

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Služební poměr dle zákona o státní službě

Předkládá: Mgr. Bc. Aneta Rejšková

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Tomáš Louda, CSc.

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Služební poměr dle zákona o státní službě“ zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým.“

Plzeň, březen 2020

.....  
Mgr. Bc. Aneta Rejšková

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala JUDr. Tomáši Loudovi, CSc. za veškerou pomoc při vedení mé diplomové práce, zejména pak za cenné rady a připomínky.

# Obsah

Úvod .....	2
<b>1. Základní pojmy.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1. Státní služba .....</b>	<b>4</b>
1.1.1. Státní služba = zaměstnanci správních úřadů .....	4
1.1.2. Státní služba = právní poměr .....	5
1.1.3. Státní služba = činnost státních zaměstnanců .....	5
<b>1.2. Správní úřad.....</b>	<b>8</b>
<b>1.3. Služební úřad.....</b>	<b>10</b>
<b>1.4. Státní zaměstnanec.....</b>	<b>10</b>
1.4.1. Představený.....	11
<b>1.5. Služební předpis .....</b>	<b>11</b>
<b>2. Historický vývoj státní služby.....</b>	<b>13</b>
<b>3. Zákon o státní službě .....</b>	<b>16</b>
<b>3.1. Struktura .....</b>	<b>16</b>
<b>3.2. Předmět úpravy.....</b>	<b>17</b>
<b>3.3. Systematizace.....</b>	<b>18</b>
<b>3.4. Principy zákona o státní službě .....</b>	<b>20</b>
3.4.1. Depolitizace .....	20
3.4.2. Transparentnost .....	21
3.4.3. Profesionalizace .....	22
<b>4. Služební poměr.....</b>	<b>23</b>
<b>4.1. Postup před vznikem služebního poměru.....</b>	<b>23</b>
4.1.1. Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru .....	24
<b>4.2. Výběrové řízení .....</b>	<b>25</b>
4.2.1. Požadavky kladené na žadatele .....	26
4.2.2. Náležitosti žádosti o přijetí na volné služební místo .....	30
4.2.3. Průběh výběrového řízení .....	31
4.2.3.1. Vyřazení žádosti .....	32
4.2.3.2. Odstoupení žadatele .....	33
4.2.4. Výběrová komise .....	34
4.2.5. Osobní pohovor .....	36
4.2.6. Výběr z žadatelů .....	37
<b>4.3. Vznik služebního poměru.....</b>	<b>39</b>
4.3.1. Služební slib .....	40
<b>4.4. Úřednická zkouška.....</b>	<b>41</b>
4.4.1. Zkušební komise.....	42
<b>4.5. Změny služebního poměru .....</b>	<b>43</b>
<b>4.6. Práva a povinnosti státního zaměstnance .....</b>	<b>44</b>
4.6.1. Práva státního zaměstnance .....	44
4.6.2. Omezení některých práv státních zaměstnanců .....	45
4.6.3. Povinnosti státního zaměstnance .....	46
<b>4.7. Skončení služebního poměru .....</b>	<b>48</b>
4.7.1. Rozhodnutí služebního orgánu .....	48
4.7.2. Žádost státního zaměstnance .....	49
4.7.3. Skončení služebního poměru ze zákona .....	50

4.7.4. Nezákonné ukončení služebního poměru .....	51
<b>4.8. Služební hodnocení státního zaměstnance.....</b>	<b>52</b>
4.8.1. Námitky proti služebnímu hodnocení.....	54
<b>4.9. Vzdělávání státních zaměstnanců.....</b>	<b>54</b>
4.9.1. Prohlubování vzdělání .....	54
4.9.2. Zvýšení vzdělání.....	56
<b>4.10. Kárná odpovědnost státních zaměstnanců.....</b>	<b>57</b>
4.10.1. Kárné řízení .....	58
<b>Závěr .....</b>	<b>59</b>
<b>Resumé .....</b>	<b>61</b>
<b>Zdroje.....</b>	<b>62</b>

## Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem si zvolila Služební poměr dle zákona o státní službě, a to hlavně z důvodu, že mi téma přijde velice zajímavé a ráda bych při zpracování diplomové práce blíže prozkoumala a nastudovala si problematiku s tímto tematickým okruhem spojenou.

Co se týče organizace, či struktury mé diplomové práce, pokusím se v jednotlivých kapitolách a podkapitolách vysvětlit a objasnit jednotlivé části nejenom zákona o státní službě, ale také se dotknu historie státní služby a dalších aspektů souvisejících. Ráda bych se zaměřila nejdříve obecněji na jednotlivé pojmy, které jsou potřeba znát pro další a hlubší rozbor zákona o státní službě.

První kapitolu jsem tedy věnovala vymezení základních pojmů, kterými se celý zákon prolíná, a tedy mám za to, že je třeba je osvětlit jako první. Mezi základní pojmy jsem zařadila od státní služby, přes správní a služební úřad, také státního zaměstnance a služební předpis.

Kapitola druhá obsahuje historický vývoj státní služby, kterou jsem pojala stručněji, protože kdybych se rozhodla zabíhat do detailů, mohla by být koncipovaná celá diplomová práce pouze na historii a vývoj. Pozadí vzniku a celkově i vývoj v různých dobách je velice zajímavý, nicméně rozhodla jsem se soustředit „gró“ práce spíše do současnosti, a tedy z důvodu aby byl v diplomové práci dostatečný prostor pro právní úpravu a samotný služební poměr jako takový, je historickému pozadí věnovaná pouze jedna kapitola, kam jsem výtahem zpracovala, dle mého názoru, nejzásadnější okamžiky a zlomy ve spojení se zákonem o státní službě.

Ve třetí kapitole dochází k rozebrání a popsání samotného zákona o státní službě. Volbu věnovat zákonu celou jednu kapitolu podpořil hlavně fakt, že celá tato diplomová práce stojí primárně na tomto zákonu, kdy ho doplňují další neméně důležité prameny, ať už literární, odborné, či další zákony, zákon o státní službě je zdrojem hlavním. Ve třetí kapitole tedy čtenář najde jak popis vůbec struktury zákona, dále jeho organizaci, systematizaci a přiblížím i předmět úpravy

zákona o státní službě. Také budou popsány základní principy, na kterých je zákon o státní službě postaven.

Čtvrtá a zároveň poslední kapitola obsahuje zpracování pojmu služební poměr, kdy bude nejdříve obecně, a dále konkrétněji rozebrán nejdříve vznik, průběh výběrového řízení, změna služebního poměru a na závěr i skončení služebního poměru. Navazují práva a povinnosti státních zaměstnanců a jejich hodnocení, vzdělávání a kapitola je uzavíraná kárnou odpovědností státních zaměstnanců.

## 1. Základní pojmy

Pro účely této diplomové práce myslím bude vhodné vymezit a vysvětlit na začátku jednotlivé pojmy, které jsou úzce spjaty se státní službou, služebním poměrem a související tematikou. Jde o pojmy v praxi často užívané, ač mohou mít laicky lehce odlišný význam, než jim přisuzuje zákon o státní službě. O většině zde rozebraných pojmů v průběhu této diplomové práce bude ještě dále pojednáno, případně budou rozebrány podrobněji.

### 1.1. Státní služba

Státní službou se rozumí výkon státní služby, kdy osoby k tomu zvolené musejí splňovat předem stanovené atributy pro výkon státní služby.<sup>1</sup> Když bychom se však na pojem „státní služba“ zaměřili více, dojdeme k závěru, že tento pojem lze chápat v různých rovinách, kdy v každé se dá vykládat trochu jinak. Proto v následujícím textu dojde k výkladu všech jeho základních významů v různých rovinách, protože nejenom v této diplomové práci, ale i v praxi je termín „státní služba“ užíván v různých slova smyslech.

#### 1.1.1. Státní služba = zaměstnanci správních úřadů

Pokud se řekne státní služba, většina z nás si jako první vybaví právě zaměstnance, kteří vykonávají svoji činnost v oblasti státní správy. Nicméně pro správnou orientaci v organizaci je třeba říci, že ne všichni zaměstnanci státu, či jiného zaměstnavatelského subjektu veřejné správy jsou automaticky státními zaměstnanci. Vykonávají „veřejnou službu“ ale ne všechna činnost je službou státní. Státní služba je pojem mnohem užší, kdy jím rozumíme pouze určitou výše, a to takovou kdy osoby jsou zaměstnanci pouze státu a působí v některém ze správních úřadů.<sup>2</sup> Tím se dle zákona o státní službě rozumí: „*Správním úřadem pro účely tohoto zákona je ministerstvo a jiný správní úřad, jestliže je zřízen zákonem a je zákonem výslovně označen jako správní úřad nebo orgán státní správy.*“<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo*. Obecná část. 8.vyd. Praha: C. H. Beck. 2012, s. 491.

<sup>2</sup> HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo*. Obecná část. 9. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 331–332.

<sup>3</sup> § 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.



Chápání pojmu tímto způsobem je tedy naprosto logické a přirozené, protože jak je uvedeno výše, je lidský faktor ve státní službě hlavní a nezastupitelný. Od zaměstnanců veřejné správy se dále odvíjí nejenom její kvalita, ale také efektivita.

### **1.1.2. Státní služba = právní poměr**

Další význam pojmu „státní služba“ se dá vykládat jako právní poměr, na základě kterého státní zaměstnanci vykonávají pro stát činnost. Dá se tedy říci, že v tomto případě jde o pojmenování právní úpravy služebního poměru každého konkrétního státního zaměstnance, který působí na poli státní správy, či jiných institucích zřízených státem.<sup>4</sup> Podstatné je říci, že ač jde o úpravu poměru státních zaměstnanců, nejde o poměr pracovní, nýbrž o speciální úpravu, a to o poměr služební vůči státu jakožto zaměstnavateli.

Pokud bychom měli více konkretizovat služební poměr, v dnešní době rozlišujeme několik druhů služebních poměrů, konkrétně tři. Služební poměr je odlišován u příslušníků ozbrojených sil, bezpečnostních sborů a právě služební poměr státních zaměstnanců, kterému se v této práci budeme podrobně věnovat. Třetímu z výše uvedených služebních poměrů je věnována druhá část zákona o státní službě, nicméně samotný pojem služební poměr v zákoně č. 234/2014 Sb., o státní službě, definovaný není. Tedy jeho význam se musí dovodit, a to na základě právního výkladu. Služební poměr dělíme primárně na poměr na dobu určitou a dobu neurčitou. V praxi se služebního poměru využívá do doby, než státní zaměstnanec úspěšně složí úřednickou zkoušku, kdy na základě jejího úspěšného složení se poměr změní na služební poměr na dobu neurčitou.<sup>5</sup>

### **1.1.3. Státní služba = činnost státních zaměstnanců**

Poslední možností, jak lze vykládat pojem „státní služba“ je z pohledu obsahu činnosti státního zaměstnance. Tedy veškeré úkony a úkoly, které státní zaměstnanci při výkonu své činnosti řeší a plní. Zákon o státní službě na rozdíl od obecné úpravy pracovního poměru v soukromoprávní sféře rovnou již ve svém znění a dále v Nařízení vlády o oborech státní služby č. 1/2019 Sb., zakotvuje

---

<sup>4</sup> HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo*. Obecná část. 9. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 331 – 333.

<sup>5</sup> BĚLECKÝ, M. *Zákon o státní službě a zákony související: KOMENTÁŘ*. 2. vyd. Praha: VOX, 2015, s. 62.

činnosti vykonávané při výkonu státní služby, těmi jsou obory služby.<sup>6</sup> V Příloze č. 1 zmíněného nařízení najdeme seznam všech oborů státní služby. Je stanoveno celkem 63 oborů služby.

### **Obory státní služby dle Nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby**

1. Finance
2. Daně, poplatky a jiná obdobná peněžítá plnění a hazardní hry
3. Audit
4. Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace
5. Finanční a ekonomická spolupráce se zahraničím
6. Finanční trh
7. Ekonomická ochrana státu
8. Zahraniční vztahy a služba
9. Školství, mládež a tělovýchova
10. Výzkum, vývoj a inovace
11. Kultura, církve a náboženské společnosti
12. Média, audiovizí a regulace vysílání
13. Nepojistné sociální dávkové systémy
14. Sociální služby, sociální práce, sociálně-právní ochrana dětí a rodinná politika
15. Sociální pojištění
16. Lékařská posudková služba
17. Zaměstnanost
18. Pracovněprávní vztahy
19. Platy, mzdy a jiné odměny za práci
20. Bezpečnost práce
21. Zdravotnictví a ochrana zdraví
22. Legislativa a právní činnost
23. Lidská práva
24. Vnitřní pořádek a bezpečnost státu
25. Krizové řízení, ochrana obyvatelstva a integrovaný záchranný systém
26. Systém veřejné správy a všeobecná vnitřní správa
27. Archivnictví a spisová služba
28. Informační a komunikační technologie

---

<sup>6</sup> BĚLECKÝ, M. *Zákon o státní službě a zákony související: KOMENTÁŘ*. 2. vyd. Praha: VOX, 2015, s 25 – 33.

29. Energetika
30. Hornictví, geologie, podzemní stavitelství, výbušniny a surovinová politika
31. Průmysl
32. Stavebnictví
33. Obchod, licence a mezinárodní ekonomické vztahy
34. Podnikání a živnosti
35. Ochrana spotřebitele a trhu
36. Elektronické komunikace a poštovní služby
37. Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek
38. Společné evropské politiky podpory a pomoci a evropské strukturální, investiční a obdobné fondy
39. Regionální rozvoj
40. Cestovní ruch
41. Bydlení, územní plánování a stavební řád
42. Zemědělství a rostlinolékařská péče
43. Lesní hospodářství, myslivost, rybářství a včelařství
44. Vodní hospodářství
45. Potravinářská výroba a péče o potraviny
46. Veterinární péče
47. Pozemková správa a krajinotvorba
48. Financování, řízení a sledování Společné zemědělské politiky
49. Obrana
50. Hospodářská opatření pro krizové stavy a správa státních hmotných rezerv
51. Doprava
52. Ochrana přírody a krajiny
53. Technická ochrana životního prostředí
54. Státní statistická služba
55. Zeměměřictví a katastr nemovitostí
56. Ochrana průmyslového vlastnictví, autorských práv a práv souvisejících
57. Ochrana hospodářské soutěže a dozor nad zadáváním veřejných zakázek
58. Jaderná bezpečnost, radiační ochrana a správa ve věcech chemických a biologických zbraní
59. Ochrana utajovaných informací
60. Ochrana osobních údajů
61. Odborné zabezpečení činnosti vlády

62. Evropská politika vlády

63. Organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků<sup>7</sup>

Zároveň je součástí tohoto nařízení vlády také Příloha č. 2, kterou je převodní tabulka oborů státní služby. Protože účinností Nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby bylo zrušeno Nařízení vlády č. 106/2015 Sb., byla potřeba při snižování počtů oborů státní služby z původních 79 (dle Nařízení vlády č. 106/2015 Sb.) na dnešních 63 některé původní obory sloučit s jinými, a právě v této příloze lze dohledat, který obor byl přiřazen pod jaký a podobně.<sup>8</sup>

## 1.2. Správní úřad

Jak již bylo zmíněno výše, správní úřad jako pojem, je přímo zákonem o státní službě definován, a to konkrétně v § 3. Nicméně kromě obecné definice zákon konkrétní výčet či seznam správních úřadů neobsahuje. Je třeba tedy na základě dovození a dalšího výkladu pojem konkretizovat.

Za pomoci zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy, známý také jako kompetenční zákon definici specifikujeme blíže:

*„ § 1 V České republice působí tyto ústřední orgány státní správy, v jejichž čele je člen vlády:*

- 1. Ministerstvo financí,*
- 2. Ministerstvo zahraničních věcí,*
- 3. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy,*
- 4. Ministerstvo kultury,*
- 5. Ministerstvo práce a sociálních věcí,*
- 6. Ministerstvo zdravotnictví,*
- 7. Ministerstvo spravedlnosti,*
- 8. Ministerstvo vnitra,*
- 9. Ministerstvo průmyslu a obchodu,*
- 10. Ministerstvo pro místní rozvoj,*
- 11. Ministerstvo zemědělství,*
- 12. Ministerstvo obrany,*

---

<sup>7</sup> § 1 Nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby.

<sup>8</sup> Příloha č. 2 Nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby.

13. *Ministerstvo dopravy,*

14. *Ministerstvo životního prostředí.* <sup>9</sup>

Uvedený § 1 doplňuje pak hned v § 2 zákon ještě o výčet dalších ústředních orgánů státní správy, jde zejména o:

„ § 2 *V České republice působí tyto další ústřední orgány státní správy:*

1. *Český statistický úřad,*

2. *Český úřad zeměměřický a katastrální,*

3. *Český báňský úřad,*

4. *Úřad průmyslového vlastnictví,*

5. *Úřad pro ochranu hospodářské soutěže,*

6. *Správa státních hmotných rezerv,*

7. *Státní úřad pro jadernou bezpečnost,*

8. *Národní bezpečnostní úřad,*

9. *Energetický regulační úřad,*

10. *Úřad vlády České republiky,*

11. *Český telekomunikační úřad,*

12. *Úřad pro ochranu osobních údajů,*

13. *Rada pro rozhlasové a televizní vysílání,*

14. *Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí,*

15. *Úřad pro přístup k dopravní infrastruktuře,*

16. *Národní úřad pro kybernetickou a informační bezpečnost.*

17. *Národní sportovní agentura.* <sup>10</sup>

Naopak je nutno odlišovat, které subjekty za správní úřad považovány být nemohou. Jde například o právnické osoby, ač zřízené státem, stejně tak úřady místních samosprávných celků, a to ani s ohledem na to, že v přenesené působnosti vykonávají státní správu.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> § 1 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky.

<sup>10</sup> § 2 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky.

<sup>11</sup> POSPÍŠIL, P. 2015. *Právní úprava státní služby – předmět úpravy a základní ustanovení.* ASPI.

### 1.3. Služební úřad

Dalším důležitým pojmem ve vztahu k této diplomové práci je „služební úřad“, kterým zákon o státní službě označuje nejenom správní úřady, ale i další státní orgány a právnické osoby. Rozdíl mezi pojmy správní úřad a služební úřad dle zákona o státní službě lze výkladem dovodit, že pojem služební úřad je pojmem obecným, neboli širším. Při dovození tvrzení v předchozí větě vycházíme z dikce zákona o státní službě, konkrétně § 4 odstavce 2 a 3. V odstavci třetím najdeme i konkrétní příklad, kdy zákon uvádí že služebním úřadem, zákon používá termín působištěm, u státního zaměstnance může být obec, kde zmíněný zaměstnanec službu vykonává.<sup>12</sup>

### 1.4. Státní zaměstnanec

Dle zákona o státní službě je za státního zaměstnance považována: „ ... fyzická osoba, která byla přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného k výkonu některé z činností uvedených v § 5.“<sup>13</sup> Odkazováno je na paragraf 5, který se věnuje vymezení oborům služby, tu v této diplomové práci najdeme v části 1.1.3. této kapitoly.

Státní zaměstnanec, jakožto pojem obecný, bychom mohli dále rozdělit, nebo odstupňovat, a to na základě nejvyššího dosaženého vzdělání státních zaměstnanců.<sup>14</sup> Pokud má státní zaměstnanec výuční list jde o referenta, pokud nejvyšším dosaženým vzděláním je vzdělání s maturitní zkouškou, mluvíme o odborném referentovi. Vrchní referent dosáhl vyššího odborného vzdělání. Vysokoškolské vzdělání zakončené získáním bakalářského titulu má státní zaměstnanec označovaný jako rada a odborný rada dosáhl magisterského vysokoškolského titulu.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> § 4 odst. 2 a 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>13</sup> § 6 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>14</sup> VESELÁ, M. *Státní služba*. vyd. Masarykova univerzita: 1997, s. 29.

<sup>15</sup> § 7 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

### 1.4.1. Představený

Představený je zákonem používaný pojem pro vedoucího pracovníka, tedy toho zaměstnance, který je pro řadu dalším nadřízený. Zákonná definice je přesně takováto: „*Představeným je státní zaměstnanec, který je oprávněn vést podřízené státní zaměstnance, ukládat jim služební úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat výkon jejich služby a dávat jim k tomu příkazy. Za představeného se za podmínek stanovených tímto zákonem považuje i fyzická osoba, která je oprávněna na základě zákona dávat státnímu zaměstnanci příkazy k výkonu služby; představeným může být i příslušník bezpečnostního sboru nebo voják z povolání.*“<sup>16</sup> Kdybychom tedy měli jednoduše shrnout, v čem je postavení představeného jiné, jde hlavně o širší výčet práv, na druhé straně však i jeho povinností.

Důvod použití speciálního pojmu „Představený“ v zákoně o státní službě pro nadřízeného zaměstnance, i když zákoník práce normálně používá pojem vedoucího pracovníka, byl ten, že u služebního poměru je potřeba splňovat i řadu dalších požadavků, které se po osobě představeného požadují. Proto se pojem představeného převzal ze služebního zákona, kdy už v jeho textaci bylo tímto způsobem diferencováno mezi řadovými a vedoucími pracovníky.<sup>17</sup>

### 1.5. Služební předpis

Pokud mluvíme o služebním předpisu, jde o takový předpis, který řeší a upravuje organizační věci týkající se služby. Požadavek na služební předpis kladený je primárně takový, aby byl vydán písemně. Jak z logické podstaty vyplývá, jde o předpis, který je pro státního zaměstnance závazný a je tedy potřeba aby se jím státní zaměstnanec řídil. Na druhou stranu je zde požadavek na služební úřad, aby takový předpis byl pro zaměstnance dostupný a dále, aby služební úřad zajistil řádné seznámení státního zaměstnance s takovým služebním předpisem, aby bylo možné po zaměstnanci vůbec požadovat, aby se dle pokynu řídil.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> § 9 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>17</sup> BĚLECKÝ, M. *Zákon o státní službě a zákony související: KOMENTÁŘ*. 2. vyd. Praha: VOX, 2015, s. 40.

<sup>18</sup> § 11 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

Co se týče povahy nebo síly služebního předpisu, nesmí se stát, že by konkrétní služební předpis byl v rozporu s právním předpisem, nebo jiným služebním předpisem, který byl vydán vyšším orgánem, či nadřízeným služebním úřadem. Pokud by k rozporu došlo, nadřízený služební úřad vyzve orgán, který služební předpis vydal k nápravě a současně se pozastaví účinnost předpisu, který má být napraven. Pokud k nápravě ve lhůtě k tomu stanovené dojde, zašle služební orgán nápravu i s novým opraveným zněním nadřízenému služebnímu úřadu k posouzení a případné kontrole. Pokud nadřízený služební úřad dojde ke stanovisku, že bylo napraveno, zruší pozastavenou účinnost služebního předpisu. Pokud by k nápravě souladu předpisů nedošlo ani do třiceti dnů od doručení výzvy nadřízeného služebního úřadu, bude tímto služebním úřadem služební předpis zrušen. Služební orgán, který vydal tento „vadný“ služební předpis je pak vyrozuměn o zrušení služebního předpisu rozhodnutím.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> § 12 odst. 3 - 5, zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.



## 2. Historický vývoj státní služby

Co se týče vývoje státní služby, můžeme říci, že byl relativně různorodý. První úspěšný pokus o ustálení institutů státní správy na našem území bychom dohledali již v období Rakouska – Uherska. V té době znamenalo být součástí úřednického aparátu výsadou, která rozhodně nebyla pro každého. Možnost stát se součástí státní služby se pojila na jmění, které uchazeč měl. Důvodem byl i fakt, že mnohdy byl výkon státní služby spíše jakýmsi oceněním, a proto za výkon nebyla odměna ve formě platu či mzdy.<sup>20</sup> S tím se pojil i logický výběr z řad majetných občanů.

Za zlomový okamžik je považováno vydání právního předpisu roku 1914, který měl velký význam nejenom pro samotné úředníky, ale pro celý systém organizace služebního poměru. Tento zákon, označován služební pragmatikou a veden pod č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů přichází s inovací v podobě definitivy.<sup>21</sup> Tento krok byl na svoji dobu velice významným a inovativním a jeho přijetí znamenalo, že propuštění úředníka z jeho úřadu bylo možno pouze v nejkrajnějších mezích, tedy pokud se prohřešek vůči výkonu jeho služby dal hodnotit jako nejzávažnější provinění, kterého se osoba v postavení úředníka může dopustit. Sám právní předpis o sobě byl co se týče kvality opravdu propracovaný a mimo zásad platných ve své době obsahoval i přesně specifikované podmínky pro přijetí do služebního poměru.<sup>22</sup> K těm se řadily například požadavek na původně pouze rakouské státní občanství, způsobilost plnit své povinnosti plynoucí z funkce, či vedení čestného života. Dále byly stanoveny i požadavky minimálního věku, kdy bylo potřeba aby uchazeč dovršil 18 let, zároveň nepřekročil 40 let věku. V případech před dospělostí a nebo naopak po přesazení 40 let věku, kdy dotyčný ve státní službě ještě nikdy předtím nepracoval, bylo potřebné povolení ústředního orgánu.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> JANÁK, J., HLEDÍKOVÁ, Z., DOBEŠ, J.: *Dějiny správy v českých zemích – od počátku státu po současnost*. Praha: Lidové noviny, 2005, s. 69.

<sup>21</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>22</sup> JANÁK, J., HLEDÍKOVÁ, Z., DOBEŠ, J.: *Dějiny správy v českých zemích – od počátku státu po současnost*. Praha: Lidové noviny, 2005, s. 71 – 72.

<sup>23</sup> Ustanovení § 1 a § 2 zákona č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů (služební pragmatika).

O kvalitách tohoto právního předpisu svědčí také fakt, že jeho platnost přežila i nacistickou okupaci. Ke změně právní úpravy došlo v roce 1950, kdy byl vydán zákon č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců. V této úpravě bychom spatřili značné politické a ideologické tendence své doby, a to nejvíce ve vazbě na příslušnost úředníka ke komunistické straně.<sup>24</sup> Zároveň je tato doba typická tzv. čistkou státního aparátu, kdy docházelo k odstraňování konkrétních osob, a to hlavně z vedoucích pozic.<sup>25</sup>

Po roce 1989, po listopadovém převratu by se dal vztah státu a jeho zaměstnance shrnout jako spíše soukromoprávní, alespoň tedy právní úpravou, tento stav vydržel až do roku 2014, až na oblast odměňování, protože pouze zde byla speciální úprava. Výjimkou byli příslušníci Policie, či vojáci, jejich právní poměry přetrvaly ve formě veřejnoprávní. S rozšiřování jednotlivých sborů, i u jiných profesí bylo třeba vyhovět požadavkům doby a tedy upravit právní základy pro výkon těchto zaměstnanců. Jak již Ústava České republiky předpokládá, poměr státních zaměstnanců má být upraven zvláštním zákonem. Sama Ústava České republiky s výkonem státní správy pojí hned několik důležitých požadavků a atributů, které musí uchazeč, posléze státní zaměstnanec splňovat.<sup>26</sup> Z těch nejpodstatnějších bychom mohli vyzdvihnout například nestrannost, profesionální přístup, stejně tak důležitý požadavek je na transparentnost výkonu činnosti, a s tím související odpovědnost. Když byla zmíněna nestrannost, s tou jde ruku v ruce důvěryhodnost a mlčenlivost. Je třeba, aby se informace zjištěné, či jinak seznatelné, nedostaly do nepovolaných rukou, či aby nebyly zneužity.

Zlom bychom mohli datovat do období, kdy se Česká republika začala připravovat na vstup do Evropské unie. V této době, se objevují požadavky Evropské unie, které bylo zapotřebí splňovat a tedy podle toho přizpůsobit nejenom právní úpravu. Pokud by požadavky nebyly splněny, nemohla by Česká republika do Evropské unie vstoupit. Jako hlavní atribut, který byl zapotřebí aplikovat na naše území, právní předpisy a i praxi bylo tzv. „odpolitizování“ veřejné správy a s tím spojené její zkvalitnění. Celá situace byla vyhodnocena

---

<sup>24</sup> JANÁK, J., HLEDÍKOVÁ, Z., DOBEŠ, J.: *Dějiny správy v českých zemích – od počátků státu po současnost*. Praha: Lidové noviny, 2005, s. 75.

<sup>25</sup> HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo. Obecná část*. 9. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 337.

<sup>26</sup> VESELÁ, M.: *Státní služba*. 1. vyd.: Brno: Vydavatelství Masarykova univerzita, 1997, s. 52.

jako nejlépe řešitelná tím, že bude přijat nový zákon, který požadavky zapracuje jako celek a tedy jako celek bude přijat a následně aplikován.<sup>27</sup>

Proces přijetí nového zákona vyústil v roce 2002, kdy byl ve Sbírce zákonů publikován zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a změně některých zákonů, jež upravoval poměry úředníků, kteří vykonávají činnost na území obcí a krajů. Současně byl přijat také zákon upravující službu státních zaměstnanců, a to konkrétně pod č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech. S účinností zmíněného služebního zákona to však nebylo úplně snadné. Konkrétně byla účinnost několikrát posouvána, ač plánovaná účinnost měla být k 1.1.2004, ani po pěti posunutí účinnosti záměr nevyšel a tento zákon nikdy nenabyl v plném znění své účinnosti.<sup>28</sup> V tomto období se tedy právní poměry státních zaměstnanců řídily obecnou úpravou, konkrétně zákoníkem práce.

Proces posouvání účinnosti služebního zákona vyvrcholil vydáním nového zákona, kterým byl služební zákon zrušen. Stalo se to přijetím zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. Ani tento zákon však neměl jednoduchý proces prosazování. Zákon o státní službě byl vetován prezidentem České republiky, Milošem Zemanem. I přes počáteční nesnáze však bylo prezidentské veto přehlasováno a v listopadu 2014 vyšel zákon o státní službě ve Sbírce zákonů. Dnem vydání ve Sbírce zákonů nabylo účinnosti sedm paragrafů, jejichž obsah upravoval především roli Ministerstva vnitra.<sup>29</sup> Zákon jako celek nabylo účinnosti 1. ledna 2015, kdy tímto zákonem získali státní zaměstnanci speciální úpravu svého poměru zvláštním zákonem.

---

<sup>27</sup> HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo*. Obecná část. 9. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 335.

<sup>28</sup> VLČKOVÁ, E. a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 14.

<sup>29</sup> VLČKOVÁ, E. a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 17.

### 3. Zákon o státní službě

#### 3.1. Struktura

Z důvodu, že tato diplomová práce je postavena primárně na zákoně o státní službě, by bylo vhodné zaměřit se konkrétněji i na tento zákon samostatně. To, že do vydání a účinnosti tohoto zákona neměla Česká republika speciální úpravu, která by všestranně, jako zákon o státní službě, upravoval a pokryl všechny potřebné specifické oblasti, už bylo výše uvedeno. Nicméně, když se podíváme detailněji na účinnost zákona o státní službě, nebyla to jednotná, či obecně aplikovaná procedura. Myšleno je to tak, že oficiální datum nabytí účinnosti bylo stanoveno k 1.1.2015, s tím, že byla pro určité paragrafy stanovena výjimka dle § 207 zákona o státní službě, a tyto nabyly účinnosti již datem jeho vyhlášení. Mezi paragrafy s výjimkou řadíme § 13, 184, 185, 186, 187, 202 a 206.<sup>30</sup>

Co se struktury zákona o státní službě týče, skládá se celkem z 207 paragrafů, které jsou dále členěny do 13 částí a 2 příloh. Příloha č. 1 charakterizuje platové třídy státních zaměstnanců a druhá příloha upravuje příplatky za vedení a jejich rozpětí.<sup>31</sup>

#### **Jednotlivé části zákona o státní službě:**

- část 1. - všeobecná ustanovení (§ 1 - § 19)
- část 2. - služební poměr (§ 20 - § 76)
- část 3. - povinnosti a práva státních zaměstnanců, příkazy k výkonu služby a ocenění za příkladný výkon služby (§ 77 - § 86)
- část 4. - kárná odpovědnost (§ 87 - § 97)
- část 5. - podmínky výkonu služby (§ 98 - § 121)
- část 6. - náhrad škody, služební úraz a nemoc z povolání (§ 122 – § 125)
- část 7. - sociální zajištění státních zaměstnanců (§ 126 - § 128)
- část 8. - informování státních zaměstnanců a projednání věcí služby, odborové organizace, rada státních zaměstnanců a zástupce státních zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví (§ 129 - § 143)
- část 9. - odměňování státních zaměstnanců (§ 144 - § 152)

---

<sup>30</sup> VELČOVSKÝ, V.: *Státní služba, pojetí, principy, implementace*. Studijní materiál k e-learningovému kurzu. Rentel, a. s., 2015, s. 22.

<sup>31</sup> zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

- část 10. - společná ustanovení (§ 153 - § 183)
- část 11. - přechodná a závěrečná ustanovení (§ 184 - § 205)
- část 12. - zrušovací ustanovení (§ 206)
- část 13. - účinnost (§ 207)<sup>32</sup>

### 3.2. Předmět úpravy

Zákon o státní službě hned ve svém prvním paragrafu definuje oblasti, které svým zněním upravuje. Předmětem úpravy dle § 1 odstavce prvního přesně jsou:

- „a) právní poměry státních zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu,*
- b) organizační věci státní služby (dále jen „služba“),*
- c) služební vztahy státních zaměstnanců,*
- d) odměňování státních zaměstnanců a*
- e) řízení ve věcech služebního poměru.“<sup>33</sup>*

Na výše uvedený odstavec první navazuje druhý, který vymezuje jako předmět úpravy i organizační věci, které se týkají zaměstnanců ve správních úřadech, i když pracují na základě pracovněprávního poměru. Současně v dalším paragrafu zákon navazuje na vymezení předmětu úpravy tím, že jasně taxativně vymazuje situace, na které se zákon o státní službě nevztahuje. Pro úplnost stojí za to, abychom i zde udělali výčet toho, kdy se úprava zákona o státní službě nepoužije, a to:

- „ a) člena vlády, jeho poradce a na zaměstnance, který vykonává další činnosti pro člena vlády, včetně zaměstnance zařazeného v kabinetu člena vlády,*
- b) vedoucího Úřadu vlády České republiky (dále jen „Úřad vlády“) a zaměstnance, který vykonává činnosti pro vedoucího Úřadu vlády,*
- c) náměstků člena vlády a zaměstnance, který vykonává činnosti pro náměstků člena vlády,*
- d) člena Rady pro rozhlasové a televizní vysílání,*
- e) předsedu a člena Rady Českého telekomunikačního úřadu,*
- f) předsedu a místopředsedu Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže,*

<sup>32</sup> zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>33</sup> § 1 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

- g) člena Rady Energetického regulačního úřadu,
- h) předsedu a místopředsedu Úřadu pro ochranu osobních údajů,
- i) předsedu a člena Úřadu pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí,
- j) předsedu a místopředsedu Českého statistického úřadu,
- k) zaměstnance, který vykonává pouze pomocné, servisní nebo manuální práce ve správních úřadech, a na zaměstnance, který pouze řídí, organizuje a kontroluje výkon pomocných, servisních nebo manuálních prací,
- l) ředitele a inspektora Ústavu pro odborné zjišťování příčin leteckých nehod,
- m) předsedu, místopředsedy a další členy Rady Národního akreditačního úřadu pro vysoké školství a členy Přezkumné komise Národního akreditačního úřadu pro vysoké školství,
- n) člena Etické komise České republiky pro ocenění účastníků odboje a odporu proti komunismu,
- n) předsedu a místopředsedu Úřadu pro přístup k dopravní infrastruktuře,
- o) člena Etické komise Státního ústavu pro kontrolu léčiv,
- p) lékaře orgánu sociálního zabezpečení.
- r) předsedu a místopředsedy Národní sportovní agentury.<sup>34</sup>

Zákon současně dodává, že dále nelze úprava zákona o státní službě použít také na osoby z bezpečnostních sborů, Generálního štábu Armády ČR, Vojenského zpravodajství, Vojenské policie, Národního bezpečnostního úřadu a Národního úřadu pro kybernetickou a informační bezpečnost.

### 3.3. Systematizace

Systematizaci řadíme k nejdůležitějším institutům zákona o státní službě. Její smysl spočívá ve vydání závazných a zcela jasných pravidel, které jsou pro služební úřady, jejich organizaci a řádný výkon jejich působnosti zapotřebí. Dále taky stanovují regulátory pro určení počtu služebních míst, stejně tak pro stanovení objemu finančních prostředků, které mají být určeny na platy státních zaměstnanců.<sup>35</sup> Zajímavostí je, že v rámci systematizace se určuje i například počet služebních míst, které ze své povahy vyžadují, aby u nich byla splněna i

<sup>34</sup> § 2 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>35</sup> § 17 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

podmínka státního občanství České republiky. Toto vše má za cíl nejenom zajistit stabilitu, tak i zamezit ku příkladu manipulaci apod.

Organizace musí splňovat nároky a plně korespondovat s pravidly, stanovenými nařízením vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu. Dle předchozí věty lze dovodit, že každý správní orgán musí být v souladu, současně to značí snahu o jednotnou organizační strukturu, která je u všech správních orgánů tedy obdobná.<sup>36</sup> Slovy zákona, služební úřad, se dělí na sekce, ta na odbory a ty se člení následně na oddělení. Na všechny vyjmenované organizační jednotky se vždy aplikuje pravidlo, minimálního počtu, při kterém se lze dále členit či dělit. Oddělení je zřizováno pokud existují alespoň čtyři služební místa, odbor se zřizuje v případě, kdy je tvořen minimálně deseti systematizovanými služebními místy. U sekce je to trochu složitější, v tomto případě je zapotřebí alespoň třicet sedm služebních míst, která jsou samozřejmě systematizovaná, z čehož jsou minimálně dvě místa ředitelů odborů, nebo jednoho ředitele a jednoho vedoucího oddělení. Současně je však požadavek na to, aby tento vedoucí odboru byl přímo podřízen řediteli sekce.<sup>37</sup>

Systematizace a její návrh je zpracováván Ministerstvem vnitra, které při zpracování bere v potaz i návrhy a poznatky Ministerstva financí. Návrh je poté schvalován vládou České republiky, a to vždy pro následující kalendářní rok. Pokud by nastala situace, že nebude návrh na systematizaci schválen do 31.12., použije se do schválení dosavadní systematizace. Samozřejmě, jako nejenom zde, existují i v tomto případě výjimky, na které se systematizace nevztahuje. Mezi tyto výjimečné případy řadíme například Úřad pro ochranu osobních údajů, či Český telekomunikační úřad, a to z toho důvodu, že právě skupině těchto institucí je touto výjimkou dána autonomie v rozsahu jejich činnosti na poli státní správy.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 60.

<sup>37</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 55.

<sup>38</sup> § 17 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

### 3.4. Principy zákona o státní službě

Poslední, co je dle mého názoru důležité a vhodné ve spojitosti se zákonem o státní službě, jsou vlastně vůbec principy, na kterých pro nás stěžejní zákon je postaven. Tyto principy jsou tři, a to depolitizace, transparentnost a profesionalizace. V následujících podkapitolách se budeme zabývat každým z principů zvlášť a detailněji.

#### 3.4.1. Depolitizace

Depolitizace, neboli odpolitizování. Jde o to, že některá ze služebních míst, jsou obsazena dle politické nominace, a jiná služební místa jsou výhradě místa úřednická. Cílem zákona o státní službě, a tedy depolitizace, je snaha určit jasné hranice mezi těmito dvěma variantami dosazení konkrétního jedince na služební místo. Pokud bychom se zaměřili na místa, kde je depolitizace nejvíce zastoupena, šlo by například o Úřad vlády České republiky, nebo v podstatě i jiný služební úřad, kde by vrcholným místem disponoval člen vlády. Projev odpolitizování by se dal ukázkově předvést na ministerstvech, zde je v čele ministr daného resortu, nicméně personální pravomoc vykonává státní tajemník.<sup>39</sup>

Z textu zákona o státní službě, s doplněním dle publikace Vlčkové, lze dovodit, že depolitizaci nalezneme taktéž u pozice náměstka člena vlády, kdy momentální právní úprava dělí náměstky na politické a odborné.<sup>40</sup> Rozdíl mezi zmíněnými je takový, že poměr politického náměstka vlády je upraven pracovněprávní úpravou a tedy nejde o státního zaměstnance, naopak odborného náměstka, neboli náměstka pro řízení sekce, řadíme do služebního poměru a jeho činnost spočívá především v řízení celé sekce.<sup>41</sup> Obdobně bychom mohli zmínit příklad, kde je opět zastoupen princip odpolitizování, a to rozdíl u kabinetu a kanceláře člena vlády. U členů kabinetu člena vlády jde vždy především o zaměstnance v pracovním poměru, naopak v případě kanceláře člena vlády, zde můžeme najít pouze osoby zařazené do služebního poměru, a jejich činnost sleduje a zajišťuje agendu úzce spjatou s působností ministerstva, případně Úřadu vlády České republiky.

---

<sup>39</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 21.

<sup>40</sup> § 173 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>41</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 21.



Vlčková dále uvádí, s čímž se plně ztotožňuji, že depolitizování státní správy jde dle ní jeden z hlavních aspektů, proč představený není oprávněn být členem žádné politické strany či hnutí, ani vykonávat funkci či činnosti pro takovou stranu nebo hnutí.<sup>42</sup> S čím osobně souhlasím a současně si myslím, že je správné na tomto trvat, aby bylo splňováno a nedocházelo ke střetu zájmů a podobně.

### **3.4.2. Transparentnost**

Druhým z principů, na kterých je postaven zákon o státní službě je transparentnost, neboli čisté, průhledné ve smyslu, ať už rozhodování, či jednání služebních úřadů musí být, co se týče transparentnosti, nenapadnutelné. Jinými slovy je to požadavek hlavně na to, aby zvolený postup byl legitimní, legální a logicky odůvodnitelný, proč byl zvolen právě tento konkrétní postup a ne jiný.

Transparentnost má utvrzovat stabilitu a zároveň vylučovat vznik náhodných či účelových změn.<sup>43</sup>

Pokud bychom měli uvést konkrétní příklad, kde je zcela evidentně zastoupena transparentnost, jde o situaci týkající se výběrových řízení, ať už na nové služební místo, či na místo představeného. Od vypsání výběrového řízení, přes zveřejnění až po výběr konkrétního kandidáta.<sup>44</sup> Při vydání rozhodnutí, které má vliv na činnost či místo státního zaměstnance je právo podat opravný prostředek. Dalším projevem transparence je zrušení bezdůvodného odvolání představeného z jeho služebního místa, jak to bylo možné dle pracovněprávní úpravy, navíc důvody k odvolání jsou taxativně stanoveny a při odvolání musí být konkrétní důvod uveden.<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 21.

<sup>43</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 22.

<sup>44</sup> § 24 a násl. zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>45</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 22.

### 3.4.3. Profesionalizace

Profesionalizací se rozumí nárok na státního zaměstnance, který je zapotřebí aby splňoval, ve vztahu k jeho kvalifikaci. Jde hlavně o požadavky na vzdělání a jeho prokázání. Primární je dosažené prokazatelné vzdělání, které je doplňované odbornou znalostí, jenž je prokazovaná úřednickou zkouškou, konkrétně její zvláštní částí. Tato odborná část, tedy zvláštní, je odvozena vždy od oboru státní služby, kterou daný jednotlivec vykonává.<sup>46</sup>

Na složení úřednické zkoušky pak navazuje povinné služební hodnocení státního zaměstnance, které se koná každoročně. Jde hlavně o hodnocení znalostí, dovedností, dodržování kázně a posuzování výkonu služby z hlediska efektivity, samostatnosti a správnosti. Výsledky hodnocení pak ovlivňují nejenom výši osobního ohodnocení, ale také další program rozvoje každého konkrétního státního zaměstnance.<sup>47</sup>

Ruku v ruce s profesionalizací jde také, jak již bylo výše zmíněno, dodržování kázně. Pokud není kázeň dodržovaná, nastupuje kázeňská odpovědnost, která se odvíjí úměrně od kázeňského prohřešku. Škála kázeňských opatření je relativně široká, což dovoluje volit vhodný a přiměřený trest.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> § 35 a násl. zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>47</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 23.

<sup>48</sup> § 89 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

## 4. Služební poměr

Služební poměr jakožto specifický druh právního vztahu je upraven v zákoně o státní službě, konkrétně v jeho druhé části. Vzhledem k tomu, že služební poměr jako pojem sám o sobě je dost obsáhlý, budu se snažit v této kapitole obsáhnout vše podstatné a pro tuto diplomovou práci relevantní. Služební poměr jako každý jiný poměr musí nějak vzniknout, může docházet v jeho průběhu ke změnám a také jsou situace, za kterých poměr končí.

### 4.1. Postup před vznikem služebního poměru

Předtím, než budeme rozebírat vznik služebního poměru, je vhodné uvést, že služební poměr dělíme na služební poměr na dobu určitou a služební poměr na dobu neurčitou. Z velké většiny státní zaměstnanci vykonávají služební poměr na dobu neurčitou. Do služebního poměru na dobu určitou nastupují státní zaměstnanci, kteří dle § 21 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ještě úspěšně nesložili úřednickou zkoušku. Druhou skupinou osob, kteří jsou ve služebním poměru na dobu určitou jsou osoby, které pouze dočasně zastupují, či nahrazují osoby, které jsou dlouhodoběji nepřítomné.<sup>49</sup> Dále zákon pamatuje také na případy se zvláštní povahou, ve kterých by vznikal služební poměr na dobu určitou, tyto zvláštní až ojedinělé situace upravuje vláda nařízením. Dle nařízení vlády č. 137/2015 Sb., o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou podle § 2 jde o případy:

*„Osobu lze přijmout do služebního poměru na dobu určitou,*

*a) je-li třeba jejím prostřednictvím zajistit splnění časově omezeného úkolu služebního úřadu,*

*b) je-li třeba jejím prostřednictvím zajistit plnění úkolů za státního zaměstnance, kterému byla povolena kratší služební doba, nebo*

*c) bude-li tato osoba vyslána k výkonu zahraniční služby.“<sup>50</sup>*

---

<sup>49</sup> § 21 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>50</sup> § 2 nařízení vlády č. 137/2015 Sb., o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou.

#### 4.1.1. Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru

Do služebního poměru je osoba přijata, na základě výsledků výběrového řízení, rozhodnutím služebního orgánu. Společně s rozhodnutím o přijetí osoby na služební místo, rozhoduje orgán současně i o jeho zařazení na konkrétní služební místo.<sup>51</sup> Vydání rozhodnutí o přijetí do služebního poměru se řídí § 159 odst. 1 zákona o státní službě, případně se použije správní řád, což logicky vyžaduje, aby rozhodnutí o přijetí do služebního poměru splňovalo náležitosti stanovené v § 67 a paragrafů následujících správního řádu.<sup>52</sup>

Forma rozhodnutí dle správního řádu je vyžadovaná písemná, výjimka z písemné formy může být stanovena pouze zákonem. Části rozhodnutí dělíme na výrokovou část, odůvodnění a poučení účastníků. Co se náležitostí týče, je zapotřebí uvést označení „rozhodnutí“, identifikaci účastníků, správního orgánu, který rozhodnutí vydal, číslo jednací, razítko a identifikaci a podpis oprávněné osoby úředníka. Dále je třeba obsáhnout i náležitosti, které stanovuje vedle správního řádu i zákon o státní službě, ten ve svém § 30 uvádí další atributy rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. Jde o jméno, příjmení a akademický titul, datum a místo narození, obor služby, služební místo a den vzniku služebního poměru a den nástupu do služby. Současně se uvede, zda jde o služební poměr na dobu určitou, či neurčitou, služební úřad u kterého bude státní zaměstnanec službu vykonávat, jeho služební označení, platové zařazení a zkušební dobu.<sup>53</sup> Pokud by šlo o služební místo s kratší služební dobou, kdy na základě toho by se zkracovala i zkušební doba, je třeba uvést i případné zkrácení zkušební doby.<sup>54</sup>

Ve výrokové části se uvádí řešení otázky, která je předmětem řízení. Odůvodnění pak obsahuje důvody, případně podklady, které ke konkrétnímu rozhodnutí vedly.<sup>55</sup> Přítomnost důvodů, které k rozhodnutí vedly utvrzuje i rozsudek NSS čj. 4Azs 55/2003, a tedy: „*Rozhodnutí správního orgánu, v jehož*

---

<sup>51</sup> VLČKOVÁ, E. a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 63.

<sup>52</sup> zákon č. 500/2004 Sb., správní řád.

<sup>53</sup> § 30 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>54</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení s. 44.

<sup>55</sup> JEMELKA, L., PONDĚLÍČKOVÁ, K., BOHADLO, D. *Správní řád. Komentář*. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2011, s. 275.

*odůvodnění nejsou uvedeny důkazy, na jejichž podkladě správní orgán dovedl své závěry, je nepřezkoumatelné pro nedostatek důvodů.*<sup>56</sup>

Poslední částí je, jak již byl výše zmíněno, poučení. Uvedení poučení o opravných prostředcích je nutnou náležitostí a součástí rozhodnutí. Naopak například informaci o tom, v kolika vyhotoveních se odvolání případně podává, jakožto informaci nad rámec, již správní orgán není povinen uvádět. Společně s poučením o tom, že lze podat odvolání je také nutno uvést lhůtu, ve které mohou účastníci takové odvolání podat, a také od kterého dne se začíná lhůta počítat. Pokud by nemělo mít odvolání odkladný účinek, uvádí si i tato informace. Pokud by situace vyžadovala, aby odvolání splňovalo další náležitosti, stanoví tak zvláštní právní předpisy.<sup>57</sup>

## **4.2. Výběrové řízení**

Vydání rozhodnutí o přijetí do služebního úřadu však předchází proces výběrového řízení. V případě státního zaměstnance, který již byl do služby přijat, podává žádost o zařazení na jiné služební místo. Pokud jde o státního zaměstnance, který již ve služebním poměru je a chce se přihlásit na místo představeného, podává takový státní zaměstnanec žádost o jmenování na služební místo představeného.

Cílem výběrového řízení je vybrat nejvhodnějšího kandidáta pro konkrétní služební místo. Během výběrového řízení dochází k posuzování schopností a vědomostí. Posuzování a hodnocení obstarává výběrová komise, která je zřízena pro výběr uchazeče, současně je na ni kladen požadavek postupovat při výběru spravedlivě a transparentně.<sup>58</sup>

Výběrové řízení je třeba oznámit pomocí úřední desky (jak fyzické, tak elektronické<sup>59</sup>) daného správního orgánu a také ho zveřejnit v informačním systému o státní službě. Informační systém o státní službě je dále upraven v § 180

---

<sup>56</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22.1.2004, čj. 4Azs 55/2003, [www.nssoud.cz](http://www.nssoud.cz).

<sup>57</sup> JEMELKA, L., PONĎĚLÍČKOVÁ, K., BOHADLO, D. *Správní řád. Komentář*. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2011, s. 278 – 279.

<sup>58</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 70.

<sup>59</sup> § 26 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád.

a následujících zákona o státní službě. Oznámení o tom, že bylo vyhlášeno výběrové řízení musí obsahovat informace o:

- a) předpokladech a požadavcích,
- b) služebním místě, které má být obsazeno,
- c) obor státní služby,
- d) zda jde o služební poměr na dobu neurčitou, či určitou, pokud jde o poměr na dobu určitou, tak i dobu trvání tohoto služebního poměru,
- e) zákaz konkurence, zda je vyžadován,
- f) zařazení do platové třídy,
- g) datu, do kdy musí být podaná žádost služebnímu orgánu o přijetí do služebního poměru, příp. žádost o zařazení na služební místo nebo jmenování na služební místo představeného.<sup>60</sup>

Výše uvedené údaje v oznámení musí být obsaženy, nicméně to neznamena, že pokud by správní orgán chtěl služební místo například více konkretizovat či specifikovat, že by nemohl. Uvedení dalších informací či požadavků je pak na zvážení každého správního orgánu samostatně. Typicky sem řadíme požadavek dodání životopisu, někdy také motivačního dopisu. Co je určitým „nepsaným pravidlem“, že se uvádí i adresa, kam má být žádost o zařazení na volné služební místo doručena, s jakými přílohami a v jaké lhůtě. Pokud by nebylo vše dodáno řádně a včas, po uplynutí lhůty k podávání žádostí stanovené již nelze žádost nijak doplňovat ani upravovat. Je tedy na místě při podávání žádostí o zařazení na volné služební místo, postupovat pozorně, aby nedošlo k chybě.<sup>61</sup>

#### **4.2.1. Požadavky kladené na žadatele**

Jak vyplývá nejenom z textu této diplomové práce, služební poměr je sám o sobě specifickým právním vztahem, tak i požadavky na uchazeče jsou striktně dány. Z toho plyne, že ne každý jednotlivec je pro výkon státní služby dostatečně vybaven. Zákon a další odborné texty mají na osobu žadatele relativně přísné nároky a požadavky, zároveň zákon očekává určité předpoklady osoby k tomu, aby se mohla stát státním zaměstnancem a být přijata na konkrétní služební místo.

---

<sup>60</sup> § 24 odst. 7 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>61</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 72.

Předpoklady nutné k přijetí do služebního poměru uvádí zákon o státní službě v § 25 odst. 1.<sup>62</sup>

Výběrového řízení se tedy může zúčastnit pouze osoba, která splňuje všechny požadavky na ni kladené, a to současně ke dni podání žádosti o přijetí na volné služební místo. Eventuálně lze, pokud některý z atributů žadatel nespĺňoval při podání žádosti, tuto skutečnost doplnit doložením příslušné listiny, která prokazuje že již daný atribut splňuje, nejdéle však do vyřazování žádostí. Stejně tak, pokud by žadatel některý ze stanovených požadavků přestal během výběrového řízení splňovat, není možno, aby byl do služebního poměru přijat. Pokud by šlo o obsazení pozice představeného, zde je rozšířeno spektrum požadavků na osobu žadatele. U prokazování splnění požadavků, se využívá buď originálu dokladu, či jeho úředně ověřené kopie, nebo se dokládá čestné prohlášení. U kopií dokladů se vyžadují úředně ověřené kopie, prostá kopie není hned důvodem k vyřazení žadatele z výběrového řízení, ale služební orgán si vyžádá doplnění tak, aby vše splňovalo formu a stanovené náležitosti.<sup>63</sup>

Prvním ze striktně daných požadavků na osobu žadatele je **státní občanství České republiky, nebo být občanem jiného členského státu Evropské unie nebo členem státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru**. Mezi státy, které jsou smluvní stranou Dohody o Evropském hospodářském prostoru řadíme Norsko, Island a Lichtenštejnsko. Nicméně lze, na základě nařízení vlády, stanovit konkrétní služební místa, kde je podmínkou občanství výslovně pouze občanství České republiky.<sup>64</sup> Podmínka splnění tohoto požadavku se prokazuje osvědčením o státním občanství, nebo průkazem totožnosti – občanským průkazem, cestovním dokladem, průkazem o povolení k trvalému pobytu občana Evropské unie, apod. Na tuto první podmínku týkající se státního občanství v případě cizinců se váže druhá, a to je požadavek na prokazatelnou znalost českého jazyka, jakožto jazyka, ve kterém bude výkon státní služby vykonáván. Tedy pokud je žadatelem osoba, která není státním občanem České republiky, prokazuje znalost češtiny zkouškou dle § 25 odst. 2 zákona o státní službě. Žadateli bude za výkon zkoušky z českého

---

<sup>62</sup> § 25 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>63</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení s. 9.

<sup>64</sup> § 25 odst. 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

jazyka proplacena částka, kterou na složení zkoušky vynaložil, a to služebním úřadem, který pořádá výběrové řízení na obsazení volného služebního místa. Povinnost prokázat znalost českého jazyka úspěšným složením zkoušky je vyžadováno i po občanech Slovenské republiky. Výjimkou jsou naopak žadatelé, kteří ač nejsou občany České republiky, prokáží a zároveň doloží, že v České republice absolvovali alespoň 3 školní roky na základní, střední či vysoké škole, kde byla vyučovacím jazykem čeština.<sup>65</sup>

Dále zákon ukládá nutnost plnoletosti, tedy **dosažení věku 18 let**. O dosažení a tedy splnění tohoto požadavku se nedokládá žádná speciální listina, která by měla skutečnost doložit. Věk se zjistí z předložených průkazů totožnosti. Dosažení plnoletosti nelze nahradit nabytím svéprávnosti před dosažením zletilosti, k čemuž může dojít například uzavřením manželství.<sup>66</sup>

**Plná svéprávnost** je třetím z požadavků kladených na žadatele. Občanský zákoník svéprávnost definuje jako: „*Svéprávnost je způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat)*“.<sup>67</sup> Zároveň uvádí, že osoba, která dosáhla 18 let věku, je plně svéprávná, jestliže jí nebyla svéprávnost omezena rozhodnutím soudu. Plná svéprávnost je žadatelem dokládána čestným prohlášením, že je plně svéprávný.<sup>68</sup>

Předpoklad a zároveň požadavek **bezúhonnosti** se prokazuje služebnímu orgánu výpisem z Rejstříku trestů, kdy tento výpis z evidence nesmí být starší déle než 3 měsíce. Pokud by výpis nebyl doložen žadatelem, mohou si služební orgány pomocí dálkového přístupu takový doklad vyžádat. V případě, kdy si sám služební orgán chce výpisy o bezúhonnosti vyžádat sám, je třeba toto uvést již v oznámení o vyhlášení výběrového řízení, tedy konkrétně informaci, že výpis z Rejstříku trestů nemá být přílohou, a tedy není jednou z náležitostí žádosti, kterou žadatel podává pro zařazení své osoby do výběrového řízení.<sup>69</sup>

---

<sup>65</sup> § 25 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>66</sup> § 30 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

<sup>67</sup> § 15 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

<sup>68</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení s. 11.

<sup>69</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení s. 12.



Co se bezúhonností rozumí, nám vykládá přímo zákon o státní službě v třetím odstavci § 25. „*Za bezúhonného se nepovažuje ten, kdo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti, pokud odsouzení nebylo zahlazeno nebo pokud se na pachatele nehledí, jako by nebyl odsouzen; jestliže trestní stíhání pro takový trestný čin bylo podmíněně zastaveno nebo bylo-li rozhodnuto o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání, je předpoklad bezúhonnosti splněn až po uplynutí 5 let ode dne nabytí právní moci těchto rozhodnutí.*“<sup>70</sup>

Pokud není žadatel občanem České republiky, doloží svoji bezúhonnost dle § 26 odst. 1 způsobem obdobným, jako je v rámci České republiky výpis z Rejstříku trestů. Doklad vydaný státem, kterého je žadatel občanem nesmí být starší 3 měsíců obdobně jako u výpisu z evidence v České republice. Bezúhonnost v žádném případě nelze, ani u občana České republiky, ani u žadatele, který není státním občanem České republiky nahradit čestným prohlášením.

Předposledním požadavkem je prokazatelně **dosažené vzdělání**, které je na konkrétní služební místo požadováno. V závislosti na dosaženém vzdělání se odvíjí platová třída, která je přílohou č. 1 k zákonu o státní službě a je nazvaná Charakteristika platových tříd státních zaměstnanců. Ve spojitosti se vzděláním, je potřeba zmínit i možnost, kterou přiznává sám zákon o státní službě, a tou je výjimka z předpokladu vzdělání dle § 201. „*Dosavadního zaměstnance, který se při výkonu práce v pracovním poměru dlouhodobě osvědčil, přestože nesplňoval pro požadované činnosti předpoklad vzdělání podle právního předpisu o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, lze přijmout do služebního poměru a zařadit nebo jmenovat na služební místo, na kterém bude vykonávat službu obdobného obsahu, jaký měl jeho druh práce v pracovním poměru, i v případě, že pro toto služební místo nesplňuje stanovené vzdělání podle § 7 odst. 2 písm. c) až e).*“<sup>71</sup>

Splnění předpokladu požadovaného vzdělání se dokládá příslušnou listinou, tedy maturitním vysvědčením či vysokoškolským diplomem. Pokud žadatel k žádosti přidá pouze čestné prohlášení týkající se jeho vzdělání, je třeba

---

<sup>70</sup> § 25 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>71</sup> § 201 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

aby nejpozději při osobním pohovoru předložil konkrétní listinu, tedy vysvědčení či diplom. Pokud by se žadatel účastnil výběrového řízení ještě předtím, než mu bude vydán např. vysokoškolský diplom, stačí, když do doby jeho vydání se prokáže potvrzením o úspěšně dokončeném studiu na konkrétní vysoké škole.

Posledním z požadavků je předpoklad **zdravotní způsobilosti**. Dokládá se opět čestným prohlášením, kdy u vybraného žadatele se pak bude zdravotní způsobilost přezkoumávat, jelikož v rámci nástupu do služebního poměru je povinnost podstoupit vstupní lékařskou prohlídku, kdy lékař posoudí, zda je konkrétní žadatel po zdravotní stránce schopný práci vykonávat.<sup>72</sup>

Jak již bylo výše zmíněno, vládním nařízením lze stanovit, aby byly atributy, které musí daný jedinec pro výkon služby splňovat, rozšířeny. V tomto případě lze dále vyžadovat určitou úroveň cizího jazyka, odborné zaměření, jiný požadavek potřebný pro výkon služby, či požadavek způsobilosti k utajovaným informacím.<sup>73</sup>

#### **4.2.2. Náležitosti žádosti o přijetí na volné služební místo**

Proto, aby mohla být žádost o zařazení na volné služební místo akceptovatelná a mohl být uchazeč zařazen mezi další kandidáty na zařazení na volné služební místo, pro které je vypsáno výběrové řízení, je potřeba aby byly dodrženy všechny striktně dané náležitosti samotné žádosti. Jde hlavně o jméno, příjmení, adresu trvalého pobytu, dále je vyžadován podpis, a to buď vlastnoruční, nebo elektronicky ověřený, také je možnost zaslat žádost datovou schránkou žadatele, kde však opět musí být uvedené požadavky pro žádost stanovené. Současně je třeba doložit přílohou další zákonem vyžadované dokumenty, zejména osvědčení o státním občanství, výpis z rejstříku trestů, úředně ověřenou kopii dokladu o nejvyšším dosaženém vzdělání, apod.<sup>74</sup>

---

<sup>72</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 66.

<sup>73</sup> § 25 odst. 5 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>74</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení s. 19.

Žádost lze podat pouze písemně v českém jazyce a její vzor lze dohledat na webových stránkách Ministerstva vnitra.<sup>75</sup>

### 4.2.3. Průběh výběrového řízení

Jak již bylo zmíněno výše, na služební místo se lze dostat pouze skrz výběrové řízení. Jelikož je však samotné výběrové řízení upraveno v zákoně o státní službě pouze obecně, bylo třeba tuto oblast upravit detailněji. Z toho důvodu byl vydán metodický pokyn náměstka ministra vnitra č. 1/2019, který se výběrovému řízení věnuje podrobněji. Ten také stanovuje výjimky, kdy se výběrové řízení nekoná, a to konkrétně ve svém článku 2.<sup>76</sup>

Přihlásit se uchazeč může do výběrového řízení pomocí žádosti, která je popsána v předchozí kapitole. Pokud tedy bude žádost uchazeče splňovat všechny nároky na ni kladené, a současně bude doručena správnímu orgánu ve lhůtě k tomu určené, je kandidát zařazen do výběrového řízení. Naopak v situaci, kdy by došlo ke zmeškání lhůty stanovené správním orgánem k podání žádostí, toto opomenutí nelze prominout. Co se týče lhůty, stačí, pokud byla žádost o zařazení na volné služební místo alespoň poslední den lhůty předána doručovali, jehož prostřednictvím bude správnímu orgánu doručena.<sup>77</sup>

Po tom, co uplyne lhůta stanovená pro podání žádostí o přijetí na volné služební místo se všechny doručené žádosti otevřou a hodnotí vhodnost jednotlivých uchazečů. Dle metodického pokynu náměstka ministerstva vnitra se doporučuje, aby se obálky s jednotlivými žádostmi neotvíraly hned po jejich přijetí, ale naopak až všechny hromadně po skončení lhůty pro jejich podání k danému správnímu orgánu, který výběrové řízení vede. Tento postup má zamezit případné manipulaci a dalšímu nakládání s již dodanou žádostí.<sup>78</sup>

Článek 21 metodického pokynu náměstka ministerstva vnitra pro státní službu dále uvádí, že při hromadném otevírání obálek se žádostmi uchazečů o

---

<sup>75</sup> § 24 odst. 8 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>76</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení s. 3.

<sup>77</sup> zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>78</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení s. 21.

volné služební místo, má být vyhotoven protokol, kam se uvedou veškeré náležitosti, od obvyklých a obecných, až po posuzování jednotlivých žádostí od každého uchazeče. Uvést náměstek doporučuje i informace o tom, jestli každá z žádostí splňuje všechny předem dané požadavky a náležitosti, a zda tedy lze uchazeče pozvat na osobní pohovor. V případě, kdy se protokol o posuzování obsahu obálek sepisovat nebude, je třeba zajistit, aby ze spisu výběrového řízení bylo zjištěné, že všechny žádosti prošly hodnocením a posouzením, zda splňují veškeré nároky na ně kladené, nebo zda a případně jaký důvod byl k vyřazení žádosti. Současně, pokud je důvod k vyřazení žádosti, je nutno ho také uvést pak ve vyrozumění o vyřazení žádosti.<sup>79</sup>

#### 4.2.3.1. Vyřazení žádosti

V případě, že by při otevírání a posuzování obálek bylo zjištěno, že některá žádost nesplňuje požadavky na ni kladené, došlo by k vyloučení této žádosti o zařazení na volné služební místo. Na situaci se neuplatní ustanovení správního řádu, konkrétně § 45 odst. 2, tedy povinnost služebního orgánu vyzvat k odstranění vad v žádosti.<sup>80</sup> Nicméně toto nevylučuje možnost využít zásadu vstřícnosti, kdy záleží na posouzení jak velký konkrétní nedostatek je, a případně ho neformálním kontaktem s uchazečem vyjasnit, či upřesnit. Je však třeba mít na paměti zásadu rovnosti všech účastníků a případně obdobné „doladění“ umožnit všem, pokud bude potřeba.

Vyřazena okamžitě bude žádost, která je nesrozumitelná, nebo není z jejího obsahu patrné, kdo ji podal, nebo čeho se týká. Stejně tak žádost, nesplňující požadavky stanovené zákonem o státní službě taxativně vymezené v § 25 odstavci 5. Pokud by šlo o obsazení místa představeného, je důvodem pro vyřazení žádosti i nedoložení listin prokazující praxi, nebo čestného prohlášení dle lustračního zákona, nebo alespoň dokladu o tom, že bylo o osvědčení včas zažádáno.<sup>81</sup>

---

<sup>79</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení s. 21.

<sup>80</sup> § 45 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád.

<sup>81</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení s. 22.

Pokud služební orgán dojde k názoru, že existuje důvod, na základě kterého je žádost uchazeče z výběrového řízení vyřazena, nevydává rozhodnutí, nýbrž v tomto případě uchazeče pouze vyrozumí. Vyrozumění má písemnou formu a musí obsahovat důvod vyřazení žádosti uchazeče z výběrového řízení. Doručuje se uchazeči bez zbytečného odkladu od okamžiku otevírání obálek a posuzování jednotlivých žádostí.<sup>82</sup> Stejným způsobem bude vyrozuměna osoba, která podala svoji žádost o zařazení na volné služební místo po lhůtě, která byla stanovena pro podání žádostí.

Primárně se nepředpokládá, ani zákon neřeší, situaci kdy by byl podán opravný prostředek proti vyrozumění o vyřazení žádosti uchazeče. V tom případě by se postupovalo dle obecné úpravy správního řádu a reakce uchazeče by se posuzovala jako stížnost podle § 175 správního řádu.<sup>83</sup> Vyřídit stížnost má služební orgán, který výběrové řízení vyhlásil, a to bez zbytečného odkladu od doručení stížnosti.

Pokud by nastala situace, že by musely, ač z různých důvodů, být vyřazeny všechny žádosti uchazečů, služební orgán by usnesením zrušil výběrové řízení. Poté by vyhlásil nové výběrové řízení, konkrétně druhé kolo.

#### **4.2.3.2. Odstoupení žadatele**

Ukončit svoji přítomnost může po podání žádosti i sám žadatel, na vlastní žádost, aniž by byla jeho žádost vyloučena pro nedostatek formy či náležitostí. Odstoupit může uchazeč v jakémkoliv stádiu výběrového řízení a služební orgán toto musí brát v potaz. Forma pro odstoupení je daná § 37 odst. 4 správního řádu, kdy po doručení tohoto podání o odstoupení již služební orgán nečiní žádné další úkony vůči odstoupujícímu účastníkovi.<sup>84</sup>

Pokud zmiňujeme odstoupení, zákon o státní službě pamatoval i na vyvratitelnou domněnku o odstoupení z výběrového řízení. Tím je řešena situace, kdy sice žádost byla podána, včas, se všemi náležitostmi a splňuje podmínky pro další postupování ve výběrovém řízení, nicméně žadatel, ať už z jakéhokoliv

---

<sup>82</sup> § 27 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>83</sup> § 175 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád.

<sup>84</sup> § 37 odst. 4 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád.

důvodu, nereaguje. Typicky si lze představit situaci, kdy například nepřijde bez předchozí omluvy na smluvený osobní pohovor, nebo neposkytne součinnost ke které byl vyzván výzvou služebního orgánu, či jinak jedná, kdy z jeho jednání lze jistotně usoudit, že o služební místo nemá zájem. Nicméně je nutno dodat, že se výše uvedená domněnka neuplatní okamžitě v každém případě, ale s ohledem na okolnosti. Pokud by opět jako v předešlém případě s vyloučením všech účastníků výběrového řízení došlo k tomu, že odstoupí všichni účastníci výběrového řízení, toto výběrové řízení bude zrušeno usnesením.<sup>85</sup>

#### 4.2.4. Výběrová komise

Výběr nejvhodnějšího kandidáta na volné služební místo je úkolem výběrové komise. Tato výběrová komise se skládá ze tří členů, kdy na ministerstvu nebo v Úřadu vlády jmenuje (a zároveň je může i odvolat) členy výběrové komise státní tajemník, z toho dva členové jsou na návrh příslušného ředitele odboru. V jiných služebních úřadech jmenuje členy komise vždy vedoucí toho služebního úřadu, který vyhlásil výběrové řízení.<sup>86</sup> Výběrová komise je kolegiálním orgánem a je schopná se usnášet při přítomnosti alespoň nadpoloviční většiny. Jednání výběrové komise řídí její předseda a komise přijímá jednací řád, kde jsou upraveny podrobnosti jednání komise.

Co se počtu členů v komisi týče, je zde prostor pro služební orgán k navýšení počtu, kdy jmenováním může do výběrové komise nominovat dalšího člena, a to na pozici náhradníka, pokud by se stal někdo z členů výběrové komise dočasně indisponovaný a svoji funkci tedy nemohl vykonávat.<sup>87</sup>

Členem výběrové komise musí být osoba k tomu odborně způsobilá, jeho vzdělání, zkušenosti a praxe by při nejmenším měly být adekvátní, či odpovídající nárokům, které jsou stanoveny na uchazeče, kteří se uchází o volné služební místo. Tento požadavek na člena výběrové komise je především z důvodu, aby byl co nejvíce schopen posoudit vhodnost jednotlivých kandidátů. Zákon o státní službě nijak nepodmiňuje členství ve výběrové komisi tím, že by daný člen musel nutně být státním zaměstnancem, i když v praxi je časté že právě všichni členové

---

<sup>85</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení s. 24.

<sup>86</sup> § 28 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>87</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 73.

výběrové komise jsou, ať na různých úrovních, ale právě státními zaměstnanci. U osoby, která není státním zaměstnancem, a měla by být členem výběrové komise při výběrovém řízení, je nutno se před jmenováním do této funkce s osobou potenciálního člena komise domluvit.<sup>88</sup> U státního zaměstnance není předchozí souhlas nutno vyžadovat, jelikož to vyplývá z jeho povinností dle § 77 odst. 1 písm. m) zákona o státní službě. Je však, jak z hlediska ekonomického, tak kolegiálního, dobré a doporučované zvážit předchozí domluvu i s těmito zaměstnanci, zda se stanou členy výběrové komise či ne.<sup>89</sup>

V průběhu výběrového řízení, po obsazení výběrové komise může dojít k situaci, kdy bude nutno některého z členů výběrové komise odvolat. Důvodem k odvolání z funkce člena výběrové komise mohou být jen závažné skutečnosti, mezi které řadíme pochybnosti o podjatosti, nebo objektivní důvody, jako je dlouhodobá nemoc atp. Námitku podjatosti člena výběrové komise může v průběhu celého výběrového řízení vznést žadatel o přijetí na volné služební místo, nebo také sám člen výběrové komise. Když se člen výběrové komise dozví o jakékoliv okolnosti, která by mohla být důvodem k jeho vyloučení z funkce člena výběrové komise, je potřeba aby toto nahlásil předsedovi výběrové komise, nebo s tím srozuměl ostatní členy komise. Výběrová komise pak rozhoduje, zda má být dotyčný člen vyřazen z projednávání věci, či ne. Usnesení se zapisuje pouze do spisu. Pokud bude komisí rozhodnuto, že konkrétní člen komise má být vyloučen, oznámí toto své stanovisko výběrová komise, nebo její předseda služebnímu orgánu, který daného člena komise do funkce ve výběrové komisi jmenoval, a na základě rozhodnutí komise ho odvolá. Na jeho místo ve výběrové komisi se dostane člen, který byl jmenován jako náhradník.<sup>90</sup>

Jestliže je vznesena uchazečem o volné služební místo námitka podjatosti člena výběrové komise, bude se postupovat podle správního řádu, konkrétně dle ustanovení § 134 odst. 4 a o námitce rozhodne sama výběrová komise v prvním stupni, kdy vydá usnesení. S výsledkem, jak výběrová komise rozhodla je pak seznámen žadatel, který námitku podjatosti podal. V tomto případě lze podat odvolání, a ve druhém stupni by rozhodoval služební orgán, který výběrovou

---

<sup>88</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení s. 25.

<sup>89</sup> zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>90</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení s. 26.

komisi jmenoval. Pokud by se stalo, že by námitka podjatosti byla vznesena až při osobním pohovoru, byl by takový pohovor zastaven, a přesunut do doby, kdy bude otázka podjatosti vyřešena.<sup>91</sup>

#### 4.2.5. Osobní pohovor

Po vyhodnocení a posouzení všech přijatých žádostí, ty které nejsou vyřazeny, postupují žadatelé k pohovoru. Výběrová komise vede pohovor s každým uchazečem jednotlivě, kdy součástí pohovoru může být i písemná zkouška, která se koná buď před nebo po pohovoru. Z praktického hlediska je vhodné, aby mezi písemnou zkouškou a následným pohovorem byl určitý časový odstup, který bude využit pro vyhodnocení písemné části. Díky tomuto pořadí lze opět vyřadit určité uchazeče, na základě toho, že nesplnili např. minimální počet bodů z písemné části, a tím pádem nebudou přizváni na osobní pohovor. Pozvání jak k pohovoru, tak i k písemné zkoušce by mělo mít písemnou formu, nicméně při urychlení lze použít i telefonickou domluvu. Nicméně je třeba si uvědomit, že pokud bude užito jiné než oficiální písemné formy, tedy doručení prostřednictvím poštovních doručovatelů do vlastních rukou adresáta, například telefon, či e-mail, nelze vyvozovat negativní důsledky z toho, když se žadatel na pohovor nedostaví, ani bez předchozí omluvy.<sup>92</sup>

V případě, že se žadatel nebude schopen zúčastnit již domluveného termínu pohovoru a náležitě se předem omluví, má nárok na to, aby mu byl na jeho žádost termín pohovoru změněn tak, kdy už se bude moci dostavit. Stejně tak za situace, kdy byl žadatel řádně obeslán standardním způsobem za využití poštovních doručovatelů, a na pohovor se nedostavil a prokáže, že to bylo z důvodu překážky na jeho vůli nezávislé a nenadálé. V případě, kdy se žadatel dostaví na smluvený pohovor, ani se neomluví, služební orgán postupuje, jako by uchazeč z výběrového řízení odstoupil.<sup>93</sup>

---

<sup>91</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení s. 27.

<sup>92</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení s. 29.

<sup>93</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení s. 31.



Zákon o státní službě sám o sobě průběh ani obsah pohovoru nestanovuje. Je však zřejmé, že je potřeba, aby pohovor byl zaměřen hlavně na obor služby a výkon činnosti, která se na volném služebním místě vykonává. Co se týče dotazů na uchazeče, ty může pokládat jakýkoliv člen výběrové komise, dále se pokládají otázky na předchozí praxi, zkušenosti, případně i motivaci. Nepřípustné jsou osobní otázky, které nemají s výkonem konkrétního služebního místa nic společného. Otázky by měly být také zhruba obdobné, pro každého uchazeče, tím se zajistí rovnost účastníků a zároveň objektivita hodnocení. V případě, že je požadovaná znalost cizího jazyka a uchazeč uvádí ve svém životopise, že tuto znalost má, je na pohovoru možnost tuto tvrzenou znalost ověřit, stejně tak lze ověřit např. znalost práce na PC apod.<sup>94</sup>

Hodnocení pohovorů a jednotlivých uchazečů je úkolem výběrové komise, která má upravené konkrétnější podmínky a kritéria ve svém jednacím řádu. Nicméně je třeba, aby komise jednala ve styku se všemi účastníky či žadateli obdobně a byl zajištěn rovný přístup ke všem, a to i v objektivním hodnocení každého zvlášť. Z ohledu transparentnosti výběrového řízení se doporučuje, aby si komise ještě před pohovory zvolila bodový systém, na základě kterého bude bodovat jednotlivé uchazeče. Hodnocení jednotlivců se dělí na „úspěš“ a „neúspěš“, po konci všech pohovorů se sestaví z uchazečů pořadí, od nejlepšího po nejhoršího z těch, kteří uspěli a seznam těch žadatelů, kteří neuspěli.<sup>95</sup>

#### **4.2.6. Výběr z žadatelů**

Po skončení a vyhodnocení osobních pohovorů vybírá služební orgán nejvhodnějšího kandidáta z těch, kteří uspěli v předchozích částech výběrového řízení a ani případně z výběrového řízení neodstoupili. Postup při výběru nejvhodnějšího z kandidátů se řídí dle zákona o státní službě, pokud uspěli aspoň tři žadatelé, postup je dle § 28 odst. 2, v případě že by uspělo méně než tři uchazeči, postup se řídí stejným paragrafem, jen odstavcem 3.<sup>96</sup> V této fázi výběru se již služební orgán zaměřuje nejenom na odbornost a schopnost uchazeče, ale bere v potaz i jeho osobnostní stránky, konkrétně aspekty spolupráce či

---

<sup>94</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení s. 33.

<sup>95</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 79.

<sup>96</sup> § 28 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

komunikace. Toto potvrzuje i rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 10 Ads 316/2016 - 50 ze dne 9.11.2017, který zní: „ ... ze způsobilých žadatelů vybírá služební orgán. Ten však nemusí vybrat žádného ze způsobilých žadatelů. Nárok na přijetí do služebního poměru, zařazení na služební místo či jmenování na služební místo představeného (§ 23 odst. 2 zákona o státní službě) nevzniká ani tím, že výběrová komise vybrala jediného způsobilého žadatele.“<sup>97</sup>

Služební orgán a bezprostředně nadřízený představený spolu uzavřou dohodu, která má písemnou formu. Je-li to potřeba, lze, si při výběru z uchazečů, kteří dopadli při výběrovém řízení nejlépe, aby si služební orgán ještě před podpisem dohody smluvil schůzku s nejhodnějším kandidáty, a to za účelem bližšího seznámení se s nimi. I o tomto neformálním setkání se sepisuje záznam a je třeba mít na paměti zásadu rovnosti v přístupu k jednotlivým uchazečům. Tím je především myšlena „fair play“ co se pozvání k neformálnímu setkání týče, tedy měli by být takto přizváni všichni z nejhodnějších kandidátů. Potom, co je dohoda o výběr nejhodnějšiho uchazeče uzavřena, dohodne osoba k tomu určená s žadatelem datum nástupu do služby a případně další věci, bez jejichž vyjasnění nelze vydat rozhodnutí.<sup>98</sup>

Po uzavření výše uvedené dohody nastupuje povinnost služebního orgánu zajistit pro vybraného žadatele lékařskou prohlídku, před nástupem na služební místo. Lékařská nebo vstupní prohlídka se řídí zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Taková prohlídka je nutnou náležitostí a vybraný žadatel je povinen ji podstoupit, protože pokud by bylo zjištěno, že jeho zdravotní stav není v takovém stavu, aby práci mohl vykonávat, stane se zdravotně nezpůsobilým a nemůže být přijat na volné služební místo, i přes fakt, že ve všech jiných aspektech vyhovoval nejlépe ze všech uchazečů. Pokud je uchazeč shledán zdravotně nezpůsobilým, dohoda mezi služebním orgánem a představeným se dle zákona považuje za neplatnou, a to od počátku. Potom, co je vybrán nejhodnějši kandidát, projde úspěšně lékařskou prohlídkou, vyzoomí pověřená osoba vybraného kandidáta a vydá rozhodnutí o přijetí do služebního

---

<sup>97</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9.11.2017, č.j. 10 Ads 316/2016 - 50, [www.nssoud.cz](http://www.nssoud.cz).

<sup>98</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení s. 41.

poměru a zařazení na služební místo.<sup>99</sup> Rozhodnutí o přijetí na služební místo je rozebráno v kapitole 4.1.1. této diplomové práce.

Do služebního poměru nelze přijmout osobu, u níž to zákon o státní službě v § 33 odst. 1 vylučuje. Takovou osobou je – justiční čekatel, poslanec, senátor, poslanec Evropského parlamentu, prezident, člen vlády, náměstek člena vlády, vedoucí Úřadu vlády, soudce Ústavního soudu, asistent soudce Ústavního soudu, asistent soudce nebo státního zástupce, prezident či viceprezident NKÚ, předseda a člen Národní rozpočtové rady, guvernér, viceguvernér nebo člen ČNB, Veřejný ochránce práv a jeho zástupce, asistent Veřejného ochránce práv, člen Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, předseda a člen Rady Českého telekomunikačního úřadu, předseda a místopředseda Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, člen Rady Energetického regulačního úřadu, předseda a místopředseda Úřadu pro ochranu osobních údajů, předseda a člen Úřadu pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí, předsedu a místopředsedu Českého statistického úřadu, člen zastupitelstva územního samosprávného celku, který je pro výkon funkce dlouhodobě uvolněn, osoba vykonávající vojenské cvičení, službu v operačním nasazení nebo mimořádnou službu, předseda a místopředseda Úřadu pro přístup k dopravní infrastruktuře, předseda a místopředseda Národní sportovní agentury. Podle odstavce 2 nelze přijmout také ani soudce, státního zástupce, člena nebo kontrolora Nejvyššího kontrolního úřadu, vyššího soudního úředníka nebo vyššího úředníka státního zastupitelství, vojáka z povolání a příslušníka bezpečnostního sboru.<sup>100</sup>

### **4.3. Vznik služebního poměru**

Služební poměr a jeho vznik je upraven v § 31 zákona o státní službě. Den vzniku služebního poměru je ten, který je uveden v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. Na rozdíl od pracovního poměru, který vzniká dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, vzniká služební poměr jednáním služebního orgánu, a to tedy jednostranně. Samozřejmě že tomuto jednostrannému jednání předchází žádost osoby žadatele o přijetí do služebního poměru, nicméně

---

<sup>99</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení s. 41.

<sup>100</sup> § 33 odst. 1 a 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

rozhodnutí o přijetí vydává pouze služební orgán.<sup>101</sup> Rozhodnutí o přijetí a jeho náležitosti jsou zpracované v kapitole 4.1.1. této diplomové práce.

Pokud by státní zaměstnanec nenastoupil do služby v den, který je uvedený v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru jako den nástupu, z důvodu překážky, která mu v nástupu do služby brání a dojde do sedmi dnů ze strany státního zaměstnance k řádné omluvě, nemá tato situace či překážka vliv na vznik a následné trvání služebního poměru. V případě však, kdy by se státní zaměstnanec nenastoupil do služby v den uvedený v rozhodnutí o přijetí a řádně se do sedmi dnů neomluvil, služební orgán zruší rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, a to s účinky ode dne vzniku služebního poměru.<sup>102</sup>

### 4.3.1. Služební slib

V případě, že státní zaměstnanec nastoupí do služby, tak jak dle rozhodnutí o přijetí do služebního poměru měl, je v den nástupu do služby povinen složit služební slib. Tento slib skládá nově přijatý státní zaměstnanec před služebním orgánem. Důležitost a nutnost složit služební slib dokládá i fakt, že pokud by složení tohoto slibu bylo odmítnuto, či by byl skládán s určitými výhradami, bude se služební poměr považovat za neexistující a to od jeho počátku.

Znění služebního slibu je „*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.*“<sup>103</sup> Na toto přečtení služebního slibu je potřeba reakce přijatého státního zaměstnance, a to v podobě: „*Tak slibuji!*“<sup>104</sup>

O složení služebního slibu se následně podepíše úřední záznam, který slouží jako doklad o tom, že byl slib konkrétním státním zaměstnancem složen.

---

<sup>101</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 93.

<sup>102</sup> § 31 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>103</sup> § 32 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>104</sup> § 32 odst. 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

Záznam o složení služebního slibu obsahuje datum, čas a místo složení slibu. Po podpisu úředního záznamu se ukládá do osobního spisu státního zaměstnance.

#### 4.4. Úřednická zkouška

Osobu, která ještě nevykonala či úspěšně nesložila úřednickou zkoušku, lze přijmout do služebního poměru pouze na dobu určitou, kdy státní zaměstnanec má 12 měsíců od nástupu do služby, aby úřednickou zkoušku úspěšně složil. Služební úřad je povinen umožnit státnímu zaměstnanci složení úřednické zkoušky na jeho žádost, a to před uplynutím doby určité, na kterou byl do služebního poměru přijat.<sup>105</sup>

Úřednická zkouška se skládá ze dvou částí – obecné a zvláštní. **Obecná část** se skládá písemně. Jde o test vytvořený Ministerstvem vnitra a otázky z obecné části jsou zveřejněny na webových stránkách ministerstva. Současně se vykonává i elektronická verze testu, který je nejdříve automaticky vygenerován a následně i vyhodnocen systémem eZkouška. Smyslem této první části zkoušky je ověření, zda státní zaměstnanec má znalosti týkající se organizace a činnosti veřejné správy, pravidel etiky, právních předpisů a mimo jiné i práv a povinností na něj kladených. Za úspěšné složení obecné části úřednické zkoušky se považuje dle zákona o státní službě mimo úspěšné složení obecné části zkoušky, také uznání obecné části složené v rámci zvláštní odborné způsobilosti úředníka územního samosprávného celku. V některých případech je možnost, že vláda stanoví, že i zvláštní část zkoušky v rámci zvláštní odborné způsobilosti úředníka územního samosprávného celku se považuje za dostatečnou a rovnocennou zvláštní části úřednické zkoušky.<sup>106</sup>

Druhou část zkoušky, tedy **část zvláštní** vykoná státní zaměstnanec po úspěšném složení obecné části úřednické zkoušky. Zvláštní část se skládá již ústně, před zkušební komisí. Účelem této zvláštní části je zjistit, zda je státní zaměstnanec vybaven dostatečnými znalostmi, vědomostmi a schopnostmi, zároveň také jestli je odborně připraven na výkon služby v oboru služby, k němuž byl na služební místo zařazen. Zvláštní část úřednické zkoušky zajišťuje ústřední

---

<sup>105</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 104.

<sup>106</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2007, kterým se stanoví další podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky, s. 3.

správní úřad, který při jejím konání spolupracuje s konkrétním služebním úřadem.<sup>107</sup>

O procesu úřednické zkoušky se u každého státního zaměstnance sepisuje Protokol o průběhu úřednické zkoušky, dále se také vypracuje Záznam o průběhu úřednické zkoušky. V případě úspěšného složení úřednické zkoušky se vystavuje Osvědčení o úspěšném vykonání úřednické zkoušky, v opačném případě je vydána Zpráva o neúspěšném vykonání úřednické zkoušky. Po neúspěšném složení úřednické zkoušky je státnímu zaměstnanci umožněno její opakování, a to na základě jeho žádosti. Opakovat úřednickou zkoušku lze pouze jednou a toto opakování skládání úřednické zkoušky lze nejdříve po uplynutí jednoho měsíce po neúspěšném vykonání prvního pokusu. Ať už osvědčení nebo zpráva, oboje se vyhotovuje ve dvou stejnopisech, kdy jeden je určen státnímu zaměstnanci, který úřednickou zkoušku skládal, druhý se zakládá do osobního spisu konkrétního státního zaměstnance.<sup>108</sup>

#### **4.4.1. Zkušební komise**

Ústředním správním úřadem je zřízena komise pro úřednickou zkoušku, a to podle oboru služby. Ústřední správní úřady se mohou shodnout na tom, že pro konkrétní obor služby obstará komise zřízená u jednoho z nich. Členy zkušební komise jmenuje a zároveň i odvolává služební orgán v ústředním správním úřadu. Komise se skládá ze tří členů, kdy platí pravidlo, že alespoň dva z těchto tří členů jsou státními zaměstnanci. „*Zkušební komise se zpravidla zřizují jako stálé na dobu neurčitou.*“<sup>109</sup> Náměstek ministra vnitra pro státní službu v metodickém pokynu doporučuje, že je vhodné vytvořit několik tříčlenných komisí zároveň, složené ze stejných lidí, avšak pro každou komisi v jiném složení a tedy kombinaci členů zkušební komise. To má za cíl zastupitelnost komisí a případně usnadnění a řešení nenadálých či neočekávaných situací. Ke zkušební komisi lze výjimečně jmenovat jednoho náhradníka, avšak pouze za předpokladu, že nebylo rovnou zřízeno několik tříčlenných komisí najednou. Po jmenování zkušební komise si členové mezi sebou určí, z řad státních zaměstnanců, svého předsedu.

---

<sup>107</sup> § 36 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>108</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 105.

<sup>109</sup> Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2020, kterým se stanoví postup při zřizování zkušebních komisí, s. 1.

Pokud se na předsedovi členové komise neshodnou, určí se losem. Postup jednání zkušební komise je upraven jednacím řádem.<sup>110</sup>

Členem zkušební komise nemůže být osoba, která by mohla být napadnuta z důvodu poměru ke zkoušenému, z podjatosti. Co se týče usnášeníschopnosti zkušební komise, je nutná přítomnost všech jejích členů a rozhoduje většinou hlasů svých členů. Při činnosti ve zkušební komisi se nikdo z členů neřídí případnými pokyny představených, rozhodování je čistě na nich a má být zajištěna co nejvyšší míra objektivity. Komise jako celek pak vydá usnesení ve znění buď „vyhověl/a“ či „nevyhověl/a“. Jak již bylo zmíněno výše, o úspěšném vykonání úřednické zkoušky je vydáno osvědčení, o neúspěšném vykonání úřednické zkoušky se vydává zpráva. Ústřední správní úřad u sebe eviduje osvědčení vydané zkušebními komisemi, které jím byly zřízeny.<sup>111</sup>

#### **4.5. Změny služebního poměru**

O změnách služebního poměru pojednává zákon o státní službě ve své druhé části, konkrétně hlavě čtvrté. A tedy změnou služebního poměru zákon rozumí vyslání na služební cestu, přeložení, zproštění výkonu služby, zařazení na jiné služební místo, změna doby trvání služebního poměru, jmenování na služební místo představeného, odvolání ze služebního místa představeného, převedení na jiné služební místo, zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů, zařazení mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené, zařazení mimo výkon pro výkon funkce v odborové organizaci, zařazení mimo výkon služby pozastavením služby, zastupování, vysílání k výkonu služby v zahraničí a zařazení po jeho ukončení, vyslání do orgánu nebo instituce Evropské unie, mezinárodní organizace, mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí, zkrácení služební doby a přerušení výkonu služby za účelem dalšího vzdělání nebo odborné stáže.<sup>112</sup>

---

<sup>110</sup> Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2007, kterým se stanoví další podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky, s. 5.

<sup>111</sup> § 39 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>112</sup> § 44 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

## 4.6. Práva a povinnosti státního zaměstnance

S pozicí státního zaměstnance se pojí nejen řada práv, ale současně i specifické povinnosti, obojí vyplývající ze zákona o státní službě.

### 4.6.1. Práva státního zaměstnance

Zákon o státní službě přiznává státním zaměstnancům mimo obecných i práva, dle právního předpisu pro výkon státní služby adekvátní. K právům vyzdvižených zákonem o státní službě patří primárně právo na podporu při výkonu služby od služebního úřadu, v němž službu vykonávají. Tato podpora je zákonem prezentovaná na situaci, kdy by na státního zaměstnance byla podaná stížnost, že porušil některou ze svých povinností, služební úřad je povinen situaci řádně a včas prošetřit a o zjištění informovat vyrozuměním nejenom státního zaměstnance, ale také toho, kdo stížnost podal.

Můžeme říci, že právům státního zaměstnance, ve většině případů, odpovídají ekvivalentní povinnosti služebního úřadu, ve kterém službu vykonává. Práva státního zaměstnance stanovené zákonem o státní službě je právo na vytvoření podmínek pro řádný výkon služby. Současně má státní zaměstnanec právo, aby měl k dispozici ve služebním úřadu odbornou literaturu, která se vztahuje k jeho oboru služby, a na to navazující další oprávnění státního zaměstnance k prohlubování vzdělání. Jak již bylo výše v této diplomové práci zmíněno, označení státního zaměstnance se odvíjí od jeho nejvyššího dokončeného vzdělání, a toto označení je dalším právem státního zaměstnance, tedy aby byl jeho služebním označením titulován a veřejně společně s jeho jménem označení užíváno, hlavně ve spojitosti se služebním úřadem.<sup>113</sup>

Další z práv státního zaměstnance je plat a platový postup. Plat odpovídá služebnímu místu, na kterém státní zaměstnanec službu vykonává. Zákon také dává státnímu zaměstnanci oprávnění, odmítnout plnění v případě pokud by dostal úkol, který nepatří do oboru jeho služby. Také má státní zaměstnanec právo odmítnout plnit úkol, který má dle právních předpisů plnit představený osobně. Výjimkou z uvedeného by mohlo být zastupování dle zákona o státní službě. Pokud by státní zaměstnanec pocítoval potřebu, má také právo podat stížnost, ať

---

<sup>113</sup> § 79 odst. 2 písm. a) až d) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.



už ve věcech týkající se výkonu služby, nebo služebních vztahů. Pokud by stížnost nebyla vhodným řešením, má státní zaměstnanec právo využít jiného zákonného způsobu, aby se domohl svých práv.<sup>114</sup>

#### **4.6.2. Omezení některých práv státních zaměstnanců**

Vedle výše uvedených práv, kterými státní zaměstnanec ve spojitosti s výkonem služby disponuje, najdeme také určitá omezení práv, které taxativně vymezuje přímo zákon o státní službě.

Omezení některých práv můžeme rozdělit na obecné omezení týkající se všech státních zaměstnanců a pak konkrétní omezení týkající se přímo představených. Pokud bychom uváděli obecná omezení dotýkající se všech státních zaměstnanců patří k nim především zákaz být členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, jež provádí podnikatelskou činnost, pokud tedy do této funkce nebyl státní zaměstnanec dosazen služebním orgánem. Druhým omezením je, že státní zaměstnanec smí vykonávat jinou výdělečnou činnost pouze pokud k tomu dostal předchozí písemný souhlas služebního orgánu. Tímto omezením práv není dotčen výkon vědecké, literární, pedagogické, publicistické či umělecké činnosti. Zároveň ani výkon překladatelský, tlumočnický, který je upraven jiným zákonem.<sup>115</sup> Nicméně, to, že by státní zaměstnanec jinou výdělečnou činností nezískal zisk není směrodatné, podstatné je, dle rozhodnutí Nejvyššího soudu, že jiná činnost je ze své podstaty výdělečnou, a tedy i pokud státní zaměstnanec nedosahuje zisku, je v takové činnosti omezen. „*Okolnost, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec výdělek skutečně dosáhl, není sama o sobě významná.*“<sup>116</sup>

Pokud se zaměříme na omezení práv, která se vážou k osobě představeného, jde o omezení participace a výkonu jakékoliv funkce v politické straně či hnutí, a to po celou dobu trvání služebního poměru. Dále také představenému není dáno právo na stávkou. Také může vláda vymezit a sjednat zákaz konkurence, u konkrétních míst představených v rámci systematizace. Zákaz konkurence se stanovuje při jmenování na dané služební místo a funguje

---

<sup>114</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 118.

<sup>115</sup> § 81 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>116</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001, www.nsoud.cz.

tak, že lze smluvit na dobu určitou, kdy počátkem této doby je den skončení služebního poměru státního zaměstnance. Pokud by nebyla doba ujednána, platí dle zákona o státní službě, že je maximální doba 1 rok. Po celou dobu zákazu konkurence státní zaměstnanec dostává peněžité vyrovnání, které odpovídá jeho průměrnému výdělku na služebním místě, kde činnost vykonával. Při porušení zákazu konkurence, vrací osoba plnění ve dvojnásobné výši, která se vypočítá poměrně za dny, kdy tento zákaz porušoval. Zákaz konkurence se nevztahuje na činnost podnikatelskou, která je svobodným povoláním dle jiného zákona.<sup>117</sup>

### 4.6.3. Povinnosti státního zaměstnance

Vedle výše uvedených práv, jsou státním zaměstnancům ukládány také povinnosti plynoucí ze služebního poměru. Tyto povinnosti kladené státnímu zaměstnanci tvoří daleko širší spektrum povinností, než je tomu například u zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. To se dá přisuzovat především povaze služebního poměru, kdy jeho povaha je veřejnoprávní a tedy s tím jde ruku v ruce i více nároků na každou jednotlivou osobu státního zaměstnance.

První povinností, kterou zákon o státní službě státnímu zaměstnanci ukládá je, aby při výkonu své služby zachovával věrnost České republice. Tím je primárně myšleno dodržování hlavně Ústavy České republiky, dále právního řádu. Dále se věrností rozumí i dodržování demokratických zásad ústavního pořádku České republiky. Při bližším studiu věrnosti České republice dojdeme k faktu, že věrnost slibují ve svých slibech i senátoři, poslanci, dokonce i prezident. U této povinnosti je vhodné zdůraznit, že tento požadavek není povinnost plnit pouze při výkonu služby, ale i tehdy, kdy služba vykonávaná není.<sup>118</sup>

Na povinnost dodržovat věrnost České republice navazuje povinnost vykonávat službu nestranně. Tím se rozumí v mezích svých oprávnění, zároveň se zdržovat všeho, co by mohlo důvěru v řádný a nestranný výkon ohrozit. V souvislosti můžeme uvést další, a to povinnost nepřijímat výhody nebo dary od třetích osob, jejichž hodnota přesahuje 300 Kč. Tím samozřejmě není myšlen zákaz přijímání darů či výhod od služebního orgánu.<sup>119</sup>

---

<sup>117</sup> § 83 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>118</sup> § 77 odst. 1 písm. a) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>119</sup> § 77 odst. 1 písm. b) a j) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

Při výkonu služby je nutno, aby státní zaměstnanec dodržoval právní předpisy, upravující výkon jeho služby, stejně tak služební předpisy a příkazy. Musí plnit své úkoly řádně, ve stanovené lhůtě a osobně, v případě, že je náplní služby státního zaměstnance poskytování informací o činnosti služebního úřadu, tak také dle zákona o svobodném přístupu k informacím takové informace poskytnout. Pokud dostane pokyn od služebního orgánu, je také povinen si prohlubovat vzdělání a v neposlední řadě je také nutno dodržovat služební kázeň. Služební kázeň je především myšleno řádné plnění svých povinností, úkolů případně příkazů. Za porušení kázně je proviněním kárným, za které je možno uložit některé z kárných opatření.<sup>120</sup>

Podle znění zákona, se dostáváme opět k povinnostem, které vyžadují dodržování nejen při výkonu služby, následující povinnosti musí být dodržovány i v případě, kdy zrovna státní zaměstnanec službu nevykonává. Mezi skupinu těchto povinností řadíme dodržovat a zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech a informacích, se kterými státní zaměstnanec přišel do styku při výkonu služby. Stejně tak nutnost zdržovat se takového jednání, které by mohlo vést ke střetu zájmů, konkrétně zájmu veřejného s osobním, obdobně nezneužívat svého postavení státního zaměstnance, ani nepoužívat zjištěné informace během výkonu služby ve prospěch svůj, ani jiné třetí osoby. Zprostit mlčenlivosti státního zaměstnance může pouze služební orgán. Poslední z této skupiny povinností je oznámení případného začátku stíhání v trestní věci státního zaměstnance.<sup>121</sup>

Je-li potřeba, má státní zaměstnanec zastupovat představeného, či jiného státního zaměstnance. Také pokud je jmenován jako člen výběrové komise, zkušební komise a podobně, vykonávat tuto službu dle služebních předpisů. Ve správním úřadu a při úředním jednání je povinnost dodržovat pravidla slušnosti nejen vůči představeným, ale i ostatním státním zaměstnancům. Dodržovat etický kodex státního zaměstnance. Dále je po státním zaměstnanci vyžadováno, aby naplno využíval pracovní dobu k výkonu jeho služby, pokud je státnímu zaměstnanci svěřeno hospodaření s určitými prostředky, je zde povinnost státního

---

<sup>120</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 111.

<sup>121</sup> § 77 odst. 1 písm. h) až k) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

zaměstnance hlídat a chránit majetek do jeho rukou svěřený, dále se snažit předejít jeho ztrátě, porušení či zneužití.<sup>122</sup>

V případě, kdy je státní zaměstnanec povolán k tomu, aby vykonával službu odjinud, tedy z jiného místa než je standardem, je nutno vykonávat službu pouze na tomto jiném sjednaném místě a dodržovat i další předem domluvené a stanovené podmínky. Pokud bude státní zaměstnanec jednat s třetími osobami, je povinen prokazovat se svým jménem, příjmením, organizačním zařazením a označením, které mu bylo služebním orgánem přiděleno. Za situace ohrožení, zákon přímo uvádí živelnou pohromu, tedy při odvracení takovém ohrožení je státní zaměstnanec povinen participovat na odvracení nebo alespoň zmírnění dopadu a následků s ohrožením spojených.<sup>123</sup>

Představenému zákon ještě spektrum povinností o několik povinností rozšiřuje. Představený dle zákona o státní službě navíc je povinen kontrolovat a řídit výkon služby podřízených, dle toho se pak podílí na jejich služebním hodnocení. Vůči podřízeným se musí chovat slušně, poskytovat jim veškeré potřebné informace, které potřebují pro výkon jejich služby a plnit vůči nim povinnosti, které představenému plynou ze zákoníku práce, na základě jeho nadřízeného postavení.<sup>124</sup>

## **4.7. Skončení služebního poměru**

Co se týče skončení služebního poměru, zákon o státní službě zná tři varianty, jakými může služební poměr skončit. Možností je skočení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu, na žádost státního zaměstnance a pak také zánik služebního poměru ze zákona.

### **4.7.1. Rozhodnutí služebního orgánu**

Prvním způsobem skončení služebního poměru je rozhodnutí správního orgánu. Správní orgán takto rozhodne, pokud státní zaměstnanec nesplňuje požadavek občanství členského státu evropské unie, nebo státu, jež je smluvním

---

<sup>122</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 113.

<sup>123</sup> § 77 odst. 1 písm. q) až s) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>124</sup> § 78 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru. Také v případě, jestli dvakrát po sobě jdoucí hodnocení státního zaměstnance nemá vyhovující znění, tedy když závěr posuzování státního zaměstnance zní jako nevyhovující. Jestli bez zavinění služebního orgánu státní zaměstnanec nesplňuje některý z požadavků na jeho služební místo kladený. Pokud by důvod pro ukončení služebního poměru na dobu neurčitou bylo marné uplynutí doby, kdy z organizačních důvodů byl státní zaměstnanec zařazen mimo službu. V takové situaci by měl státní zaměstnanec nárok na výplatu odbytného, které se odvíjí od nepřetržitého výkonu jeho služby jakožto státního zaměstnance.<sup>125</sup>

*„Při nepřetržité době trvání služebního poměru*

- a) nepřesahující 3 roky přísluší odbytné ve výši trojnásobku měsíčního platu,*
- b) nepřesahující 6 let, ale přesahující 3 roky, přísluší odbytné ve výši šestinásobku měsíčního platu,*
- c) nepřesahující 9 let, ale přesahující 6 let, přísluší odbytné ve výši devítinásobku měsíčního platu,*
- d) přesahující 9 let přísluší odbytné ve výši dvanáctinásobku měsíčního platu státního zaměstnance.“<sup>126</sup>*

Pokud by výše uvedené odbytné nebylo vyplaceno v den skončení služebního poměru, je potřeba vyplatit ho v nejbližším termínu určeném správním orgánem k výplatě platu státním zaměstnancům. U případu chybějícího občanství, či uplynutí doby, pro kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo službu, končí služební poměr uplynutím deseti dnů, po doručení takového rozhodnutí státnímu zaměstnanci. Pokud je důvodem k ukončení služebního poměru nevyhovující hodnocení státního zaměstnance či chybějící předpoklad pro konkrétní služební místo, končí služební poměr šedesát dnů po doručení rozhodnutí služebního orgánu státnímu zaměstnanci.<sup>127</sup>

#### **4.7.2. Žádost státního zaměstnance**

Pokud se státní zaměstnanec rozhodne ukončit služební poměr z vlastní vůle, je potřeba doručit správním orgánem písemnou žádost o skončení služebního

---

<sup>125</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 141.

<sup>126</sup> § 72 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>127</sup> § 72 odst. 3 a 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

poměru. Po podání žádosti o skončení služebního poměru vydává služební orgán rozhodnutí, kdy služební poměr končí do šedesáti dnů, od podání žádosti o skončení služebního poměru státním zaměstnancem.<sup>128</sup>

Co se požadavků na žádost o skončení služebního poměru týče, jak již bylo uvedeno výše, je potřeba zachovat písemnou formu, tou se rozumí jak listinná, tak elektronická, kdy pro použití elektronické formy se doporučuje využít datovou schránku, či jiný způsob s ověřeným elektronickým podpisem, aby nebylo možné žádost z pohledu důvěryhodnosti a pravosti sporovat, či zpochybňovat.<sup>129</sup>

#### **4.7.3. Skončení služebního poměru ze zákona**

Poslední možností, nebo variantou, kterou může služební poměr skončit je důvod daný zákonem. Zákon o státní službě taxativně vymezuje případy, kdy je služební poměr ukončován. Mezi tyto důvody řadíme primárně situaci, kdy dojde k pravomocnému odsouzení státního zaměstnance pro úmyslný trestný čin, nebo pro trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných, zde stačí pouhá nedbalost státního zaměstnance. Služební poměr v této situaci končí dnem nabytí právní moci rozsudku.<sup>130</sup>

Služební poměr stejně tak státnímu zaměstnanci končí, pokud v řízení o trestném činu, jehož horní hranice pro odnětí svobody nepřevyšuje 5 let, bylo takové řízení podmíněně zastaveno, nebo došlo k narovnání a zastavení řízení, i zde končí služební poměr ke dni právní moci rozhodnutí. Pravomocným rozhodnutím také končí služební poměr státnímu zaměstnanci, kterému bylo rozhodnutím zakázán výkon služby, tzn. dostal uložen zákaz činnosti vykonávat službu.<sup>131</sup>

Zákonné skončení služebního poměru se váže také na omezení svéprávnosti, a tedy pokud bude státní zaměstnanec omezen ve svéprávnosti, dnem právní moci takového rozsudku končí jeho služební poměr. Stejně tak

---

<sup>128</sup> § 72 odst. 3 a 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>129</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 141.

<sup>130</sup> § 74 odst. 1 písm. a) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>131</sup> VLČKOVÁ, E.a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 142.

v případě, kdy na základě kárné odpovědnosti dostane státní zaměstnanec uloženo kárné opatření v podobě propuštění ze služebního poměru, poměr opět končí nabytím právní moci rozhodnutí.<sup>132</sup>

Mezi další zákonné důvody řadíme i ukončení služebního poměru ve zkušební době, kdy služební poměr ukončuje služební orgán, a to z jakéhokoliv důvodu, aniž by muselo dojít k uvedení takového důvodu. Zde končí služební poměr doručením písemného oznámení o zrušení služebního poměru státnímu zaměstnanci. Ukončení služebního poměru také zákon aplikuje na situaci, kdy státní zaměstnanec ani v opakovaném termínu úspěšně nesloží úřednickou zkoušku, v tomto případě se za den ukončení služebního poměru bere poslední den měsíce, ve kterém státní zaměstnanec úřednickou zkoušku opětovně skládal a nesložil ji úspěšně.<sup>133</sup>

Posledním zákonným důvodem k ukončení služebního poměru státního zaměstnance je dovršení věku 70 let konkrétního státního zaměstnance. V takovém případě končí služební poměr k 31.12. kalendářního roku, ve kterém státní zaměstnanec takový věk dovršil.<sup>134</sup> U této situace, jako jediné z výše uvedených, navíc není vyžadováno vydání jakéhokoliv rozhodnutí služebního orgánu, jelikož tento zákonný důvod nastává v důsledku právní události.<sup>135</sup>

#### **4.7.4. Nezákonné ukončení služebního poměru**

Nezákonným skončení služebního poměru dle § 75 zákona o státní službě se rozumí, pokud by rozhodnutí o skončení služebního poměru bylo zrušené pro nezákonnost. Takový služební poměr konkrétnímu státnímu zaměstnanci neskončil a zároveň tedy má nárok na plat, a to zpětně od nabytí právní moci rozhodnutí o skončení služebního poměru, do té doby, než bude zpátky zařazen na služební místo k výkonu státní služby. V případě, že by bylo rozhodnuto o nezákonnosti rozhodnutí o skončení služebního poměru, avšak státní zaměstnanec

---

<sup>132</sup> § 74 odst. 1 písm. d) a e) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>133</sup> VLČKOVÁ, E. a kol. 2015. *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015, s. 143.

<sup>134</sup> VESELÁ, M.: *Státní služba*. 1. vyd.: Brno: Vydavatelství Masarykova univerzita, 1997, s. 63.

<sup>135</sup> ERÉNYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D.: *Vyznejte se v zákoně o státní službě:*

*KOMENTÁŘ*. Brno: BizBooks, 2017, s. 143.

by na služební místo, ať už z jakéhokoliv důvodu, nechtěl být zařazen, postupovalo by se dle § 73 zákona o státní službě, tedy jako by došlo k ukončení služebního poměru na základě žádosti státního zaměstnance.<sup>136</sup>

#### **4.8. Služební hodnocení státního zaměstnance**

Služební hodnocení slouží k zhodnocení státního zaměstnance. Dle platné právní úpravy mají státní zaměstnanci povinnost se takovému hodnocení podrobit. Do služebního hodnocení spadá nejenom hodnocení znalostí, ale také dovedností a výkonu služby, především ve smyslu její správnosti, samostatnosti a rychlosti a také zda dochází k souladu či naplnění individuálně stanovených cílů.<sup>137</sup>

Služební hodnocení státního zaměstnance provádí jeho bezprostředně nadřízený představený v souladu a se součinností služebního orgánu. Při hodnocení platí, že ten, kdo služební hodnocení provádí postupuje při této činnosti nestranně, nezájatě a především spravedlivě, aby bylo hodnoceno dle stejných kritérií a nevznikaly případné rozdíly, které by nebyly rozumně odůvodnitelné. Vedle posuzování výkonu služby obecně může hodnotitel přihlídnout též k jednání a chování hodnoceného státního zaměstnance průběžně za celé období, za které se hodnotí. Dále náměstek ministra vnitra doporučuje ve služebním předpise týkající se služebního hodnocení, aby se hodnotitel současně zaměřil na podklady pro hodnocení tvořené z průběžných hodnocení, předchozích služebních hodnocení, písemným pochval, které daný státní zaměstnanec obdržel, záznamů o věcných darech a odměnách, ale také písemných výtek, pravomocných rozhodnutí týkající se kárných opatření a individuálních vzdělávacích plánů hodnoceného státního zaměstnance.<sup>138</sup>

První služební hodnocení se provádí nejpozději do šesti měsíců, od skončení zkušební doby státního zaměstnance, zároveň však ne dříve, než státní zaměstnanec odslouží šedesát pracovních dnů. Následné pravidelné služební hodnocení probíhá vždy za období, které stanoví každý služební orgán ve svém

---

<sup>136</sup> § 75 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>137</sup> § 155 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>138</sup> Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců, s. 1.



služebním předpise. Doba, za kterou služební hodnocení probíhá může být dle zákona o státní službě stanoveno na 1 – 3 roky.<sup>139</sup>

Zpracování služebního hodnocení probíhá písemně, a rozumíme jím tedy slovní a bodovou klasifikaci každé jedné kategorie k hodnocení. Jednotlivá kritéria jsou obodovaná a následně doplněná slovním hodnocením. Závěrem služebního hodnocení je také doporučení ať už na přiznání, nebo odejmutí či snížení osobního příplatku státního zaměstnance. Také je zvykem, že součástí služebního hodnocení je stanovení nových individuálních cílů pro rozvoj konkrétního státního zaměstnance. Hodnotící škála výsledků je od vynikajících, přes velmi dobré, dobré, dostačující až k nevyhovujícím výsledkům. Zpracované hodnocení hodnotitel podepisuje, případně předloží také k podpisu další osobě, se kterou hodnocení projednává. S kompletně hotovým služebním hodnocením musí být hodnocený státní zaměstnanec seznámen.<sup>140</sup>

Výše uvedené seznámení hodnoceného státního zaměstnance s jeho služebním hodnocením probíhá na bázi rozhovoru mezi hodnotitelem a hodnoceným. Případně, pokud bylo hodnocení vytvářeno v součinnosti s další osobou, je přítomna i tato osoba. Osoba další vždy pouze se souhlasem státního zaměstnance, který byl hodnocen. Při rozhovoru je hodnocený státní zaměstnanec seznámen se všemi částmi a podklady služebního hodnocení. Následuje shrnutí silných a slabých stránek daného pracovníka a předkládají se požadavky na případné zlepšení apod. Po rozhovoru státní zaměstnanec podepisuje, že byl se služebním hodnocením seznámen. Pokud by nebylo možné například z důvodu dlouhodobé indisponovanosti státního zaměstnance s jeho služebním hodnocením seznámit, zašle se služební hodnocení státnímu zaměstnanci do vlastních rukou. Je nutno, aby jak při rozhovoru tak při případném obeslání byl státní zaměstnanec poučen o tom, že má právo podat proti služebnímu hodnocení námitky, zároveň jaká je lhůta pro podání případných námitek a k jakému orgánu je možné je podat.<sup>141</sup>

---

<sup>139</sup> § 155 odst. 5 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>140</sup> Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců, s. 2.

<sup>141</sup> Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců, s. 4.

### **4.8.1. Námitky proti služebnímu hodnocení**

V případě nespokojenosti státního zaměstnance s jeho služebním hodnocením, mu dává zákon o státní službě možnost se proti takovému hodnocení bránit, a to podáním námitek. Námitky proti služebnímu hodnocení se podávají do 15 dnů od seznámení státního zaměstnance s jeho služebním hodnocením. V písemné formě a je potřeba, aby bylo jasně zřetelné z textu, proti jaké části služebního hodnocení se námitky podávají. Dále je třeba odůvodnit svůj nesouhlasný postoj s danou částí hodnocení a navrhnout úpravy. Na vyřízení námitek má služební orgán 30 dní od doručení. Služební orgán námitkám buď vyhoví zcela, částečně, nebo je upraví či zamítne. Pokud není nesouhlas s hodnocením odůvodněný, zamítne je služební orgán jako nedůvodné. Proti upravenému služebnímu hodnocení pak již námitky podat nelze.<sup>142</sup>

## **4.9. Vzdělávání státních zaměstnanců**

### **4.9.1. Prohlubování vzdělání**

Vzdělávání jako takové k státní službě neoddelitelně patří. Zákon o státní službě pracuje přímo s termínem „Prohlubování vzdělání“ který zahrnuje jak vstupní vzdělání úvodní a následné, průběžné, jazykové a vzdělávání představených. Konkrétně je prohlubováním myšleno primárně zaměření na zlepšování a celkově odborný růst. Prohlubování vzdělání je dle zákona považováno za výkon služby, a tedy státnímu zaměstnanci náleží plat. Rozsah prohlubování vzdělání je na úvaze a vůli služebního orgánu, který při určování vychází primárně ze služebního hodnocení státního zaměstnance, které doplňuje názor a postoj představeného konkrétního státního zaměstnance. Zároveň když je prohlubování vzdělání považováno za výkon služby, náklady s prohlubováním vzdělání spojené nese služební orgán.<sup>143</sup>

**Vstupní vzdělávání úvodní** poskytuje novému státnímu zaměstnanci potřební informace a znalosti, které jsou zapotřebí znát pro chod služebního úřadu a plnění jeho činností. Tento typ vzdělávání je povinný a absolvuje ho každý po nástupu na služební místo, či k výkonu služby. Součástí úvodního vzdělání jsou informace o služebním úřadu, vybrané právní, služební a vnitřní předpisy,

<sup>142</sup> § 156a zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>143</sup> § 107 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

pravidla etiky státních zaměstnanců, pravidla kybernetické bezpečnosti, informace o ochraně lidských práv, zákazu diskriminace, životním prostředí apod. Při přechodu státního zaměstnance, který již ve služebním úřadu pracoval, či přechází z jiného služebního úřadu, se již toho úvodní vstupní vzdělávání nekoná, nicméně může služební úřad rozhodnout jinak a v tom případě by ho státní zaměstnanec absolvoval. Dalším typem vstupního vzdělávání je **vstupní vzdělávání následné**. To je koncipováno především jako příprava na složení úřednické zkoušky. Forma je aplikovaná jako samostudium, a to odborné literatury a dokumentů poskytnutých Ministerstvem vnitra na jeho webových stránkách. Tato druhá část vstupního vzdělávání je povinná pro státní zaměstnance, kteří ještě úřednickou zkoušku nesložili. Podání žádosti o vykonání úřednické zkoušky je považováno za konec této části vzdělávání.<sup>144</sup>

**Průběžné vzdělávání** má za cíl prohlubovat a zdokonalovat znalosti a dovednosti státních zaměstnanců již získané. Klade důraz na odborný a osobní rozvoj. Typicky jde o opakující se, povinné vzdělávání, které vyplývá z předpisů vlády, či služebních předpisů. Zaměřuje se na „soft skills“, které jsou důležité pro výkon služby na konkrétním služebním místě. **Jazykové vzdělávání** se soustředí na zlepšování cizojazyčné, ať už ve formě mluvené, či psané, které je vyžadované na konkrétním služebním místě. Jazykové vzdělávání zajišťuje služební úřad a je zakončováno složením zkoušky.<sup>145</sup>

Posledním ze skupiny vzdělávání je **vzdělávání představených**. Představený vedle znalostí a dovedností pro řádný výkon služby musí ovládat ještě dovednosti sociální. K těm řadíme pravidla a také nástroje řízení, vůdčí schopnosti, schopnost kolektivní spolupráce, nést odpovědnost a umět vyřešit problémy. Také však je nutno ovládat efektivní komunikaci, umět vyjednávat, motivovat a případně svůj postoj či názor prezentovat. Vzdělávání představených v praxi následuje po absolvování vstupního vzdělávání úvodního.<sup>146</sup>

---

<sup>144</sup> Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 4/2019, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání ve služebních úřadech, s. 3.

<sup>145</sup> Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 4/2019, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání ve služebních úřadech, s. 5.

<sup>146</sup> Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 4/2019, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání ve služebních úřadech, s. 4.

#### 4.9.2. Zvýšení vzdělání

Pokud by si státní zaměstnanec navyšoval své dosavadní vzdělání, k tomu aby navyšování bylo na náklady služebního orgánu a zároveň státnímu zaměstnanci náleželo volno k tomu určené, je zapotřebí, aby došlo ke schválení či povolení služebního orgánu. Do kategorie zvýšení vzdělání patří i rozšiřování dosavadního vzdělání státního zaměstnance. Pokud by státní zaměstnanec ve spojitosti se zvyšováním svého vzdělání měl navštěvovat vyšší odbornou školu, nebo vysokou školu, stejně pokud by byl z důvodu zvyšování vzdělání vyslán například na studijní pobyt, má takový státní zaměstnanec nárok studijní volno, za které mu náleží náhrada platu, a to ve výši jeho průměrného výdělku. Naopak náhradu platu státnímu zaměstnanci nepřisluší v případě přijímacích zkoušek, opravné zkoušky, nebo promoce.<sup>147</sup>

Průběh a výsledky státního zaměstnance při zvyšování vzdělání služební úřad kontroluje. Tato kontrola je hlavně z důvodu, pokud by státní zaměstnanec například školu nebo výuku nenavštěvoval, aby správní úřad náklady nehradil zbytečně. Z toho plyne, že správní úřad může zastavit konkrétnímu státnímu zaměstnanci úlevy ze služby, které mu jsou poskytovány ve spojitosti se zvyšováním jeho vzdělání. K důvodům, kdy může správní úřad úlevy pozastavit zákon řadí situaci, kdy se státní zaměstnanec stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon služby, pro kterou si vzdělání zvyšuje, nebo státní zaměstnanec neplní své povinnosti se zvyšováním vzdělání spojené, i přesto že mu správní úřad vychází ve všem vstříc.<sup>148</sup>

Zajímavostí zákona o státní službě je fakt, že služební úřad vynaložené náklady na studium buď na vyšší odborné škole, vysoké škole či za vyslání na studijní pobyt státního zaměstnance uhradí, nicméně ten je pak dle zákona povinen ve službě setrvat. Minimální doba, kdy státní zaměstnanec musí ve služebním poměru zůstat se odvíjí od doby, po kterou si vzdělání zvyšoval. U studijních pobytů se délka setrvání na služebním místě odvíjí od výše nákladů, které byly za pobyt vynaloženy. Pokud by státní zaměstnanec ve službě nesetřval alespoň po dobu odpovídající jeho studiu, nebo dobu odvozenou od vynaložených nákladů za studijní pobyt, je povinen náklady uhradit sám. Do doby, kterou po

<sup>147</sup> § 109 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>148</sup> § 111 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

studiu či studijním pobytu musí státní zaměstnanec setrval na služebním místě se nezapočítává doba, kdy byl buď zproštěn výkonu služby, nebo byl zařazen mimo výkon služby, a to z důvodu mateřské či rodičovské dovolené.<sup>149</sup>

#### 4.10. Kárná odpovědnost státních zaměstnanců

Pro začátek je třeba zmínit, co se rozumí pojmem služební kázeň, zákon dává jasnou definici, kdy: „*Služební kázní se rozumí řádné plnění povinností státního zaměstnance vyplývajících mu z právních předpisů, které se vztahují ke službě v jím vykonávaném oboru služby, ze služebních předpisů a z příkazů.*“<sup>150</sup> Z toho vyplývá, že v případě nedodržování či neplnění nese konkrétní státní zaměstnanec kárnou odpovědnost. V případě zaviněného porušení služební kázně, jde o kárné provinění, za které je státní zaměstnanec odpovědný. Výjimku z kárné odpovědnosti mají státní tajemník a náměstek pro státní službu.<sup>151</sup>

Za porušení služební kázně, a tedy za určité provinění, je možno státnímu zaměstnanci uložit kárné opatření. Dle platné úpravy existují čtyři možnosti, jak státního zaměstnance „potrestat“. Za kárné opatření je považovaná písemná důtka, snížení platu do výše 15% až na dobu tři měsíce, odvolání ze služebního místa představeného nebo v nejkrajnějším případě propuštění ze služebního poměru. Pokud dojde ke kárnému provinění, je třeba zhodnotit okolnosti případu, závažnost, také způsob spáchání a následky proviněním způsobené. Také se při hodnocení a volbě ukládání konkrétního kárného opatření bere v potaz, zda se již státní zaměstnanec v minulosti nějakého kárného provinění dopustil. Důtka především v písemné formě se volí v případě drobných nedostatků, kdy vytknuté drobnosti v důtce se zakládá do osobního spisu státního zaměstnance, a to na dobu jednoho roku. Po uplynutí roku se z osobního spisu vyřadí. Naopak opatření ve formě odvolání ze služebního místa představeného či dokonce úplné propuštění ze služebního poměru, je možno uložit pouze za obzvlášť závažné provinění, konkrétně v případě dlouhodobého porušování služební kázně, či přítomnost zavrženíhodných pohnutek.<sup>152</sup>

---

<sup>149</sup> § 110 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>150</sup> § 87 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>151</sup> § 88 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>152</sup> § 89 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

V případě více kárných provinění se volí opatření odpovídající nejzávažnějšímu ze všech kárných provinění. Někdy je také v praxi užíváno po projednání kárného provinění upuštění od opatření, jelikož v mnoha případech postačuje k poučení či nápravě státního zaměstnance právě pouhé projednání. Pravomocné rozhodnutí o uložení kárného opatření se vždy založí do osobního spisu státního zaměstnance. Pro projednání kárných prohřešků jsou zřízené komise prvního a druhého stupně. Kárná komise se skládá ze tří členů, kdy rozhoduje za přítomnosti všech členů a k přijetí rozhodnutí je zapotřebí nadpoloviční většinou hlasů. Prvostupňové kárné komise bývají zřizované ve služebním úřadě, pokud v jeho rámci pracuje minimálně 25 státních zaměstnanců. Pokud služební úřad nesplňuje podmínku uvedenou v předchozí větě, je kárná komise zřízená u nadřízeného služebního úřadu. Komise ve druhém stupni je zřizovaná v rámci Ministerstva vnitra.<sup>153</sup>

#### **4.10.1. Kárné řízení**

Kárné řízení je zahájeno z moci úřední, kdy kárná komise na základě podnětu bude rozhodovat o kárné odpovědnosti státního zaměstnance. Pokud by se státní zaměstnanec dopustil vícero kárných provinění, rozhodne se o nich současně. I v případě kárné odpovědnosti platí zásada presumpce nevinny, tedy do rozhodnutí o případném kárném prohřešku a uložení kárného opatření se na státního zaměstnance nahlíží, jako na nevinného. Činnost kárné komise by se dala rozdělit na rozhodování o tom, zda se státní zaměstnanec provinění dopustil, a druhou fází je pak uložení konkrétního kárného opatření. Pokud při projednávání kárná komise dojde k názoru, že provinění státního zaměstnance není kárným proviněním, provinění se nedopustil konkrétní státní zaměstnanec, odpovědnost za provinění již zanikla, již v rámci provinění byl státní zaměstnanec pravomocně odsouzen buď soudem, či jiným správním orgánem, nebo státní zaměstnanec zemřel, kárná komise řízení zastaví. Po uplynutí zákonem stanovené doby, odstupňováno na základě uloženého kázeňského opatření, se na státního zaměstnance hledí jako by za kárné provinění nebyl potrestán. Jde o tzv. zahlazení kárného opatření.<sup>154</sup>

---

<sup>153</sup> § 91 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>154</sup> § 94 a násl. zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

## Závěr

Diplomová práce se věnuje tématu služebního poměru, který si pro svoji specifickou a odlišnou od standardní úpravy zaměstnaneckého poměru získal moji pozornost. Dle mého názoru je úprava služebního poměru, potažmo státní služby v zákoně o státní službě zpracována velice obstojně a erudovaně.

Cíl, který jsem si dala na začátku této diplomové práce, a to podat ucelené informace týkající se služebního poměru, si myslím, že jsem dodržela. Informace a poznatky k tématu jsem čerpala z různých zdrojů, vedle odborných publikací, jsem využila i zákony, judikaturu a metodické pokyny náměstka ministra vnitra.

Co se struktury diplomové práce týče, rozdělila jsem práci do čtyř větších kapitol které se dále dělí a obsahují vždy podkapitoly na sebe navazující. První kapitola se věnuje primárně vysvětlení jednotlivých pojmů, které jsou dle mého názoru pro tuto diplomovou práci stěžejní. Správné chápání těchto pojmů je nutností pro další čtení a případné spojitosti mezi kapitolami.

Druhá kapitola je co do počtu podkapitol stručnější, než ostatní. Tvoří ji pouze jediný tematický okruh, a tím je historie, konkrétně historický vývoj státní služby. Historický vývoj by mohl být svým obsahem sám o sobě tématem diplomové práce, proto jsem se pro ucelenost rozhodla minulost státní služby zmínit, nicméně vybrala jsem z mého pohledu to nejdůležitější a nejzajímavější, co se k tématu státní služby, potažmo služebnímu poměru váže.

Kapitola číslo tři se zaměřuje na samotný zákon o státní službě, jelikož je tento zákon hlavním právním předpisem upravující státní službu, přišlo mi vhodné mu věnovat kapitolu. Vedle struktury zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, se zde čtenář dočte i o systematizaci, předmětu úpravy a principech, na kterých je nejenom zákon, ale i státní služba a služební poměr postaven.

Následuje poslední, v pořadí čtvrtá a také nejobsáhlejší kapitola, která se věnuje služebnímu poměru. Od postupu před výběrem vhodného kandidáta, přes výběrové řízení. Dále následuje vznik služebního poměru, jeho případné změny a také skončení služebního poměru. Kapitola následně pojednává o právech a

povinnostech státních zaměstnanců, hodnocení státních zaměstnanců a jejich vzdělávání. Poslední, čemu se v kapitole věnuji je kárná odpovědnost, kdy v případě kárného provinění se státnímu zaměstnanci ukládá kárné opatření.



## **Resumé**

This diploma thesis discussed civil service, which is specific and different type of employees' situation, and for that all I found civil service very interesting. In my opinion adaptation of civil service is in Act No. 234/2014 Coll., On Civil Service made really sophisticated and professionally.

The aim of this thesis is to explain and describe civil service and all other informations connected to civil service. I used a lot of different sources for this thesis, especially literature, judicature and acts or laws.

Diploma thesis is divided into four main chapters. Each main chapter has several parts, which are connected by meaning. The first chapter is in my opinion one of the most important, because there can be found definitions, and summarizes knowledges for better orientation in topic of this diploma thesis and understanding.

Chapter number two is dedicated to history of civil service. This chapter can seem quite brief, but whole history would be very wide, and it is not possible to use it as whole. I think, that history would be great theme for independent diploma thesis. In this thesis I choose parts of history which I found the most important and the most interesting.

Next chapter, the third one, is focused on Act No. 234/2014 Coll., On Civil Service, its structure, objekt, and principles used to formation of civil service. Because of big meaning of this act, is this chapter just about Act No. 234/2014 Coll., On Civil Service.

The fourth and also last chapter of this diploma thesis is about service relationship, how it come into existence, tender, next what can be found in this chapter are changes of service relationship, and also ending of service relationship. The last part of the fourth chapter is rating of state employees and their disciplinary responsibility.

## Zdroje

### Literatura

BĚLECKÝ, M. *Zákon o státní službě a zákony související: KOMENTÁŘ*. 2. vyd. Praha: VOX, 2015, ISBN 978-80-87480-35-9.

ERÉNYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D.: *Vyznejte se v zákoně o státní službě: KOMENTÁŘ*. Brno: BizBooks, 2017. ISBN 978-80-265-0607-2.

HENDRYCH, D. a kol.: *Správní právo. Obecná část*. 8. vydání. Praha : C.H.Beck, 2012. str. 826. ISBN 978-80-7179-254-3.

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

HORIZINKOVÁ, E., NOVOTNÝ, V.: *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 3. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 248 s. ISBN 978-80-7380-459-6.

KLIKOVÁ, A. et al. *Správní řád*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. xxiv, 652 stran. Meritum. ISBN 978-80-7478-943-4.

JANÁK, J., HLEDÍKOVÁ, Z., DOBEŠ, J.: *Dějiny správy v českých zemích – od počátků státu po současnost*. Praha: Lidové noviny, 2005.

JEMELKA, L., PONDĚLÍČKOVÁ, K., BOHADLO, D. *Správní řád. Komentář*. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2011, 716 s. ISBN 978-80-7400-401-8.

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

POSPÍŠIL, P.: *Právní úprava státní služby – předmět úpravy a základní ustanovení*. ASPI. [Online] 1. 2 2015. [Citace: 28. 2 2020.]

VAVERA, F. *Služební poměr příslušníka (v kontextu se zákonem o státní službě)*. The Science for Population Protection, 2016, 8(1), s. 111-117. ISSN 1803-568X.

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.

VELČOVSKÝ, V.: *Státní služba, pojetí, principy, implementace*. Studijní materiál k e-learningovému kurzu. Rentel, a. s., 2015.

VESELÁ, M.: *Státní služba*. 1. vyd.: Brno: Vydavatelství Masarykova univerzita, 1997, 115 s. ISBN 80-210-1660-4.

VLČKOVÁ, E. a kol.: *Zákon o státní službě*. Olomouc : ANAG, 2015. 343 s. ISBN 978-80-7263-961-8.

### **Právní předpisy**

zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky.

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

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

nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby

## **Judikatura**

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22.1.2004, čj. 4 Azs 55/2003, [www.nssoud.cz](http://www.nssoud.cz).

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9.11.2017, čj. 10 Ads 316/2016 - 50, [www.nssoud.cz](http://www.nssoud.cz).

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001, [www.nssoud.cz](http://www.nssoud.cz).

## **Jiné**

Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.

Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2007, kterým se stanoví další podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky.

Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2020, kterým se stanoví postup při zřizování zkušebních komisí.

Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 4/2019, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání ve služebních úřadech.

Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců.