

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Státní služba

Předkládá: Kateřina Jašová

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Tomáš Louda, CSc.

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Kateřina JAŠOVÁ**
Osobní číslo: **R19N0018P**
Studijní program: **N0421A220001 Veřejná správa**
Studijní obor: **Veřejná správa**
Téma práce: **Státní služba**
Zadávající katedra: **Katedra veřejné správy**

Zásady pro vypracování

- 1) Úvod
- 2) Vysvětlení základních pojmů
- 3) Právní úprava státní služby
- 4) Služební poměr
- 5) Etická stránka výkonu státní služby
- 6) Závěr

Rozsah diplomové práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

viz zvláštní seznam

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Tomáš Louda, CSc.**
Katedra veřejné správy

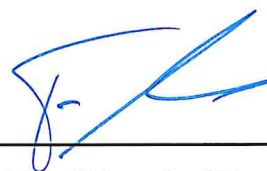
Datum zadání diplomové práce: **29. března 2020**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2021**

JUDr. Petra HRUBÁ SMRŽOVÁ, Ph.D. (v.z.)



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



JUDr. Tomáš Louda, CSc.
vedoucí katedry

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Státní služba“ zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

V Kraslicích dne 22. března 2021

.....

Kateřina Jašová

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce panu JUDr. Tomáši Loudovi, CSc., za odborné vedení a pomoc při zpracování mé diplomové práce. Dále bych též ráda poděkovala paní Bc. Janě Hájkové za její cenné rady a pomoc v rámci studia. Mé poděkování a vděčnost patří také mé rodině za její trpělivost a podporu po celou dobu mého studia, bez které bych tuto práci nedokončila.

Obsah

Úvod	8
1 Vysvětlení základních pojmů	10
1.1 Správa	10
1.1.1 Správa veřejná a správa soukromá	10
1.2 Realizace činností ve veřejné správě	18
1.2.1 Veřejná služba	19
2 Právní úprava státní služby	24
2.1 Vývoj právní úpravy státní služby	24
2.1.1 Právní úprava státní služby do roku 1989	24
2.1.2 Právní úprava státní služby po roce 1989	25
2.1.3 Návrh prezidenta republiky na zrušení zákona o státní službě	28
2.1.4 Evropská dimenze přípravy návrhu zákona	29
2.1.5 Vztah služebního zákona a zákona o státní službě	30
2.1.6 Poslední novelizace zákona o státní službě	33
2.2 Aktuální právní úprava státní služby	34
2.2.1 Hlavní principy zákona o státní službě	34
2.2.2 Předmět a působnost právní úpravy	37
2.2.3 Související právní předpisy	38
2.2.4 Zhodnocení současné právní úpravy státní služby	39
3 Služební poměr	44
3.1 Vysvětlení pojmu	44
3.2 Služební poměr dle zákona o státní službě	45
3.2.1 Přijetí do služebního poměru	46
3.2.2 Povinnosti a práva v rámci výkonu služebního poměru	55
3.2.3 Změna služebního poměru	64
3.2.4 Skončení služebního poměru	65
3.2.5 Výhody a nevýhody služebního poměru státního úředníka	71

3.3	Komparace vybraných personálních procesů v rámci zákona o státní službě a zákona o úřednících	77
3.3.1	Nábor a výběr	77
3.3.2	Vzdělávání	78
3.3.3	Hodnocení	79
3.3.4	Odměňování	80
3.3.5	Kárná odpovědnost.....	80
3.3.6	Skončení poměru	81
4	Etická stránka výkonu státní služby.....	82
4.1	Etické kodexy	83
4.1.1	Etické kodexy v rámci veřejné správy v českém právním prostředí84	
	Závěr.....	90
	Resumé	92
	Seznam tabulek.....	94
	Seznam použitých zdrojů	94
	Přílohy	102

Úvod

Jako téma mé diplomové práce jsem si vybrala Státní službu jako jednu z klíčových součástí správy veřejné, která je ve své podstatě službou veřejnosti. Ústavní základ služebnosti nalezneme přímo v článku 2 odst. 3 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, který hovoří o státní moci sloužící všem občanům, přičemž samotné ustanovení přímo hovořící o veřejné správě jako službě veřejnosti je možné nalézt v § 4 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Na výkonu veřejné služby se podílí rozsáhlé množství pracovníků jako zaměstnanců veřejného sektoru spadajících pod jednotlivé právní režimy, přičemž jedním z těchto režimů je právě státní služba dle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

Cílem mé diplomové práce je uchopení problematiky státní služby, a to jak z pohledu samotného vývoje právní úpravy státní služby, tak z pohledu výkladu, vymezení a propojení jednotlivých institutů objevujících se ve vztahu k dané problematice.

Má práce je členěna do 4 kapitol a následujících podkapitol. V první kapitole se budu zabývat vysvětlením základních stěžejních pojmů vztahujících se k tématu mé diplomové práce, které jsou pro pochopení daného tématu klíčové. Jedná se například o vysvětlení pojmu „správa“ a její následné dělení na správu soukromou a veřejnou a na ní navazující správu státní a samosprávu. Též se v této kapitole zaměřím na pojem veřejné služby.

Ve druhé kapitole se pokusím přiblížit vývoj právní úpravy státní služby a to od dob 18. století až po současnost. Též se zde zaměřím na aktuální právní úpravu státní služby a její základní principy, předmět a působnost a též na klíčové právní předpisy s danou právní úpravou související. V poslední podkapitole poté budu pracovat na zhodnocení současné právní úpravy státní služby.

Ve třetí kapitole se pokusím osvětlit samotný institut služebního poměru státních zaměstnanců jako státně zaměstnanecký právní poměr a s ním též související problematiku v podobě přijetí do služebního poměru, práv a povinností v rámci služebního poměru, změny a též skončení služebního poměru. Zmíním se také o výhodách a nevýhodách služebního poměru státních zaměstnanců a v poslední podkapitole se pokusím o komparaci vybraných personálních procesů v rámci právních úprav týkajících se služebního poměru státních zaměstnanců a pracovního poměru úředníků územních samosprávných celků.

V poslední kapitole mé diplomové práce se poté zaměřím na etickou stránku výkonu státní služby, jako na jakousi aplikaci morálních standardů v rámci činností správy veřejné, jelikož právě kvalita a správa samotné vlády poté odráží hodnoty a standardy dané společnosti. Budu se zde zabývat především etickými kodexy v oblasti veřejné správy a samotné státní služby.

1 Vysvětlení základních pojmů

1.1 Správa

Můžeme nalézt velké množství pokusů o definici pojmu správa, ale žádná z definic není všeobecně uznávaná. V literatuře může být tento pojem chápán pokaždé v jiném smyslu. Obecně a zjednodušeně řečeno správa může znamenat výkon konkrétních oprávnění, obstarávání konkrétních záležitostí či řízení takových záležitostí.¹ Tuto činnost je následně možné konkretizovat pomocí subjektů, jichž se týká, či objektů, jež jsou spravovány. Tímto způsobem je správa pojímána ve státních a právních vědách a to včetně vědy správní.²

Na správu je také možné nahlížet ve smyslu materiálním či smyslu formálním. Materiální pojetí správy je možné vymezit jako ostatní činnost, která zůstane po oddělení zákonodárství a soudního rozhodování s vydáváním trestních nálezů – negativní vymezení. V návaznosti na negativní vymezení je správa z hlediska formálního činností orgánů, které jsou označovány jako správní úřady.³

Správu je též možné členit z hlediska ochrany soukromého či veřejného zájmu a to na správu soukromou a správu veřejnou.⁴

1.1.1 Správa veřejná a správa soukromá

Právě zájem, v jakém je vykonávána sama správa, je jedním ze základních prvků, v rámci kterých je možné rozdělit správu na veřejnou a soukromou. Dělení také souvisí se vztahem mezi právem soukromým a veřejným. V rámci tohoto dělení se jedná o tzv. právní dualismus. V případě daného dělení je možné využít tři teorie – mocenskou, zájmovou a organickou teorii.⁵

Teorie mocenská je založena na tvrzení, které říká, že jsou veřejnosprávní orgán v mocensky nadřazeném postavení vůči subjektům, jež spravují. Jedná se

¹ HORZINKOVÁ, Eva a Zdeněk FIALA. *Správní právo hmotné: obecná část*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-55-4. S. 9,10

² VESELÁ, Monika. *Státní služba*. Brno: Masarykova univerzita, 1997. ISBN 80-210-1660-4. S. 13

³ HOETZEL, Jiří, HORÁK, Ondřej, ed. *Československé správní právo: část všeobecná*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Klasická právnická díla (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-168-4. S. 13-14

⁴ VESELÁ, Monika. *Státní služba*. Brno: Masarykova univerzita, 1997. ISBN 80-210-1660-4. S. 13

⁵ HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část*. 2. zm. a dopl. vyd. Praha: C.H. Beck, 1996. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-062-1. 15

zde tedy o vztah tzv. nadřazenosti a podřazenosti subjektů. V rámci soukromé správy se subjekty nacházejí v rovném postavení.

Zájmová teorie naopak říká, že je veřejná správa vykonávána pouze v zájmu veřejném a pokud jde o výkon správy soukromé, ta je vykonávána v zájmu soukromém.

Organická teorie je jednou z teorií, se kterou je možné se setkat v rámci rozlišování práva na právo soukromé a právo veřejné. Teorie organická se zaměřuje zejména na subjekty v právních vztazích vystupující. Tato teorie si klade otázku, zda se konkrétní právní subjekt ocitá v daném právním vztahu z důvodu vlastního členství ve společenství veřejném. Pokud ano, jedná se zde o vztah veřejnoprávní. Pokud však subjekt vstupuje do daných právních vztahů jako samostatný subjekt, půjde o vztah soukromoprávní povahy.⁶

Co se týče zařazení veřejné správy do sféry veřejnoprávní, žádná z těchto teorií není jednoznačně přijímána, jelikož veřejná správa vykonává vedle veřejnoprávních činností také činnosti soukromoprávní a to pomocí nástrojů práva soukromého.

Jednou z možností, jak definovat soukromou správu je následující definice: „*Soukromá správa je správou soukromých věcí v soukromém zájmu soukromými osobami.*“⁷ Správu veřejnou naopak E. Horzinková definuje následovně: „*Veřejná správa je správa vykonávána ve veřejném zájmu a správou veřejných záležitostí. [...] Subjekty, které ji vykonávají, ji realizují jako právem uloženou povinnost z titulu svého postavení jako veřejnoprávních subjektů.*“⁸

Správa veřejná musí vždy sledovat *veřejný zájem* a to při veškerých činnostech, které činí. Tento pojem spadá mezi tzv. neurčité právní pojmy. Neurčité právní pojmy jsou pojmy, které nelze jednoznačně definovat. Význam a smysl neurčitého právního pojmu je proměnlivý a to v závislosti na kontextu jeho využití a pak především na souvislostech daného případu. Co se týče veřejného zájmu, jedná se o korektiv činnosti správy veřejné. Je jejím nejobecnějším cílem a

⁶ HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část*. 2. zm. a dopl. vyd. Praha: C.H. Beck, 1996. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-062-1. 15,16

⁷ HORZINKOVÁ, Eva a Zdeněk FIALA. *Správní právo hmotné: obecná část*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-55-4. S. 10

⁸ HORZINKOVÁ, Eva a Zdeněk FIALA. *Správní právo hmotné: obecná část*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-55-4. S. 10

účelem, který však není možné obsahově vymezit. Jeho obsah musí správa veřejná pro každý individuální případ hledat a naplňovat zvlášť. Mezi další typické neurčité právní pojmy můžeme zařadit například noční klid.⁹

Pokud jde o bližší vymezení náplně veřejné správy, existuje dvojí přístup. Z materiálního hlediska je veřejná správa určitou správní činností – *funkční pojetí*. Naopak formální přístup sleduje systém institucí a zařízení vykonávajících správu – *organizační pojetí*. Materiální i formální přístup lze aplikovat k charakteristice veřejné správy a to buďto pozitivně, tj. konkrétním výčtem, či negativně, tj. s přihlédnutím k ostatním státním činnostem. Pozitivní funkční vymezení veřejné správy však bývá značně problematické a to pro jeho obsáhlost, všeobecnost a abstraktnost. Spíše se tedy upřednostňuje vymezení negativní, jež vychází z dělby moci státní – moc zákonodárná, výkonná a soudní. A dále také z poznatku, že moc soudní a zákonodárnou lze dostatečně vymezit. K definování se tedy používá obvykle metoda tzv. subtrakce (odečítání).¹⁰ Materiálně se tak správa veřejná vymezuje jako souhrn státních činností, které nejsou zákonodárstvím, soudnictvím či vládou. Formálně se správou veřejnou myslí činnost státu či jiného subjektu moci veřejné a to mimo státní orgány vykonávající soudnictví, zákonodárství či vládu. Rozhodujícím kritériem je však hledisko formální (organizační), jelikož určujícím není druh činnosti, ale jsou to orgány, které ji vykonávají a to i s jejich základními atributy, působnostmi a pravomocemi.¹¹

Veřejná správa bývá z rozličných hledisek a různými způsoby posuzována a také klasifikována. Určujícími hledisky jsou především organizace, forma práva a úkoly správy veřejné. V případě organizačního hlediska se posuzuje především prostorový aspekt a správu veřejnou tak lze rozdělit na *ústřední (celostátní)*, *oblastní (regionální)* a *obecní (místní)*.¹² Na základě věcného aspektu (rozsahu správních činností) je možné správu veřejnou rozdělit na *všeobecnou (politickou)* a *odbornou (specializovanou)*. Relevantní je též vymezení subjektů správy veřejné, mezi které spadá stát, veřejnoprávní korporace, veřejné podniky a ústavy,

⁹ SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. Praha: ASPI, 2005, c2004. ISBN 80-7357-060-2. S. 124

¹⁰ SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. Praha: ASPI, 2005, c2004. ISBN 80-7357-060-2. S. 18-19

¹¹ SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. Praha: ASPI, 2005, c2004. ISBN 80-7357-060-2. S. 20

¹² HORZINKOVÁ, Eva a Zdeněk FIALA. *Správní právo hmotné: obecná část*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-55-4. S. 13

veřejné nadace a fondy či další fyzické a právnické osoby.¹³ Na výkonu správy veřejné se dále mohou za konkrétně stanovených podmínek podílet subjekty se soukromoprávním postavením, u nichž si veřejnoprávní subjekty zadají výkon veřejných služeb, jež by jinak musely vykonávat samostatně v rámci svých oprávnění. Dané subjekty soukromoprávní povahy pak vykonávají správu veřejnou. S tímto souvisí také rozdělení správy veřejné na *bezprostřední (státní)* a *zprostředkovanou (delegovanou)*, jež je vykonávána subjekty odlišnými od státu.¹⁴

Z hlediska formy práva se rozlišuje správa *vrchnostenská* (mocenská), jež je vykonávána formou práva veřejného a dále správa *fiskální*, která je prováděna formou soukromého práva. O správě fiskální je možné hovořit v případě, pokud stát nevstupuje do právních vztahů vrchnostensky, ale z pozice rovného partnera ve finančních věcech.¹⁵

Z pohledu způsobu plnění úkolů se veřejná správa diferencuje na správu vykonávanou *mocensky*, kdy zasahuje do subjektivních práv a rozhoduje zpravidla formou správních aktů – zákazy, příkazy, ale také oprávnění. Na straně druhé stojí správa *pečovatelská*, kdy ve veřejném zájmu pečuje, zabezpečuje a obstarává (např. sociální péče). Dle vlastní obsahové náplně se provádí členění na úkoly, které jsou vykonávané v oblasti sociální, kulturní, ekologické, politické a správně hospodářské. V jednotlivých odvětvích se poté úžeji vydělují vymezené správní obory – např. sociální věci, zdravotnictví, školství, vnitřní správa, bezpečnost a pořádek, ochrana životního prostředí, kultura.¹⁶

¹³ HORZINKOVÁ, Eva a Zdeněk FIALA. *Správní právo hmotné: obecná část*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-55-4. S. 34

¹⁴ HORZINKOVÁ, Eva a Zdeněk FIALA. *Správní právo hmotné: obecná část*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-55-4. S. 43

¹⁵ SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. Praha: ASPI, 2005, c2004. ISBN 80-7357-060-2. S. 21

¹⁶ SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. Praha: ASPI, 2005, c2004. ISBN 80-7357-060-2. S. 21

Z hlediska základních vlastností správy veřejné by se dalo shrnout, že je veřejná správa činností:

- *odbornou* – její výkon bývá podmíněn konkrétními kvalifikačními předpoklady veřejnosprávních pracovníků;
- *specializovanou* – je interně předmětově rozdělena;
- *závislou* – správa veřejná je řízena hierarchicky, přičemž podřízené složky jsou odpovídající nadřízeným složkám, jež je úkolují a také kontrolují;
- *politicky a ideově neutrální* – v rámci činnosti správy veřejné se nemají projevovat politické vlivy či osobní postoje veřejnosprávních pracovníků;
- *stálou* – správa veřejná je stálou činností, jelikož potřeba správy záležitostí veřejných nikdy nekončí.¹⁷

Veřejná správa se následně dělí na samosprávu a státní správu, přičemž se nejedná o dva oddělené systémy, ale jde o systémy, které se navzájem prolínají a doplňují.

1.1.1.1 Správa státní

Jádrem správy veřejné je správa státní. Jednou z mnoha možností, jak státní správu definovat je jako jednu z klíčových forem činností státu, přičemž jejím předním posláním je realizovat státní moc výkonnou. E. Horzinková definuje státní správu jako: „[...] *system výkonných orgánů státní moci. Je organizační a nařizovací činností mající výkonný, vrchnostenský a podzákonný charakter.*“¹⁸

Co se týče shrnutí charakteru výkonu státní správy, je možné říci následující:¹⁹

Státní správa má především *prováděcí charakter*. S prováděcím charakterem souvisí postavení státní správy jako realizační činnosti. Tento

¹⁷ SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. Praha: ASPI, 2005, c2004. ISBN 80-7357-060-2. S. 15-21

¹⁸ HORZINKOVÁ, Eva a Zdeněk FIALA. *Správní právo hmotné: obecná část*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-55-4. S. 41

¹⁹ HORZINKOVÁ, Eva a Zdeněk FIALA. *Správní právo hmotné: obecná část*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-55-4. S. 41

charakter vzniká ve vztahu k aktům zákonodárné moci, jelikož klíčovým posláním státní správy je právě provádění zákonů.

Dalším charakterem správy státní je *nařizovací charakter*. Nařizovací charakter se odvíjí od faktu, že správa státní není jen činností pasivního charakteru v rámci realizace norem již existujících, ale také působí jako činnost charakteru iniciačního a tvůrčího. Z čehož vyplývá, že se správa státní může též podílet na tvorbě politiky státu a též na tvorbě zákonů samotných.

Posledním charakterem je *charakter podzákonny* vyplývající z principu vázanosti zákony. Státní správa je danými zákony determinována a musí se jimi řídit. Princip vázanosti je možné rozšířit a to na vázanost správy státní samotným právem a z toho nám následně plyne, že je správa státní vedle zákonů vázaná též obecně závaznými právními předpisy, které jsou vydané na základě daných zákonů v rámci jisté hierarchie.²⁰

Státní správu je možné rozdělit na státní správu *přímou* a *nepřímou*. Státní správa přímá je prováděna bezprostředně orgány státu či správními úřady, ať již v rámci hierarchických struktur či mimo ně. Správní úřady vykonávají státní správu jménem a v zájmu státu. Nepřímá státní správa je poté vykonávána v přenesené působnosti veřejnoprávními korporacemi (kraje, obce), ale také může být vykonávána soukromými právníky či fyzickými osobami, kterým byl na základě a v souladu se zákonem výkon svěřen (např. lesní či myslivecká stráž).²¹

1.1.1.2 Samospráva

Co se týče obecně užívané definice, tak ani v případě samosprávy jednu jedinou takovou obecně užívanou definici nenalezneme. E. Horzinková ve svém díle uvádí: „*Samospráva je právo uspořádat a řídit část veřejných záležitostí ve vlastním zájmu a na vlastní odpovědnost. Své úkoly plní samospráva vlastními silami a prostředky.*“²² Samospráva je v tomto případě uskutečňovaná veřejnoprávními subjekty, které jsou nestátního charakteru. V tomto případě se jedná o subjekty, jež jsou nazývané jako veřejnoprávní korporace. Veřejnoprávní

²⁰ HORZINKOVÁ, Eva a Zdeněk FIALA. *Správní právo hmotné: obecná část*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-55-4. S. 41

²¹ SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. Praha: ASPI, 2005, c2004. ISBN 80-7357-060-2. S. 17

²² HORZINKOVÁ, Eva a Zdeněk FIALA. *Správní právo hmotné: obecná část*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-55-4. S. 45

korporace svou subjektivitu odvozují od státu. Dané subjekty samosprávu vykonávají svým vlastním jménem a také ve své vlastní působnosti. Samospráva je odvozována právě od veřejnoprávních korporací majících autonomní postavení. V tomto případě se jedná o tu část správy státu, jež je decentralizovaná na subjekty nestátního charakteru. Při výkonu samosprávy nejsou její nositelé státní správě podřízeni, ale mohou být státní správou dozorováni.²³

Samospráva v sobě také zahrnuje prvky regulační a řídicí prvky. Regulační prvky bývají při výkonu samosprávy zastupovány podobně jako u správy státní, neboť i zde je nutné udržení nebo obnovení požadovaného stavu, přičemž zde je regulace realizována díky samosprávným pravomocím.²⁴ Prvky řízení jsou v případě samosprávy zastupovány více než ve správě státní, neboť samospráva nepředstavuje jen výkon, ale především tvorbu moci samosprávné. Právě toto dané oprávnění je v ústavně zakotvené v podobě pravomocí zastupitelstev územně samosprávných celků. Konkrétně v článku 104 odstavci 3 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále pouze „Ústava České republiky“). Dané ustanovení zní: „Zastupitelstva mohou v mezích své působnosti vydávat obecně závazné vyhlášky.“ Výkon samosprávy je dále podzákonného a nařizovacího charakteru podobně jako výkon správy státní. I samospráva se musí při svých činnostech řídit zákony a svými mocenskými akty. Samosprávnou moc poté provádí a zajišťuje především pomocí nařizovacích kompetencí. Samosprávu je možné rozdělovat na územní, zájmovou či profesní samosprávu.²⁵

1.1.1.2.1 Územní, profesní a zájmová samospráva

V případě *samosprávy územní* se hovoří o územně vymezeném funkčním celku, jenž rozhoduje o svých vlastních záležitostech. Nositeli jsou, územní samosprávné celky – vyšší územní samosprávné celky a základní územní samosprávné celky. Jedná se o územní společenství tvořené občany, jenž má právo na samosprávu.²⁶ Toto právo je ústavně garantováno a nalezneme jej přímo

²³ HORZINKOVÁ, Eva a Zdeněk FIALA. *Správní právo hmotné: obecná část*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-55-4. S. 45

²⁴ MATES, Pavel a Miloš MATULA. *Kapitoly ze správní vědy*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1997. ISBN 80-7079-128-4. S. 9

²⁵ HORZINKOVÁ, Eva a Zdeněk FIALA. *Správní právo hmotné: obecná část*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-55-4. S. 45

²⁶ HORZINKOVÁ, Eva a Zdeněk FIALA. *Správní právo hmotné: obecná část*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-55-4. S. 45

v Ústavě České republiky a to v čl. 8 a dále v VII. Hlavě. Další právní zakotvení je možné nalézt v zákoně č. 128/2000 Sb., o obcích, zákoně č. 129/2000 Sb., o krajích a dále například v zákoně č. 131/2000 Sb., o Hlavním městě Praze. Územní samosprávné celky uskutečňují výkon samosprávy prostřednictvím vlastních orgánů. Co se týče státních zásahů do záležitostí územních samosprávních celků, jsou možné pouze v případě, že to vyžaduje ochrana zákona a pouze způsobem stanoveným zákonem. Toto právo na autonomii opět nalezneme v článku 101 odst. 4 Ústavy České republiky.

V případě samosprávy profesní a zájmové se podobně jako u územní samosprávy jedná o decentralizovanou veřejnou správu. Tato část veřejné správy však není explicitně garantovaná Ústavou České republiky. Avšak i tato část veřejné správy má být chráněna a podporována právním státem.

Profesní samospráva je samosprávou neúzemní a je tvořena především profesními komorami. Tyto komory se vyznačují nejen svou exkluzivitou členství – členství nemůže vzniknout automaticky, ale až po splnění kvalifikačních předpokladů, které stanoví zákon, ale také obligatorností – členství je povinné pro ty, kteří chtějí vykonávat danou profesi. Členové jsou poté vázáni nejen právním řádem, ale dále také statutárními předpisy, které komora vydá.²⁷ Co se týče profesních komor, jedná se o veřejnoprávní korporace zřízené zákonem. Jako příklad je možné uvést Českou advokátní komoru, Českou lékařskou komoru či Českou stomatologickou komoru aj.

Zájmová samospráva je též samosprávou neúzemní a patří do ní takové subjekty, které jsou veřejnoprávními sdruženími členů. Jedná se o dobrovolná sdružení, která slouží k prosazování a ochraně zájmů jejich členů – může se jednat o fyzické i právnické osoby. Jako příklad bych uvedla Agrární komoru České republiky či Hospodářskou komoru České republiky. Komory jsou právnickými osobami s veřejnoprávní povahou a jsou zapsané v obchodním rejstříku. Samospráva zájmová se od té územní liší zejména svým organizačním uspořádáním. Organizační uspořádání u územní samosprávy souvisí se státním územním uspořádáním, zatímco zájmová samospráva je organizována

²⁷ HORZINKOVÁ, Eva a Zdeněk FIALA. *Správní právo hmotné: obecná část*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-55-4. S. 48

rezortně. Následující rozdíl se týká zejména věcného zaměření. Územní samospráva má zaměření všeobecné a zájmová se úzce specializuje.²⁸

1.2 Realizace činností ve veřejné správě

V případě, že bychom se zaměřili na samotný ústavní základ veřejné správy, nalezneme ustanovení přímo hovořící o služebnosti moci veřejné. Takovéto ustanovení nalezneme v článku 2 odst. 3 Ústavy České republiky. Toto ustanovení zní: „*Státní moc slouží všem občanům a lze ji uplatňovat jen v případech, v mezích a způsoby, které stanoví zákon.*“ Pravidlo služebnosti moci veřejné následně nalezneme i zakotvené v zákoně. Jedná se o § 4 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále pouze „správní řád“). První věta daného ustanovení zní: „*Veřejná správa je službou veřejnosti*“.²⁹

Sám služební orgán však nemůže vykonávat službu. Služba je zde vykonávána jednotlivými úředníky, kteří jsou zaměstnanci veřejného sektoru a též skutečnými vykonavateli veřejnosprávních činností. Daní úředníci tvoří personální základ, na kterém v rámci veřejnosprávních aktivit „vše stojí“. Pracovníci veřejné správy tak představují klíčový determinant kvality samotné veřejné správy.³⁰ Právní předpisy následně určují, vůči kterému okruhu adresátů je vykonávána správa veřejná a dále, jaké osoby mohou danou činnost vykonávat a za jakých podmínek.³¹

Status úředníka se v průběhu historie vyvíjel zejména v souladu s potřebami a vývojem společnosti a samotného státu. Vývoj v sobě odrážel historické, kulturní, politické a ekonomické podmínky, ale i spoustu jiných podmínek jednotlivých státních uskupení v daném období společenského vývoje. Daný vývoj souvisí obecně s vlastností dynamičnosti správy veřejné vyplývající ze snahy adaptovat se jak na vnější, tak na vnitřní prostředí. Vývoj, který byl přizpůsoben místním či národním prvkům následně vedl k situaci, kdy mezi samotnými správními systémy jednotlivých států neexistuje jednotná terminologie a obsah v systémech zaměstnanosti veřejné správy. V rámci jednotlivých systémů

²⁸ PRŮCHA, Petr. *Správní právo: obecná část*. 8., dopl. a aktualiz. vyd., (V nakl. Doplněk 3.). Brno: Doplněk, 2012. ISBN 978-80-7380-381-0. S. 70

²⁹ § 4 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

³⁰ LEŠTINSKÁ, Vlasta. *Personalistika ve veřejné správě: (manuál pro personalisty územních samosprávních celků)*. Brno: Masarykova univerzita, 2006. ISBN 80-210-3984-1. S. 7

³¹ SKULOVÁ, Soňa. *Základy správní vědy*. 2., dopl. a rozš. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7335-7. S. 122

zaměstnanosti úředníků správy veřejné je však možné spatřit charakteristiky sblížující základní systémy vymezené literaturou. Česká literatura zde používá pojmenování „veřejná služba“.³²

1.2.1 Veřejná služba

Pojem *veřejná služba* lze vymezit jako právní postavení veřejných zaměstnanců.³³ S. Skulová charakterizuje toto právní postavení několika základními prvky:³⁴

- veřejný zaměstnanec je v poměru zaměstnaneckém ke státu či jinému zaměstnavateli veřejnoprávní povahy;
- zaměstnanecké platy plynoucí z prostředků veřejných;
- v rámci zaměstnaneckého poměru je typická především trvalost (tzv. definitiva);
- pracovní náplní je plnění úkolů veřejných.

Dané znaky můžeme považovat za klíčové identifikátory veřejné služby. Jako zaměstnavatel může figurovat nejenom stát, ale též jiné veřejnoprávní korporace.

Obecně jsou rozlišované tři základní systémy veřejné služby:³⁵

Systém kořisti – vychází z koncepce, že vítězná politická strana má právo si obsadit místa svými zaměstnanci nebo stoupenci. Důsledkem realizace systému kořisti jsou rozsáhlé personální změny, ke kterým dochází v relativně krátkých časových intervalech, což má za následek především pocitu nejistoty úředníků a tak i labilitu celého aparátu. Tento systém byl uplatňován zejména ve Spojených státech amerických a to jen do konce 80. let, poté byl zrušen jako nevyhovující a následně byl nahrazen tzv. systémem merit.

³² LEŠTINSKÁ, Vlasta. *Personalistika ve veřejné správě: (manuál pro personalisty územních samosprávných celků)*. Brno: Masarykova univerzita, 2006. ISBN 80-210-3984-1. S. 7-9

³³ HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část*. 2. zm. a dopl. vyd. Praha: C.H. Beck, 1996. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-062-1. S. 231

³⁴ SKULOVÁ, Soňa. *Základy správní vědy*. 2., dopl. a rozš. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7335-7. S. 122

³⁵ MATES, Pavel a Miloš MATULA. *Kapitoly ze správní vědy*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1997. ISBN 80-7079-128-4. S. 51, 52

Systém merit – založen na katalogu služebních míst, jež představuje přehled systematizovaných zaměstnaneckých míst, které jsou popsány jednotlivými činnostmi. Systém vychází z koncepce funkčního místa, na které je daný zaměstnanec přijímán bez ohledu na jeho předchozí profesní zkušenosti. Tato funkční místa předpokládají vysoký stupeň specializace. Klade se zde důraz na uchazečovo vzdělání, schopnosti a znalosti. Povýšení zaměstnance neprobíhá automaticky ze zákona, ale na základě zásluh. Pro meritní systém též vznikl termín tzv. „poziční systém“. V daném systému není žádná garance kariéry a zaměstnání úředníka zde není chápáno jako doživotní kariéra, naopak je zde předpokládána mobilita mezi soukromou a veřejnou sférou. Systém merit je typický především pro Švédsko.

Kariérní systém – vycházející především z principu definitivy. Kariérní systém je koncipován takovým způsobem, aby bylo výhodné setrvat ve státní službě v celoživotním zaměstnání. Podstata spočívá v právním zaručení setrvání zaměstnance na místě, na které byl přijat a také zajištění v případě splnění konkrétních kritérií. Takovým kritériem může být například služební postup. Úředník může být propuštěn pouze v případě postihu za porušení povinností, samozřejmě kromě odchodu do důchodu, či pokud o to sám požádá. Zaměstnanec má též zaručen služební postup a s ním také spojené ohodnocení a to včetně nároků na zabezpečení v případě nemoci a po odchodu do důchodu. Kariérní systém je typický například pro Francii.³⁶

Co se týče systému veřejné služby v rámci České republiky, ten kombinuje znaky kariérního systému a také systému merit. Dalo by se říci, že se jedná spíše o kariérní systém s určitými prvky systému merit. Jedná se o vazbu na službu jako takovou. V rámci obsazování služebních míst dostávají přednost zaměstnanci dosavadní, i když jsou z jiného oboru služby. Zaměstnanec, jenž není schopen dočasně vykonávat službu, není ze služby propuštěn, ale je suspendován a to za podmínek zákonem stanovených. Co se prvků systému merit týče, za ty je možné považovat změny služby, které jsou spojené s určitým služebním místem.³⁷

³⁶ MATES, Pavel a Miloš MATULA. *Kapitoly ze správní vědy*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1997. ISBN 80-7079-128-4. S. 51, 52

³⁷ Analýza účinnosti zákona o státní službě - Státní služba. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 06.01.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/analiza-ucinnosti-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>

Veřejná služba bývá rozlišována podle následujících kritérií:³⁸

- a) *Způsob ustanovování do funkce* – tím může být jmenování, pracovní smlouva či volba. Jmenování je jednostranným správním aktem, kterým je uchazeč přijat na pracovní místo. Smlouva je naopak dvoustranným aktem, jde o shodný projev vůle zaměstnavatele a uchazeče o pracovní místo. V některých případech je možné nejprve uzavřít pracovní poměr dohodou a následovně je daná osoba jmenována do příslušné funkce. V tomto případě jmenování správním aktem není, jelikož je zde pracovní poměr založen dohodou. Volba je výjimečným způsobem ustanovování do funkce v rámci veřejné správy. Své uplatnění volba nachází například v oblasti územní a zájmové samosprávy.
- b) *Způsob trvání činnosti* – rozlišuje činnost vykonávanou na dobu určitou a neurčitou.
- c) *Způsob výkonu funkce* – činnost veřejnou lze vykonávat mimo vlastní hlavní činnost jako čestnou či dobrovolnou. Tato forma má v rámci správy veřejné malé uplatnění a to vzhledem k nárokům na soustavný a profesionální výkon funkcí.

Dalším možným kritériem, co se týče forem veřejných služeb, je výkon činnosti na základě pracovní smlouvy. Tato forma může být výlučná, což znamená, že z hlediska vzniku, změn a zániku pracovního poměru není rozdíl mezi soukromou sférou a veřejnou správou. V druhém případě je část zaměstnanců zaměstnána na základě smluvního poměru a druhá část je přijímána na základě správního rozhodnutí. Jako poslední přichází v úvahu také právní úprava, dle níž je zaměstnanec ke státu či k jinému subjektu správy veřejné ve speciálním (veřejnoprávním) poměru. Tato kritéria mohou platit ve všech systémech veřejné služby, které jsem ve své práci uvedla.³⁹

Právní řád České republiky odděluje právní postavení zaměstnanců státní služby a zaměstnanců územních samosprávních celků. Oba typy právního postavení spadají pod veřejnou službu.

³⁸ MATES, Pavel a Miloš MATULA. *Kapitoly ze správní vědy*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1997. ISBN 80-7079-128-4. S. 52

³⁹ MATES, Pavel a Miloš MATULA. *Kapitoly ze správní vědy*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1997. ISBN 80-7079-128-4. S. 52, 53

1.2.1.1 Zaměstnanci územních samosprávných celků

Úředníci územních samosprávných celků jsou zaměstnanci daných územních samosprávných celků podílejících se na výkonu správních činností. Daní zaměstnanci mohou být v rámci výkonu své funkce zařazeni do úřadů obecních, městských či krajských. Dále mohou být zařazeni také do magistrátů statutárních měst, úřadů městských obvodů či částí v rámci územně členěných statutárních měst.⁴⁰

Hlavní zákonnou úpravu, jež upravuje právní postavení úředníků územních samosprávných celků, nalezneme v zákoně č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o úřednících“). Předmětem právní úpravy daného zákona je pracovní poměr úředníků územního samosprávného celku a též jejich vzdělávání. Vedle této právní úpravy se na pracovněprávní vztahy úředníků územních samosprávných celků vztahuje také právní úprava zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále pouze „zákoník práce“) a to s odchylkami, jež stanoví zákon č. 312/2002 Sb. Zákoník práce je zde obecnou právní úpravou a zákon o úřednících je právní úpravou speciální. Na veškeré zaměstnance úředních samosprávných celků, kteří nejsou úředníky, se zákoník práce vztahuje v plném rozsahu a další pracovněprávní předpisy.⁴¹

Zákon o úřednících přímo vymezuje skupiny zaměstnanců, na které se tato právní úprava nevztahuje. Jedná se o zaměstnance územního samosprávného celku, kteří jsou zařazeni v jeho organizačních složkách, dále pouze v jeho zvláštních orgánech a také se jedná o zaměstnance vykonávající pomocné či servisní práce, nebo ti zaměstnanci, kteří výkon takových prací řídí.⁴²

⁴⁰ § 2 odst. 4 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků

⁴¹ HORZINKOVÁ, Eva a Vladimír NOVOTNÝ. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-263-9. S. 87

⁴² § 1 odst. 3 písm. a) – c) zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků

1.2.1.2 Státní služba

Co se týče pojmu státní služby, M. Veselá definuje tento pojem jako: „*Pojem sloužící k označení právních, státně služebních poměrů zaměstnanců působících ve státní správě. Rovněž může pojem státní služby znamenat okruh těchto osob, zaměstnanců nebo činnost.*“⁴³ Pokud bychom chtěli tuto definici shrnout, dalo by se říci, že jde o služební poměr mezi úředníkem a státem.

Právní úprava je zakotvena již v Ústavě České republiky, která stanovuje v článku 79 odst. 2 následující: „*Právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon*“. Zákonem je myšlen zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále pouze „zákon o státní službě“). Pojem státní zaměstnanec následně najdeme definovaný v § 6 zákona o státní službě, dle kterého je státní zaměstnanec fyzickou osobou přijatou do služebního poměru a zařazenou na služební místo či jmenovanou na služební místo představeného v rámci výkonu některé z činností, které jsou uvedeny v § 5.

⁴³ VESELÁ, Monika. *Státní služba*. Brno: Masarykova univerzita, 1997. ISBN 80-210-1660-4. S. 20

2 Právní úprava státní služby

2.1 Vývoj právní úpravy státní služby

V této podkapitole se pokusím nastínit postupný vývoj a klíčové momenty existence právní úpravy státní služby a to od prvních počátků právní úpravy vymezující zvláštní postavení státních úředníků až po současnost.

2.1.1 Právní úprava státní služby do roku 1989

Počátky právní úpravy vymezující zvláštní postavení státních úředníků, šlo však pouze o civilní státní zaměstnance, je možné zaznamenat na českém území již od 18. století. Jednalo se především o vládu Marie Terezie a vládu Josefa II., kteří byli k panovníkovi jako státní úředníci ve veřejnoprávním poměru. Později ve 20. století, byly povinnosti a práva státních úředníků upraveny v zákoně č. 15/1914 Ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů – tzv. služební pragmatika.⁴⁴ Služební poměr zde byl zakládán jmenováním a zaručoval nezrušitelnost a trvalost služebního poměru. Propustit státního úředníka bylo možné pouze v případě nejzávažnějšího porušení povinností a byl zde nutný souhlas čtyř z pěti členů disciplinárního senátu. Tato služební pragmatika státním úředníkům stanovovala nárok na platový postup a také pobírání výslužného v penzi. Státní úředníci měli nárok na penzi v případě, že byli trvale neschopni služby a pokud překročil věk 60 let, či byli zařazeni mimo službu a to více jak tři roky. Mezi povinnosti státního úředníka patřila povinnost zachovávat věrnost státu (ještě před vznikem republiky se jednalo o věrnost císaři), dále dodržovat zákony, službu vykonávat nestranně, nezištně a svědomitě, hájit veřejné zájmy, poté povinnost bránit střetu zájmů veřejných a osobních a také v neposlední řadě nepřijímat dary v souvislosti se službou. V případě porušení byl úředník disciplinárně odpovědný a mohl mu tak být uložen trest, který mohl být pořádkový (např. peněžitá pokuta, výstraha aj.), či disciplinární (zmenšení služebného, důtka, propuštění ze služebního poměru aj.). Tato služební pragmatika byla platná s úpravami až do 50. let 20. století, poté ji nahradil zákon č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců. V tomto případě se již nadále nerozlišovalo mezi soukromoprávním a veřejnoprávním poměrem státních zaměstnanců. Od platnosti tohoto zákona byli

⁴⁴VAVERA, František. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-518-0. S. 12

všichni tito zaměstnanci v pracovním (soukromoprávním) poměru. Od 1. ledna roku 1966 byly povinnosti a práva státních zaměstnanců upravovány podobně jako povinnosti a práva ostatních zaměstnanců zákoníkem práce. Nejdříve se jednalo o zákon č. 65/1965 Sb., který byl následně nahrazen zákonem č. 262/2006 Sb.⁴⁵

2.1.2 Právní úprava státní služby po roce 1989

Snaha o vytvoření právní úpravy odlišné od zákoníku práce, která by se týkala právních poměrů státních zaměstnanců, vychází z čl. 79 odst. 2 Ústavy České republiky, dle které jsou právní poměry státních zaměstnanců upraveny zákonem, respektive zákonem zvláštním. Na základě tohoto ústavního zmocnění byl přijat zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (dále jen „služební zákon“). Služební zákon byl obdobně jako služební pragmatika veřejnoprávní normou – státní zaměstnanci měli být ve služebním poměru, na rozdíl od úpravy obsažené v zákoníku práce. V čele mělo stát Generální ředitelství státní služby, jež mělo být organizační jednotkou Úřadu vlády. Konkrétní ustanovení služebního zákona nabylo účinnosti dnem, kdy byla vyhlášena ve Sbírce zákonů, týkala se především organizačních věcí státní služby a dále vzniku Generálního ředitelství státní služby. Plné účinnosti tato norma však nikdy nenabyla a to především z důvodů ekonomických a z důvodu organizační nepřipravenosti potřebné k zavedení. Následně docházelo k opakovanému odkládání úplné účinnosti zákona. Služební zákon prodělal celkem 27 změn a jeho plná účinnost byla pětkrát odložena.⁴⁶ V zásadě se právní poměry zaměstnanců České republiky vykonávajících státní správu ve státních úřadech řídily dle zákoníku práce. Nakonec byl tento zákon definitivně zrušen a to § 206 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále pouze „zákon o státní službě“).⁴⁷

Nyní bych se pokusila blíže nastínit průběh před přijetím finálního zákona o státní službě. S ohledem na skutečnost, že v roce 2006 přecházela problematika vzdělávacích a personálních činností ve veřejné správě z Úřadu vlády České

⁴⁵ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 13

⁴⁶ KOTTNAUER, Antonín, Jan PŘIB, Helena ÚLEHLOVÁ a Ludmila TOMANDLOVÁ. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7. S. 9

⁴⁷ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 14

republiky a to na Ministerstvo vnitra, bylo vládou Mirka Topolánka ministroví vnitra uloženo zpracování analýzy možnosti komplexní úpravy právního postavení a systému vzdělávání zaměstnanců veřejné správy. Na základě analýzy byly poté vypracovány teze nového zákona a jeho věcný záměr. K samotnému předložení paragrafového znění návrhu zákona však nikdy nedošlo a to z důvodu demise vlády. Na koncepci komplexní právní úpravy povinností a práv úředníků veřejné správy, ve které by byla jednoznačně určena hranice mezi úřednickými a politickými místy a bylo by též zajištěno odpolitizování, profesionalizace veřejné správy a také její stabilizace, navázala i vláda Petra Nečase ve svém programovém prohlášení. Vláda uložila ministroví vnitra zpracovat nejprve věcný záměr a poté teze navrhované právní úpravy. V průběhu příprav paragrafového znění byly shledány vhodnějším právní poměry státních úředníků samostatně zákonem a právní postavení úředníků územní samosprávy, a jejich právní poměry měly být upraveny formou novely zákona č. 312/2002 Sb., jež nabyl účinnosti dne 1. ledna 2003. Vláda poté v červnu roku 2013 schválila návrh *zákonu o státních úřednících*. Na rozdíl od služebního zákona byl zákon o státních úřednících koncipován jako úprava soukromoprávní, tudíž by státní úředníci zůstali v pracovním poměru. V červenci roku 2013 předložila skupina poslanců poslanecký návrh zákona, kterým se mění zákon č. 218/2002 Sb. Vláda deklarovala ve stanovisku k danému návrhu zákona nutnost přijetí právní úpravy postavení státních úředníků samostatně. Avšak z důvodu rozpuštění Poslanecké sněmovny 28. srpna 2013 byl legislativní proces předčasně ukončen a to jak u vládního návrhu zákona o státních úřednících, tak také u poslaneckého návrhu zákona.⁴⁸

V listopadu roku 2013 bylo rozhodnuto na základě dohody tehdejšího předsedy vlády a ministry vnitra, práce a sociálních věcí, financí a pro místní rozvoj, že právní úprava postavení státních úředníků bude realizována služebním zákonem, jehož následnou novelu svěří ministroví práce a sociálních věcí. Na konci roku 2013 byl předložen poslanecký návrh zákona měnící zákon č. 218/2002 Sb. Avšak vláda Jiřího Rusnoka vyslovila nesouhlas s tímto návrhem a

⁴⁸ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 14-15

následně si schválila vlastní návrh, kterým se měnil zákon č. 218/2002 Sb., jež byl připraven Ministerstvem práce a sociálních věcí.⁴⁹

Poté, co byla jmenována nová vláda Bohuslava Sobotky, se rozhodlo, že vládní návrh zákona, jež předložila minulá vláda, bude z projednávání v Poslanecké sněmovně stažen a bude se pracovat pouze s poslaneckým návrhem, který byl předložen. Následně na základě dohody koaličních stran byla zřízena pracovní skupina, která měla za úkol zpracovat návrhy na úpravu služebního zákona, na nichž se koaliční strany dohodly a to do formy pozměňovacího návrhu k již předloženému poslaneckému návrhu. S přihlédnutím k rozsahu změn, které z koaličního jednání vzešly, bylo nakonec od novely upuštěno a přistoupilo se k vypracování zákona zcela nového. Tento nový zákon si nezachoval původní název „*služební zákon*“, ale byl nazván „*zákon o státní službě*“. Následně vytvořená pracovní skupina návrh zákona upravila podle dohody koaličních stran se stranami opozičními, jelikož opozice vyslovila nesouhlas s navrhovaným textem zákona. Požadované změny se týkaly například zrušení Generálního ředitelství státní služby, většího otevření státní služby pro úředníky územních samosprávních celků aj. Upravený návrh zákona byl poté podán formou komplexního pozměňovacího návrhu k návrhu poslaneckému a to v rámci opakovaného druhého čtení.⁵⁰

Návrh zákona o státní službě byl schválen Poslaneckou sněmovnou a Senátem v září roku 2014. Poté jej však odmítnul podepsat Prezident republiky Miloš Zeman – z důvodu existence tzv. politických náměstků členů vlády. Prezidentské veto však Poslanecká sněmovna přehlasovala 24. října 2014. Zákon o státní službě vyšel dne 6. listopadu 2014 ve Sbírce zákonů a to pod číslem 234. Plné účinnosti nabyl zákon dne 1. ledna 2015. K zákonu však nebyla zpracována žádná důvodová zpráva, jelikož podle jednacího řádu Poslanecké sněmovny pozměňovací návrhy nemusí být odůvodněny – daný zákon vzešel z komplexního pozměňovacího návrhu.⁵¹

⁴⁹ VAVERA, František. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-518-0. S. 14

⁵⁰ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 16

⁵¹ VAVERA, František. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-518-0. S. 15

V souvislosti s vydáním zákona o státní službě byl také vydán zákon č. 250/2014 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o státní službě, který nabyl platnosti dne 14. listopadu 2014 a účinnosti dne 1. ledna 2015. Tento zákon provádí v právním řádu úpravy, jež byly nezbytné provést v souvislosti se zákonem o státní službě. Změny se týkají více než šedesáti zákonů. Rovněž zrušil zákon č. 309/2002 Sb., což byl změnový zákon zákona č. 218/2002 Sb., jenž své účinnosti též nikdy nenabyl.

Co se přechodu na nový právní systém týče, ačkoliv zákon nabyl účinnosti 1. ledna 2015, k praktické aplikaci došlo až 1. července 2015, kdy došlo k překlopení pracovních poměrů do poměrů služebních. V případě představených došlo k překlopení automaticky, ale v případě řadových zaměstnanců došlo k překlopení při splnění zákonných podmínek a to na základě rozhodnutí služebního orgánu. Byla zde však nutná žádost o přijetí do služebního poměru jednotlivých zaměstnanců podaná do 31. srpna 2015. Pokud daný zaměstnanec nepožádal o přijetí do služebního poměru, pokračoval dále v pracovním poměru, avšak nejdéle do 30. června 2017. Poté daný pracovní poměr zanikl ze zákona.⁵²

2.1.3 Návrh prezidenta republiky na zrušení zákona o státní službě

Prezident republiky Miloš Zeman podal dne 7. listopadu 2014 Ústavnímu soudu návrh na zrušení kompletního zákona o státní službě, popřípadě některých jeho částí. Řízení je vedeno pod spisovou značkou Pl. ÚS 21/14. Prezident republiky v návrhu zpochybňuje především proceduru přijetí zákona, neboť dle jeho názoru došlo k záměně práva poslanců předkládat návrhy zákona s právem předkládat pozměňovací návrhy, a tím bylo porušeno ústavní právo vlády vyjádřit se k návrhu zákona a také napadá absenci důvodové zprávy. Dále zpochybňuje i formu návrhu – komplexní pozměňovací návrh svým účelem a předmětem vůbec nepozměnil původní návrh, ale nahradil jej novým návrhem. K námitkám je nutno uvést, že se vláda sice nevyjádřila formálně ke komplexnímu pozměňovacímu návrhu, ale právě vláda byla iniciátorem samotného návrhu a byl také předkládán s jejím vědomím. Co se týče formy návrhu, Ústavní soud ve své judikatuře

⁵² Zákon o státní službě - Co čeká státní zaměstnance | epravo.cz. EPRAVO.CZ – *Váš průvodce právem - Sbírkou zákonů, judikatura, právo* [online]. Copyright © EPRAVO.CZ, a.s. 1999 [cit. 10.03.2021]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-statni-sluzbe-co-ceka-statni-zamestnanec-97036.html?fbclid=IwAR0qhRMQ5pyg_IIAcH2G3KeElFzqCYNoaO9MLXgQiV143EyOqg19HcOyNhY

nedospěl k závěru, že by praxe komplexního pozměňovacího návrhu byla v rozporu s ústavními pravidly práva parlamentního. Ačkoliv jednacím řádem Poslanecké sněmovny tento pojem nezná, jde o jeden z institutů parlamentní praxe pohybující se v mezích ústavního pořádku. Další námitky se týkají například neústavnosti stanovení oborů státní služby, neústavnosti dílčí úpravy pracovněprávních vztahů ostatních zaměstnanců a to včetně náměstků členů vlády, či neústavnosti rozdílné procedury schvalování systemizace některých úřadů správních. Nález Ústavního soudu v dané věci byl vyhlášen dne 9. července 2015. Ústavní soud zrušil § 17 odst. 3 větou čtvrtou zákona o státní službě – ustanovení upravující omezení vlády v rámci schvalování systemizace tzv. regulátorů. Toto ustanovení bylo zrušeno dnem vyhlášení daného nálezu ve Sbírce zákonů. Návrh byl ve zbývajících částech Ústavním soudem zamítnut.⁵³

2.1.4 Evropská dimenze přípravy návrhu zákona

Také Evropská unie požadovala po České republice přijetí nové právní úpravy povinností a práv státních zaměstnanců. Evropská unie každoročně poukazovala na fakt, že v České republice stále nebyl zaveden tento zákon do praxe a to ve své tzv. Bílé knize. Jedná se o dokumenty, které obsahují návrhy na opatření, jenž má Evropská unie přijmout v dané oblasti. Účelem je zahájení diskuzí s veřejností, zainteresovanými stranami, Evropským parlamentem a dále Radou a to s cílem dosáhnoutí politické shody.⁵⁴ Česká republika v tomto případě byla poslední zemí, kde nebyl tento zákon do praxe zaveden. Evropská unie naléhala na Českou republiku, jelikož šlo o nezbytnou podmínku pro vytvoření profesionálnosti, nezávislosti a stabilnosti státní správy. Právě existence takového zákona byla jedním z hlavních požadavků daných už v rámci procesu přistoupení České republiky k Evropské unii. Již v roce 2012 byla schválena Doporučení Rady k národnímu programu reforem České republiky na rok 2012 a dále stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky na období 2012-2015.⁵⁵ Zde je vyjádřen naléhavý apel na urychlené přijetí služebního zákona a také na jeho vstup v účinnost. Přijetí služebního zákona bylo dále jednou

⁵³ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 30. června 2015, sp. zn. Pl. ÚS 21/14, publikován pod č. 199/2015 Sb.

⁵⁴ Glosář shrnutí - EUR-Lex. EUR-Lex — Access to European Union law — choose your language [online]. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/white_paper.html?locale=cs

⁵⁵ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 20

z předběžných podmínek týkajících se využívání fondů Evropské unie v novém programovém období pro roky 2014-2020, řádově se jednalo o 600 mld. Kč.⁵⁶ Ačkoliv byl zákon přijat, Evropská komise dále trvala na prokázání skutečnosti, že daný zákon splňuje deklarovaný cíl. Probíhala tak jednání se zástupci Evropské komise, jejichž obsahem bylo vysvětlování nové právní úpravy a následné prokazování schopnosti zákona o státní službě naplnit požadované cíle. Evropská komise také vyjádřila svůj úmysl podílet se na přípravách všech prováděcích právních předpisů (nařízení vlády, vyhlášky) k zákonu o státní službě.⁵⁷

2.1.5 Vztah služebního zákona a zákona o státní službě

V této podkapitole se pokusím nastínit vztah mezi zrušeným služebním zákonem a novým zákonem o státní službě a to v podobě převzetí nejednoho ustanovení ze zrušeného služebního zákona do právního textu zákona o státní službě. V textu zákona o státní službě je možné nalézt mnoho ustanovení, která jsou převzatá a zachovaná z části či zcela ze služebního zákona.

Co se týče základních terminologických ustanovení, v nové právní úpravě zůstává zachován termín správní úřad, který je v obou právních úpravách upraven v § 3. Dále zůstávají zachována také služební označení státních zaměstnanců a to ve vztahu k dosaženému vzdělání. V obou případech právních úprav nalezneme dané ustanovení v § 7.

Mezi hlavní body patří základní otázky týkající se typu a fungování systému státní služby. Postavení státního zaměstnance je i nadále koncipováno jako veřejnoprávní poměr služebního vztahu k České republice. Zrušený služební zákon říká ve svém § 28 následující: „*Služba se vykonává ve služebním poměru. Služební poměr se zakládá k České republice na základě jmenování na služební místo v oboru služby.*“ V novém zákoně o státní službě přímo takovéto ustanovení nenalezneme, ale tento vztah přímo plyne z povahy založení a vzniku služebního poměru.

V rámci obou právních úprav nalezneme institut služebního slibu, jehož složení je nutností pro vznik služebního poměru. Ve zrušeném služebním zákoně

⁵⁶ VAVERA, František. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-518-0. S. 16

⁵⁷ VAVERA, František. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-518-0. S. 16

je služební slib upraven v ustanovení § 34. V novém zákoně o státní službě sice znění nezůstalo zcela stejné, ale jeho povaha byla přenesena do § 32. Služební poměr je poměrem na dobu neurčitou a to dle § 29 zrušeného služebního zákona. Tento typ služebního poměru byl zachován i v současné právní úpravě a to v § 21 odst. 1. zákona o státní službě.

Dalším příkladem zachovaného institutu ze staré právní úpravy je přijímání zaměstnanců do služebního poměru na základě výběrového řízení. Již zrušený služební zákon podmínku výběrového řízení pro přijetí na služební místo upravuje například ve svém § 18 a nový zákon o státní službě ve svém § 24.

Podobně byla zachována také určitá privilegovanost, jež se ve zrušeném služebním zákoně nachází zejména v ustanoveních upravujících dočasné postavení respektive zařazení mimo službu a to v případě nemožnosti vykonávat službu. Důvody pro zařazení mimo službu zůstaly zcela stejné. Dle § 37 zrušeného služebního zákona a dle § 44 současného zákona o státní službě jde o důvody organizační, důvody v rámci mateřské nebo rodičovské dovolené, dále pro výkon funkce v odborové organizaci a následně důvody vztahující se k pozastavení služby.

O definitivě znamenající v praxi pro zaměstnance větší ochranu v rámci ztráty zaměstnání ve státní službě svědčí v případě obou zákonů také způsob ukončení čili zánik služebního poměru. Způsoby zániku služebního poměru jsou v obou případech daných právních úprav smrt státního zaměstnance, prohlášení za mrtvého, dále uplynutí sjednané doby a to za předpokladu poměru na dobu určitou a následně případy na základě ustanovení zákona. Služební poměr může následně skončit na základě výslovné písemné žádosti daného zaměstnance.⁵⁸

Z právní úpravy zrušeného zákona i z aktuálního zákona o státní službě je jasný záměr upřednostnění možnosti změny zaměstnaneckého poměru v případě nepříznivých nebo jiných sociálních situacích. K úplnému ukončení služebního poměru by mělo dojít až v případech přímo stanovených zákonem. Dané změny kromě již zmíněného zařazení mimo službu zůstaly v rámci uvedených právních úprav ve velké většině podobné. Jako příklad bych uvedla zproštění výkonu služby v souvislosti s trestnou činností. V tomto případě se jedná o zahájení

⁵⁸ § 54 a následující zákona č. 218/2002 Sb., služební zákon a § 71 a následující zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

trestního stíhání a následné případné vzetí do vazby. Změna právního textu proběhla například v oblasti procedurální sazby z měsíčního platu a to ode dne zproštění výkonu služby. Dle již zrušeného služebního zákona zaměstnanec pobíral 40 % měsíčního platu s následným navýšením 10 % za každou vyživovanou osobu. Nejvyšší možná sazba však činila 70 %. Dle aktuální právní úpravy má státní zaměstnanec nárok na 50 % měsíčního platu s navýšením 10 % a maximální možnou výší 80 % měsíčního platu.⁵⁹

Co se týče platových podmínek, ty jsou i nadále definovány pomocí platových tříd, stupňů a platových tarifů.⁶⁰ Státní zaměstnanci ve služebním poměru mají v rámci obou právních úprav také jistá omezení spočívající v omezení některých práv. Jedná se například o úplný či částečný zákaz vedlejších výdělečných činností, omezení politických aktivit či omezení práva na stávku aj.⁶¹

Překážky pro výkon státní služby zůstávají i v nové právní úpravě podobné a to až na drobné změny. Překážkami jsou například situace, kdy je daná fyzická osoba členem vlády, prezidentem republiky, poslancem či senátorem, soudcem aj. Aktuální právní úprava pak dále ve svém textu tyto překážky rozšiřuje a to o další funkce, jež jsou s výkonem státní služby neslučitelné. Jedná se například o výkon funkce předsedy či místopředsedy Českého statistického úřadu nebo dále funkce předsedy a člena Úřadu pro dohled nad hospodařením politických stran a hnutí.⁶²

Dále byl v nové právní úpravě zachován též institut náměstků členů vlády.⁶³ Co se týče Generálního ředitelství státní služby, to bylo sice zrušeno a nahrazeno funkcí sekce Ministerstva vnitra pro státní službu a funkcí Náměstka pro státní službu⁶⁴, čímž je zachována kontrola a centrální dohled.⁶⁵

Z mnoha dalších převzatých částí bych ještě uvedla institut opakující se v případě obou právních úprav a to kárnou odpovědnost. Aktuální právní úprava převzala daná ustanovení z již zrušeného zákona a většinu ponechala bez větších

⁵⁹ § 40,41 zákona č. 218/2002 Sb., služební zákon a § 48 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁶⁰ § 134 - 137 zákona č. 218/2002 Sb., služební zákon a § 145 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁶¹ § 64 - 67 zákona č. 218/ Sb., služební zákon a § 80 - 82 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁶² § 35 zákona č. 218/2002 Sb., služební zákon a § 33 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁶³ § 10 zákona č. 218/ Sb., služební zákon a § 11 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁶⁴ § 10 odst. 1 písm. a) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁶⁵ Státní služba - Státní služba. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online].

Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 05.01.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/statni-sluzba.aspx>

změn, které proběhly v důsledku změn organizačních. Beze změn byla přenesena například kárná opatření, mezi která patří písemná důtka, snížení platu, odvolání ze služebního místa představeného a propuštění ze služebního poměru.⁶⁶

2.1.6 Poslední novelizace zákona o státní službě

Poslední novela zákona o státní službě byla provedena zákonem č. 35/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů. Tento zákon nabyl účinnosti 1. března 2019.

V konsolidované důvodové zprávě se můžeme dočíst, že novela zákona o státní službě z roku 2019 provádí klíčové změny v oblastech *„zařazování/jmenování státních zaměstnanců/představených na služební místa/na služební místa představených bez výběrových řízení, změny v oblasti výběrových řízení na služební místa představených, změny v systému služebního hodnocení a změny v oblasti obsazování služebních míst osobami v pracovním poměru.“*⁶⁷

Spolu se zákonem č. 35/2019 Sb. nabylo účinnosti také nařízení vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.⁶⁸

⁶⁶ § 70 - 79 zákona č. 218/ Sb., služební zákon a § 87 - 97 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁶⁷ Novela zákona o státní službě - Státní služba. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 06.01.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktuality-aktuality-novela-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>

⁶⁸ Novela zákona o státní službě - Státní služba. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 06.01.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktuality-aktuality-novela-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>

2.2 Aktuální právní úprava státní služby

2.2.1 Hlavní principy zákona o státní službě

Jako základní cíle nové právní úpravy lze uvést zakotvení tří základních pilířů.⁶⁹

- *Odpolitizování*
 - jasná hranice mezi úřednickými a politickými pozicemi,
 - oddělení personální kompetence od vedení politického,
 - klíčová role služebních orgánů (státních tajemníků aj.);
- *Transparentnost*
 - jasná pravidla personálního a manažerského řízení,
 - služební řízení, kárná odpovědnost a odvolací řízení;
- *Odbornost*
 - jasná pravidla pro výběrová řízení s kariérními prvky,
 - povinné vzdělávání a to včetně úřednické zkoušky,
 - povinné hodnocení samotných zaměstnanců.

Z těchto tří základních pilířů též vyplývají samotné principy zákona o státní službě, které bych ráda nyní podrobněji přiblížila.

2.2.1.1 Depolitizace

Nejdříve je nutné si položit otázku, zda je depolitizace výkonu státní služby vůbec možná. Odpověď na tuto otázku zní, že úplná depolitizace výkonu státní služby možná není. Vliv politické sféry do zaměstnaneckých vztahů zaměstnanců státní správy může být jen a pouze omezen a záleží na právní úpravě, jakou míru omezení se podaří prosadit. Jako příklad politického vlivu bych uvedla situaci, kdy státní zaměstnanci, kteří v ministerstvech a jiných správních úřadech vykonávají státní správu, dostanou úkoly, které jsou následně povinni při výkonu státní služby plnit, přičemž tyto úkoly dostanou od vedoucích stojících v čele ministerstev a jiných správních úřadů, kteří na svá místa byli

⁶⁹ VAVERA, František. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-518-0. S. 16

postavení zejména na základě politického výběru. Dané úkoly jsou poté transponovány řídicí soustavou až k samotným jednotlivcům.⁷⁰

Zákonem o státní službě jsou určeny především hranice mezi úřednickými místy a mezi místy obsazovanými na základě politických nominací, čímž se výrazně omezí možnost politických vlivů na výkon správy státní. Daný prvek odpolitizování se projevuje hlavně ve služebních úřadech, v jejichž čele stojí členové vlády a následně v Úřadu vlády České republiky, ve kterém jsou zařazeni členové vlády, kteří žádné ministerstvo neřídí. V rámci ministerstev už není personální pravomoc v rukou ministrů a v případě Úřadu vlády v rukou vedoucího úřadu, ale státního tajemníka.⁷¹ Zákon dále rozlišuje tzv. politické náměstky a dále odborné náměstky členů vlády – tzv. náměstci pro řízení sekce.⁷² Náměstci pro řízení sekce jsou ve služebním poměru a stojí v čele sekce, přičemž se na ně vztahuje zákon o státní službě, naopak političtí náměstci jsou v pracovním poměru a žádné zaměstnance řídit nemůže. Člen vlády může mít pouze dva politické náměstky.⁷³ Další změna proběhla v rámci jasného rozlišení mezi kanceláří člena vlády a kabinetem člena vlády. Právě kabinet člena vlády bude dále výhradně spojován pouze s politickou pozicí člena vlády, přičemž do něj budou zařazeny osoby formulující politiky pouze pro tohoto člena vlády. V kanceláři člena vlády budou zařazeni státní zaměstnanci zabezpečující záležitosti pro člena vlády, které souvisí s působností ministerstva či svěřenou agendou v případě členů vlády zařazených v Úřadu vlády. Jedním z prvků odpolitizování správy státní je také skutečnost, že představený nesmí zastávat žádnou funkci v politickém hnutí či v politické straně.⁷⁴

2.2.1.2 Transparentnost

Zákon nově stanovuje podrobná pravidla pro přijímání státních zaměstnanců. Veškerá volná služební místa a to až na výjimky, které jsou výslovně uvedené v zákoně, budou obsazována na základě výběrového řízení.⁷⁵ Na služební místa veškerých představených (vedoucí služebního úřadu, náměstek

⁷⁰ KOTTNAUER, Antonín, Jan PŘIB, Helena ÚLEHLOVÁ a Ludmila TOMANDLOVÁ. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7. S. 21

⁷¹ § 15 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁷² § 9 odst. 2 písm. a) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁷³ PICHRT, Jan. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN isbn978-80-7478-843-7. S. 539

⁷⁴ PICHRT, Jan. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN isbn978-80-7478-843-7. S. 75

⁷⁵ § 24 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

pro řízení sekce, vedoucí oddělení aj.), kteří na základě přechodných ustanovení přešli do služebního poměru, budou vyhlášena také výběrová řízení, díky čemuž bude představený muset své služební místo obhájit. Rozhodnutí služebních orgánů, jenž bude mít zásadní vliv na služební poměr státního zaměstnance, bude vydávané v rámci řízení ve věcech státní služby, přičemž průběh upravuje zákon o státní službě a správní řád. Také se stanoví možnost podání opravného prostředku proti takovému rozhodnutí. Představené již nově nebude možné odvolat bez udání konkrétních důvodů, což bylo podle zákoníku práce možné, ale pouze z důvodů, které jsou výslovně stanovené v zákoně. Zákon o státní službě a také prováděcí předpisy na jeho základě vydané dále stanoví přesné podmínky pro přiznání, zvýšení či snížení a odejmutí nenárokových složek platu (osobní příplatek atd.). Také se stanoví maximální možná výše vyplacených odměn jednomu státnímu zaměstnanci a to za kalendářní rok. Zákon též stanoví závazný postup pro samotné sestavování návrhu systematizace služebního řádu a dále proces jejího schvalování a to včetně přesného vymezení okolností, v případě kterých je možné systematizaci změnit. Nařízení vlády nadále stanoví pravidla organizace služebního úřadu, jež jsou závazná pro veškeré služební úřady, přičemž se služebním úřadem myslí správní úřad pro účely zákona o státní službě a dále státní orgán či právnická osoba, o které to stanoví jiný zákon.⁷⁶ Tímto by měla být posílena stabilita služebních míst státních zaměstnanců a zamezit tak bezdůvodným účelovým změnám systematizace či organizace služebního úřadu.⁷⁷

2.2.1.3 Profesionalizace

Co se týče odbornosti či profesionalizace, každý státní zaměstnanec musí nově složit úřednickou zkoušku, jež má vedle obecných znalostí o fungování samotné veřejné správy ověřit také jeho odborné znalosti.⁷⁸ V tomto případě se jedná o znalosti v oboru státní služby, v němž má státní zaměstnanec státní službu vykonávat. Úřednická zkouška je součástí komplexního systému vzdělávání, jež upravuje zákon o státní službě, přičemž je tvořena obecnou a zvláštní částí. Obecná část úřednické zkoušky se koná zpravidla písemně, přičemž účelem je ověření znalostí organizace a činností veřejné správy, práv, povinností a též pravidel etiky státního zaměstnance, právních předpisů, které dopadají na činnost

⁷⁶ § 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁷⁷ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 22

⁷⁸ § 35 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

státní správy a práva Evropské unie. Samotné provedení zabezpečí Ministerstvo vnitra. Zvláštní část se uskuteční až po úspěšném splnění části obecné a to ústní formou před zkušební komisí. Účelem je ověření vědomostí, schopností a odborné připravenosti pro následný výkon služby v daném oboru služby. Samotné provedení zabezpečí ústřední správní úřad a to ve spolupráci se služebním úřadem.⁷⁹ Státní zaměstnanec také bude podléhat každoročnímu služebnímu hodnocení. V tomto případě se hodnotí jeho znalosti a dovednosti, výkon státní služby a to z hlediska jeho správnosti, samostatnosti, rychlosti, dodržování služební kázně a též výsledky vzdělávání. Výsledek hodnocení bude mít později vliv na výši jeho osobního příplatku a zároveň se zaměstnanci stanoví plán dalšího osobního rozvoje na jeho základě. Jedná se o oblasti, v nichž by se měl zaměstnanec zlepšovat. Dále je státní zaměstnanec též povinen dodržovat služební kázeň, přičemž v případě jejího porušení je kárně odpovědný.⁸⁰ Pokud služební kázeň poruší, je možné mu uložit kárné opatření. Zpřísnují se též povinnosti státních zaměstnanců a to včetně povinností, které zamezují korupčnímu jednání například v podobě zákazu přijímání darů.⁸¹

2.2.2 Předmět a působnost právní úpravy

Samotný předmět a působnost dané právní úpravy nalezneme v první části hlava I § 1 zákona o státní službě. Zákon ve svém obsahu upravuje právní poměry zaměstnanců státní správy, kteří vykonávají státní správu ve správních úřadech. Správní úřad je následně definován v ustanovení § 3. Konkrétní ustanovení definuje správní úřad jako: „[...] *ministerstvo a jiný správní úřad, jestliže je zřízen zákonem a je zákonem výslovně označen jako správní úřad nebo orgán státní správy.*“ Dále zákon o státní službě upravuje organizační věci týkající se státní služby, služební vztahy a odměňování zaměstnanců státní správy a v neposlední řadě také řízení týkající se věcí služebního poměru. Zákon o státní službě též upravuje organizační věci, které se sice týkají zaměstnanců v rámci služebních úřadů, avšak tito zaměstnanci nepracují ve státní službě, ale v základním pracovněprávním vztahu.⁸²

⁷⁹ § 35, § 36 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁸⁰ § 77 odst. 1 písm. f) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁸¹ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 23

⁸² § 1 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

Pro aplikaci právní úpravy zákona o státní službě však není rozhodný pouze služební úřad, v rámci kterého je zaměstnanec zařazen, ale také činnost, kterou daný zaměstnanec vykonává.⁸³ Dané činnosti právní úprava výslovně vyjmenovává v § 5. Jedná se například o přípravu návrhů právních předpisů a dále zajišťování právních činností, přípravu a provádění správních úkonů a to včetně kontroly atd.⁸⁴

V § 2 následně nalezneme negativní výčet osob, na které se právní úprava vztahovat nebude. Jedná se například o člena vlády, jeho poradce a dále zaměstnance vykonávajícího jiné činnosti pro členy vlády a to včetně zaměstnanců, kteří jsou zařazeni v kabinetu člena vlády aj. Do tohoto negativního vymezení spadají též zaměstnanci vykonávající pouze servisní, manuální a pomocné práce v rámci správních úřadů a zaměstnanci, kteří jen řídí, kontrolují a organizují tyto práce atd.⁸⁵

Můžeme si všimnout, že až na výjimky se jedná o osoby, na které by mohl působit politický vliv, či se jedná o úřady se speciálním postavením, které jsou z povahy věci považovány za úřady neutrální a nestranné. Jedná se o úřady, jako je například Úřad pro ochranu hospodářské soutěže.⁸⁶

2.2.3 Související právní předpisy

2.2.3.1 Správní řád

Dalším významným právním předpisem upravujícím zejména procesní otázky týkající se postupu služebních orgánů v případech, kdy jsou podřízeny správnímu řízení, je správní řád. Jelikož je služební poměr vztahem veřejnoprávním, je potřeba aplikovat též zásady správního práva, které nalezneme v § 2 až § 8 správního řádu. Jedná se například o zásadu zákonnosti, zásadu ochrany dobré víry a oprávněných zájmů, zásadu rychlosti a hospodárnosti, aj.⁸⁷

⁸³ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 26

⁸⁴ § 5 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁸⁵ § 1, 2 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁸⁶ VAVERA, František. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-518-0. S. 24

⁸⁷ ERÉNYI, Tereza, Diana KANTOROVÁ a Daniel VEJSADA. *Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016*. Brno: BizBooks, 2017. ISBN 978-80-265-0607-2. S. 11

2.2.3.2 *Zákoník práce*

V rámci existence služebního poměru hraje klíčovou roli také zákoník práce. Zákoník práce se uplatní na služební poměry jen a pouze tam, kde na něj zákon o státní službě výslovně odkáže. Zákon o státní službě v mnoha případech obsahuje tzv. delegační ustanovení, v rámci kterých odkazuje na právní úpravu zákoníku práce. V tomto případě se jedná například o otázky dovolené⁸⁸, služební doby⁸⁹, překážky ve službě⁹⁰ aj.⁹¹

2.2.4 *Zhodnocení současné právní úpravy státní služby*

V rámci zhodnocení současné právní úpravy vznikl projekt *Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy*. Projekt je financován z Operačního programu Zaměstnanost. Co se týče příjemce dotace, tím je Oddělení podpory a rozvoje státní služby sekce pro státní službu Ministerstva vnitra.⁹²

Předmětem tohoto projektu je přispět zejména k vyšší kvalitě, profesionalizaci a následnému rozvoji státní služby. Projekt svým obsahem podporuje implementaci zákona o státní službě a také doplňuje odbornou činnost sekce, jež nese odpovědnost za implementaci daného zákona. Projekt ve svém obsahu reaguje na úkoly sekce vyplývající ze *Strategického rámce rozvoje veřejné správy České republiky pro období 2014-2020*. Konkrétněji se jedná o specifický cíl „Rozšíření metod kvality ve veřejné správě“ a strategický cíl „Profesionalizace a rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě“.⁹³

⁸⁸ § 103 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁸⁹ § 99 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁹⁰ § 104 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁹¹ ERÉNYI, Tereza, Diana KANTOROVÁ a Daniel VEJSADA. *Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016*. Brno: BizBooks, 2017. ISBN 978-80-265-0607-2. S. 11,12

⁹² Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 06.01.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/podpora-profesionalizace-a-kvality-statni-sluzby-a-statni-spravy.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

⁹³ Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 06.01.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/podpora-profesionalizace-a-kvality-statni-sluzby-a-statni-spravy.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

Cílovou skupinou projektu jsou správní a služební úřady a jejich zaměstnanci. Co se hlavních cílů projektu týče, jedná se o:⁹⁴

1. podporu implementace zákona o státní službě;
2. podporu procesu vzdělávání ve správních úřadech;
3. zefektivnění procesu úřednických zkoušek;
4. podporu řízení kvality ve služebních úřadech;
5. zvýšení odbornosti státních zaměstnanců a to v souvislosti se zákonem o státní službě.

V rámci toho projektu již bylo uskutečněno několik aktivit a výstupů. Jedním z výstupů projektu je také *Analýza účinnosti zákona o státní službě*. Hlavním cílem této analýzy bylo vyhodnocení účinnosti zákona o státní službě a to k 31. prosinci 2018. V rámci analýzy byl vypracován přezkum dané právní úpravy. Daný přezkum se opírá a metodiku hodnocení dopadů regulace – RIA (Regulatory Impact Assessment). Tato metodika je souborem kroků, které analyzují očekávané dopady navrhovaného předpisu. Analýza se zaměřila zejména na vyhodnocení naplnění základních cílů, které byly požadovány po právní úpravě státní služby ze strany Evropské komise. Výsledkem poté bylo vyhodnocení dopadů dle daných nástrojů ve vztahu k naplnění cílů zákona.⁹⁵

Sledované cíle byly následující:

- odpolitizování státní správy;
- posílení efektivnosti a výkonnosti služebních úřadů;
- zvýšení transparentnosti;
- profesionalizace státní správy;
- zvýšení stability státní správy.

Co se samotného výsledku přezkumu týče, zákon o státní službě nejvíce přispěl k navýšení *transparentnosti*. K navýšení transparentnosti přispělo několik nástrojů daného zákona a to zejména z důvodu provázání na správní řád či

⁹⁴ Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 29.01.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/podpora-profesionalizace-a-kvality-statni-sluzby-a-statni-spravy.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

⁹⁵ Analýza účinnosti zákona o státní službě - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 06.01.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/analyza-ucinnosti-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>

speciální úpravou přímo v daném zákoně. Samotné rozhodování je sice administrativně náročné, ale předvídatelné v mnoha případech. Silnou stránkou je též přezkoumatelnost. Nedostatky z pohledu transparentnosti státní správy byly spatřeny v rámci procesu výběrových a kárných řízení.⁹⁶

Stabilita byla po transparentnosti hned druhým nejvíce naplněným cílem. K tomuto naplnění přispělo zejména vytvoření podmínek v rámci sladování osobního a rodinného života s výkonem služby. Pozitivní vliv má též forma odměňování ve služebním poměru. Objevují se zde však také nástroje, které v praxi přispěly spíše k destabilizaci. Jde například o proces výběrových řízení či systém oborů služby.⁹⁷

Z hlediska samotné *profesionality* ve státní správě byl dopad zákona neutrální. I zde však měl zákon značné přínosy a to zejména v oblasti vzdělávání, úřednické zkoušky a odměňování. Objevují se zde však i negativní dopady a to například z důvodu působení ustanovení o služebním poměru a dále výběrovém řízení. Tato ustanovení přispívají k uzavřenosti státní správy a tím značně omezují mobilitu uvnitř i navenek a možné propojení s praxí mimo státní správu.⁹⁸

Co se *depolitizace* týče, i přes významné a prokazatelné zlepšení se prozatím nepodařilo státní správu zcela odpolitizovat. Politizace se díky účinnosti zákona o státní službě snížila, ale stále přetrvává a to zejména v ústředních orgánech státní správy. Největší podíl na depolitizaci mělo především zavedení institutu stížností, správního řízení a též přesné vymezení práv a povinností. Naopak jako negativní se zde jeví procesy systematizace a organizace, role státního tajemníka a též proces výběrových řízení. Nedostatky se zde však jeví z hlediska praxe, nikoliv z hlediska právních ustanovení. Otázkou zůstává, zda je úplná depolitizace státní správy možná. Vymezení postavení náměstků členů vlády sice přineslo žádoucí oddělení politické a úřednické sféry, avšak právě toto

⁹⁶ Analýza účinnosti zákona o státní službě - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 20.02.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/analiza-ucinnosti-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>

⁹⁷ Analýza účinnosti zákona o státní službě - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 20.02.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/analiza-ucinnosti-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>

⁹⁸ Analýza účinnosti zákona o státní službě - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 20.02.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/analiza-ucinnosti-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>

samotné zavedení daných pozic určitý vliv na výkon státní správy sice jen v určitých mantinelech připouští. Další otázkou je, zda je úplná depolitizace státní správy žádoucí a to ve spojitosti se schopností vlády realizovat své politické programy.⁹⁹

Další negativní dopady se objevily v oblasti *efektivity* a *výkonnosti*. Bylo očekáváno, že s efektivní správou služebních vztahů přijde i zlepšení efektivity výkonu v rámci státní správy. Zejména v rámci tohoto cíle se objevilo vzájemně se vylučující postavení zvolených cílů a s tím spojená obtížnost jejich naplnění. Zejména navýšení administrativní zátěže a dále nárůst byrokracie významně omezil efektivitu zákona. Negativní vliv na administrativní náročnost mají zejména ustanovení, která se týkají řízení ve věcech služebního poměru, výběrových a kárných řízení a to z důvodu aplikace správního řádu. Zákon o státní službě dále omezuje standardní personální procesy, které jsou propojené s náborů, výkonů, změnami a dále odchody ze služebních poměrů. Ani služební hodnocení či odměňování nejsou v praxi nástrojem zvyšujícím efektivitu státní správy. Zákonem se dále nepodařilo vytvořit prostředí zahrnující vnitřní a vnější konkurenci, která by vytvářela přirozené konkurenční prostředí pro navyšování výkonnosti zaměstnanců a tím také celkovou efektivitu státní správy.¹⁰⁰

V rámci daného přezkumu byly identifikovány také konkrétní pozitivní a negativní dopady právní úpravy zákona o státní službě (viz tabulka 1).

Mezi další aktivity v rámci daného projektu spadá například elektronická podpora úřednické zkoušky (eZkouška), e-learningový portál, aj.¹⁰¹

⁹⁹ Analýza účinnosti zákona o státní službě - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 20.02.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/analiza-ucinnosti-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>

¹⁰⁰ Analýza účinnosti zákona o státní službě - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 06.01.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/analiza-ucinnosti-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>

¹⁰¹ Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 06.01.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/podpora-profesionalizace-a-kvality-statni-sluzby-a-statni-spravy.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d>

Tabulka 1: Pozitivní a negativní dopady zákona o státní službě

Pozitivní dopady	Negativní dopady
1. Kodifikace státní služby v České republice	1. Nízká efektivita a chybějící nástroje v rámci měření výkonnosti
2. Vznik uceleného systému státní služby a jednotného metodického řízení	2. Složitost a nárůst administrativy
3. Silné veřejné téma státní služby	3. Omezení realizace personální politiky v rámci služebních úřadů
4. Zvýšení transparentnosti a stabilizace	4. Způsoby výběru státních zaměstnanců do služebních poměrů
5. Přezkoumatelnost na všech stupních řízení	5. Aplikační praxe v rámci procesů kárných řízení
6. Omezení účelových politických vlivů	6. Omezení flexibility služebních poměrů v oblastech mobility a rotace zaměstnanců a vstupu odborníků
7. Naplnění podmínek Evropské unie v rámci Dohody o partnerství 2014-2020	7. Nedostatečná funkce služebního hodnocení jako nástroje pro hodnocení výkonů zaměstnanců
8. Zvýšení objemu finančních prostředků pro odměňování	8. Aplikační praxe na úrovni pozice státního tajemníka
9. Harmonizace osobního a rodinného života a výkonu státní služby	9. Omezený dopad na profesionalizaci
10. Ověřování znalostí na základě úřednické zkoušky	10. Způsob stanovování oborů služby a s tím spojená aplikační praxe

Zdroj: Vlastní zpracování dle Analýzy účinnosti zákona o státní službě - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 06.01.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/analyza-ucinnosti-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>

3 Služební poměr

3.1 Vysvětlení pojmu

Služební poměr je možné definovat jako: „*Institut veřejného práva považován za právní poměr státně zaměstnanecký, neboť vzniká mocenským aktem služebního orgánu a po celou dobu svého průběhu se výrazně odlišuje od poměru pracovního, který je naopak typickým poměrem soukromoprávním, jehož účastníci mají rovné postavení.*“¹⁰²

Jak již bylo v definici uvedeno, největším rozdílem mezi pracovněprávními vztahy a služebními poměry je jejich právní povaha. Vztahy pracovněprávní jsou reprezentantem vztahu soukromoprávního, naopak poměr služební je vztahem veřejnoprávním. Klíčovým rozdílem mezi soukromoprávním a veřejnoprávním vztahem je již z citace vyplývající postavení stran daného vztahu. V rámci vztahu soukromoprávního jsou si strany rovny. I když může být jedna ze stran právem více chráněna pro její větší zranitelnost (zaměstnanec), ani jedna strana nemá možnost jednostranně či závazně rozhodnout o právech a povinnostech strany druhé. Základem vztahu soukromoprávního je smlouva uzavřená na základě vůle daných stran – pracovní smlouva. Naopak znakem typickým pro vztah veřejnoprávní je situace, kdy jedna strana může rozhodnout o právech a povinnostech strany druhé – vznik, změna či zánik práv a povinností, z čehož plyne nerovné postavení stran. Základem vztahu veřejnoprávního je proto rozhodnutí orgánu správního.¹⁰³

Dalším důležitým rozdílem je též autonomie vůle stran. U vztahu soukromoprávního jsou dané strany oprávněny činit vše, co zákon výslovně nezakáže, tudíž mají tzv. autonomii vůle plynoucí přímo z Ústavy České republiky. V rámci vztahů veřejnoprávních však není aplikace autonomie vůle možná. Služební orgány mohou činit pouze to, co zákon výslovně předpokládá. Dále je typické, že pokud dojde ke splnění podmínek pro vydávání určitého rozhodnutí, je příslušný správní orgán povinný zahájit dané řízení a takové

¹⁰² VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 24

¹⁰³ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 24

rozhodnutí vydat a to v případě, nedá-li mu zákon výslovnou možnost správního uvážení.¹⁰⁴

Odlišnosti se vyskytují také v procesu vzniku soukromoprávních či veřejnosprávních jednání. V rámci soukromoprávních vztahů je proces jejich vzniku minimálně upraven a strany mají možnost se od něj svým rozhodnutím odchýlit. V rámci vztahů veřejnosprávních je proces vzniku jednání velmi detailně upraven a jakákoliv odchylka zde není možná i v případě, že by se strany dohodly. Jedná se například o detailní právní úpravu správního řádu.¹⁰⁵

Poslední významnou odlišností je forma jednání. Jednání soukromoprávní mají možnost být zásadně bezformální (ústní), nestanoví-li zákon jinak. U veřejnosprávních vztahů je naopak vyžadována zásadně písemná forma jednání. Zákon pouze ve výjimečných případech připouští formu ústní, zde se jedná nejčastěji o příkazy či pokyny.¹⁰⁶

Vedle služebního poměru zaměstnanců státní správy dle zákona o státní službě upravuje právní řád České republiky služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů a to zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a dále služební poměr vojáků z povolání, který je upraven zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

3.2 Služební poměr dle zákona o státní službě

K posouzení, zda daný státní zaměstnanec spadá pod režim zákona o státní službě, je nutné odpovědět na několik otázek. Mezi tyto otázky patří:¹⁰⁷

- 1. Ve kterém správním úřadu či instituci je zaměstnanec zařazen?*
- 2. Jakou činnost zaměstnanec vykonává?*
- 3. Jakou funkci zaměstnanec zastává?*

V případě, že není možné daného zaměstnance zařadit pod režim daného zákona, bude se na něj dále vztahovat zákoník práce. Služební poměr státních

¹⁰⁴ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 24,25

¹⁰⁵ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 25

¹⁰⁶ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 25

¹⁰⁷ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 29

zaměstnanců je nadále nezbytné odlišovat od služebních poměrů příslušníků bezpečnostních sborů a dále od vojáků z povolání, kteří podléhají svým vlastním právním režimům.

Nutno doplnit, jak jsem se již zmiňovala v části působnosti zákona o státní službě, že se daná zákonná úprava vztahuje v některých případech týkajících se organizačních záležitostí taktéž na zaměstnance podléhající režimu zákoníku práce – v pracovním poměru či právním vztahu založeném dohodou o práci, která je konaná mimo pracovní poměr (např. dohoda o provedení práce).¹⁰⁸

3.2.1 Přijetí do služebního poměru

3.2.1.1 Předpoklady pro přijetí do služebního poměru

Osoba, jež se chce ucházet o volné služební místo, musí splnit předpoklady a také požadavky, které jsou upraveny v zákoně o státní službě v § 22 a § 25. Musí se především jednat o osobu, která bude v rámci výkonu služby dodržovat demokratické zásady vyplývající z ústavního pořádku České republiky a dále řádně vykonávat službu.¹⁰⁹ Daný předpoklad se též promítá do povinnosti státních zaměstnanců zachovávat věrnost České republice v rámci výkonu státní služby. Dle článku 1 odst. 1 Ústavy České republiky je Česká republika svrchovaným, jednotným a demokratickým právním státem založeným na úctě k právům a svobodám člověka a též občana. Demokratický stát je následně oprávněn žádat od svých zaměstnanců loajalitu vůči ústavním principům, o které se opírá. Pojem loajality je zde možné chápat jako stav loajality každého jednotlivce, který působí ve veřejných službách a též stav loajality veřejných služeb jako celku. Nedůvěryhodné veřejné služby a taktéž státní správa ohrožují ve svých důsledcích samotnou demokracii. Státní službu by tedy měly vykonávat pouze takové osoby, které jsou odborníky v dané činnosti, jež vykonávají, ale mají též určité osobnostní kvality, přičemž jejich osobnost nebudí pochybnosti. Je tedy na daném služebním orgánu, aby získal veškeré potřebné informace o žadatelích a přitom se nespolehal pouze na výpis z Rejstříku trestů či jiné evidence.¹¹⁰

¹⁰⁸ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 29,30

¹⁰⁹ § 22 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹¹⁰ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 64

V § 25 zákona o státní službě po té nalezneme požadavky, které musí být splněny současně. Jedná se o:

- 1) státní občanství České republiky, občanství jiného státu Evropské unie či občanství státu smluvního se státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru (např. Norsko);
- 2) dosažení věku 18 let;
- 3) plná svéprávnost;
- 4) bezúhonnost;
- 5) dosažené vzdělání stanovené daným zákonem;
- 6) potřebná zdravotní způsobilost.

Žadatel, který nemá *státní občanství* České republiky, musí znalosti českého jazyka prokazovat certifikovanou zkouškou u plnoprávného člena Asociace jazykových institucí v Evropě, či doloží, že absolvoval minimálně 3 školní roky na základní, střední či vysoké škole s českým vyučovacím jazykem. S tímto se váže nárok na náhradu nákladů daným služebním úřadem za jednu účast na certifikované zkoušce.¹¹¹ Služební orgán však může stanovit konkrétní služební místa, o která se mohou ucházet pouze státní občané České republiky.¹¹² Splnění tohoto předpokladu žadatel doloží příslušnou listinou (např. občanský průkaz či cestovní doklad České republiky).¹¹³

Prokazování *dosažení věku 18 let* zákon přímo neupravuje, jelikož je možné dovození z předložených listin. Co se plné svéprávnosti týče, ta se dokládá čestným písemným prohlášením (viz příloha č. 2). Další podmínkou je též bezúhonnost – žadatel nemůže být pravomocně odsouzený pro úmyslný trestný čin či trestný čin z nedbalosti proti veřejnému pořádku v případě, že dané odsouhlasení nebylo zahlazené, či se na daného pachatele nehledí jako by odsouzen nebyl. V případě, že trestní stíhání bylo zastaveno podmíněně či se rozhodlo o schválení narovnání a zastavení stíhání, je podmínka bezúhonnosti splněna po uplynutí 5 let od nabytí právní moci daných rozhodnutí.¹¹⁴ Splnění *bezúhonnosti* se doloží výpisem z evidence Rejstříku trestů, avšak nemůže být starší než 3 měsíce. Je zde možnost, aby si v případě státních občanů České

¹¹¹ § 25 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹¹² § 25 odst. 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹¹³ § 26 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹¹⁴ § 25 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

republiky vyžádal výpis z Rejstříku trestů samotný služební orgán vyhláší výběrové řízení. V případě žadatele s jiným občanstvím se bezúhonnost osvědčuje obdobným výpisem, který též nemůže být starší 3 měsíců, či písemným čestným prohlášením.¹¹⁵

Co se dostatečné *zdravotní způsobilosti* týče, zákon o státní službě podrobně zdravotní způsobilost neupravuje, ale odkazuje v dané věci na zákoník práce (§ 113) a dále na zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. V souladu se zákoníkem práce zaměstnanec nesmí vykonávat zakázané práce a práce, které neodpovídají svou náročností schopnostem zaměstnance a jeho zdravotní způsobilosti (§ 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce). Zákon č. 373/2011 Sb. poté upravuje ve svém § 59 vstupní lékařskou prohlídku, která probíhá u smluvního poskytovatele pracovních-lékařských služeb či u příslušného praktického lékaře žadatele. Žadatel danou prohlídku platí sám, poplatek je mu však služebním úřadem uhrazen v případě přijetí. I tento předpoklad se prokáže danou listinou, v tomto případě se jedná o lékařský posudek o zdravotní způsobilosti.¹¹⁶

Jedním z požadavků je také dosažení požadovaného *vzdělání*, které se pojí s vyšší platové třídy, která se pojí s obsazovaným služebním místem a je obsažena v příloze č. 1 zákona o státní službě. Způsob prokázání ukončení daného vzdělání stanovuje pro střední školy a vyšší odborné vzdělání zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání - vysvědčení o závěrečné zkoušce a výuční list, vysvědčení o maturitní zkoušce¹¹⁷, vysvědčení o absolutoriu a diplom absolventa vyšší odborné školy¹¹⁸. Co se vysokých školy týče, zde se dosažené vzdělání prokazuje dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách (dále pouze „zákon o vysokých školách“) vysokoškolským diplomem a dodatkem k diplomu. V případě zahraničního vysvědčení a uznávání rovnocennosti a nostrifikace je nutné se zaměřit na právní úpravu v podobě vyhlášky č. 12/2005 Sb., o podmínkách uznání rovnocennosti a nostrifikace vysvědčení vydaných zahraničními školami. V případě zahraničního

¹¹⁵ § 26 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹¹⁶ § 59 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹¹⁷ § 72 odst. 2,3 zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon

¹¹⁸ § 101 odst. 1 zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon

vysokoškolského vzdělání nalezneme příslušnou právní úpravu v zákoně o vysokých školách.¹¹⁹

Veškeré uvedené předpoklady musí být splněny současně. Některé z uvedených předpokladů mohou být doloženy pouze čestným prohlášením. V takovém případě je pak povinností žadatele doložit v samotném výběrovém řízení a to ještě před konáním pohovoru.¹²⁰

3.2.1.2 Výběrové řízení

Aby mohlo být volné služební místo obsazeno, koná se výběrové řízení.¹²¹ Samotným účelem výběrového řízení je zajištění objektivního posouzení uchazečů a jejich schopností a následné vybrání nejvhodnějšího uchazeče pro dané služební místo. Je zřízena tzv. výběrová komise¹²² a též podrobná úprava postupu výběrového řízení poskytující samotným účastníkům záruku spravedlivého zacházení a též větší transparentnost a sníženou míru korupčního rizika v rámci výběru nejvhodnějšího uchazeče. Na výběrovou komisi se dále vztahuje právní úprava § 134 správního řádu o řízení před kolegiálním orgánem v případě, že zákon o státní službě neobsahuje zvláštní úpravu.¹²³ V případě výběrového řízení na služební místo řadového státního zaměstnance má výběrová komise 3 členy a tyto členy jmenuje a odvolává vedoucí služebního úřadu. V případě ministerstva či Úřadu vlády členy jmenuje a následně také odvolává státní tajemník.¹²⁴ Výběrová komise rozhoduje hlasováním, které řídí předseda, přičemž je způsobilá se usnášet, pokud je přítomna nadpoloviční většina všech členů a její usnesení je přijato nadpoloviční většinou hlasů přítomných členů.¹²⁵ Komise jedná vždy podle jednacího řádu, který stanoví podrobnosti jednání.¹²⁶

Výběrové řízení je vyhlášeno služebním orgánem a to na úřední desce a též v rámci informačního systému o státní službě¹²⁷, jehož správcem je Ministerstvo vnitra.¹²⁸ Právní účinky má pouze samotné zveřejnění na úřední

¹¹⁹ § 93a zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách

¹²⁰ § 26 odst. 2,3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹²¹ § 24 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹²² § 28 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹²³ § 164 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹²⁴ § 28 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹²⁵ § 134 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád

¹²⁶ § 134 odst. 5 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád

¹²⁷ § 24 odst. 6 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹²⁸ § 180 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

desce služebního úřadu. Je nutné, aby oznámení o vyhlášení výběrového řízení obsahovalo následující údaje:¹²⁹

- předpoklady a požadavky na dané služební místo;
- služební místo, jenž má být obsazeno – služební označení, služební úřad, služební působiště;
- obor státní služby, kterého se týká výběrové řízení;
- zda se jedná o výkon státní služby na dobu určitou či dobu neurčitou, v případě doby určité je nutné upřesnit dobu trvání;
- zákaz konkurence, pokud je pro dané služební místo stanoven;
- zařazení v rámci dané platové třídy;
- datum, do něhož má být služebnímu úřadu podána žádost o přijetí či žádost o zařazení do služebního poměru nebo jmenování představeného na služební místo.

Oznámení může obsahovat i další údaje, například v podobě dalších požadavků na uchazeče. V případě, že se o volné služební místo uchází osoba, která doposud není ve státní službě, podá žádost o přijetí do služebního poměru (viz příloha č. 1), přičemž součástí této žádosti je též žádost o zařazení či žádost o jmenování na volné služební místo představeného. V případě, že se o volné služební místo uchází státní zaměstnanec, ten podá pouze žádost o zařazení či o jmenování na volné služební místo představeného.¹³⁰

Co se náležitostí žádosti týče, je možné podání pouze v českém jazyce. Žádost musí obsahovat informace stanovené zákonem (jméno, příjmení a adresu trvalého pobytu žadatele), dále musí být podepsána a to vlastnoručním či elektronickým podpisem žadatele, eventuálně je možné zaslat žádost z datové schránky žadatele. Je nutné, aby žádost byla srozumitelná a aby bylo jasné, čeho se daný žadatel domáhá – o jaké služební místo usiluje. Dále musí žadatel k žádosti přiložit přílohy, které zákon o státní službě požaduje. V tomto případě se jedná o listiny, které dokládají splnění požadavků dle § 25 odst. 1. Jedná se však také o další listiny k prokázání dalších požadavků stanovené služebním předpisem

¹²⁹ § 24 odst. 7 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹³⁰ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 71

služebního orgánu (např. doklad o vykonání jazykové zkoušky). Těž předpoklad praxe se doloží příslušnou listinou.¹³¹

Je také podstatné zdůraznit, že v rámci podání žádosti o přijetí do služebního poměru, se neuplatňuje právní úprava obsažená v § 37 odst. 3 správního řádu, respektive také v § 45 odst. 2 správního řádu, jelikož služební orgán ani výběrová komise nemá povinnost pomáhat žadateli s případným odstraněním vad žádosti¹³². Případné vady žádosti přímo povedou k jejímu automatickému vyřazení a k diskvalifikaci daného žadatele před samotným pohovorem, jelikož by na služební místo měla být přijata osoba, která je schopna podat žádost bez vad a s příslušnými přílohami.¹³³

Samotný průběh výběrového řízení lze rozdělit do dvou fází. Nejprve jsou posuzovány došlé žádosti uchazečů a to z hlediska jejich splnění základních zákonných předpokladů. Žádosti, které nespĺňují příslušné požadavky, mohou být, jak jsem se již ve své práci již zmiňovala, služebním orgánem vyřazeny. Žádosti může posuzovat též výběrová komise, avšak samotné rozhodnutí o vyřazení nevyhovující žádosti přísluší služebnímu orgánu. O vyřazení musí být žadatel vždy vrozuměn.¹³⁴ Proti rozhodnutí o vyřazení žádosti zákon o státní službě neposkytuje řádný opravný prostředek, avšak je možné podat stížnost¹³⁵ či správní žalobu proti rozhodnutí správního orgánu.¹³⁶

Další fází výběrového řízení je pohovor. Pohovoru se mohou zúčastnit pouze žadatelé, jejichž žádost nebyla vyřazena v první fázi výběrového řízení. V druhé fázi poté probíhá pohovor, který je zaměřený na obor služby, kterého se dané výběrové řízení týká, přičemž součástí může být ověření znalosti cizích jazyků. Dále lze doplnit pohovor písemnou zkouškou v případě, že je nejméně 10 žadatelů, následný pohovor je poté veden s nejméně 5 žadateli, kteří písemnou zkoušku nejlépe zvládli. V případě překážky na straně žadatele nezávislé na jeho vůli, pro kterou se nemůže k pohovoru dostavit a náležitě omluvy, je možné požádat o provedení pohovoru v náhradním termínu v souladu se zákonem. Pokud

¹³¹ § 51 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹³² VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 72

¹³³ § 27 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹³⁴ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 75

¹³⁵ § 175 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád

¹³⁶ § 65 a následující zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní

se žadatel opakovaně a bez náležité omluvy k pohovoru nedostaví, přičemž neposkytuje potřebnou součinnost ani na výzvu, či je zřejmé, že nemá zájem o účast, má se za to, že odstoupil z výběrového řízení.¹³⁷

Při pohovoru by neměly být kladeny otázky osobního charakteru nemající žádnou souvislost s obsazovaným místem. Toto omezení vychází z principů a zásad, které jsou zakotveny v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

Co se hodnocení jednotlivých žadatelů týče, zákon o státní službě nijak neupravuje hranici, kdy lze daného žadatele považovat za neúspěšného. Právě tuto podrobnější úpravu hodnocení žadatelů má obsahovat právě již zmiňovaný jednací řád výběrové komise. Podmínky úspěchu mohou být například navázány na úspěšné obhájení znalostí ve více oblastech – například znalosti dané odborné problematiky a zároveň znalosti jazykové.¹³⁸

Výběrová komise se poté po provedených pohovorech usnese o tom, kteří žadatelé úspěšně prošli výběrovým řízením či nikoliv. Výběrová komise vybere 3 nejúspěšnější žadatele a následně vytvoří pořadí dalších. Poté vybere služební orgán po písemné dohodě s bezprostředně nadřízeným představeným nejúspěšnějšího z daných 3 žadatelů. V případě odstoupení prvních tří žadatelů vytvořeného seznamu vybere služební orgán po dohodě v písemné formě s bezprostředně nadřízeným představeným dalšího žadatele v pořadí, který též uspěl. Pokud žádný ze žadatelů neuspěje, či žádný úspěšný žadatel nebude vybrán, bude výběrové řízení zrušeno a vyhláší se nové.¹³⁹ O průběhu a výsledku výběrového řízení je nutné vyhotovit protokol podepsaný členy výběrové komise. Proti protokolu je následně možné podat námitky s pětidenní lhůtou ode dne doručení a to žadatelé, kteří neuspěli, či uspěli, ale nebyli ve výběrovém řízení vybráni. Podané námitky vyřídí výběrová komise ve lhůtě 15 dnů ode dne doručení, přičemž v případě vyhovění námitce dochází ke zrušení výběrového řízení a následnému vyhlášení nového výběrového řízení.¹⁴⁰

¹³⁷ § 27 odst. 3-6 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹³⁸ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 77

¹³⁹ § 28 odst. 2-4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁴⁰ § 164 odst. 3-5 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

Zákon o státní službě též následně upravuje v § 51 až § 58 zvláštnosti a odchylky od obecné právní úpravy výběrového řízení na obsazení volného služebního místa představeného. Jedná se například o předpoklad praxe, odlišnou vyhlášující osobu, počet členů výběrové komise aj.

Existují též výjimky, kdy se výběrové řízení konat nebude. Jedná se například o dočasné přeložení státního zaměstnance a to do jiného služebního úřadu či organizačního útvaru služebního úřadu, převedení na jiné služební místo, pokud zaměstnanec nemůže vykonávat státní službu dosavadního služebního místa, vyslání zaměstnance na předem určenou dobu k výkonu zahraniční služby aj.¹⁴¹

3.2.1.3 *Vznik služebního poměru*

Služební poměr vzniká jednostranným jednáním služebního orgánu - rozhodnutím služebního orgánu, přičemž na přijetí do služebního poměru není nárok.¹⁴² Služební poměr následně vzniká dnem uvedeným v samotném rozhodnutí o přijetí, ve kterém služební orgán též rozhodne o zařazení na služební místo či o jmenování dané osoby na služební místo představeného. Rozhodnutí musí obsahovat v souladu se správním řádem výrokovou část, odůvodnění a poučení.¹⁴³ Samotné písemné vyhotovení daného rozhodnutí o přijetí do služebního poměru musí obsahovat vedle obecných náležitostí rozhodnutí (označení „rozhodnutí“, služebního orgánu vydávajícího rozhodnutí, číslo jednací, datum vyhotovení aj.¹⁴⁴) informace, které vymezuje zákon o státní službě v § 30 odst. 1 písm. a) a následující. V § 30 odst. 2 písm. a) následující poté nalezneme náležitosti rozhodnutí o zařazení na služební místo a o jmenování na služební místo představeného, které jsou též vymezeny bez obecných náležitostí upravených ve správním řádu. Náležitosti všech třech druhů uvedených rozhodnutí se v několika bodech značně shodují – např. jméno, příjmení, datum a místo narození, obor služby, služební místo, služební označení, platové zařazení, zda se bude jednat o výkon státní služby na dobu určitou či neurčitou, kratší služební doba, byla-li povolena aj. Rozdíly nalezneme například v podobě

¹⁴¹ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 92

¹⁴² HORZINKOVÁ, Eva a Vladimír NOVOTNÝ. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-263-9. S. 83

¹⁴³ § 68 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád

¹⁴⁴ § 69 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád

zkušební doby u rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, která se v případě náležitostí zbylých dvou rozhodnutí nevyskytuje, či den vzniku služebního poměru, který již ve zbylých dvou případech existuje.

Službu je možné vykonávat ve služebním poměru na dobu určitou či neurčitou. Státní zaměstnanci ve služebním poměru ji vykonávají zpravidla na dobu neurčitou. Na dobu určitou je přijímána osoba, která doposud nevykonala úřednickou zkoušku a to na dobu 12 měsíců.¹⁴⁵ V případě služebního místa představeného mohou být stanoveny přísnější podmínky. Po úspěšném splnění úřednické zkoušky má dotýčný nárok na změnu doby trvání služebního poměru.¹⁴⁶ Dále je možné přijmout osobu na dobu určitou v případě, kdy je potřeba dočasná náhrada nepřítomného zaměstnance. Co se týče dalších případů, kdy je možné přijmout osobu na dobu určitou, ty stanoví vláda svým nařízením č. 137/2015 Sb., o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou.¹⁴⁷

Pokud je do služebního poměru přijímána osoba, která do té doby nevykonala úřednickou zkoušku či není státním zaměstnancem, ale úřednickou zkoušku již složila, je jí stanovena zkušební doba v délce 6 měsíců, kterou služební orgán nemůže zkrátit, ani prodloužit. Zkušební doba může být prodloužena pouze v případě celodenních překážek ve službě, v rámci kterých státní zaměstnanec nemůže konat službu v průběhu zkušební doby a dále se též jedná o prodloužení v případě celodenní dovolené v průběhu zkušební doby.¹⁴⁸

Zaměstnanec, který doposud nevykonal úřednickou zkoušku, též spadá pod nejnižší platový tarif v platové třídě, která je stanovena pro dané služební místo. Činnosti v oboru státní služby smí osoba bez splněné úřednické zkoušky vykonávat jen pod dohledem určeného státního zaměstnance či představeného.¹⁴⁹

V den nástupu do státní služby státní zaměstnanec složí služební slib a to před služebním orgánem. Celé znění služebního slibu nalezneme v § 32 odst. 2 zákona o státní službě. Podoba služebního slibu je následující: „*Slibuji na svou*

¹⁴⁵ § 35 odst. 2 písm. b) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁴⁶ § 42 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁴⁷ § 20, 21 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁴⁸ § 29 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁴⁹ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 97

*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.*¹⁵⁰ Složení služebního slibu je následně dokončeno prohlášením státního zaměstnance „*Tak slibuji!*“ a podpisem úředního záznamu o složení slibu, který je následně založen do osobního spisu státního zaměstnance. Zákon o státní službě výslovně nespojuje žádné následky s porušením služebního slibu, avšak jeho obsah je promítnut do povinností státních zaměstnanců, jejichž porušení zákon o státní službě již upravuje. Pokud státní zaměstnanec odmítne služební slib složit, či jej složí s výhradou, bude se na služební poměr pohlížet, jako by nevznikl.¹⁵¹

V § 33 zákona o státní službě je poté možné naleznout taxativní vymezení překážek přijetí do služebního poměru či výkonu služby. Do služebního poměru tak není možné přijmout například justičního či právního čekatele, poslance či senátora, prezidenta republiky, soudce Ústavního soudu, státního zástupce aj.

3.2.2 Povinnosti a práva v rámci výkonu služebního poměru

3.2.2.1 Povinnosti státních zaměstnanců

S přechodem z pracovního poměru do poměru služebního se státním zaměstnancům značně rozšiřuje soubor jejich povinností v porovnání se zákoníkem práce, což souvisí s veřejnoprávní povahou poměru. Povinnosti státních zaměstnanců nalezneme v § 77 a násl. zákona o státní službě.

Mezi povinnosti státního zaměstnance patří:

- a) *Zachovávat v rámci výkonu státní služby věrnost České republice – věrností se rozumí dodržování Ústavy České republiky a právního řádu České republiky v rámci uznávání svobod a práv a též při dodržování zájmů české republiky.*
- b) *Vykonávat státní službu nestranně, v mezích svých oprávnění a dále se zdržovat všeho, co by mohlo v rámci výkonu státní služby ohrozit důvěru v jeho nestrannost.*

¹⁵⁰ § 32 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁵¹ § 32 odst. 4,5 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

- c) *V rámci výkonu státní služby dodržovat právní předpisy, které se vztahují k výkonu státní služby a dále též příkazy týkající se výkonu státní služby – příkazy může dávat člen vlády, náměstek člena vlády, vedoucí Úřadu vlády České republiky, představený a ten, o němž to zákon stanovuje a to vše v rozsahu, který stanoví služební předpis. Má-li státní zaměstnanec za to, že je daný příkaz v rozporu s právním či služebním předpisem, má povinnost na to upozornit. Státní zaměstnanec však nesmí splnit takový příkaz, kterým by spáchal trestný čin či správní delikt.*¹⁵²
- d) *Plnit služební úkoly osobně, řádně a také včas – právě posuzování samotného výkonu státní služby z hlediska samostatnosti, správnosti a též včasnosti je jedním z kritérií služebního hodnocení.*
- e) *Prohlubovat si vzdělání dle pokynů služebních orgánů – zde je myšleno vstupní vzdělávání, průběžné vzdělávání, též vzdělávání představených a jazykové vzdělávání, přičemž rozsah vzdělávání vychází z výsledků služebního hodnocení státních zaměstnanců.*¹⁵³
- f) *Dodržovat služební kázeň - služební kázní je v tomto případě myšleno řádné plnění povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k jejich výkonu služby, služebních předpisů a dalších příkazů, přičemž zaviněné porušení služební kázně se stává kárným proviněním a je možné uložení kárného opatření v podobě písemné důtky aj.*¹⁵⁴
- g) *Poskytovat informace o činnostech služebního úřadu dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, pokud to patří mezi jeho služební úkoly – tato oprávnění jsou zpravidla vymezena služebními předpisy či příkazy k výkonu služby.*
- h) *Zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o kterých se dozvěděl v rámci výkonu státní služby a není možné je v zájmu služebního úřadu sdělovat jiným osobám – této povinnosti může být státní zaměstnanec zproštěn.*

¹⁵² § 84 až § 85 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁵³ § 107 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁵⁴ § 87 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

Zproštěním však není dotčena povinnost, která státnímu zaměstnanci vyplývá z jiného zákona.¹⁵⁵

- i) *Zdržet se jednání vedoucího ke střetu osobních a veřejných zájmů* – zde se jedná zejména o zneužívání informací, které státní zaměstnanec nabyl v rámci výkonu státní služby a to ve prospěch svůj či jiného a dále o zneužití postavení státního zaměstnance.¹⁵⁶
- j) *Nepřijímat dary či jiné výhody v souvislosti s výkonem státní služby* – zde se jedná o dary či výhody, které by přesahovaly částku 300 Kč a to s výjimkou darů či výhod, které poskytuje služební orgán. Zde se jedná o opatření, které má zamezovat korupčnímu jednání.¹⁵⁷
- k) *Oznámit služebnímu orgánu, že proti němu bylo zahájeno trestní stíhání a dále v jaké věci* – následně bude státní zaměstnanec na základě usnesení o zahájení trestního stíhání a to pro úmyslný trestný čin či trestný čin proti pořádku ve veřejných věcech z nedbalosti zproštěn výkonu služby a to až do skončení trestního stíhání.¹⁵⁸
- l) *Zastupovat představeného či státního zaměstnance na služebním místě, které je zařazené ve vyšší platové třídě* – v případě, že doba zastupování přesáhne týdny, bude zaměstnanci náležet plat ve výši, která náleží zastupované osobě a to již od prvního dne zastupování. Tato doba nesmí překročit 180 dnů v kalendářním roce.¹⁵⁹
- m) *Vykonávat službu v rámci výběrové komise, zkušební komise, při smířčích řízeních, v kárné komisi a též v dalších orgánech zřízených služebním orgánem dle služebních předpisů* – pokud bude státní zaměstnanec na základě příkazu ustanoven do komise a jiných orgánů, které zřídí služební orgán, nemůže členství odmítnout. Je zde možnost odvolání služebním orgánem na žádost státního zaměstnance. Pokud státní zaměstnanec

¹⁵⁵ § 77 odst. 1 písm. h) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁵⁶ § 77 odst. 1 písm. i) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁵⁷ § 77 odst. 1 písm. j) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁵⁸ § 48 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁵⁹ § 66 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

odmítne členství bez vážných důvodů, mohlo by se již jednat o porušení služební kázně.¹⁶⁰

- n) *Zachovat pravidla slušnosti a to vůči představeným, ostatním zaměstnancům správního úřadu a též v rámci úředního jednání – jedná se o etické pravidlo, které nebylo ponecháno etickému kodexu, ale je stanoveno jako jedna ze zákonných povinností státních úředníků.*
- o) *Plně využívat služební dobu v rámci výkonu státní služby.*
- p) *Řádně hospodařit se svěřenými prostředky a střežit a chránit majetek, jenž mu byl svěřen, před poškozením, ztrátou, zničením či zneužitím – zvýšenou odpovědnost poté nese zaměstnanec, se kterým byla uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených státním zaměstnancům k vyúčtování.¹⁶¹*
- q) *Vykonávat státní službu pouze na místě, které bylo sjednáno v dohodě o výkonu státní služby z jiného místa – musí zde být dodržovány podmínky též sjednané ve jmenované dohodě. Podmínky stanovuje vláda svým nařízením č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby.*
- r) *V rámci úředního ústního či písemného jednání s fyzickými či právníckými osobami sdělit své jméno, příjmení, služební označení a dále název organizačního útvaru daného služebního úřadu, v němž je zařazen.*
- s) *Vykonávat státní službu v rámci odvrácení živelných pohrom či jiných hrozících nebezpečí, či se podílet na zmírnění následků – státní zaměstnanci mají vykonávat primárně činnosti spadající do oboru státní služby, avšak s ohledem na okolnosti týkajících se této povinnosti, lze předpokládat, že státní zaměstnanci budou vykonávat též činnosti nespádající do oboru, v němž státní službu vykonává.¹⁶²*

¹⁶⁰ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 113

¹⁶¹ § 252 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁶² VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 114

- t) *Dodržovat pravidla etiky státního zaměstnance vydaná služebním předpisem* - této povinnosti se budu následně více věnovat v kapitole č. 4 týkající se etické stránky výkonu státní služby.

Některé povinnosti je však státní zaměstnanec povinen vykonávat též mimo přímý výkon státní služby. Jedná se například o povinnost zachování věrnosti České republice, mlčenlivosti, zdržení se jednání vedoucího ke střetu zájmů aj. Stejně tak na nestranný a řádný výkon státní služby nesmí mít vliv víra, náboženství či politické smýšlení státního zaměstnance.

Vedle povinností, které se vztahují na všechny státní zaměstnance, jsou určeny zvláštní povinnosti představených, které nalezneme v § 78 zákona o státní službě. Mezi tyto povinnosti spadá například řízení a kontrola výkonu služby podřízenými státními zaměstnanci, průběžné hodnocení výkonu služby státních zaměstnanců a podíl na jejich služebním hodnocení aj.

3.2.2.2 Práva státních zaměstnanců

Vedle rozsáhlé řady povinností zákon o státní službě vymezuje rovněž práva státních zaměstnanců, přičemž se zde vyskytují též zcela nová práva státních zaměstnanců oproti právům, které přiznává zákoník práce. Vymezení práv nalezneme v § 79 zákona o státní službě. Jedná se o právo na:

- a) *Vytvoření podmínek v rámci řádného výkonu státní služby* – s tímto právem souvisí též povinnost představeného poskytovat podřízeným zaměstnancům potřebné informace pro řádný výkon státní služby.¹⁶³
- b) *Dispozici odborné literatury vztahující se k oboru státní služby, jež vykonává* – v tomto případě se jedná o konkretizaci jednoho z předpokladů pro řádný výkon státní služby, jelikož bez příslušné odborné literatury nemohou státní zaměstnanci plnit služební úkoly osobně, řádně a také včas.¹⁶⁴
- c) *Veřejné užívání služebního označení státních zaměstnanců, služební označení představeného či služebního orgánu* – služební označení je upraveno v § 7 zákona o státní službě a váže se na dosažené vzdělání

¹⁶³ § 78 odst. 1 písm. d) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁶⁴ § 77 odst. 1 písm. d) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

státního zaměstnance. Spadá sem referent, odborný referent, vrchní referent, rada a odborný či vrchní rada. Označení se může v souvislosti s místem výkonu státní služby lišit. Služební označení představených poté upravuje § 9 zákona o státní službě. Státní zaměstnanci mohou využívat svá služební označení při výkonu státní služby i mimo ni.

- d) *Prohlubování vzdělávání* – státní zaměstnanci mají právo na další odborný růst v oboru státní služby, který vykonává. Též mají právo na služební volno, které slouží k individuálním studijním účelům a též právo žádat služební orgán o zvýšení jejich vzdělání.¹⁶⁵
- e) *Plat a platový postup* – státním zaměstnancům náleží plat nejméně ve výši a též za podmínek stanovených zákoníkem práce, zákonem o státní službě a dále nařízením vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, jež bylo vydáno k provedení § 145 odst. 1 zákona o státní službě. Každému státnímu zaměstnanci náleží platový tarif a to dle jeho zařazení do platové třídy a dále platového stupně.¹⁶⁶ Platové třídy státních zaměstnanců odpovídají služebním místům v oboru státní služby, na které byli státní zaměstnanci zařazeni či jmenováni. Charakteristiku platových tříd státních zaměstnanců nalezneme v příloze č. 1 k zákonu o státní službě. Na základě této charakteristiky poté vláda stanovila svým nařízením č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností katalog správních činností a následně jejich zařazení dle složitosti, odpovědnosti a také namáhavosti do jednotlivých platových tříd, přičemž se první až čtvrtá platová třída v případě státních zaměstnanců nepoužije.¹⁶⁷ Kritériem zařazení státních zaměstnanců do platových stupňů v příslušných platových třídách je délka započitatelné praxe.¹⁶⁸ Dále zákon o státní službě upravuje možnost příplatků - za vedení či službu přesčas a zvláštní či osobní příplatek¹⁶⁹ a dále možnost odměn – za úspěšné splnění

¹⁶⁵ § 107 a následující zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁶⁶ Odměňování státních zaměstnanců - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 24.02.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/odmenovani-statnich-zamestnancu.aspx>

¹⁶⁷ § 145 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁶⁸ § 198 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁶⁹ § 146 – § 149 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

naléhavých úkolů za nepřítomného zaměstnance či za služební pohotovost.¹⁷⁰

- f) *Odmítnutí vyřizovat služební úkoly nepatřící do oboru státní služby, ve kterém státní službu vykonává* – zde je rozhodné, ve kterém oboru nebo oborech státní služby jsou státní zaměstnanci zařazeni.
- g) *Odmítnutí splnění služebního úkolu, který má osobně splnit představený dle jiného právního předpisu, služebního předpisu či příkazu* – neplatí v případě zastupování trvalého dle § 9 odst. 7 zákona o státní službě či krátkodobého dle § 66 zákona o státní službě.
- h) *Podání stížnosti ve věcech výkonu státní služby a služebních vztahů* – stížnost se podává písemně služebnímu orgánu dle § 157 zákona o státní službě. Stížnost poté vyřizuje dle jejího obsahu představený bezprostředně nadřízený státnímu zaměstnanci či správní orgán, avšak pouze v případě, že vůči němu není samotná stížnost namířena. Stížnost by měla být vyřízena nejpozději do 30 dnů od podání stížnosti. Podpůrně zde platí právní úprava obsažená v § 175 správního řádu.
- i) *Domáhání se zákonným způsobem svých práv, které vyplývají ze služebního poměru* – viz správní řízení či správní soudnictví.

Nejedná se však o úplný výčet práv státních zaměstnanců. Další práva vyplývají například z jiných ustanovení zákona o státní službě. Například bych uvedla právo na ochranu státních zaměstnanců, kteří učinili oznámení na podezření o spáchání protiprávního jednání jiným státním zaměstnancem či představeným. Konkrétní pravidla stanovuje vláda České republiky svým nařízením.¹⁷¹ Další práva je možné nalézt v dalších právních předpisech, na které zákon o státní službě ve svých ustanoveních odkazuje (např. zákoník práce) a dále se též jedná o kolektivní dohody či služební předpisy.

¹⁷⁰ § 150, § 151 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁷¹ § 205 odst. 1 písm. d) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

3.2.2.2.1 Omezení práv státních zaměstnanců

Některá práva státních zaměstnanců mohou být s ohledem na povahu služebního poměru omezena. Dle § 80 a následující zákona o státní službě nesmí představený vykonávat žádnou funkci v rámci politické strany či hnutí. Zákon však dále nestanovuje, jaká činnost vykonávaná pro politickou stranu či hnutí má povahu funkce. Dle E. Vlčkové a kol. se jedná o jakoukoliv funkci, která je získaná na základě volby nebo jiného způsobu ustanovení do kteréhokoliv orgánu politické strany či hnutí bez ohledu na to, na jaké organizační úrovni je funkce zastávána.¹⁷² Jedná se o jeden z prvků depolitizace státní správy. Zákaz zde obsažen však nezakazuje, aby byl členem politické strany či politického hnutí státní zaměstnanec. Přestavenému též dále nepřísluší uplatňovat právo na stávku. Jako náhradu omezení daného práva stanovuje zákon o státní službě povinnost projednat požadavky týkající se služebních vztahů uplatňované představenými bez zbytečného odkladu a průtahů v rámci smírčích řízení.¹⁷³

Co se státních zaměstnanců týče, ti nesmí být členem řídicích či kontrolních orgánů obchodních korporací, které provozují podnikatelskou činnost. Je zde však výjimka případu, kdy byl státní zaměstnanec do těchto orgánů přímo vyslán služebním orgánem. V těchto případech státní zaměstnanci v těchto orgánech jednají jako zástupci státu a jsou povinni prosazovat státní zájmy. Státní zaměstnanec je dále povinen bezodkladně informovat služební orgán o veškerém plnění, které mu bylo vyplaceno.¹⁷⁴ Vedle státní služby mohou státní zaměstnanci vykonávat jinou výdělečnou činnost pouze v případě předchozího písemného souhlasu služebního orgánu. Jedná se o výkon činnosti, se kterou je obvykle spojováno poskytování odměny, není už však rozhodné, zda skutečně došlo k dosažení výdělku.¹⁷⁵ Omezení se však nevztahuje na situaci, pokud byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby a to z důvodu výkonu funkce v odborové organizaci, či došlo k pozastavení výkonu státní služby, jelikož státnímu zaměstnanci po tuto dobu nepřísluší plat.¹⁷⁶ Další výjimkou jsou činnosti vědecké, publicistické, pedagogické aj. dle § 81 odst. 2 zákona o státní službě.

¹⁷² VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 122

¹⁷³ § 82 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁷⁴ § 81 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁷⁵ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001

¹⁷⁶ § 64, § 65 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

Specifickým omezením práv státních zaměstnanců je tzv. zákaz konkurence. Dle E. Vlčkové a kol. se jedná o: „[...] nemožnost podílet se po skončení služebního poměru přímo nebo nepřímo na podnikání nebo jiné výdělečné činnosti podnikatelů nebo být jejich společníkem nebo členem v oboru, který je shodný s oborem státní služby, ve kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu, nebo být pracovním nebo obdobným poměru k podnikateli v takovém oboru.“¹⁷⁷ Služební orgán dle systematizace¹⁷⁸ služebním předpisem stanoví služební místa představených a státních zaměstnanců, pro která lze sjednat zákaz konkurence. V případě státních zaměstnanců se jedná o služební místa, na kterých se rozhoduje o zadávání veřejných zakázek či při výkonu práv a povinností zprostředkovatele v rámci realizace dotační politiky.¹⁷⁹

Zákaz konkurence navazuje na možnost sjednání dohody o konkurenční doložce se zaměstnancem, kterou je možné sjednat i mezi služebním orgánem a státním zaměstnancem. Státnímu zaměstnanci lze zákaz konkurence stanovit v rámci jmenování na služební místo představeného. Stanovuje se na dobu určitou počínající dnem skončení služebního poměru, nejdéle však na 1 rok ode dne odvolání ze služebního místa představeného či ode dne uplynutí doby jmenování na dobu určitou. Dále lze stanovit zákaz konkurence při zařazení na služební místo. V daném případě lze zákaz konkurence stanovit pouze na dobu určitou počínající dnem ukončení služebního poměru, nejdéle pouze na 6 měsíců ode dne ukončení zařazení na dané služební místo.¹⁸⁰

Po dobu trvání tohoto zákazu dané osobě náleží peněžité vyrovnání ve výši průměrného výdělku, jehož dosahovala na daném služebním místě. V případě porušení zákazu je daná osoba povinna vrátit příslušnému služebnímu úřadu dvojnásobek poměrné části peněžitého vyrovnání, které je určeno počtem dnů od samotného porušení zákazu až do konce jeho trvání. Zákaz se však nevztahuje na podnikatelskou činnost, která je vykonávána jako svobodné povolání dle jiného zákona.¹⁸¹

¹⁷⁷ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*.

Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 123

¹⁷⁸ § 17 odst. 1 písm. e) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁷⁹ § 83 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁸⁰ § 83 odst. 2,3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁸¹ § 83 odst. 5-7 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

3.2.2.3 Ocenění za příkladný výkon služby

Mezi jednu z výhod služebního poměru je možné zařadit situaci, kdy služební orgán shledá výkon služby státního zaměstnance za příkladný a může mu udělit písemnou pochvalu či předat věcný dar, jehož hodnota však nesmí v daném kalendářním roce převýšit 5000 Kč. Záznam o přiznání ocenění se zakládá do osobního spisu zaměstnance.¹⁸²

V případě, že státní zaměstnanec vykoná významný skutek a to s projevem osobní odvahy a statečnosti, či poskytne pomoc při předcházející likvidaci nebo odstraňování událostí, při kterých mohlo dojít k ohrožení majetku, zdraví či života, služební orgán mu může poskytnout peněžitou odměnu. Tuto odměnu lze poskytnout též při životním nebo pracovním jubileu a při prvním ukončení služebního poměru po přiznání invalidního důchodu v rámci invalidity třetího stupně či po nabytí nároku na starobní důchod.¹⁸³ Zákon však nestanovuje maximální výši daných odměn, čehož plyne, že stanovení bude na služebních předpisech či kolektivních dohodách.

3.2.3 Změna služebního poměru

Změnou služebního vztahu státního zaměstnance zákon o státní službě rozumí změnu některého z prvků daného právního vztahu, přičemž nedochází k dotčení existence samotného služebního poměru, z čehož plyne, že služební poměr trvá i nadále. Zatímco v případě pracovního poměru není změna subjektu na straně zaměstnavatele nijak výjimečná, v rámci služebního poměru je taková to změna vyloučena. Tento fakt je dán zvláštní povahou zaměstnavatele, kterým je zde stát. Změna služebního poměru spočívá zejména ve změně obsahu – vzájemných práv a povinností daných subjektů.¹⁸⁴ Zákon o státní službě vymezuje druhy těchto změn v § 44. Jedná se například o vyslání na služební cestu, přeložení do jiného služebního úřadu či jiného organizačního útvaru služebního úřadu, zproštění výkonu služby, jmenování či odvolání ze služebního místa představeného, převedení na jiné služební místo, zařazení mimo výkon služby z důvodů stanovených zákonem, zastupování představeného či státního zaměstnance na služebním místě vyšší platové třídy, vyslání k výkonu služby

¹⁸² § 86 odst. 1-3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁸³ § 86 odst. 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁸⁴ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 125

v zahraničí a zařazení po skončení, vyslání do orgánu či instituce Evropské unie, mezinárodní organizace, mírové či záchranné operace nebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí, zkrácení služební doby na žádost státního zaměstnance, přerušeni za účelem dalšího vzdělání či odborné stáže aj.

3.2.4 Skončení služebního poměru

Na rozdíl od změn služebního poměru, v rámci kterých dochází ke změnám některých prvků služebního poměru, avšak služební poměr zůstává zachován, ukončením služebního poměru daný právní vztah mezi státem a státním zaměstnancem zaniká. Způsoby skončení služebního poměru nalezneme v § 71 a následujícím zákona o státní službě. Služební poměr tak může skončit následujícími způsoby:

- a) smrtí státního zaměstnance či jeho prohlášením za mrtvého;
- b) uplynutím doby určité;
- c) rozhodnutím služebního orgánu na základě skutečností upravených v § 72;
- d) na základě žádosti státního zaměstnance;
- e) ze zákonných důvodů upravených v § 74.

Služební poměr státních zaměstnanců může skončit výlučně těmito způsoby. Toto taxativní vymezení důvodu skončení služebního poměru představují ochranu před svévolným propuštěním státních zaměstnanců ze služebních poměrů.

3.2.4.1 Rozhodnutí služebního orgánu

Příslušný služební orgán je v tomto případě povinen rozhodnout o skončení služebního poměru státního zaměstnance v případech uvedených v § 72 zákona o státní službě. Na rozdíl od pracovního poměru, kdy má zaměstnavatel možnost uvážení, zda pracovní poměr se zaměstnancem ukončí, či nikoliv, služební orgán nemá možnost tohoto uvážení. Jedná se o následující situace:

1. *Státní zaměstnanec již nesplňuje požadavek občanství* – zde se jedná o případ, kdy státní zaměstnanec již nesplňuje jeden z předpokladů pro přijetí do služebního poměru, jelikož pozbude občanství České republiky, či jiného státu Evropské unie, nebo smluvního státu Dohody o Evropském

hospodářském prostoru. Služební poměr končí uplynutím doby, která je uvedena v rozhodnutí, tak činí 10 dnů následujících po dni doručení rozhodnutí.¹⁸⁵

2. *Dvě služební hodnocení státního zaměstnance po sobě jdoucí obsahují závěr o tom, že v rámci státní služby dosahoval nevyhovujících výsledků –* v případě, že je státní zaměstnanec v rámci jednoho služebního hodnocení hodnocen negativně, následující služební hodnocení se provede již za 6 měsíců a to ode dne seznámení státního zaměstnance s výsledkem služebního hodnocení, což mu dává daný čas na nápravu. Až v případě dvou po sobě jdoucích negativních hodnocení je dán důvod ke skončení služebního poměru, přičemž skončí uplynutím doby uvedené v rozhodnutí, avšak tato doba činí 60 dnů a začíná běžet dnem nabytí právní moci daného rozhodnutí.¹⁸⁶ Klíčovým prostředkem ochrany státních zaměstnanců před zkresleným služebním hodnocením je možnost přezkumu služebního hodnocení v případě odvolání se proti rozhodnutí o skončení služebního poměru.¹⁸⁷
3. *Státní zaměstnanec nesplňuje jiný předpoklad nezbytný k výkonu státní služby bez zavinění služebního úřadu –* tento případ skončení služebního poměru se uplatňuje například v situaci, kdy je pro výkon určité činnosti požadováno zvláštní osvědčení, ale státní zaměstnanec ho získá až v době trvání služebního poměru. Zákon o státní službě v této situaci však neumožňuje přijmout státního zaměstnance na dobu určitou, tudíž toto nesplnění požadavku v podobě získání daného osvědčení bude důvodem pro skončení služebního poměru. V tomto případě skončí též uplynutím doby uvedené v rozhodnutí, která bude 60 dní a začíná běžet ode dne nabytí právní moci daného rozhodnutí.¹⁸⁸
4. *Marné uplynutí doby zařazení mimo výkon státní služby z organizačních důvodů –* tato situace nastává v okamžiku, kdy se během 6 měsíců, kdy byla daná osoba zařazena mimo výkon státní služby z organizačních důvodů, nevolní žádná místa, na která by státní zaměstnanec mohl být

¹⁸⁵ § 72 odst. 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁸⁶ § 72 odst. 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁸⁷ § 168 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁸⁸ § 168 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

zařazený. Služební poměr opět končí uplynutím doby uvedené v rozhodnutí činící 10 dnů ode dne nabytí právní moci daného rozhodnutí.

189

Pokud služební poměr skončí z důvodu marného uplynutí doby zařazení mimo výkon státní služby z organizačních důvodů, vznikne státnímu zaměstnanci nárok na výplatu odbytného, které se váže na nepřetržitou dobu trvání služebního poměru, přičemž se do doby trvání služebního poměru započítá též doba trvání pracovních poměrů ve správních úřadech bezprostředně předcházejících vzniku služebního poměru státního zaměstnance.¹⁹⁰ Odbytné se státnímu zaměstnanci vyplácí v den skončení služebního poměru či v nejbližším výplatním termínu.¹⁹¹ Výši odbytného nalezneme v § 72 odst. 2 zákona o státní službě.

Tabulka 2: Výše odbytného ve vztahu k výši nepřetržité délce trvání služebního poměru

Nepřetržitá délka trvání služebního poměru	Výše odbytného
Do 3 let	Trojnásobek měsíčního platu
3 až 6 let	Šestinásobek měsíčního platu
6 až 9 let	Devítinásobek měsíčního platu
Nad 9 let	Dvanáctinásobek měsíčního platu

Zdroj: Vlastní zpracování dle § 72 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

V případě, že důvodem pro zařazení mimo výkon státní služby z organizačních důvodů bylo dlouhodobé selhání v podobě neplnění předpokladů zdravotní způsobilosti, ke kterému došlo v rámci výkonu státní služby, přísluší státnímu zaměstnanci ještě také odchodné a to ve výši dvanáctinásobku měsíčního platu, přičemž o odchodném rozhoduje služební orgán.¹⁹²

¹⁸⁹ § 72 odst. 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁹⁰ § 200 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁹¹ § 72 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁹² § 115 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

3.2.4.2 *Žádost státního zaměstnance*

V případě, že se státní zaměstnanec rozhodne služební poměr ukončit, služební orgán musí následně o skončení služebního poměru rozhodnout takovým způsobem, aby zaměstnancův služební poměr byl ukončen do 60 dnů ode dne podání žádosti, z čehož plyne, že i v tomto případě je služebnímu orgánu svěřeno do působnosti vydat o skončení služebního poměru rozhodnutí. Toto je klíčovým rozdílem od pracovního poměru, v rámci kterého daná výpovědní doba začíná běžet až od prvního dne kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi.¹⁹³ Danou žádost státního zaměstnance je nutné podat písemně, přičemž nemusí být odůvodněná.¹⁹⁴

3.2.4.3 *Zákonné důvody*

V rámci skončení služebního poměru státního zaměstnance ze zákona, nastanou účinky skončení tohoto služebního poměru přímo ze zákona a daný služební orgán v tomto případě žádné rozhodnutí nevydává. Zákon o státní službě opět stanovuje případy v § 74, v rámci kterých služební poměr ze zákona skončí. Jedná se o následující případy:

- a. *Pravomocné odsouzení státního zaměstnance pro úmyslný trestný čin, či trestný čin proti pořádku ve veřejných věcech z nedbalosti, či pravomocné odsouzení k nepodmíněnému trestu odnětí svobody – v tomto případě služební poměr státního zaměstnance končí dnem, kdy rozsudek nabyde právní moci.*
- b. *V řízení o trestném činu zaměstnance uvedeném v předešlém bodě, za který zákon stanovuje trest odnětí svobody s horní hranicí nepřevyšující 5 let, bylo trestní stíhání podmíněně zastaveno, či bylo rozhodnuto o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání – také v tomto případě končí služební poměr státního zaměstnance dnem, kdy rozhodnutí nabyde právní moci.*
- c. *Pravomocné uložení trestu zákazu činnosti výkonu služby – služební poměr končí dnem, kdy daný rozsudek nabyde právní moci.*

¹⁹³ § 51 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁹⁴ VAVERA, František. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-518-0. S. 119

- d. *Omezení na svéprávnosti* – na základě pravomocného soudního rozhodnutí dochází k omezení státního zaměstnance na své svéprávnosti, přičemž zde služební poměr skončí dnem, kdy rozsudek nabyde právní moci.
- e. *Uložení kárného opatření propuštění ze služebního poměru* – státnímu zaměstnanci bylo uloženo pravomocné kárné opatření, týkající se propuštění ze služebního poměru. Služební poměr končí dnem, kdy rozhodnutí nabyde právní moci. Toto opatření lze uložit pouze v případě zvláště závažného kárného provinění. Zejména se jedná o případy, kdy se státní zaměstnanec opakovaně dopouštěl porušování služební kázně, či svými činy způsobil zvláště závažné následky, nebo jednal ze zavrženíhodných pohnutek.¹⁹⁵
- f. *Zrušení služebního poměru ve zkušební době* – služební poměr státního zaměstnance byl pravomocně zrušen služebním orgánem či státním zaměstnancem ve zkušební době. Služební poměr může být ve zkušební době ukončen z jakéhokoliv důvodu. Důvod též nemusí být uveden. Služební poměr skončí dnem doručení písemného oznámení o skončení služebního poměru, pokud v něm není uvedený pozdější den. Služební orgán však nesmí zrušit služební poměr státního zaměstnance ve zkušební době v prvních 14 dnech v rámci trvání dočasné neschopnosti v rámci výkonu služby.¹⁹⁶
- g. *Nevykonání úřednické zkoušky* – pokud státní zaměstnanec ani opakovaně nesplní úřednickou zkoušku, skončí jeho služební poměr posledním dnem kalendářního měsíce, v rámci kterého opakovaně nevykonal úřednickou zkoušku. Státní zaměstnanec má na splnění úřednické zkoušky 12 měsíců.¹⁹⁷ Úřednickou zkoušku lze opakovat jen jednou.¹⁹⁸
- h. *Dovršení věku 70 let* – služební poměr končí 31. prosince kalendářního roku, ve kterém státní zaměstnanec dovršil 70 let věku.¹⁹⁹

¹⁹⁵ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*.

Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 145

¹⁹⁶ § 74 odst. 1 písm. f) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁹⁷ § 35 odst. 2 písm. b) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁹⁸ § 40 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁹⁹ § 74 odst. 1 písm. h) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

- i. *Vznik překážky výkonu státní služby* – zde se jedná o překážky výkonu státní služby obsažené v § 33 odst. 4 písm. b). Jedná se o případ, kdy se ze státního zaměstnance stane například soudce, státní zástupce, voják z povolání, příslušník bezpečnostního sboru aj.²⁰⁰

3.2.4.4 Nezákonné skončení služebního poměru

Proti rozhodnutí o skončení služebního poměru se lze odvolat. Rozhodnutí o skončení služebního poměru je také přezkoumatelné v přezkumném řízení a též se dá proti nezákonnému rozhodnutí o skončení služebního poměru bránit žalobou v rámci správního soudnictví.²⁰¹

V případě, že bylo pravomocné rozhodnutí o skončení služebního poměru zrušeno pro jeho nezákonnost, přirozeně pak platí, že daný služební poměr neskončil. V tomto případě danému státnímu zaměstnanci bude náležet plat a to ode dne, kdy rozhodnutí o skončení služebního poměru nabylo právní moci do okamžiku zpětného zařazení k výkonu státní služby. Tímto však nedochází k dotčení skončení služebního poměru, pokud uplyne lhůta pro zařazení zaměstnance mimo výkon služby, přičemž tato lhůta začíná běžet ode dne, kdy rozhodnutí o skončení služebního poměru nabylo právní moci.²⁰²

Pokud však státní zaměstnanec písemně oznámí služebnímu úřadu, že dále nehodlá ve výkonu státní služby pokračovat, bude státní orgán pokračovat stejně jako při vyřizování žádosti státního zaměstnance o skončení služebního poměru.²⁰³

3.2.4.5 Služební posudek a potvrzení o státní službě

Při skončení služebního poměru státního zaměstnance je služební orgán povinný vydat danému státnímu zaměstnanci služební posudek a dále potvrzení o státní službě, přičemž je může vydat pouze jemu v rámci ochrany osobních údajů. Na rozdíl od potvrzení o zaměstnání, které je vydávané na základě zákoníku práce, nemusí státní zaměstnanec o vydání požádat, jelikož je mu dané potvrzení při skončení služebního poměru automaticky vydáno. Obsah potvrzení nalezneme

²⁰⁰ § 33 odst. 2 písm. a)-g) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

²⁰¹ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*.

Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. S. 147

²⁰² § 75 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

²⁰³ § 75 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

v § 76 odst. 3 zákona o státní službě. Obsah služebního posudku vychází ze služebního hodnocení státních zaměstnanců a je tak omezen pouze na skutečnosti, které se týkají výkonu státní služby.²⁰⁴

3.2.5 Výhody a nevýhody služebního poměru státního úředníka

S postavením státního zaměstnance se pojí řada výhod, ale také nevýhod. V následujících podkapitolách se pokusím nastínit hlavní klady a zápory služebního poměru státního zaměstnance.

3.2.5.1 Výhody služebního poměru

S postavením státního zaměstnance se pojí mnoho zvýhodnění a benefitů. Jako jedno z těchto zvýhodnění spatřuji především v odbytném, které představuje jakousi kompenzační částku, která se státnímu zaměstnanci vyplácí v případě, že byl služební poměr na dobu neurčitou ukončen z důvodu marného uplynutí doby zařazení mimo výkon státní služby z organizačních důvodů. Výše odbytného je vázána na nepřetržitou dobu trvání služebního poměru (viz tabulka 2). Vedle odbytného existuje též možnost odchodného, které též představuje kompenzační částku příslušící státnímu zaměstnanci v případě, že důvodem pro zařazení mimo výkon státní služby z organizačních důvodů bylo dlouhodobé selhání v podobě neplnění předpokladů zdravotní způsobilosti, ke kterému došlo v rámci výkonu státní služby. Odchodné se vyplácí ve výši dvanáctinásobku měsíčního platu, přičemž o odchodném rozhoduje služební orgán.

Jako další benefit považuji dny volna rozšiřující volné dny již dříve poskytované zákoníkem práce. Jejich zakotvení nalezneme například v § 105 a následující zákona o státní službě, kdy státnímu zaměstnanci přísluší služební volno v případě překážky ve službě. Pokud se jedná o překážku na straně státního zaměstnance, může být státnímu zaměstnanci povoleno čerpání neplaceného služebního volna. V případě, že je překážka na straně služebního úřadu, bude státnímu zaměstnanci příslušet plat. Dále zákon o státní službě též upravuje služební volno k individuálním studijním účelům. Státním zaměstnancům přísluší v kalendářním roce služební volno v rámci individuálních studijních účelů v rozsahu 6 dnů výkonu služby. V případě čerpání služebního volna

²⁰⁴ § 76 odst. 1,2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

k individuálním studijním účelům se státním zaměstnancům plat nekrátí.²⁰⁵ Vedle ustanovení zákona o státní službě týkajících se služebního volna existuje též nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat, který navazuje na § 104 odst. 3 zákona o státní službě. Toto nařízení upravuje další překážky ve státní službě ve své příloze. Jedná se o péči o matku a dítě po porodu. Zde se jedná o otce dítěte, kterému bude poskytnuto služební volno na 2 dny v období 6 týdnů po narození dítěte. Další překážkou je zde účast na svatbě sourozence či vnoučete a to na jeden den. Dále je možné poskytnout státnímu zaměstnanci služební volno na 1 den k uzavření registrovaného partnerství. Posledním bodem přílohy daného nařízení jsou jiné osobní překážky, v případě kterých státnímu zaměstnanci přísluší 1 den služebního volna. Jedná se o doprovod dítěte do základní školy v první den jeho povinné školní docházky a nazpět, dále je zde účast na vlastní promoci, manžellovo/manželčině promoci, registrovaného partnera, dítěte, sourozence či promoci vnoučete. Jako poslední překážka je zde uvedeno zařízení osobních záležitostí, přičemž se zde jedná o jeden den v kalendářním roce.²⁰⁶

Jako další benefit služebního poměru státního zaměstnance bych vyzdvihla jeho právo na zabezpečení v rámci odborné literatury vážící se k jeho oboru služby. Toto právo nalezneme v § 79 odst. 2 písm. b) zákona o státní službě.

Dále bych ráda zmínila služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 20. srpna 2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa. Právě sladění rodinného a osobního života státního zaměstnance s výkonem státní služby bylo shledáno jako jeden z pozitivních dopadů zákona o státní službě (viz tabulka 1), který přispěl ke stabilizaci státní služby. Tento služební předpis upravuje na základě § 11, § 116 a § 117 zákona o státní službě a dále v souladu s nařízením vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytváření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem služby bližší podmínky pro sladování rodinného, osobního a pracovního života. Jedná se například o možnost pružné pracovní doby, jiné rozvržení služební doby či zkrácení služební doby. Další možností je zde výkon

²⁰⁵ § 108 a násl. zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

²⁰⁶ Příloha k nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat

služby z jiného místa – z domu. Služební předpis též hovoří o možnosti zřízení mateřské školy, dětské skupiny či vymezení prostoru pro krátkodobý pobyt dětí služebním úřadem či prostřednictvím jiného zřizovatele pro děti státních zaměstnanců zařazených ve služebním úřadu. Dalším krokem sladování je též možnost účasti na vzdělání při zařazení mimo výkon služby z důvodu mateřské či rodičovské dovolené, čerpání služebního volna o dítě do 4 let. Těmto osobám může být též umožněna účast na kulturních, sportovních či jiných společenských akcích pořádaných služebním úřadem.²⁰⁷

3.2.5.2 Nevýhody služebního poměru

Se zvláštním postavením státních zaměstnanců se váže též řada povinností a omezení. Zvýšená právní povinnost státních zaměstnanců je upravena § 77 zákona o státní službě. Tato široká škála povinností je zde taxativně vymezena. Na uvedené povinnosti všech státních zaměstnanců dále navazují povinnosti představených, kteří jsou povinni vykonávat kromě činností uvedených v § 77 ještě povinnosti obsažené v § 78, které jsou nad rámec povinností řadového státního zaměstnance. Spadá sem řízení, kontrola a hodnocení výkonu služby státních zaměstnanců, dále zachovávání pravidel slušnosti, plnění povinností vedoucího zaměstnance dle zákoníku práce a poskytování informací potřebných pro řádný výkon služby podřízeným státním zaměstnancům.

Vedle těchto povinností představených jsou zde dále omezení v podobě zákazu výkonu funkce v politické straně či politickém hnutí a též je zde omezení práva na stávkou dle § 80. Jako výrazné omezení zde vystupuje možnost služebního úřadu v rámci systematizace určit služební místa představených, pro která stanoví zákonnou konkurenční doložku na základě § 83. Co se všech státních zaměstnanců týče, je zde omezení členství v řídicím či kontrolním orgánu právnické osoby provozující podnikatelskou činnost dle § 81.

Jako další omezení státních zaměstnanců spatřuji ve skutečnosti, že mohou být vysláni na služební cestu na nezbytně dlouhou dobu i bez jejich souhlasu dle § 45 odst. 1, přičemž jsou povinni na služební cestu nastoupit i ve dnech pracovního

²⁰⁷ Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3 ze dne 20. srpna 2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa

klidu, jestliže je to nezbytné.²⁰⁸ Stejně tak mohou být státní zaměstnanci přeloženi bez jejich souhlasu na nezbytně dlouhou dobu, nejdéle však na 60 dnů v kalendářním roce, do jiného služebního úřadu či organizačního útvaru dle § 47 odst. 1. V obou případech se však vyskytují výjimky a to v případě těhotné státní zaměstnankyně či státních zaměstnanců pečujících o dítě do 8 let či v případě osamělých státních zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o dítě do 15 let. Výjimkou jsou zde i státní zaměstnanci dlouhodobě pečující o osobu závislou na jiné fyzické pomoci. Tito státní zaměstnanci spadající pod zmíněné výjimky mohou být vysláni na služební cestu a přeloženi do jiného služebního úřadu pouze s jejich souhlasem.²⁰⁹

Jako sporný bod spatřuji plat státních zaměstnanců. V rámci zpracování mé diplomové práce jsem se setkala s různými názory, které se dělí na dvě skupiny. Jedna skupina shledává plat ve státní správě jako výhodu a benefit a druhá jako nevýhodu. Jedná se o tzv. tabulkový plat. Plat náleží státním zaměstnancům za podmínek stanovených zákoníkem práce, zákonem o státní službě a dále nařízením vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů. Každému státnímu zaměstnanci přísluší platový tarif a to dle jeho zařazení do příslušné platové třídy a platového stupně. Právě ve zmíněném nařízení č. 304/2014 Sb. nalezneme v příloze č. 2 (viz tabulka 3) stupnici platových tarifů v závislosti na platových třídách a platových stupních pro státní zaměstnance, kteří jsou uvedeni v § 2 odst. 1 nařízení č. 304/2014 Sb. Toto ustanovení obsahuje negativní vymezení státních zaměstnanců, přičemž se jedná o státní zaměstnance, kteří nejsou dle § 2 odst. 1 lékařem orgánu ochrany veřejného zdraví, pro kterého je stupnice platového tarifu uvedena v příloze č. 3 daného nařízení.

Právě toto zákonné zakotvení tarifu státního zaměstnance a jeho následné taxativní vymezení v příslušném nařízení představuje pro státního zaměstnance jakousi jistotu budoucího odměňování a následného platového růstu, v čemž je možné spatřovat jistý benefit práce ve služebním poměru. Na druhé straně jsem se však setkala s názory, které právě v tomto tabulkovém platu shledávají značnou nevýhodu a tou je poměrně nízký nástupní plat odvíjející se od počtu let

²⁰⁸ § 46 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

²⁰⁹ § 45 odst. 3 a § 47 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

započitatelné praxe, dle které jednotlivé osoby spadají do příslušných platových stupňů.

Tabulka 3: Stupnice platových tarifů státních zaměstnanců dle platových tříd a platových stupňů v Kč měsíčně

Platové stupně	Počty let započitatelné praxe	Platové třídy					
		5	6	7	8	9	10
1	Do 1 roku	14660	15770	16980	18300	19730	21260
2	Do 2 let	15200	16330	17560	18950	20400	22010
3	Do 4 let	15700	16890	18180	19610	21130	22800
4	Do 6 let	16250	17480	18810	20300	21870	23610
5	Do 9 let	16800	18080	19470	21010	22640	24440
6	Do 12 let	17380	18690	20150	21770	23430	25290
7	Do 15 let	17970	19350	20840	22520	24290	26200
8	Do 19 let	18600	20020	21560	23310	25140	27120
9	Do 23 let	19250	20720	22330	24130	26020	28100
10	Do 27 let	19930	21450	23090	25000	26960	29090
11	Do 32 let	20640	22210	23940	25910	27920	30150
12	Nad 32 let	21370	22990	24780	26830	28920	31240
Platové stupně	Počty let započitatelné praxe	Platové třídy					
		11	12	13	14	15	16
1	Do 1 roku	22980	25130	27980	31670	36200	41740
2	Do 2 let	23780	26010	28940	32780	37470	43220
3	Do 4 let	24660	26970	30010	34020	38880	44870
4	Do 6 let	25510	27910	31090	35230	40290	46490
5	Do 9 let	26410	28920	32200	36490	41740	48170
6	Do 12 let	27360	29950	33360	37810	43250	49940
7	Do 15 let	28340	31030	34580	39200	44850	51780
8	Do 19 let	29340	32130	35810	40620	46480	53670
9	Do 23 let	30380	33270	37080	42050	48150	55610
10	Do 27 let	31470	34470	38420	43600	49920	57640
11	Do 32 let	32610	35710	39820	45180	51740	59760
12	Nad 32 let	33790	37030	41290	46840	53650	62000

Zdroj: Vlastní zpracování dle přílohy č. 2 k nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů

Z těchto důvodů shledávám plat a jeho způsob určení jako spornou součást výkonu služebního poměru státních zaměstnanců a dle mého názoru záleží na subjektivním názoru a postoji člověka a jeho vidině vlastní budoucnosti. Je otázkou, zda hledá jistotu finančního příjmu a jeho postupný růst v oblasti státní sféry, či bude hledat v oblasti soukromé sféry s nejistou finanční budoucností, ale možnou vyšší nástupní mzdou, která je omezena zákonnou minimální mzdou.

Minimální mzda je dle § 111 odst. 1 zákoníku práce nejnížší možnou výší odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu, přičemž mzda, plat či odměna nesmí být nižší než tato minimální mzda, která dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnížších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů činí pro rok 2021 90,50 Kč za hodinu a 15 200 Kč za měsíc.²¹⁰

Dále je zde též určena zákonná zaručená mzda, která dle § 112 odst. 1 zákoníku práce představuje mzdu či plat, na který zaměstnanci vzniklo právo dle zákoníku práce, vnitřního předpisu, mzdového výměru či platového výměru. Nejnížší úroveň zaručené mzdy je též upravena v již zmiňovaném nařízení a je rozdělena do 8 skupin prací dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti daných prací (viz tabulka 4). Nejnížší úroveň zaručené mzdy se však dle § 112 odst. 2 zákoníku práce nevztahuje na zaměstnance, jejichž mzda je sjednána v kolektivní smlouvě.

²¹⁰ § 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnížších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Tabulka 4: Nejnižší úrovně zaručené mzdy

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	V Kč za hodinu	V Kč za měsíc
1.	90,50	15200
2.	99,90	16800
3.	110,30	18500
4.	121,80	20500
5.	134,40	22600
6.	148,40	24900
7.	163,90	27500
8.	181,00	30400

Zdroj: Vlastní zpracování dle § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

3.3 Komparace vybraných personálních procesů v rámci zákona o státní službě a zákona o úřednících

Cílem této podkapitoly je stručná komparace vybraných personálních procesů v rámci služebního poměru státních zaměstnanců dle zákona o státní službě a pracovního poměru úředníků územních samosprávných celků dle zákona o úřednících.

3.3.1 Nábor a výběr

Volné služební místo je obsazováno výběrovým řízením dle zákona o státní službě stanovujícího předpoklady a dále odborné požadavky pro přijetí státního zaměstnance do služebního poměru, zařazení na služební místo či jmenování představeného na dané služební místo. Státní zaměstnanec je přijímán na základě rozhodnutí daného služebního orgánu. Proces výběrových řízení je dále podpořen Metodickým pokynem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019 stanovujícím podrobnosti k provádění výběrových řízení.²¹¹ V rámci

²¹¹ Metodický pokyn č. 1/2019 - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 14.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx>

náboru státních zaměstnanců jsou využívány webové stránky daných úřadů a dále také úřední desky pro zveřejňování o vyhlášení daných výběrových řízení. Pro poskytování informací o vyhledávání výběrových řízení v rámci služebních úřadů se využívá též Informační systém o státní službě sloužící jako informační systém veřejné správy.²¹²

Obsazování pracovního místa na pozici úředníka územního samosprávného celku je upraveno zákonem o úřednících. Zákon stanovuje v § 4 a § 5 předpoklady pro vznik pracovního poměru a jmenování vedoucího úřadu. Daný zákon též upravuje průběh samotného výběrového řízení a v jakých případech je vyhlášení výběrového řízení podmínkou.²¹³ Vedle výběrového řízení zákon stanoví, v jakých případech bude možné uzavřít pracovní smlouvu na základě veřejné výzvy k přihlašování zájemců, přičemž se zde jedná o zjednodušenou formu výběru.²¹⁴ Veřejná výzva i oznámení o vyhlášení výběrových řízení jsou zveřejněny na úřední desce a též na webových stránkách úřadu.²¹⁵

3.3.2 Vzdělávání

Zákon stanovuje prohlubování vzdělávání státního zaměstnance, přičemž se jedná o vstupní, průběžné a jazykové vzdělávání, včetně vzdělávání představených. Ke zvýšení vzdělání na náklady služebních úřadů je třeba povolení služebních orgánů.²¹⁶ Zákon též stanoví, že v případě navyšování vzdělávání státního zaměstnance na náklady daného služebního úřadu, má zaměstnanec povinnost setrvat ve služebním poměru po dobu, kterou zákon stanoví, jinak bude muset služebnímu úřadu náklady s tím spojené uhradit.²¹⁷ Zákon též upravuje povinnost výkonu úřednické zkoušky, přičemž obsah, rozsah, způsob provedení a hodnocení úřednické zkoušky stanoví Ministerstvo vnitra vyhláškou.²¹⁸ V případě

²¹² Srovnávací analýza různých druhů služebních poměrů veřejných zaměstnanců v ČR a ve vybraných zemích EU - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 14.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/srovnavaci-analyza-ruznych-druhu-sluzebnich-pomeru-verejnych-zamestnancu-v-cr-a-ve-vybraných-zemích-eu.aspx>

²¹³ § 7 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků

²¹⁴ § 6 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků

²¹⁵ § 6 odst. 5, § 7 odst. 3 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků

²¹⁶ § 109 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

²¹⁷ § 110 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

²¹⁸ Srovnávací analýza různých druhů služebních poměrů veřejných zaměstnanců v ČR a ve vybraných zemích EU - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit.

úřednické zkoušky byl též vydán Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2017 stanovující podrobnosti k provedení a organizaci úřednických zkoušek.²¹⁹

Zákon o úřednících stanovuje vzdělávání úředníků a vzdělávací programy. Vzdělávání obsahuje vstupní vzdělávání, průběžné vzdělávání, vzdělávání vedoucích úředníků a dále ověřování odborné způsobilosti. Vstupním vzděláním jsou základní dovednosti nutné k výkonu správních činností, dále znalost užívání informačních technologií a také komunikační a jiné dovednosti.²²⁰ Průběžné vzdělávání je prohlubujícím a specializačním vzděláváním zaměřeným na výkon správních činností v rámci územních samosprávných celků, včetně jazykových znalostí.²²¹ Zvláštní odborná způsobilost zahrnuje znalosti a dovednosti nutné pro výkon činností, které jsou stanovené prováděcím právním předpisem, přičemž je ověřována zkouškou a prokazována osvědčením.²²²

3.3.3 Hodnocení

Zákon o státní službě stanovuje služební hodnocení, jemuž podléhají státní zaměstnanci. Zahrnuje hodnocení znalostí, dovedností a také výkonu služby z pohledu správnosti, samostatnosti a též rychlosti vyplývající ze stanovených individuálních cílů.²²³ Je prováděno v souladu s nařízením vlády týkajícím se hodnocení státních zaměstnanců a též vazby osobního příplatku na výsledek hodnocení.²²⁴ Služební hodnocení státních zaměstnanců obsahuje mimo jiné stanovení individuálních cílů dalšího osobního rozvoje. Co se periodicity provádění služebního hodnocení týče, provádí se za období, které určí služební

14.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/srovnavaci-analyza-ruznych-druhu-sluzebnich-pomeru-verejnych-zamestnancu-v-cr-a-ve-vybranych-zemich-eu.aspx>

²¹⁹ Metodický pokyn 1/2017 - aktualizace k 6. dubnu 2020 - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 14.03.2021]. Dostupné z:

<https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-1-2017-aktualizace-k-6-dubnu-2020.aspx>

²²⁰ § 19 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků

²²¹ § 20 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků

²²² § 21 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků

²²³ § 155 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

²²⁴ Nařízení vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů

orgán ve služebním předpisu.²²⁵ Hodnotící kritéria pro jednotlivé hodnotící oblasti a způsob výpočtu výsledku tvoří přílohu č. 1 zmíněného nařízení.

Hodnocení úředníků územních samosprávných celků není daným zákonem upraveno. Dá se však předpokládat, že dané úřady provádějí hodnocení svých úředníků dle vlastních vnitřních předpisů a metodických pokynů.²²⁶

3.3.4 Odměňování

Odměňování státních zaměstnanců je řízeno zejména zvláštními ustanoveními zákona o státní službě, zákoníkem práce a příslušnými nařízeními vlády upravující platové poměry státních zaměstnanců²²⁷ a podrobnosti služebního hodnocení a vazbu osobního příplatku na výsledek hodnocení.²²⁸ Složkami platu jsou platový tarif, příslušné příplatky (za vedení, noční práci aj.), plat či volno za práci přesčas a případné odměny.²²⁹

Odměňování úředníků je řízeno zákoníkem práce a dále nařízením vlády upravujícím platové poměry zaměstnanců ve veřejných službách a správě.²³⁰ Složky platu jsou zde podobné jako u státních zaměstnanců.

3.3.5 Kárná odpovědnost

Kárnou odpovědnost státního zaměstnance upravuje zákon o státní službě. Jsou zde obsažena ustanovení týkající se služební kázně, kárného provinění a opatření, výkonu kárné pravomoci kárnou komisí, kárného řízení a též zániku kárné odpovědnosti a s tím spojeného zahlazení kárných opatření.²³¹ Kárným

²²⁵ § 155 odst. 5 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

²²⁶ Srovnávací analýza různých druhů služebních poměrů veřejných zaměstnanců v ČR a ve vybraných zemích EU - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 14.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/srovnavaci-analyza-ruznych-druhu-sluzebnich-pomeru-verejnych-zamestnancu-v-cr-a-ve-vybranych-zemich-eu.aspx>

²²⁷ Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců

²²⁸ Nařízení vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů

²²⁹ Odměňování státních zaměstnanců - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 24.02.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/odmenovani-statnich-zamestnancu.aspx>

²³⁰ Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

²³¹ § 87 a následující zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

opatřením je například písemná důtka, snížení platu, odvolání ze služebního místa představeného či samotné propuštění ze služebního poměru.²³²

V případě úředníků územních samosprávných celků a příslušného zákona není kárná odpovědnost upravena.

3.3.6 Skončení poměru

Služební poměr státních zaměstnanců může končit několika způsoby. Jedním z nich je rozhodnutí služebního orgánu o skončení služebního poměru. Dalším možným způsobem je podání žádosti státního zaměstnance, přičemž služební poměr skončí nejpozději do 60 dnů ode dne, kdy byla žádost podána. Další možností je oznámení o skončení služebního poměru ze zákona. Dále služební poměr státního zaměstnance končí jeho smrtí či prohlášením za mrtvého. V případě, že je služební poměr na dobu určitou, daný služební poměr skončí uplynutím této doby.²³³ Služební orgán posléze státnímu zaměstnanci vydá služební posudek a dále potvrzení o službě.²³⁴

Skončení pracovního poměru není upraveno zákonem o úřednících, jelikož se řídí zákoníkem práce. Pracovní poměr může být v tomto případě rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době úředníka územního samosprávného celku. V případě pracovního poměru na dobu určitou skončí též uplynutím této doby. Rovněž daný pracovní poměr skončí smrtí daného zaměstnance.²³⁵

²³² § 89 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

²³³ § 71 a následující zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

²³⁴ § 76 a následující zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

²³⁵ § 48 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

4 Etická stránka výkonu státní služby

Téma etiky je jednou z klíčových součástí reformních procesů ve veřejné správě. Správní reformy druhé poloviny 90. let 20. století byly orientované zejména na růst produktivity a též účinnosti veřejné správy a celého veřejného sektoru v rámci soutěže se sektorem soukromým. Byl zde zásadní vliv ideologie New Public Managementu, který vyvolal obavy o to, aby vedle důrazu na ekonomiku, efektivnost a účinnost správy veřejné, nevymizela též etika v oblasti veřejné správy. Etika zde představuje tzv. čtvrté „E“ – *Economy, Effectiveness, Efficiency, Ethics*.²³⁶

Etika se též dostává do popředí současně s růstem korupce v rámci veřejné správy, která je často stavěna do pozice protikladu k etice. Korupci je možné definovat jako „[...] zneužití svěřených pravomocí za účelem získání nezaslouženého osobního (soukromého) prospěchu.“²³⁷ Tato definice pochází od nevládní neziskové organizace bojující proti korupci od roku 1998. Cílem této protikorupční organizace je mapování stavu korupce v České republice a přispívání k jejímu omezování a to například formou odhalování korupčních kauz, navrhováním legislativních a systémových změn, dále též formou vzdělávání jak v oblasti státní správy, byznysu a též samotných spoluobčanů. Tato organizace také poskytuje bezplatnou pomoc veřejnosti v právní oblasti aj.²³⁸

V případě etiky v rámci veřejné správy se tedy jedná o tzv. „*aplikaci morálních standardů v činnosti veřejné správy*.“²³⁹ Otázka chování a také vystupování úředních osob včetně jejich osobní odpovědnosti je v rámci výkonu správy veřejné klíčová a to zejména ve vztahu k výsledné důvěryhodnosti správního úřadu a tím i celé veřejné správy v očích veřejnosti.

Úředníci jsou dennodenně vystavováni různým tlakům z okolí, ale též okolnostem, jež nemusejí být pokaždé legální či legitimní. Tyto jevy mohou

²³⁶ POMAHAČ, Richard a Olga VIDLÁKOVÁ. *Veřejná správa*. Praha: C.H. Beck, 2002. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 80-7179-748-0. S. 141

²³⁷ Co je to korupce - Transparency International. *Mapujeme stav korupce v ČR a aktivně přispíváme k jejímu omezování* [online]. Dostupné z: <https://www.transparency.cz/korupce/>

²³⁸ Kdo jsme - Transparency International. *Mapujeme stav korupce v ČR a aktivně přispíváme k jejímu omezování* [online]. Dostupné z: <https://www.transparency.cz/kdo-jsme/>

²³⁹ FRUMAROVÁ, Kateřina. *Ochrana před nečinností veřejné správy*. Praha: Leges, 2012. Teoretik. ISBN 978-80-87576-22-9. S. 282

následně výkon správy veřejné výrazně narušovat či ohrožovat. Postupně dochází ke zvyšování daných rizik a to zejména z důvodu:²⁴⁰

- změn týkajících se organizačních struktur poskytovatelů veřejných služeb a vykonavatelů veřejné správy, ale též z důvodu přenosu veřejných úkolů na subjekty soukromé sféry;
- rozvoje veřejných služeb, s nimiž se pojí přerozdělování veřejných prostředků, o kterém rozhoduje správa veřejná a též jej kontroluje;
- rozsahu rozhodovacích pravomocí správních orgánů, přičemž je jejich podstatná část založena na diskreci;
- dispozice obsáhlých databází obsahujících informace a nejrůznější data důležitá ve veřejném zájmu.

Existuje mnoho způsobů, jak podporovat etické jednání úředníků. V dostupné literatuře se do popředí dostávají tři následující způsoby:²⁴¹

- přijetí písemných pravidel – kodexů etiky;
- vzdělávání a to před nástupem do zaměstnání a také následná školení;
- modelová role představených.

4.1 Etické kodexy

Aktuální právní regulace sama o sobě nemůže předejít či zabránit negativním jevům objevujících se v rámci výkonu veřejné správy. Vedle právní regulace se objevují etická pravidla, která jsou též sama o sobě nedostatečná. Avšak v případě propojení těchto dvou sfér právních a etických norem je přiblížení se k žádoucím výsledkům více možné. Profesní etické kodexy jsou představiteli přechodu mezi regulací morální a právní, poněvadž poskytují jak formu disciplinární sankce, tak též formu morálního zavržení.²⁴²

Profesní etické kodexy veřejné správy jsou ovlivňovány do jisté míry principy a požadavky dobré správy. Co se týče pojmu dobré správy, jedná se o

²⁴⁰ SKULOVÁ, Soňa. *Základy správní vědy*. 2., dopl. a rozš. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7335-7. S. 137

²⁴¹ JAŠOVÁ, Kateřina. *Etika úředního jednání*. Plzeň, 2019. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni, Právnická fakulta, Katedra veřejné správy. Vedoucí práce JUDr. Tomáš Louda, CSc. S. 23

²⁴² JAŠOVÁ, Kateřina. *Etika úředního jednání*. Plzeň, 2019. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni, Právnická fakulta, Katedra veřejné správy. Vedoucí práce JUDr. Tomáš Louda, CSc. S. 25

soubor požadavků, které si kladou za cíl zajištění kvalitního a řádného fungování veřejné správy.²⁴³

Významnou roli v rámci tvorby profesních kodexů zastává též Rada Evropy se svým klíčovým příspěvkem k vytvoření společného základu veřejné správy pro demokratické státy a to díky vydání několika zásadních dokumentů, jako je například Doporučení CM/Rec(2007)7 Výboru ministrů členským zemím o dobré veřejné správě a k němu vydaný Dodatek k Doporučení CM/Rec(2007)7 obsahující Kodex dobré veřejné správy.²⁴⁴

4.1.1 Etické kodexy v rámci veřejné správy v českém právním prostředí

Dne 9. května 2012 vláda České republiky schválila usnesením č. 331 Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy (dále jen „Kodex“). Daným usnesením bylo taktéž zrušeno již existující usnesení č. 270 z důvodu značné obecnosti úpravy a také absence jasných protikorupčních mechanismů a postupů. Následně bylo členům vlády a dále vedoucím ústředních správních úřadů a jiných správních úřadů uloženo, aby použili Kodex pro následnou tvorbu vlastních etických kodexů, jež vydají ve formách vnitřních předpisů. Využití Kodexu bylo též vládou doporučeno primátorům, hejtmanům a starostům.²⁴⁵ Z daného vyplývá, že pro územní samosprávné celky je Kodex pouze vzorem, který mohou použít pro tvorbu vlastních etických kodexů.

V samotné Preambuli Kodexu je možné se dočíst, že úředník a zaměstnanec služby veřejné je povinen ctít a dodržovat při rozhodování zákonnost všech postupů a též rovný přístup k veškerým fyzickým či právnickým osobám. Účelem Kodexu je vytvářet, udržovat a také prohlubovat důvěru veřejnosti. Dále je účelem vymezovat a podporovat žádoucí standardy jednání a to vůči veřejnosti i spolupracovníkům. Úředníci a zaměstnanci správy veřejné jsou povinni zachovávat věrnost spravedlnosti a též právním zásadám vyplývajícím z historického a kulturního evropského dědictví. Úředníci a zaměstnanci jsou

²⁴³ „Dobrá správa“ v dokumentech Rady Evropy - Ministerstvo vnitra České republiky. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky, všechna práva vyhrazena [cit. 05.01.2021]. Dostupné z:

<https://www.mvcr.cz/clanek/dobra-sprava-v-dokumentech-rady-evropy.aspx>

²⁴⁴ Refworld | Recommendation CM/Rec(2007)7 of the Committee of Ministers to member states on good administration, adopted by the Committee of Ministers on 20 June 2007. Refworld | The Leader in Refugee Decision Support [online]. Dostupné z:

<https://www.refworld.org/docid/5a4cac754.html>

²⁴⁵ Usnesení vlády č. 331 o Etickém kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy

v neposlední řadě povinni jednat v souladu s nedotknutelnými hodnotami lidské důstojnosti a svobody a dále zachovávají úctu a loajalitu k České republice, ale také k samotnému úřadu a ostatním úředníkům a zaměstnancům správy veřejné.²⁴⁶

Kodex je rozdělen do 14 článků a věnuje se následujícím oblastem:

- 1) *Zákonnost* – úředníci a zaměstnanci správy veřejné jsou povinni plnit úkoly v souladu s ústavním pořádkem, zákony a jinými právními předpisy. Je zde povinnost též jednat v souladu s právem Evropské unie a mezinárodními smlouvami, jimiž je vázána Česká republika.
- 2) *Rozhodování* – úředníci a zaměstnanci vždy zvolí rozhodnutí s ohledem na veřejný zájem a okolnosti daného případu. Také dbají na to, aby daná rozhodnutí nemohla být vnímána jako nespravedlivá z objektivního hlediska.
- 3) *Profesionalita* – úředníci a zaměstnanci vykonávají své funkce na vysoké odborné úrovni, jež je prohlubována průběžným studiem. Je zde dále povinnost výkonu funkcí s nejvyšší možnou mírou slušnosti, vstřícnosti, porozumění a v souladu s tzv. zásadou rovných příležitostí.
- 4) *Nestrannost* – úředníci a zaměstnanci by měli být při rozhodování nestranní a objektivní. V obdobných nebo shodných případech jednají úředníci tak, aby nevznikly rozdíly, jež není možné objektivně zdůvodnit.
- 5) *Efektivita a rychlost* – pracovní záležitosti vyřizují úředníci a zaměstnanci zodpovědným způsobem, bez zbytečných průtahů a též nejpozději v zákonem stanovených lhůtách. Zároveň jednají tak, aby úřadu a ani jednotlivým stranám nevznikly zbytečné náklady.
- 6) *Střet zájmů* – úředníci a zaměstnanci správy veřejné nesmí ohrožovat veřejný zájem a předchází tak situacím, při nichž by byli vystaveni střetu svých soukromých zájmů a funkčních zařazení, které zastávají.
- 7) *Korupce* – úředníci a zaměstnanci veřejné správy v souvislosti s rozhodováním nesmí přijímat a ani vyžadovat dary nebo jiná

²⁴⁶ JAŠOVÁ, Kateřina. *Etika úředního jednání*. Plzeň, 2019. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni, Právnická fakulta, Katedra veřejné správy. Vedoucí práce JUDr. Tomáš Louda, CSc. S. 27

zvýhodnění. Popřípadě nesmí připustit ani jiná ovlivnění jim svěřených úkolů. Jsou povinni oznamovat také pouhé podezření na korupční jednání.

- 8) *Nakládání se svěřenými prostředky* – úředníci a zaměstnanci správy veřejné jsou povinni vynakládat veškeré své úsilí k zajišťování maximálně efektivního a ekonomického spravování a dále využívání služeb, zařízení a finančních prostředků, jež mu byly poskytnuté.
- 9) *Mlčenlivost* – v případě mlčenlivosti se jedná o povinnost zachovat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se zaměstnanci a úředníci dozvěděli v souvislosti s výkonem veřejné správy a mohly by ohrozit či poškodit zaměstnavatele. Tato povinnost se vztahuje také na informace utajované v rozsahu, který stanovují právní předpisy. Povinnost mlčenlivosti se nevztahuje na skutečnosti, které souvisí s podezřením z korupčního jednání.
- 10) *Informování veřejnosti* – v rámci plnění svých úkolů poskytují úředníci a zaměstnanci veřejné správy úplné a pravdivé informace v souladu s právní úpravou.
- 11) *Veřejné činnosti* – jde o výkon veřejných činností způsobem, jenž je politicky nestranný, neohrožující důvěru a k dobré pověsti úřadu přispívající.
- 12) *Reprezentace* – co se reprezentace týče, úředníci a zaměstnanci správy veřejné volí takový oděv, který je vhodný pro výkon jeho funkce a zároveň odpovídá vážnosti jeho úřadu. Jejich jednání je taktní, ohleduplné a respektující důstojnost.
- 13) *Vymahatelnost a uplatnitelnost Kodexu* – Kodex navazuje na zákoník práce a dále pracovní řád a to včetně odpovídajících důsledků nastávajících při porušení povinností obsažených.²⁴⁷

Závěrečná a přechodná ustanovení jsou obsažena v čl. 14 Kodexu. Je zde upraveno ochranné ustanovení, dle kterého oprávněné upozornění na neetické

²⁴⁷ JAŠOVÁ, Kateřina. *Etika úředního jednání*. Plzeň, 2019. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni, Právnická fakulta, Katedra veřejné správy. Vedoucí práce JUDr. Tomáš Louda, CSc. S. 29

jednání nebude mít negativní důsledky v pracovněprávních vztazích. Následně je zde upravena profesionální čest a povinnost, které je možné dostat jen za předpokladu dodržování a respektování Kodexu a etických zásad, poněvadž selhání v oblasti etiky má negativní dopady na správu veřejnou jako celek a z toho důvodu by měl jít příkladem ostatním.²⁴⁸

V případě Kodexu není možné hovořit o právní normě, z čehož plyne, že zde neexistuje ani závaznost v právním slova smyslu. Dodržování obsažených zásad je zabezpečena vytvořením pracovních řádů individuálních úřadů. Samotný Kodex na toto zabezpečení odkazuje v čl. 13. Případné porušení bude posuzováno jako porušení zákoníku práce a pracovního řádu.²⁴⁹

Etika hraje klíčovou roli nejen v oblastech státní správy a územní samosprávy, ale je také podstatnou součástí činností a jednání členů profesních a zájmových samospráv. Samotné komory taktéž přijímají pro své členy etické kodexy. Jedná se například o Etický kodex České advokátní komory, kterým stanoví pravidla profesionální etiky a pravidla soutěže advokátů České republiky aj.²⁵⁰

4.1.1.1 Etický kodex ve státní službě

Správa veřejná se dále řídí také vnitřními předpisy. Tento typ normativních správních aktů slouží zejména k zabezpečování a fungování určitého organizačního celku a regulují též jeho vnitřní chod. Výlučně se zde jedná o subjekty podřízené příslušnému správnímu orgánu, který vnitřní předpis vydal. Poněvadž vnitřní předpisy postrádají závaznost obecnou, nejsou pramenem správního práva. K vydání vnitřního předpisu není potřeba zvláštního zákonného zmocnění, jelikož oprávnění vyplývá z nadřazeného postavení daného orgánu. Mezi typické příklady vnitřních předpisů patří například metodické pokyny

²⁴⁸ JAŠOVÁ, Kateřina. *Etika úředního jednání*. Plzeň, 2019. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni, Právnická fakulta, Katedra veřejné správy. Vedoucí práce JUDr. Tomáš Louda, CSc. S. 29

²⁴⁹ JAŠOVÁ, Kateřina. *Etika úředního jednání*. Plzeň, 2019. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni, Právnická fakulta, Katedra veřejné správy. Vedoucí práce JUDr. Tomáš Louda, CSc. S. 29

²⁵⁰ Stavovské předpisy | Česká advokátní komora. *Úvodní stránka | Česká advokátní komora* [online]. Dostupné z: <https://www.cak.cz/scripts/detail.php?pgid=23>

Ministerstva financí, opatření rektora vysoké školy, ale také organizační či spisové řády aj.²⁵¹

Jednou z podskupin vnitřního předpisu je také služební předpis, jenž upravuje organizační věci služby a je závazný pro státní zaměstnance a to včetně zaměstnanců v pracovním poměru vykonávající činnosti, které služba zahrnuje a též pro osoby ve služebním poměru dle jiného zákon, přičemž tyto osoby byly zařazeny k výkonu služby ve služebním úřadu.²⁵² Z povahy služebního předpisu vyplývají tyto znaky:²⁵³

- jednostrannost;
- abstraktnost – druhově vymezený okruh osob;
- projev činnosti orgánu, který plní úkoly státní správy na úseku personálního zabezpečení výkonu státní správy;
- závazný pro státní zaměstnance a pro další fyzické osoby, které zajišťují v zaměstnaneckém poměru úkoly náležející k výkonu státní služby;
- bez obecné závaznosti.

Pro státní službu v oblasti etiky je primární služební předpis č. 13/2015 náměstka ministra vnitra pro státní službu. Tímto služebním předpisem se stanoví pravidla etiky státních zaměstnanců (dále pouze „Pravidla etiky“). Pravidla etiky byla vydána na základě zákonného zmocnění, jenž je přímo obsažené v ustanovení § 77 odst. 1 písm. t) zákona o státní službě. Dané ustanovení ukládá státním zaměstnancům povinnost pravidla etiky státních zaměstnanců, která jsou obsažená ve služebním předpisu dodržovat, z čehož plyne povinnost služebním orgánům příslušný služební předpis vydat.²⁵⁴

Pravidla etiky jsou normativní povahy, tudíž jsou pro státní zaměstnance závazná a vymahatelná. Vymahatelnost plyne zejména z § 77 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě, ten v tomto ustanovení stanovuje obecnou povinnost

²⁵¹ HORZINKOVÁ, Eva a Zdeněk FIALA. *Správní právo hmotné: obecná část*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-55-4. S. 72

²⁵² § 11 odst. 1-3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

²⁵³ PICHRT, Jan, Martin KOPECKÝ a Jakub MORÁVEK, ed. *Služební vztahy a výkon závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-429-4. S. 38

²⁵⁴ JAŠOVÁ, Kateřina. *Etika úředního jednání*. Plzeň, 2019. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni, Právnická fakulta, Katedra veřejné správy. Vedoucí práce JUDr. Tomáš Louda, CSc. S. 31

respektovat a dodržovat služební předpisy v rámci výkonu státní služby. Pokud tyto služební předpisy nejsou dodržovány, dochází k porušení služební kázně.²⁵⁵

Pravidla etiky jsou rozdělena do 14 článků. V Pravidlech etiky jsou obsaženy zásady týkající se řádného výkonu státní služby. Dále upravují a podporují dodržování standardů jednání státních zaměstnanců ve vztahu k veřejnosti a ke spolupracovníkům a to zejména s cílem zvyšovat důvěru veřejnosti ve státní správu. Pravidla etiky dále upravují, obdobně jako Kodex oblasti, které se týkají zákonnosti v rámci výkonu služby, přiměřenosti, profesionality a také vystupování státních zaměstnanců, které se týká jednání a komunikace státního zaměstnance s dotčenými osobami, ale také se zde zmiňuje o úpravě zevnějšku. Následně je zde upravena oblast rychlosti a efektivity plnění služebních úkolů, možný vznik střetu zájmů, oblast korupce a také nakládání se svěřenými prostředky. V neposlední řadě je zde upravena osvěta v podobě řádného seznámení státních zaměstnanců s pravidly etiky a to například pomocí prohlubování vzdělávání či příkladným vedením představených.²⁵⁶

Co se etikety týče, v rámci problematiky etického jednání úředníků je možné vycházet vedle etických kodexů či řádů dále z obecně platných pravidel vyskytujících se v široké dostupné literatuře. Jako příklad je možné uvést přímo skripta, která jsou vydávána Institutem pro místní správu Praha – Základy společenské etikety pro úředníky.²⁵⁷

²⁵⁵ § 87 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

²⁵⁶ JAŠOVÁ, Kateřina. *Etika úředního jednání*. Plzeň, 2019. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni, Právnická fakulta, Katedra veřejné správy. Vedoucí práce JUDr. Tomáš Louda, CSc. S. 31

²⁵⁷ HLAVÁČEK, Libor. *Základy společenské etikety pro úředníky*. Praha: Institut pro místní správu Praha, 2010. Skripta (Institut pro místní správu). ISBN 978-80-86976-19-8.

Závěr

Některé z profesí v rámci správy veřejné měly a mají speciální postavení. Jedná se o postavení tak významné, že stát považuje nezbytné specificky upravit zaměstnanecký vztah pracovníků těchto profesí k němu. Toto významné postavení se týká též státních zaměstnanců, přičemž se vychází přímo ze samotných ústavních předpokladů, jelikož samotná Ústava České republiky předpokládá jejich speciální právní úpravu.

Klíčově též přispěla reforma správy veřejné připravovaná na konci 90. let 20. století. Právě díky reformě správy veřejné byla zpracována právní úprava, týkající se právního postavení státních zaměstnanců a též zaměstnanců územních samosprávných celků. Na základě této reformy došlo ke zrušení převážné většiny správní agendy v území na úrovni státní správy, přičemž byly tyto činnosti přeneseny na samosprávu.²⁵⁸ Z tohoto důvodu byl připraven a posléze schválen zákon o úřednících na podkladu zákoníku práce. V této době byla též připravována i v návaznosti na vstup do Evropské unie právní úprava, týkající se problematiky zaměstnaneckého poměru státních zaměstnanců a to na úrovni zákona, jenž je pro mou diplomovou práci klíčová.

Cesta k současné právní úpravě státní služby nebyla snadná, což dokládá zejména její vývoj po roce 1989. Legislativní snahy vyvrcholily v roce 2002, kdy byl přijat původní služební zákon, který však nikdy nenabyl účinnosti. Až v roce 2014 přichází komplexní právní úprava a to zákon o státní službě, nabývající účinnosti od 1. ledna 2015. Jedním z klíčových cílů nové právní úpravy byla zejména depolitizace a to vedle dalších cílů jako je transparentnost a profesionalizace. Ze zhodnocení současné právní úpravy v rámci projektu uskutečněného v letech 2014 – 2020 je zřejmé, že i přes významné a prokazatelné zlepšení k úplnému odpolitizování státní správy stále nedošlo, naopak v rámci transparentnosti a stability došlo k významnému navýšení. Otázkou zůstává, zda je úplné odpolitizování státní správy vůbec možné, jelikož sám zákon o státní službě svým vymezením postavení náměstka člena vlády jako oddělení politické a úřednické sféry daný omezený vliv připouští.

²⁵⁸ VAVERA, František. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-518-0. S. 11

Ve své diplomové práci jsme se dále vedle vývoje právní úpravy, týkající se státní služby zabývala též samotným služebním poměrem státních zaměstnanců, který se od klasického pracovního poměru dle zákoníku práce podstatně liší a to zejména z hlediska jeho veřejnoprávní povahy a jeho základu v podobě jednostranného rozhodnutí správního orgánu. Mezi další klíčové rozdíly spadá nerovné postavení stran a chybějící autonomie vůle, jelikož správní orgán je oprávněn činit pouze to, co zákon výslovně předpokládá. V této kapitole jsem dále vyzdvihla především přijetí do služebního poměru, povinnosti a práva státních zaměstnanců, možné změny či skončení služebního poměru a též problematiku s tímto spojenou v podobě možného omezení práv státních zaměstnanců, ale naopak i možné ocenění za příkladný výkon služby. V jedné z podkapitol jsem se též pokusila o vlastní zhodnocení výhod a nevýhod služebního poměru státních zaměstnanců a dále o komparaci vybraných personálních procesů probíhajících v případě služebního poměru státních zaměstnanců a pracovního poměru úředníků územních samosprávných celků ve vztahu k jejich zákonné úpravě.

V poslední části mé diplomové práce jsem poté rozebrala problematiku etické stránky výkonu státní služby, na kterou by též nemělo být zapomínáno a je její klíčovou součástí. Etiku ve spojení s výkonem státní služby je možné si představit jako aplikaci jakýchsi morálních standardů. Tyto standardy můžeme nalézt například v podobě etických kodexů, přičemž v českém právním prostředí přímo nalezneme etický kodex týkající se jednání státních zaměstnanců a to v podobě Pravidel etiky státních zaměstnanců, jejichž existenci zákon o státní službě přímo předpovídá a s tím i jejich vymahatelnost, jelikož tato pravidla byla vydána ve formě služebního předpisu.

Resumé

Some of the public administration professions have a special status. The state considers it necessary to specifically adjust their employment relationship. This important position also applies to civil servants. Their special position is based on constitutional assumptions.

The reform of public administration has made a key contribution. This reform was being prepared in the late 1990s. As a result of this reform, most of the administrative agenda in the territory at the level of state administration was abolished. These activities were transferred to the local government. On the basis of this reform, legislation concerning the legal status of civil servants and employees of territorial self-governing units was drafted. In particular, the legal regulation of the position of civil servants is crucial for my diploma thesis.

The development of the current civil service legislation has not been easy. Legislative efforts culminated in 2002. The original law regulating the civil service was adopted in 2002, but it never came into force. Comprehensive legislation (the Civil Service Act) was established in 2014. One of the main goals of the new legislation was depoliticisation. Another goal was transparency and professionalization. The evaluation of the current legislation shows that there has still been no complete depoliticisation of the state administration. There have been significant improvements in transparency and stability. The question remains whether complete depoliticisation of the state administration is possible. The Civil Service Act itself, by defining the position of a deputy member of the government as a department of the political and official sphere, allows for limited influence.

In my diploma thesis, I also wrote about the employment of civil servants, which differs from the basic employment. It differs in terms of its public nature and its basis in the form of a unilateral decision of the administrative authority. Other differences include the unequal position of the parties, etc. In this chapter, I also wrote about appointments to the civil service, obligations and rights of civil servants, changes in civil service and termination of civil service and more.

In the last part, I wrote about ethics in public administration. Ethics in connection with the performance of civil service is the application of moral standards. These standards can be found, for example, in the form of codes of ethics. In the Czech legal environment, we can find a code of ethics that applies to the behavior of civil servants. The Civil Service Act directly predicts the existence of this code and its enforceability. This code was issued in the form of a service regulation.

Seznam tabulek

Tabulka 1: Pozitivní a negativní dopady zákona o státní službě.....	43
Tabulka 2: Výše odbytného ve vztahu k výši nepřetržité délce trvání služebního poměru.....	67
Tabulka 3: Stupnice platových tarifů státních zaměstnanců dle platových tříd a platových stupňů v Kč měsíčně.....	75
Tabulka 4: Nejnižší úrovně zaručené mzdy	77

Seznam použitých zdrojů

Literatura

1. ERÉNYI, Tereza, Diana KANTOROVÁ a Daniel VEJSADA. *Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016*. Brno: BizBooks, 2017. ISBN 978-80-265-0607-2.
2. FRUMAROVÁ, Kateřina. *Ochrana před nečinností veřejné správy*. Praha: Leges, 2012. Teoretik. ISBN 978-80-87576-22-9.
3. HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část*. 2. zm. a dopl. vyd. Praha: C.H. Beck, 1996. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-062-1.
4. HLAVÁČEK, Libor. *Základy společenské etikety pro úředníky*. Praha: Institut pro místní správu Praha, 2010. Skripta (Institut pro místní správu). ISBN 978-80-86976-19-8.
5. HOETZEL, Jiří, HORÁK, Ondřej, ed. *Československé správní právo: část všeobecná*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Klasická právnická díla (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-168-4.
6. HORZINKOVÁ, Eva a Vladimír NOVOTNÝ. *Správní právo procesní: (vysokoškolská učebnice)*. Praha: Linde, 2006. Vysokoškolská právnická učebnice. ISBN 80-7201-636-9.
7. HORZINKOVÁ, Eva a Vladimír NOVOTNÝ. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-263-9.
8. HORZINKOVÁ, Eva a Zdeněk FIALA. *Správní právo hmotné: obecná část*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-55-4.
9. KOTTNAUER, Antonín, Jan PŘIB, Helena ÚLEHLOVÁ a Ludmila TOMANDLOVÁ. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7.

10. LEŠTINSKÁ, Vlasta. *Personalistika ve veřejné správě: (manuál pro personalisty územních samosprávných celků)*. Brno: Masarykova univerzita, 2006. ISBN 80-210-3984-1.
11. MATES, Pavel a Miloš MATULA. *Kapitoly ze správní vědy*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1997. ISBN 80-7079-128-4.
12. PICHRT, Jan, Martin KOPECKÝ a Jakub MORÁVEK, ed. *Služební vztahy a výkon závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-429-4.
13. PICHRT, Jan. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN isbn978-80-7478-843-7.
14. POMAHAČ, Richard a Olga VIDLÁKOVÁ. *Veřejná správa*. Praha: C.H. Beck, 2002. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 80-7179-748-0.
15. PRŮCHA, Petr. *Správní právo: obecná část*. 8., dopl. a aktualiz. vyd., (V nakl. Doplněk 3.). Brno: Doplněk, 2012. ISBN 978-80-7380-381-0.
16. SKULOVÁ, Soňa. *Základy správní vědy*. 2., dopl. a rozš. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7335-7.
17. SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. Praha: ASPI, 2005, c2004. ISBN 80-7357-060-2.
18. ŠTIČKA, Michal. *Korupce a protikorupční politika ve veřejné správě*. Praha: Transparency International - Česká republika, 2008. ISBN 978-80-87123-04-1.
19. TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. Olomouc: ANAG, 2009. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-541-2.
20. TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. Praha: Leges, 2008. Teoretik. ISBN 978-80-87212-05-9.
21. VAVERA, František. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-518-0.

22. VESELÁ, Monika. *Státní služba*. Brno: Masarykova univerzita, 1997. ISBN 80-210-1660-4.
23. VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8.

Právní předpisy

1. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
2. Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů
3. Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech
5. Zákon č. 234/2014 Sb. o státní službě, ve znění pozdějších předpisů
6. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
7. Zákon č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů
8. Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
9. Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
10. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů
11. Nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat, ve znění pozdějších předpisů
12. Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů

13. Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů
14. Nařízení vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů
15. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

Vnitřní předpisy

1. Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3 ze dne 20. srpna 2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa
2. Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 14. prosince 2015, kterým se stanoví pravidla etiky státních zaměstnanců
3. Usnesení vlády č. 331 o Etickém kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy

Judikatura

1. Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 30. června 2015, sp. zn. Pl. ÚS 21/14, publikován pod č. 199/2015 Sb.
2. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. října 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001

Internetové zdroje

1. „Dobrá správa“ v dokumentech Rady Evropy - Ministerstvo vnitra České republiky. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky, všechna práva vyhrazena [cit. 05.01.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/dobra-sprava-v-dokumentech-rady-evropy.aspx>
2. Analýza účinnosti zákona o státní službě - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit.

- 06.01.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/analyza-ucinnosti-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>
3. Co je to korupce - Transparency International. *Mapujeme stav korupce v ČR a aktivně přispíváme k jejímu omezení* [online]. Dostupné z: <https://www.transparency.cz/korupce/>
 4. Čestné prohlášení o svéprávnosti - Čestná prohlášení.cz. *Čestná prohlášení.cz - Vzory čestných prohlášení* [online]. Dostupné z: <https://cestnaprohlaseeni.cz/cestne-prohlaseeni-o-svepravnosti/>
 5. Glosář shrnutí - EUR-Lex. EUR-Lex — Access to European Union law — choose your language [online]. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/white_paper.html?locale=cs
 6. Kdo jsme - Transparency International. *Mapujeme stav korupce v ČR a aktivně přispíváme k jejímu omezení* [online]. Dostupné z: <https://www.transparency.cz/kdo-jsme/>
 7. Metodický pokyn 1/2017 - aktualizace k 6. dubnu 2020 - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 14.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-1-2017-aktualizace-k-6-dubnu-2020.aspx>
 8. Metodický pokyn č. 1/2019 - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 14.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx>
 9. Novela zákona o státní službě - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 06.01.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktuality-aktuality-novela-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>
 10. O úřadu práce. Úřad práce ČR [online]. Copyright © [cit. 26.01.2021]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

11. Odměňování státních zaměstnanců - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 24.02.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/odmenovani-statnich-zamestnancu.aspx>
12. Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 06.01.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/podpora-profesionalizace-a-kvality-statni-sluzby-a-statni-spravy.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d>
13. Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 29.01.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/podpora-profesionalizace-a-kvality-statni-sluzby-a-statni-spravy.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>
14. Poskytnutí informací - Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy - Ministerstvo vnitra České republiky. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky, všechna práva vyhrazena [cit. 05.01.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/poskytnuti-informaci-eticky-kodex-uredniku-a-zamestnancu-verejne-spravy.aspx>
15. Refworld | Recommendation CM/Rec(2007)7 of the Committee of Ministers to member states on good administration, adopted by the Committee of Ministers on 20 June 2007. Refworld | The Leader in Refugee Decision Support [online]. Dostupné z: <https://www.refworld.org/docid/5a4cac754.html>
16. Srovnávací analýza různých druhů služebních poměrů veřejných zaměstnanců v ČR a ve vybraných zemích EU - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit.

29.01.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/srovnavaci-analyza-ruznych-druhu-sluzebnich-pomeru-verejnych-zamestnancu-v-cr-a-ve-vybranych-zemich-eu.aspx>

17. Státní služba - Státní služba. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 05.01.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/statni-sluzba.aspx>
18. Stavovské předpisy | Česká advokátní komora. *Úvodní stránka | Česká advokátní komora* [online]. Dostupné z: <https://www.cak.cz/scripts/detail.php?pgid=23>
19. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/p3-vzor-zadost-o-prijeti-do-sluzebniho-pomeru-radovy-zamestnanec-docx.aspx>
20. Zákon o státní službě - Co čeká státní zaměstnance | epravo.cz. EPRAVO.CZ – *Váš průvodce právem - Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. Copyright © EPRAVO.CZ, a.s. 1999 [cit. 10.03.2021]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-statni-sluzbe-co-ceka-statni-zamestnanec-97036.html?fbclid=IwAR0qhRMQ5pyg_IIAcH2G3KeElFzqCYNoaO9MLXgQiV143EyOqg19HcOyNhY

Ostatní zdroje

1. JAŠOVÁ, Kateřina. *Etika úředního jednání*. Plzeň, 2019. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni, Právnická fakulta, Katedra veřejné správy. Vedoucí práce JUDr. Tomáš Louda, CSc.

Přílohy

Příloha č. 1: Vzor žádosti o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo / o zařazení na služební místo²⁵⁹

Žádost
o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo
o zařazení na služební místo¹

Označení a adresa služebního orgánu, kterému je žádost adresována	Státní tajemník v Ministerstvu spravedlnosti Ministerstvo spravedlnosti ČR, Vyšehradská 16, 128 10 Praha 2
--	--

Údaje o žadateli

Jméno(a) a příjmení, titul	
Datum a místo narození	
Adresa trvalého pobytu² ve tvaru obec, část obce, ulice, číslo popisné, PSČ, stát	
Adresa pro doručování, pokud je odlišná od adresy místa trvalého pobytu ve tvaru obec, část obce, ulice, číslo popisné, PSČ, stát	
Telefonní číslo³	
Datová schránka	ano <input type="checkbox"/> ne <input type="checkbox"/>
E-mail³	
Souhlasím, aby s mou osobou bylo komunikováno prostřednictvím e-mailu⁴.	ano <input type="checkbox"/> ne <input type="checkbox"/>

Specifikace žádosti

Zádám o přijetí do služebního poměru⁵ a <input type="checkbox"/>
zařazení na služební místo⁶ _____

¹ Vyznačte „žádost o zařazení na služební místo“, jestliže již jste ve služebním poměru podle zákona o státní službě.

² Místo trvalého pobytu podle § 10 odst. 1 zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel), ve znění pozdějších předpisů.

³ Nepovinný údaj.

⁴ Pouze pro urychlení komunikace v případě výběrového řízení.

⁵ Vyznačte pouze v případě, pokud nejste dosud ve služebním poměru podle zákona o státní službě.

⁶ Doplňte konkrétní název služebního místa dle oznámení o vyhlášení výběrového řízení.

²⁵⁹ Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/p3-vzor-zadost-o-prijeti-do-sluzebniho-pomeru-radovy-zamestnanec-docx.aspx>

ve služebním úřadu _____
v odboru _____
v oddělení _____

Seznam příloh žádosti

1. Písemné čestné prohlášení o státním občanství České republiky, občanství jiného členského státu Evropské unie nebo občanství státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru [§ 25 odst. 1 písm. a) ve spojení s § 26 zákona o státní službě] ⁷	<input type="checkbox"/>
2. Písemné čestné prohlášení o svéprávnosti [§ 25 odst. 1 písm. c) ve spojení s § 26 odst. 1 zákona o státní službě]	<input type="checkbox"/>
3. Výpis z evidence Rejstříku trestů, který není starší než 3 měsíce, resp. obdobný doklad o bezúhonnosti, není-li žadatel státním občanem České republiky ⁸ [§ 25 odst. 1 písm. d) ve spojení s § 26 odst. 1 zákona o státní službě]	<input type="checkbox"/>
4. Písemné čestné prohlášení o dosažení stanoveného vzdělání nebo originál anebo úředně ověřenou kopii dokladu o dosaženém vzdělání [§ 25 odst. 1 písm. e) ve spojení s § 26 zákona o státní službě] ⁹	<input type="checkbox"/>
5. Písemné čestné prohlášení o zdravotní způsobilosti nebo lékařský posudek o zdravotní způsobilosti [§ 25 odst. 1 písm. f) ve spojení s § 26 zákona o státní službě] ¹⁰	<input type="checkbox"/>
6. Doklad prokazující znalost českého jazyka, není-li žadatel státním občanem České republiky nebo doklad prokazující, že se na žadatele vztahuje výjimka z prokazování znalosti českého jazyka (§ 25 odst. 2 zákona o státní službě) ¹¹ .	<input type="checkbox"/>
Přílohy stanovené služebním předpisem podle § 25 odst. 5 zákona o státní službě (<i>doplňte pouze tehdy, jsou-li jednotlivé požadavky na služební místo v oznámení o vyhlášení výběrového řízení požadovány</i>)	
7. Originál nebo úředně ověřenou kopii vysvědčení/osvědčení nebo jiného dokladu prokazujícího úroveň znalosti cizího jazyka [§ 25 odst. 5 písm. a) zákona o státní službě] ¹²	<input type="checkbox"/>

⁷ Čestné prohlášení lze též nahradit zasláním kopie občanského průkazu nebo jiného průkazu totožnosti, z něhož je zřejmé státní občanství žadatele. Nejpozději při konání pohovoru je třeba doložit příslušnou listinu, kterou bude státní občanství žadatele prokázáno (originál občanského průkazu nebo jiného průkazu totožnosti, popř. osvědčení o státním občanství).

⁸ Jde o doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů, který nesmí být starší než 3 měsíce, osvědčující bezúhonnost, vydaný státem, jehož je žadatel státním občanem, jakož i státy, v nichž žadatel pobýval v posledních 3 letech nepřetržitě po dobu delší než 6 měsíců (dále jen „domovský stát“), a doložený úředním překladem do českého jazyka; pokud takový doklad domovský stát nevydává, doloží se bezúhonnost písemným čestným prohlášením.

⁹ Originál anebo úředně ověřenou kopii dokladu o dosaženém vzdělání je třeba doložit nejpozději před konáním pohovoru.

¹⁰ Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti je třeba doložit nejpozději před konáním pohovoru.

¹¹ Výjimka z prokazování znalosti českého jazyka se na žadatele vztahuje, doloží-li, že absolvoval alespoň po dobu 3 školních roků základní, střední nebo vysokou školu, na kterých byl vyučovacím jazykem český jazyk.

¹² Dle rozhodnutí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č.j. MSM-T-24195/2013 ze dne 24. července 2013, kterým se stanoví Seznam standardizovaných jazykových zkoušek pro účely systému jazykové kvalifikace zaměstnanců ve správních úřadech.

8. Originál nebo úředně ověřenou kopii dokladu prokazujícího jiné odborné zaměření vzdělání [§ 25 odst. 5 písm. a) zákona o státní službě] (nejčastěji stejný doklad, jako o doklad o dosaženém vzdělání podle bodu 4 Seznamu příloh)

9. Originál nebo úředně ověřenou kopii listiny prokazující jiný odborný požadavek potřebný pro výkon služby [§ 25 odst. 5 písm. a) zákona o státní službě]

10. Originál nebo úředně ověřenou kopii listiny prokazující způsobilost seznamovat se s utajovanými informacemi v souladu s právním předpisem upravujícím ochranu utajovaných informací (je-li žadatel jejím držitelem)¹³ [§ 25 odst. 5 písm. b) zákona o státní službě], popř. doklad prokazující podání žádosti o vydání této listiny¹⁴

Další přílohy (doplňte pouze tehdy, jsou-li jednotlivé požadavky na služební místo v oznámení o vyhlášení výběrového řízení požadovány)

11. Strukturovaný profesní životopis

12. Další příloha stanovená služebním orgánem (např. motivační dopis, písemná práce na určité téma, apod.)

Žádám o to, aby v souladu s § 6 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, služební orgán obstaral ze své úřední evidence tyto doklady¹⁵:

Poznámky¹⁶

Prohlašuji, že údaje uvedené v žádosti, dokladech a v přílohách jsou pravdivé, aktuální a úplné.

¹³ Oznámení o splnění podmínek pro přístup k utajované informaci stupně utajení Vyhrazené nebo Osvědčení fyzické osoby příslušného stupně utajení (Přísně tajné, Tajné nebo Důvěrné) podle zákona č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a bezpečnostní způsobilosti.

¹⁴ Nedoložení listiny k žádosti není důvodem pro vyřazení žádosti z výběrového řízení. Nejpozději však před vydáním rozhodnutí o zařazení na služební místo je třeba doložit, že žadatel alespoň požádal o vydání osvědčení.

¹⁵ Pokud hodlá žadatel využít žádosti dle § 6 odst. 2 správního řádu, uvede název dokladů, které již má služební orgán k dispozici na základě své dřívější úřední činnosti, jsou-li tyto doklady stále platné (např. pokud se již žadatel hlásil do výběrového řízení na jiné služební místo v tomto služebním úřadu a doklady k dříve podané žádosti doložil, nebo pokud žadatel u tohoto služebního úřadu již pracoval a konkrétní doklady jsou součástí jeho dřívějšího personálního spisu) – např. doklad o dosaženém vzdělání.

¹⁶ Do poznámky žadatel uvede jiné důležité skutečnosti, které mají dopad na rozhodování žádosti:

1. požadavek na povolení kratší služební doby dle § 116 zákona o státní službě nebo
2. zda zařazením na služební místo může vzniknout situace uvedená v § 43 odst. 1 zákona o státní službě (kdy státní zaměstnanci, kteří jsou sobě navzájem osobami blízkými, nesmějí být zařazeni ve službě tak, aby jeden byl přímo podřízen druhému, nebo podléhal jeho finanční nebo účetní kontrole).

V

Dne:

Podpis:

Záznamy služebního orgánu¹⁷

Průkaz totožnosti _____ ¹⁸ č. _____ předložen dne _____ 2015.
Podpis oprávněné úřední osoby _____

Poučení pro žadatele:

Poskytnutí osobních údajů uvedených v žádosti je povinným poskytnutím osobních údajů ve smyslu § 5 odst. 2 písm. a) a § 11 odst. 2 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů a jejich rozsah vyplývá z § 45 odst. 2 a § 37 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů a z § 25 a 26 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. Následkem neposkytnutí požadovaných údajů je vyřazení žádosti z výběrového řízení podle § 27 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷ Kromě záznamu o předložení průkazu totožnosti může jít např. o záznamy o předložení některých originálních listin, z nichž služební orgán na místě opatřil kopie a vrátil je žadateli.

¹⁸ Uveďte, o jaký průkaz totožnosti se jedná (např. občanský průkaz).

Čestné prohlášení o svéprávnosti

Já, níže podepsaný/á

Jméno, příjmení:

Datum a místo narození:

Adresa místa trvalého pobytu:

Prohlašuji, s odvoláním na ustanovení § 15 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, že jsem plně svéprávný/á, resp. že má svéprávnost nebyla soudem omezena.

V _____

dne _____

Podpis: _____

²⁶⁰ Čestné prohlášení o svéprávnosti - Čestná prohlášení.cz. *Čestná prohlášení.cz - Vzory čestných prohlášení* [online]. Dostupné z: <https://cestnaprohlaseni.cz/cestne-prohlaseni-o-svepravnosti/>