sup>83</sup>

Hodnotitel provádí služební hodnocení nestranně, spravedlivě, nezaujatě tak, aby nedocházelo k nedůvodným rozdílům při hodnocení, za použití stejných

---

<sup>83</sup> ERÉNYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 1. Vydání. Brno: BizBooks ve společnosti Albatros Media a. s. Praha, 2017, s. 92 – 98.



hodnotících kritérií v téže hodnocené oblasti.<sup>84</sup> Státní zaměstnanci jsou hodnoceni jednou ročně v prvním kalendářním čtvrtletí. V případě, že zaměstnanec dosáhne ve služebním hodnocení nevyhovujících výsledků, další služební hodnocení je provedeno po uplynutí 6 měsíců ode dne seznámení tohoto zaměstnance se služebním hodnocením. Hodnocení se učiní u státních zaměstnanců, kteří v uplynulém kalendářním roce vykonávali službu alespoň po dobu delší než 6 měsíců. Státní zaměstnanec musí být se svým služebním hodnocením vždy bezodkladně seznámen a to formou rozhovoru hodnotitele se státním zaměstnancem. Cílem tohoto rozhovoru je zejména stanovit silné a slabé stránky státního zaměstnance, a případně formulovat požadavky na zlepšení v určité oblasti výkonu státní služby v budoucnu.<sup>85</sup>

Důsledkem služebního hodnocení je finanční „odměna“ státních zaměstnanců. Závěr služebního hodnocení obsahuje také, jak je možné vidět v příloze č. 4, návrh hodnotitele na přiznání, zvýšení, snížení, odejmutí osobního příplatku nebo ponechání osobního příplatku v nezměněné výši, a to v závislosti na výsledku služebního hodnocení. § 6 nařízení vlády č. 134/2015 Sb. stanoví maximální výši osobního příplatku v procentech z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do níž je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu v závislosti na závěru služebního hodnocení. Rozhodnutí služebního orgánu o výši osobního příplatku je rozhodnutím ve věcech služby, a je proti němu možné podat odvolání. V rámci tohoto řízení o odvolání bude přezkoumáno i služební hodnocení jako takové. Dalším důsledkem služebního hodnocení může být návrh hodnotitele na prohlášení státního zaměstnance za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka služebním orgánem. Tímto návrhem není služební orgán vázán. V případě, že je státní zaměstnanec, který je zařazen do 10. až 16. platové třídy, za takového zaměstnance prohlášen a dosáhl vynikajících výsledků v závěru služebního hodnocení, má nárok na osobní příplatek ve výši 100% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do níž je dané služební místo zařazeno. Naopak, pokud závěr služebního hodnocení dvakrát po sobě obsahoval nevyhovující výsledek, musí služební orgán vydat rozhodnutí o skončení

---

<sup>84</sup> Služební předpis č. 1/2017 generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce ze dne 3. 2. 2017, kterým se stanoví postup při realizaci a zabezpečení průběhu služebních hodnocení státních zaměstnanců zařazených na Státním úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátech práce

<sup>85</sup> Služební předpis č. 11/2015 náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 7. 12. 2015, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců

služebního poměru. Na odvolání představeného z jeho vedoucího služebního místa postačí jedno negativní služební hodnocení. Proti rozhodnutí o skončení služebního poměru nebo odvolání ze služebního místa představeného je možné podat odvolání, při čemž v tomto odvolacím řízení je přezkoumán i závěr služebního hodnocení, který tomuto rozhodnutí předcházel. Proti samotnému průběhu nebo výsledku hodnocení není možné podat odvolání, protože v tomto případě nejde o řízení ve smyslu řízení ve věcech služby ani ve smyslu řízení podle správního řádu. V tomto případě je možné podat podle § 157 zákona o státní službě stížnost služebnímu orgánu, kterou nesmí vyřizovat představený, vůči kterému stížnost směřuje. Tato stížnost musí být vyřizována do 30 dnů od jejího podání.<sup>86</sup>

Domnívám se, že v souvislosti s touto problematikou bude pro čtenáře zajímavé krátké porovnání hodnocení úředníků územních samosprávných celků s hodnocením státních zaměstnanců. Parametry, ani způsob hodnocení není na úřadech územních samosprávných celků přesně a jednotně stanoven. Úřady se řídí pouze ustanovením § 302 písm. a zákoníku práce, který říká, že vedoucí zaměstnanci jsou povinni řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky. Toto ustanovení je velmi stručné, a tudíž je umožněno každému tajemníkovi obecního úřadu nebo řediteli krajského úřadu přizpůsobit hodnocení na základě jejich subjektivních názorů. Každý úřad tedy hodnotí své zaměstnance podle jiných kritérií a různými způsoby. Často je hodnoceno pouze verbální formou a v některých případech také chybí pravidelnost hodnocení. Tuto velmi obecnou úpravu nehodnotím příliš kladně, protože hodnocení zaměstnanců považuji za důležitou součást naplnění cíle dobré a profesionální veřejné správy. Dle mého názoru by bylo přínosné právně upravit hodnocení úředníků územních samosprávných celků obdobným způsobem jako hodnocení státních zaměstnanců.

## 6.2. Kárná odpovědnost

Státní zaměstnanci podléhají odpovědnosti za kárné provinění, při čemž kárným proviněním je zaviněné porušení služební kázně. Služební kázeň je definována § 87 zákona o státní službě jako *„řádné plnění povinností státního zaměstnance vyplývajících mu z právních předpisů, které se vztahují ke službě*

---

<sup>86</sup> ERÉNYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 1. Vydání. Brno: BizBooks ve společnosti Albatros Media a. s. Praha, 2017, s. 92 – 98.

*v jím vykonávaném oboru služby, ze služebních předpisů a příkazů“.* Za kárné provinění je možné státnímu zaměstnanci uložit kárné opatření, kterým je písemná důtka, snížení platu až o 15% na dobu až 3 kalendářních měsíců, odvolání ze služebního místa představeného nebo propuštění ze služebního poměru. V tomto případě se jedná, jak již bylo výše řečeno, o skončení služebního poměru přímo ze zákona. Za kárné provinění neodpovídá náměstek ministra vnitra pro státní službu. Podrobnosti o kárné odpovědnosti státních zaměstnanců a kárném řízení jsou stanoveny v metodickém pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2016. Kárným proviněním může být celá řada různě závažných porušení povinností státního zaměstnance.

Důsledkem kárného provinění může být zahájení kárného řízení na základě podnětu z moci úřední služebního orgánu nebo jiného představeného, a případně uložení kárného opatření. Tento podnět nemůže podat každý státní zaměstnanec, nicméně každý státní zaměstnanec je povinen upozornit na protiprávní jednání jiného státního zaměstnance. Tento podnět projednává kárná komise, a pokud jej shledá důvodným, zahájí kárné řízení. Existují dva typy kárných komisí, a to komise prvního a druhého typu. Kárná komise má 3 členy, při čemž alespoň jeden člen kárné komise musí mít vysokoškolské vzdělání v oboru právo v magisterském studijním programu. Kárná komise prvního stupně se zřizuje u služebního úřadu, v němž vykonává službu alespoň 25 státních zaměstnanců. Pokud ve služebním úřadu komise prvního stupně není zřízena, je příslušná komise prvního stupně zřízená u nadřízeného služebního úřadu (pokud takový úřad není, je příslušná komise prvního stupně zřízená v Ministerstvu vnitra). Kárná komise druhého stupně se zřizuje v Ministerstvu vnitra. Podle výše zmíněného metodického pokynu přihlíží při rozhodování kárná komise zejména ke způsobu spáchání kárného provinění, k okolnostem, za nichž bylo spácháno, k významu a rozsahu jeho následků, k míře zavinění, k pohnutkám, k dosavadnímu přístupu státního zaměstnance k dodržování služební kázně a také k tomu, zda za kárné provinění bylo zaměstnanci v minulosti již kárné opatření uloženo. Kárné řízení je řízením podle správního řádu, ve kterém se vydává rozhodnutí o kárném provinění. Proti takovému rozhodnutí je možné podat odvolání u kárné komise prvního stupně ve lhůtě 15 dnů ode dne doručení rozhodnutí kárné komise státnímu zaměstnanci, přičemž o něm rozhoduje kárná komise druhého stupně. V odvolacím řízení není možné státnímu zaměstnanci

uložit přísnější kárné opatření, než v řízení před kárnou komisí prvního stupně. Zákon o státní službě také upravuje možnost řešení drobných nedostatků ve službě formou pouhé písemné či ústní výtky. Písemná výtka je založena do spisu státního zaměstnance po dobu 1 roku, a po té je ze spisu vyřazena.<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> MATES, Pavel, ŠKODA, Jindřich, VAVERA, František. Disciplinární právo státních zaměstnanců. *Trestněprávní revue*. 2016, roč. 15, č. 5, s. 105 – 111.

## 7. Závěr

Závěrem bych chtěla říci, že díky této diplomové práci jsem získala jedinečnou příležitost zhodnotit problematiku státní služby jak z teoretického hlediska, tak z pohledu praxe. Určitá témata jsem měla možnost konzultovat přímo se zákonem dotčenými státními úředníky zařazenými na různých služebních místech z různých oblastí státní správy. Pro mou osobu byla tato práce velkým přínosem a ráda jsem takto rozšířila svoje znalosti již získané při psaní své bakalářské práce na téma „Kompetence vedoucích zaměstnanců ve veřejné správě“.

Zákon o státní službě je bezesporu stále velmi diskutovaným právním předpisem, do něhož byla od počátku vkládána velká očekávání. Bohužel ne všechna tato očekávání byla dle mého názoru naplněna. Nejproblematičtějším bodem tohoto zákona, jak detailněji popisuji v kapitole č. 4 této kvalifikační práce, je tzv. „odpolitizace“ státní správy. Nepovažuji za vhodné umístění vrcholného orgánu státní služby, který má reprezentovat zaměstnavatele ve státní službě, v Ministerstvu vnitra, jelikož hlavním cílem tohoto zákona mělo být očištění státní správy od politického vlivu. Další komplikací jsou některá nejednoznačně napsaná ustanovení, a to i v natolik zásadních otázkách, jako je například skončení služebního poměru. Kladně naopak hodnotím povinný systém pravidelného služebního hodnocení, výběrová řízení a celkový důraz na vzdělávání státních zaměstnanců. K profesionální státní správě byl učiněn krok zavedením povinnosti složit úřednickou zkoušku, která nyní částečně sjednocuje výši vzdělání úředníků ve veřejné správě.

Cílem, který jsem si v úvodu této práce stanovila, bylo vytvořit přehled vztahující se k problematice státní služby, který by pomohl ucelit tuto relativně rozsáhlou a složitou právní úpravu. Zaměřila jsem se na téma státní služby obecně a postupně jsem se propracovala ke konkrétním institutům zákona o státní službě. Neopomenula jsem ani zajímavé historické souvislosti přijetí tohoto zákona, a také jsem se pokusila poukázat na důležitost vzdělání a odbornosti státních zaměstnanců. Popsala jsem celkové pojetí zákona o státní službě a porovнала jej se zákonem o úřednících územních samosprávných celků. V některých otázkách jsem také poukázala na rozdíly již zrušeného služebního zákona a aktuálního

zákonu o státní službě. Celkově jsem se pokusila o shrnutí změn, které zákon o státní službě do státní správy přinesl, a tím naplnila cíl této práce.

Při psaní diplomové práce jsem se často setkala s názorem, že současné pojetí tohoto zákona je příliš komplikované. Vhodnějším řešením by podle těchto osob byla obdobná právní úprava, jako je tomu u zákona o úřednících územních samosprávných celků, tedy ponechání státních zaměstnanců v pracovním poměru ke státu a upravení pouze některých zvláštností tohoto vztahu zvláštním zákonem, při čemž v ostatních otázkách by se tento vztah řídil zákoníkem práce. Taková úprava by opravdu byla jednodušším řešením, ale současné pojetí státní služby nevidím kriticky.

V některých případech jsem se setkala i s názory, že zákon o státní službě je zbytečným a nepotřebným vnesením chaosu do státní správy. S takovým tvrzením si dovolím nesouhlasit. Ačkoli zákon o státní službě není bezchybným právním předpisem, považuji ho za velmi přínosný. Českou republiku čeká ještě dlouhá cesta k dokonale fungující státní správě, ale přijetí zákona o státní službě bylo dle mého mínění dalším krokem k dosažení tohoto cíle.

## Resumé

As a topic of my diploma thesis I chose "civil service" mainly because I realize the importance of the proper functioning of the state administration. This topic is especially close to me due to my previous studies in the field of public administration in the bachelor study program at this faculty. State administration is the foundation of an effectively functioning rule of law and I therefore consider the existence of a special codex in the field of civil service as an indispensable part of an advanced democratic society.

Act No. 234/2014 Coll., The Civil Service Act, effective from January 1<sup>st</sup> 2015, is suppose to be a step towards the establishment of a stable and professional state administration in the Czech Republic. The first chapter of this diploma thesis introduces the issue of civil service. In the second chapter, I focus on explaining the concept of civil service and I also deal with defining the special terms that are related to the civil service. This chapter also mentions the rights and duties of civil servants that distinguish this employment relationship from the normal employment relationship in the private sphere. There are also various public service systems described here, and in more detail, I am focusing on the career system, the merit system and the spoils system. The third chapter is devoted to the historical development of the civil service in the territory of the Czech Republic, where I also describe the complex circumstances of the adoption of the Civil Service Act. The main reasons for the adoption of this Act were the European Union's requirements for high-quality, professional and politically independent state administration, as well as the neglected state of the civil service in the Czech Republic. Chapter Four describes this legislation in general, the organization of the Czech state administration, and explains the conception of this Act. In Chapter Five, I am already dealing with the specific institutes contained in the Civil Service Act, in this case the formation of a service relationship, the selection procedure of civil servants in the state administration, the service promise, the clerical examination and, last but not least, the further education of state employees. The last chapter focuses on the reasons for termination of service, the evaluation of state employees and the disciplinary responsibility of civil servants. In this chapter I point out the importance of education and expertise of civil servants.

At the end of this work I summarize the knowledge I gained from the writing of this diploma thesis in theoretical and also practical way. I was able to consult certain topics directly with the law-affected civil servants assigned to various places of work in different areas of the state administration, which has enriched my view of this issue. The Czech Republic is waiting for a long way to a perfectly functioning state administration, but the adoption of the State Service Act was, in my opinion, the first step towards achieving this goal.



## Seznam použitých zdrojů

### Monografie

ALIČE, F. a TOMŠÍ, I. *Katalog prací ve veřejných službách a správě: katalog správních činností: zařazování zaměstnanců a státních zaměstnanců do platových tříd*. 2. Aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2015. 703 s. ISBN 978-80-7263-960-1.

BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákon o státní službě a zákony související: komentář*. 2. vydání. Praha: VOX, 2015. 380 s. ISBN 978-80-87480-35-9.

DANZER, G. A., KLOR de ALVA, J. J., KRIEGER, L. S., WILSON, L. E., WOLOCH, N. *The Americans Reconstrucion to the 21st Century*. United States of America: Mc Dougal Litell, a division of Houghton Mifflin Company, 2007. 917 s. Kentucky edition. ISBN 0-618-77637-0.

DITTRICH, Pavel a Jiří STAŇA. *Hodnocení nejen služební: (příručka pro hodnotitele a hodnocené ve veřejné správě)*. Praha: Institut pro veřejnou správu Praha, 2016. 80 s. ISBN 978-80-86976-36-5.

DOLEŽÍLEK, J., ŠKODA, J. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 317 s. ISBN 978-80-7380-518-0.

ERÉNYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 1. Vydání. Brno: BizBooks ve společnosti Albatros Media a. s. Praha, 2017. 233 s. ISBN 978-80-265-0607-2.

FIALA, Z., ZPĚVÁK, A., JONÁKOVÁ, T., NOVOTNÝ, V. *Evropská veřejná správa*. Vydání I. Praha: UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO, 2015. 544 s. ISBN 978-80-7452-110-2.

HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo. Obecná část*. 9. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. 599 s. ISBN 978-80-7400-624-1.

KOONTZ, Harold a WEIHRICH, Heinz. *Management*. Doc. ing. Václav Dolanský, CSc. Praha: Victoria Publishing, 1993. 659 s. ISBN 80-856-0545-7.

KOTTNAUER, A., PŘÍB, J., ÚLEHLOVÁ, H., TOMANDLOVÁ, L. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. 368 s. ISBN 978-80-7488-079-7.

KOTTNAUER, Antonín, Jan PŘIB a Helena ÚLEHLOVÁ. *Služební zákon*. Ostrava: Sagit, 2002. 335 s. ISBN 80-720-8337-6.

NOVOTNÝ, V., KLÍMA, K., KRÁLIKOVÁ, K., DUDOR, L. *Veřejná správa v zemích Visegrádské čtyřky: (Česká republika, Maďarsko, Polská republika, Slovenská republika)*. Praha: Leges, 2017. 192 s. ISBN 978-80-7502-215-8.

PICHRT, J., KOPECKÝ, M., MORÁVEK, J. (eds.) *Služební vztahy a výkon závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 336 s. ISBN 978-80-7552-429-4.

PICHRT, J. a kol. *Zákon státní službě. Komentář*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015. 984 s. ISBN 978-80-7478-843-7.

PONDĚLÍČKOVÁ, K., ŠŤASTNÝ, V. *Zákon o úřednících územních samosprávných celků. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016. 252 s. ISBN 978-80-7552-301-3.

SCHELLE, Karel. *Dějiny veřejné správy*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 520 s. ISBN 978-80-7552-374-7.

SLÁDEČEK, V., FRUMAROVÁ, K., MELOTÍKOVÁ, P. *Organizace státní správy – vývojové tendence*. Praha: Leges, 2014. 256 s. ISBN 978-80-7502-048-2.

SVOBODA, I., SCHELLE, K. *Základy organizace veřejné správy*. Vyd. 2. Ostrava: Key Publishing, 2007. 206 s. ISBN 978-80-87071-22-9.

TICHÝ, Luboš. *Veřejná služba v České republice, Německu, Rakousku a Evropské unii*. Praha: Univerzita Karlova, 2007. 122 s. ISBN 978-80-85889-96-3.

TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. 1. vydání. Praha: Leges, 2008. 176 s. ISBN 978-80-87212-05-9.

VAVERA, F., HULINSKÝ, P., MLSNA, P., MATES, P., CHRÁSTKOVÁ, K., VOJTEK, P. *Přehled judikatury ve věcech náhrady škody II: Odpovědnost státu za škodu způsobenou nesprávným výkonem veřejné moci*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2017. 661 s. ISBN 978-80-7552-361-7.

VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena, BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. Vydání. Olomouc: ANAG, 2015. 343 s. ISBN 978-80-7263-961-8.

## Články

BERÁNKOVÁ, Zuzana. Informační systém o státní službě: implementace zákona. *Veřejná správa*. 2015, roč. 26, č. 7, s. 8-9. ISSN 1213-6581.

BRÁZDA, Jan. Několik úvah o služebním zákoně. *Právník*. 2007, roč. 146, č. 11, s. 1231-1235. ISSN 0231-6625.

ERBSOVÁ, Hana. Zákona o státní službě: dobrý sluha, nebo špatný pán?. *Právní rádce*. 2016, roč. 24, č. 6, s. 64-66. ISSN 1210-4817.

CHLADIMA, Marek. Kárné řízení ve věcech státních zaměstnanců: lze aplikovat čl. 6 EÚLP?. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2015, roč. 23, č. 4, s. 400-406. ISSN 1210-9126.

KADLUBIEC, Vojtěch. Služební poměr – veřejnoprávní nebo soukromoprávní vztah?. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2015, roč. 23, č. 4, s. 407- 412. ISSN 1210-9126.

KLEISLER, Ivo. Disciplinární odpovědnost osob ve služebním poměru. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2016, roč. 24, č. 4, s. 623-645. ISSN 1210-9126.

KNĚŽÍNEK, Jan. Zákon o státní službě a výběrová řízení. *Právní rozhledy*. 2015, roč. 23, č. 6, s. 191-196. ISSN 1210-6410.

KNĚŽÍNEK, Jan. Nový zákon o státní službě z hlediska jeho časové působnosti. *Právní rozhledy*. 2014, roč. 22, č. 22, s. 769-772. ISSN 1210-6410.

KOPECKÝ, Martin. Vztah správního řádu k řízení ve věcech státní služby. *Jurisprudence*. 2015, roč. 24, č. 5, s. 3-10. ISSN 1802-3843.

KORBEL, František, STAŇKOVÁ, Kateřina, HENGALOVÁ, Michala. Krok směrem k moderní správě, nebo jen ústupek evropské harmonizaci?: zákon o státní službě. *Právní rádce*. 2015, roč. 23, č. 12, s. 54 – 59. ISSN 1210-4817.

MATES, Pavel, ŠKODA, Jindřich, VAVERA, František. Disciplinární právo státních zaměstnanců. *Trestněprávní revue*. 2016, roč. 15, č. 5, s. 105 – 111. ISSN 1213-5313.

Nejčastější nedostatky služebního hodnocení státních zaměstnanců: státní služba. *Veřejná správa*. 2016, roč. 27, č. 24, s. 15-18. ISSN 1213-6581.

PICHT, Jan, KOPECKÝ, Martin. Poznámka ke skončení služebního poměru na základě žádosti státního zaměstnance. *Právní rozhledy*. 2016, roč. 24, č. 11, s. 402-404. ISSN 1210-6410.

PŘÍKOPA, Vojtěch. Seriál o státní službě. Díl osmý, Rušení služebních předpisů. *Právní rozhledy*. 2016, roč. 24, č. 2, s. 46-51. ISSN 1210-6410.

SMEJKAL, Ladislav. Nezákonné skončení služebního poměru a související právní otázky. *Správní právo*. 2016, roč. 49, č. 3, s. 162- 169. ISSN 0139-6005.

ŠAFRÁNEK, Ondřej. Co přinese služební zákon státnímu zaměstnanci?. *Právní rádce*, 2014, roč. 22, č. 12, s. 66-67. ISSN 1210-4817.

## Elektronické zdroje

- Státní služba. In: Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Praha: Ministerstvo vnitra, 2017 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/sluzba/>
- Doporučení CM/Rec (2007) 7 Výboru ministrů členským státům o dobré veřejné správě. In: Council of Europe [online]. Council of Europe: © 2014 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1155877>
- Stanovisko náměstka ministra vnitra pro státní službu Josefa Postráneckého k § 80 zákona o státní službě. In: Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Praha: Ministerstvo vnitra, 2017 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/dokumenty-stanoviska-stanoviska.aspx>
- O informačním systému o státní službě. In: Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Praha: Ministerstvo vnitra, 2017 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/o-informacnim-systemu-o-statni-sluzbe.aspx>

## **Právní předpisy**

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

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

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

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod ČR

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů

Zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

Zákona č. 424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a hnutích, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců

Nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat

Nařízení vlády č. 106/2015 Sb., o oborech státní služby

Nařízení vlády č. 85/2003 Sb., kterým se stanoví obory státní služby

Nařízení vlády č. 137/2015 Sb., o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou

Nařízení vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu

Nařízení vlády č. 136/2015 Sb., o rovnocennosti některých zkoušek a odborných kvalifikací zvláštní části úřednické zkoušky

Nařízení vlády č. 134/2015 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance

## **Judikatura**

NÁLEZ Ústavního soudu ze dne 30. 6. 2015 sp. zn./č. j.: Pl. ÚS 21/14-1

NÁLEZ Nejvyšší správní soud v rozhodnutí z 21. září 2011 č.j. 3 Ads 79/2011-62

## **Ostatní zdroje**

- Stanovisko vlády k návrhu poslanců Jeronýma Tejce, Bohuslava Sobotky, Břetislava Petra, Lubomíra Zaorálka a dalších na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 218/2012 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), sněmovní tisk č. 1117 ze dne 30. 7. 2013
- Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 13/2015, kterým se stanoví pravidla etiky státních zaměstnanců

- Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2017, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení
- Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2015, kterým se stanoví podrobnosti ke vzniku služebního poměru dosavadních zaměstnanců ve služebních úřadech
- Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 9/2015, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělání státních zaměstnanců ve služebních úřadech
- Služební předpis generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce č. 1/2017, kterým se stanoví postup při realizaci a zabezpečení průběhu služebních hodnocení státních zaměstnanců zařazených na Státním úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátech práce
- Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 11/2015, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců
- Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 5/2016, kterým se mění služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 11/2015, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců
- Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 12/2015 k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa
- Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 4/2015, kterým se stanoví výše paušální částky nákladů spojených s vykonáním úřednické zkoušky
- Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2016, kterým se stanoví podrobnosti kárné odpovědnosti státních zaměstnanců a kárného řízení
- Smlouva o Evropské unii
- Smlouva o fungování Evropské unie
- Dohoda o Evropském hospodářském prostoru
- *Státní služba: zákon o státní službě : kompletní soubor nařízení vlády a vyhlášek : podle stavu k 1. 6. 2017. Ostrava: Sagit, 2014. ÚZ. ISBN 978-807488-230-2.*

## Seznam příloh

Příloha č. 1 - Příloha k SP NMV SS č. 13/2015 Záznam o nepřijetí daru / přijetí daru, jenž není způsobilý ovlivnit řádný výkon služby a jehož hodnota nepřesahuje 300 Kč

Příloha č. 2 - Příloha k SP NMV SS č. 13/2015 Záznam o jednání s předpokladem rizika korupce, podvodu nebo s prvky lobbingu

Příloha č. 3 – Příloha k MP NMV SS č. 1/2015 Vzor žádosti o souhlas s jinou výdělečnou činností vykonávanou při výkonu státní služby

Příloha č. 4 – Příloha k SP NMV SS č. 11/2015 Služební hodnocení státního zaměstnance



## ZÁZNAM

### o nepřijetí daru

Dne ..... mi byl v souvislosti s výkonem služby nabídnut dar osobou/osobami

.....  
.....

jméno, popř. jména a příjmení dárce/ů

.....  
.....

stručný popis daru

#### Důvod/y nepřijetí daru

- dar je způsobilý ovlivnit řádný výkon služby
- dar není způsobilý ovlivnit řádný výkon služby, avšak jeho hodnota přesahuje částku 300 Kč
- drobný opakovaný dar od téhož dárce nebo v téže záležitosti v blízké časové souvislosti
- jiný důvod (stručně uveďte)

.....  
.....  
.....

Záznam zpracoval/a dne .....

.....  
.....

jméno, popř. jména, příjmení, popř. akademický titul státního zaměstnance

evidenční číslo

.....

podpis



.....

## ZÁZNAM

**o přijetí daru, jenž není způsobilý ovlivnit řádný výkon služby a jehož  
hodnota nepřesahuje 300 Kč**

Dne ..... jsem v souvislosti s výkonem služby přijal/a dar od  
osob/y

.....  
.....

jméno, popř. jména a příjmení dárce/ů

.....  
.....

stručný popis daru

**Důvod/y poskytnutí daru**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Záznam zpracoval/a dne .....

.....

.....

**jméno, popř. jména, příjmení, popř. akademický titul státního zaměstnance**

**evidenční číslo**

.....

**podpis**

## **ZÁZNAM**

### **o jednání**

**s předpokladem rizika korupce, podvodu nebo s prvky lobbingu**

.....  
.....

jméno, popř. jména a příjmení osob, s nimiž bylo vedeno jednání

**Popis a účel jednání, případně důvod předpokladu rizika korupce nebo podvodu**



Jednání vedl/a dne .....

.....  
.....

**jméno, popř. jména, příjmení, popř. akademický titul státního zaměstnance**  
**podpis**

**evidenční číslo**

Další osoby přítomné jednání

.....  
.....

**jméno, popř. jména, příjmení, popř. akademický titul státního zaměstnance**  
**podpis**

**evidenční číslo**

.....  
.....

**jméno, popř. jména, příjmení, popř. akademický titul státního zaměstnance**  
**podpis**

**evidenční číslo**

**VZOR**

**Adresa služebního úřadu:**

**Označení služebního orgánu:**

**ŽÁDOST O SOUHLAS S JINOU VÝDĚLEČNOU ČINNOSTÍ  
VYKONÁVANOU PŘI VÝKONU STÁTNÍ SLUŽBY**

Titul, jméno a příjmení žadatele:

Datum narození:

Místo trvalého pobytu:

Evidenční číslo státního zaměstnance:

Název organizačního útvaru, ve kterém je žadatel zařazen:

**V souladu s § 197 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, žádám tímto služební orgán o udělení souhlasu podle § 81 odst. 2 zákona o státní službě<sup>88</sup> s výkonem jiné výdělečné činnosti.**

Předmět jiné výdělečné činnosti:

Popis výkonu jiné výdělečné činnosti:

Způsob výkonu jiné výdělečné činnosti<sup>89</sup>:

Datum:

Podpis žadatele:

---

<sup>88</sup> Souhlas se nevztahuje na případy zařazení mimo výkon služby pro výkon funkce v odborové organizaci (§ 64 zákona o státní službě), zařazení mimo výkon služby pro pozastavení služby (§ 65 zákona o státní službě) a při výkonu vazby.

Souhlas se rovněž nevztahuje na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou, na činnost znalce nebo tlumočnicka vykonávanou podle jiného zákona pro soud nebo jiný správní úřad, než ten, ve kterém státní zaměstnanec vykonává službu, na činnost v poradních orgánech vlády a jejích orgánů, činnost v poradních nebo jiných orgánech ústředního správního úřadu nebo ve zvláštních orgánech, které podle jiného zákona vykonávají státní správu, a na správu vlastního majetku.

<sup>89</sup> Např. pracovněprávní vztah k jinému zaměstnavateli podle zákoníku práce, podnikatelská činnost na základě živnostenského oprávnění, apod. *Pokud výkon uvedené činnosti nelze ověřit ve veřejně přístupných rejstřících (např. živnostenský rejstřík, obchodní rejstřík), doloží žadatel také doklad opravňující k výkonu příslušného typu výdělečné činnosti (např. pracovní smlouva).*

## SLUŽEBNÍ HODNOCENÍ STÁTNÍHO ZAMĚSTNANCE

.....								
.....								
jméno,	popř.	jména,	příjmení,	popř.	akademický	titul	<b>státního</b>	<b>zaměstnance</b>
evidenční číslo								
.....								
.....								
služební označení			obor, popř. obory služby					
platová třída								
.....								
.....								
služební úřad a služební místo včetně jeho organizačního zařazení								
hodnocené období od _____ do _____								

služební označení, jméno, popř. jména, příjmení, popř. akademický titul **hodnotitele**  
organizačního zařazení

služební místo včetně jeho

# A. HODNOCENÉ OBLASTI

## I. Znalosti a dovednosti

K jednotlivým hodnotícím kritériím, pokud jsou pro služební místo služebním předpisem stanovena, doplňte slovní hodnocení.

**A) Znalost právních předpisů, stanovených postupů, nároků a pravidel potřebných pro výkon státní služby**

.....  
.....  
.....

**B) Dovednosti**

.....  
.....  
.....

**1. Komunikace**

.....  
.....  
.....

1.1. ústní a písemný projev

.....  
.....

1.2. komunikace při jednání

.....  
.....

1.3. schopnost jednat

.....  
.....

**2. Týmová práce a spolupráce**

.....  
.....  
.....

2.1. schopnost udržovat konstruktivní mezilidské vztahy



.....  
.....

2.2. schopnost týmové spolupráce

.....  
.....

2.3. schopnost a ochota sdílet své znalosti a dovednosti s ostatními

.....  
.....

**3. Osobní přístup a iniciativa**

.....  
.....  
.....

3.1. otevřenost novým přístupům

.....  
.....

3.2. schopnost přizpůsobit se změnám

.....  
.....

3.3. tvůrčí schopnosti

.....  
.....

3.4. strategické myšlení

.....  
.....

3.5. rozhodnost, schopnost a ochota nést odpovědnost

.....  
.....

**4. Sebereflexe a sebeřízení**

.....

.....  
.....  
.....

**5. Přesnost, pečlivost a smysl pro detail**

.....  
.....  
.....

**6. Součinnost s klientem**

.....  
.....  
.....

6.1. schopnost profesionálně jednat s klienty (interní, externí) ve standardních i nestandardních situacích

.....  
.....

6.2. zjišťování a vnímání potřeb klienta

.....  
.....

**7. Zvládání obtížných situací a řešení konfliktů**

.....  
.....  
.....  
.....

**8. Vedení a motivace**

.....  
.....  
.....

8.1. schopnost vést a organizovat

.....  
.....  
.....

8.2. schopnost povzbudit, ocenit a objektivně a spravedlivě hodnotit

.....  
.....  
.....

Celkové hodnocení za oblast I.

Klasifikace

0, 1, 3, 5, 7

**II. Výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti  
v souladu se stanovenými individuálními cíli**

K jednotlivým hodnotícím kritériím, pokud jsou pro služební místo služebním předpisem stanovena, doplňte slovní hodnocení.

.....  
.....  
.....  
.....

**1. Dosahování výsledků – organizace výkonu státní služby**

.....  
.....  
.....  
.....

**1.1. plánování výkonu státní služby**

.....  
.....

**1.2. provádění úkolů**

.....  
.....

**1.3. organizování výkonu státní služby a zajištění kvality plněných úkolů**

.....  
.....

**2. Řešení problémů a úsudek**

.....  
.....  
.....

**2.1. analýza problémů**

.....  
.....

**2.2. výběr řešení**

.....  
.....

**2.3. aplikace řešení**

.....  
.....

Celkové hodnocení za oblast II.

Klasifikace

0, 1, 3, 5, 7

**III. Dodržování služební kázně**

Přístup k dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují ke státní službě ve vykonávaném oboru státní služby, ze služebních předpisů a z příkazů.

.....  
.....  
.....  
.....

Celkové hodnocení za oblast III.

Klasifikace 0, 1

#### IV. Výsledky vzdělávání

Osobní rozvoj v kontextu státní služby.

.....

.....

.....

.....

Celkové hodnocení za oblast IV.

Klasifikace 0, 1

### B. STANOVENÍ INDIVIDUÁLNÍCH CÍLŮ PRO DALŠÍ OSOBNÍ ROZVOJ STÁTNÍHO ZAMĚSTNANCE

### **C. ZÁVĚR SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ**

Státní zaměstnanec dosahoval v hodnoceném období ve službě

<b>VYNIKAJÍCÍ VÝSLEDKY</b>	<b>DOBŘE VÝSLEDKY</b>	<b>DOSTAČUJÍCÍ VÝSLEDKY</b>	<b>NEVYHOVUJÍCÍ VÝSLEDKY</b>
--------------------------------	---------------------------	---------------------------------	----------------------------------

Výsledek služebního hodnocení vyjádřený bodovou klasifikací

S ohledem na dosažený výsledek služebního hodnocení doporučuji státnímu zaměstnanci osobní příplatek

**přiznat – zvýšit – snížit – odejmout – ponechat**  
**v nezměněné výši <sup>90)</sup>**

Stávající osobní příplatek  
osobní příplatek

Navrhovaný

<sup>1)</sup> – S ohledem na níže uvedené důvody navrhuji státního zaměstnance považovat za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka.

.....  
.....  
.....  
.....

\_\_\_\_\_

Podpis státního zaměstnance

Podpis

hodnotitele

V \_\_\_\_\_ dne \_\_\_\_\_  
dne \_\_\_\_\_

V \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Jméno, popř. jména, příjmení, popř. akademický titul příslušného člena vlády nebo vedoucího Úřadu vlády České republiky a podpis <sup>91)</sup>

<sup>90)</sup> Hodící se vhodně zvýrazněte.

<sup>91)</sup> Uvede se při postupu dle § 156 odst. 3 a 4 zákona.

V \_\_\_\_\_  
dne \_\_\_\_\_

<sup>92)</sup> – Státní zaměstnanec je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Služební označení, jméno, popř. jména, příjmení, popř. akademický titul služebního orgánu

podpis

V \_\_\_\_\_  
dne \_\_\_\_\_

Přílohy ke služebnímu hodnocení

### Pomůcka pro hodnotitele

#### Způsob výpočtu výsledku služebnímu hodnocení státního zaměstnance

a) na služebním místě zařazeném do 5. až 10. platové třídy se postupuje podle vzorce

$$V1 = 0,15 \times A + 0,7 \times B + 0,1 \times C + 0,05 \times D$$

b) na služebním místě zařazeném do 11. až 16. platové třídy se postupuje podle vzorce

$$V2 = 0,25 \times A + 0,6 \times B + 0,1 \times C + 0,05 \times D ,$$

<sup>92)</sup> Jsou-li splněny podmínky dle § 6 odst. 2 nařízení vlády, hodící se vhodně zvýrazněte.



kde

**V1** je výsledek služebního hodnocení státního zaměstnance na služebním místě zařazeném do 5. až 10. platové třídy,

**V2** je výsledek služebního hodnocení státního zaměstnance na služebním místě zařazeném do 11. až 16. platové třídy,

**A** je počet bodů získaných klasifikací za hodnocenou oblast č. I. znalosti a dovednosti,

**B** je počet bodů získaných klasifikací za hodnocenou oblast č. II. výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli,

**C** je počet bodů získaných klasifikací za hodnocenou oblast č. III. dodržování služební kázně,

**D** je počet bodů získaných klasifikací za hodnocenou oblast č. IV. výsledky vzdělávání.

#### Způsob určení slovního vyjádření výsledku služebního hodnocení

	<b>VYNIKAJÍCÍ výsledky</b>	<b>DOBŘÉ výsledky</b>	<b>DOSTAČUJÍCÍ výsledky</b>	<b>NEVYHOVUJÍCÍ výsledky</b>
<b>5. až 10.</b> platová třída	alespoň <b>4,7</b> bodu a v oblastech č. I. a č. II. nesmí být hodnocení 0	alespoň <b>3</b> body a nejvýše <b>4,69</b> bodu a v oblastech č. I. a č. II. nesmí být hodnocení 0	alespoň <b>0,9</b> bodu a nejvýše <b>2,99</b> bodu nebo více než 2,99 bodu, ale alespoň v jedné z oblastí č. I. nebo č. II. hodnocení 0	méně než <b>0,9</b> bodu
<b>11. až 16.</b> platová třída	alespoň <b>4,6</b> bodu a v oblastech č. I. a č. II. nesmí být hodnocení 0	alespoň <b>3,2</b> bodu a nejvýše <b>4,59</b> bodu a v oblastech č. I. a č. II. nesmí být hodnocení 0	alespoň <b>0,9</b> bodu a nejvýše <b>3,19</b> bodu nebo více než 3,19 bodu, ale alespoň v jedné z oblastí č. I. nebo č. II. hodnocení 0	méně než <b>0,9</b> bodu

#### Horní hranice osobního příplatku ve vazbě na výsledek služebního hodnocení

Služební hodnocení	Osobní příplatek
<b>VYNIKAJÍCÍ</b>	nesmí být vyšší než <b>50 %</b> platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu
<b>DOBŘÉ</b>	nesmí být vyšší než <b>30 %</b> platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu
<b>DOSTAČUJÍCÍ</b>	nesmí být vyšší než <b>10 %</b> platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu

**NEVYHOVUJÍCÍ****nelze přiznat**; takovému státnímu zaměstnanci se přiznaný osobní příplatek odejme

Osobní příplatek až do výše **100 %** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu, lze přiznat státnímu zaměstnanci, který je **vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem**, vykonává státní službu na služebním místě zařazeném do **10. až 16. platové třídy**, dosahoval ve státní službě vynikajících výsledků a výsledek výpočtu u něj činí alespoň **5,6** bodu.