

**Západočeská univerzita v Plzni**

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

## Diplomová práce

Výkon státní služby v komparaci s pracovněprávním vztahem

Předkládá: Mgr. Alena Holnová

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Tomáš Louda, CSc.

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem mojí diplomovou práci na téma „Výkon státní služby v komparaci s pracovní právním vztahem“ zpracovala samostatně a že jsem uvedla všechny prameny a potřebné odkazy na citace dle autorského zákona a obecných zvyklostí.

V Praze dne 28. března 2019

.....

Mgr. Alena Holnová

### **Poděkování**

Na začátku mé diplomové práce mi dovoluje poděkovat vedoucímu práce, panu JUDr. Tomáši Loudovi, CSc., za jeho vedení, odbornou pomoc, konzultace a poskytnutí odborných materiálů při zpracovávání tématu „Výkon státní služby v komparaci s pracovněprávním vztahem“.

## Obsah

1. Úvod.....	str. 1-2
2. Historický vývoj pracovního práva.....	str. 3
2.1. Pracovní právo.....	str. 3-4
2.2. Historický vývoj pracovního práva .....	str. 4-5
2.2.1. Vývoj do roku 1918.....	str. 5-8
2.2.2. 1918-1945.....	str. 8-9
2.2.3. Vývoj od roku 1945 do vydání současného zák. práce...	str. 10-12
2.3. Služební zákon.....	str. 12-13
2.4. Vývoj přijetí zákona o státní službě.....	str. 13-16
2.4.1. Zákon o státní službě.....	str. 17-20
3. Vznik služebního a pracovního poměru .....	str. 21
3.1. Vznik služebního poměru .....	str. 21-27
3.2. Vznik pracovního poměru .....	str. 27-32
3.3. Komparace vzniku služebního a pracovního poměru.....	str. 32-33
4. Změna služebního a pracovního poměru .....	str. 34
4.1. Změna služebního poměru.....	str. 34-39
4.2. Změna pracovního poměru .....	str. 39-41
4.3. Komparace změn služebního a pracovního poměru.....	str. 41-42
5. Skončení služebního a pracovního poměru .....	str. 43
5.1. Skončení služebního poměru .....	str. 43-47
5.2. Skončení pracovního poměru .....	str. 47-51
5.3. Komparace skončení služebního a pracovního poměru .....	str. 51-53
6. Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	str. 54-60
7. Závěr .....	str. 61-62
8. Resume.....	str. 63

## 1. Úvod

Reforma státní správy a s tím související postavení úředníků v České republice je již více než dvacet let předmětem politických, odborných i laických diskuzí. Nejvíce pak v době, kdy Evropská unie vyvíjela tlak na Českou republiku, neboť ta byla poslední zemí, která ještě neměla služební poměry státních zaměstnanců upraveny speciálním zákonem. Zvláštní úprava práv státních zaměstnanců má vést k odlišení od pracovní právní úpravy, která se používá v soukromé sféře. Celkově tento stav neumožňoval zajištění kvalitního chodu státu ani hospodárné vynakládání veřejných prostředků.

Zprvu charakterizují pracovní právo a začlením ho do právního řádu České republiky. Rozeberu základní princip pracovního práva, a tím je „co není zakázáno, je dovoleno“. Dále zmiňuji cíle a funkce pracovního práva. Následně se zabývám historickým vývojem pracovního práva. Začínám rokem 1300, kdy nechal Václav II. sepsat horní zákoník, který upravoval pracovní podmínky horníků. V 17. století začaly platit tzv. robotní patenty. Ty vydával Josef II. a upravoval jimi délku pracovní doby. Významným milníkem ve vývoji pracovního práva lze spatřovat ve Všeobecném rakouském občanském zákoníku. Ten upravoval námezdní smlouvu, osobní výkon práce a podrobně skončení pracovního poměru. Od roku 1914 platil zákon č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních zřízenců, tzv. služební pragmatika. Na základě tohoto zákona byl služební poměr státních úředníků založený jmenováním a zaručoval trvalost a nezrušitelnost služebního poměru, tzv. definitivu. Po 1. světové válce byla zavedena státní podpora v nezaměstnanosti. Tu také od roku 1925 upravoval Gentský systém. V době nacistické okupace a během 2. světové války byla ponechána v platnosti dosavadní úprava pracovníprávních vztahů. Ta byla jen doplňována dalšími předpisy, které odpovídaly válečnému stavu. Dalším významným milníkem ve vývoji pracovního práva byl rok 1948, se kterým je spjata změna politické situace v Československu, která se projevila i v oblasti pracovního práva, které bylo přebudováno dle socialistických principů (tzv. právníká dvouletka). Právní úprava pracovního práva byla tak nesourodá, že se na přelomu 50. a 60. let začalo pracovat na novém zákoníku. Výsledkem celého snažení byla kodifikace pracovního práva v čele s nově vypracovaným zákoníkem práce č. 65/1965 Sb. Tento zákoník práce

v novelizovaných podobách fungoval až do schválení a vstoupení v platnost „nového“ zákoníku práce, zákona č. 262/2006 Sb., účinného od 1.1.2007.

Nepřijetí zákona ohrožovalo možnost České republiky čerpat ze strukturálních fondů Evropské unie na další období do roku 2020. První pokus lze nalézt ve služebním zákoně č. 128/2002 Sb. Tento zákon ale nikdy nenabyl plné účinnosti, ta byla 5x odložena, až byl služební zákon nahrazen zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě. Cílem mělo být nejen odpolitizování státní služby, tedy oddělení personální oblasti od oblasti politické, ale i vytvoření odborného a stabilního státního aparátu, který bude zajišťovat řádný chod státní správy. Mezi další principy a cíle patří transparentnost a profesionalizace.

V následující kapitole se věnuji zprvu vzniku služebního poměru, posléze vzniku pracovního poměru. Popisují průběh výběrového řízení na obsazení volného služebního místa, který je přesně definován zákonem o státní službě. V závěru kapitoly komparuji vznik obou poměrů, definuji ale i stejné či obdobné instituty.

Ve čtvrté kapitole popisují změny služebního a pracovního poměru. S přihlédnutím k převážné kogentnosti ustanovení zákona o státní službě se nelze divit, že obsahuje podrobný výčet a popis jednotlivých změn služebního poměru.

Další kapitola je zaměřena na skončení služebního a pracovního poměru. Jedná se opět o zcela odlišnou právní úpravu, nicméně v některých ustanoveních zákona o státní službě lze najít podobu či obdobu zákoníku práce. Na konci této kapitoly se věnuji porovnání institutů skončení na základě obou zákonů.

Závěrem své diplomové práce se soustředím na zhodnocení dotazníku, který jsem vytvořila a nechala respondenty z veřejného sektoru vyplnit. Jak je vidno, mnoho státních zaměstnanců si odlišnou právní úpravu vůbec neuvědomují.

## **2. Historický vývoj pracovního práva**

### **2.1. Pracovní právo**

Pracovní právo je samostatným právním odvětvím, které je součástí právního řádu České republiky. Jeho samostatnost ale není absolutní, jako každé jiné právní odvětví je pracovní právo propojeno a spojeno většími či menšími vazbami s dalšími právními odvětvími. V případě pracovního práva jsou nejužší vazby tvořeny s právem sociálního zabezpečení a s právem občanským. Pracovní právo lze zařadit do oblasti práva soukromého. Svou povahou a obsahem však pracovní právo zasahuje jak do oblasti soukromého práva, tak i zčásti do oblasti veřejného práva. Pracovní právo tvoří soubor právních norem, upravující pracovní vztahy ve třech oblastech: individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úprava zaměstnanosti. Zákoník práce - zákon č. 262/2006 Sb. (dále jen zákoník práce), hovoří o „závislé práci“. Tou je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji vykonává osobně. Závislá práce je vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.<sup>1</sup> Výše uvedené subjekty pracovního práva, zaměstnavatel a zaměstnanec, nejsou jedinými subjekty, jichž se dotýká regulace pracovním právem. Další pracovněprávní vztahy vznikají mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi, což představuje oblast kolektivního pracovního práva. V prvním případě přitom hovoříme o oblasti individuálního pracovního práva.<sup>2</sup> Základním principem pracovního práva je teze: „Co není zakázáno, je dovoleno“.<sup>3</sup> Autonomie vůle účastníků pracovněprávního vztahu vychází z toho, že účastníci mohou vstupovat svobodně do soukromoprávních vztahů a sjednat si většinu práv a povinností, nejsou-li zákonem zakázány. Rozpoznávání tohoto typu norem by nemělo v praxi způsobovat problémy, měly by být patrné zákazovým imperativem např. „je zakázáno“, „nesmí se“, „není dovoleno“. Práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upraveny odchýlně od zákona<sup>4</sup>, jestliže to zákon výslovně nezakazuje a pokud to neporušuje dobré mravy a veřejný pořádek.

---

<sup>1</sup> § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>2</sup> GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, str. 23.

<sup>3</sup> § 4a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>4</sup> Myšlen zákoník práce č. 262/2006 Sb.

Funkcí a smyslem pracovněprávních předpisů je regulovat výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Cílem právní úpravy je na jedné straně poskytnout zaměstnavateli nástroje k organizaci práce a umožnit mu, aby prostřednictvím pracovní síly zaměstnance realizoval svoji činnost, což odpovídá organizační funkci pracovního práva, na druhé straně zajistit zaměstnanci co nejlepší a nejstabilnější podmínky pro výkon práce, což odpovídá ochranné funkci pracovního práva. Zákoník práce tedy historicky dlouhodobě plní funkci ochranou (chrání ekonomicky slabšího účastníka pracovněprávního vztahu - zaměstnance), organizační (stanoví rámec a podmínky organizace závislé práce) a výchovnou (měl by vést ke zvýšení kultury vztahů při výkonu závislé práce). Pracovněprávní vztahy proto mají svá specifika oproti jiným soukromoprávním vztahům, i když se jedná o právo soukromé. Smluvní volnost subjektů při sjednávání smluv či dohod je v pracovním právu omezena z důvodu ochrany zaměstnance jako „slabšího“ účastníka právního vztahu. Právní předpis stanoví v určitých případech kogentní povinnost chovat se stanoveným způsobem a nepřipouští odchýlné ujednání, a to ani při souhlasu zaměstnance.

Pracovněprávní vztahy je třeba chápat v intencích § 1 zákoníku práce s tím, že zákoník práce upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů. Podle § 30 a § 31 zákoníku práce platí, že výběr fyzických osob, ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností, je v působnosti zaměstnavatele, nevyplývá-li ze zvláštního předpisu nebo z předpokladů kladených na zaměstnance podle zvláštních předpisů jiný postup. Tak je tomu například při aplikaci zákona č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní republiky, České republiky a Slovenské republiky (tzv. lustrací zákon).<sup>5</sup>

## 2.2. Historický vývoj pracovního práva

Pracovní právo jako samostatné právní odvětví existuje ve srovnání s některými jinými odvětvími práva poměrně krátkou dobu. Nicméně písemná úprava pracovněprávních vztahů se objevuje již na počátku čtrnáctého století v období feudalismu.

---

<sup>5</sup> JAKUBKA Jaroslav a kol. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2011, 5. vyd. Olomouc: Anag 2011, ISBN 978-80-7263-637-2, s. 27–31.



Cílem je pochopit, že současná právní úprava pracovněprávních vztahů v českých zemích má určitý historický vývoj v souvislosti s vývojem společnosti.

### 2.2.1. Vývoj do roku 1918

Český král Václav II. dal vypracovat horní zákoník „Ius regale montanorum“, jehož součástí byla i úprava některých pracovněprávních vztahů. Tento zákoník vznikl v letech 1300-1305, byl napsán latinsky, posléze přeložen do češtiny a týkal se těžby a zpracování stříbra v Kutné Hoře. Byl rozdělen do čtyř knih. První kniha vymezovala úřady a předmět jejich činnosti, dále pak práva a povinnosti důlních zaměstnanců. V této knize je obsaženo nejvíce pracovněprávních ustanovení. Druhá kniha upravovala zásady kutacího práva. Třetí kniha pojednávala o propůjčkách dolů a poslední čtvrtá kniha stanovovala procesní právo. Již tento horní zákoník obsahoval dokonce ustanovení o pracovních podmínkách a bezpečnosti práce, např. určoval odvodňování a větrání důlních šachet. Tento první horní zákoník byl v platnosti až do 16. století, kdy pozbyla platnosti některá jeho ustanovení. Definitivně byl „Ius regale montanorum“ zrušen roku 1854 a nahrazen Obecným horním zákoníkem.

Horní zákoník z roku 1605 obsahoval poměrně hodně podrobných pracovněprávních ustanovení. Určoval délku směn – po šesti hodinách a délku pracovního týdne stanovil na pět dní. Pracovní smlouva byla uzavírána ústně. Zvláštní skupinou byli např. kováři, pro něž byly stanoveny zvláštní podmínky. Při jejich najímání se dbalo zejména na jejich praxi. Mzda se jim vyplácela i přes nevynášeující těžbu. Bylo to atraktivní povolání, protože kováři byli svobodní a tudíž se mohli stěhovat z místa na místo. I v tomto horním zákoníku se objevila ustanovení týkající se bezpečnosti práce. O bezpečnost šachty se starali tesaři, kteří měli na starost výdřevu šachet. Dalším bezpečnostním opatřením bylo počítání horníků před i po každé směně. Hornictví však nebylo jedinou oblastí v té době, která byla dotčena pracovněprávními ustanoveními.

V ostatních oblastech vznikaly i první pracovní smlouvy – čelední, tovaryšské nebo učednické. Smlouvy čelední se uzavíraly mezi pány (vrchností) a čeledí (poddanými) na dobu určitou, obvykle jednoho roku, a odměna za práci byla rozdělena do více částí. Při uzavření dohody dostala čeleď tzv. závdavek, poté čeleď pracovala celý rok pouze za ubytování, stravu a oděv a po skončení pracovního období se vyplatila celá odměna. Tyto čelední smlouvy byly poté v 16. století přesněji zkorigovány tzv.

čeledními řády, které byly písemně vydány zemskými sněmy. Tím pádem jednotlivé body čeledních smluv byly upraveny přesně podle těchto čeledních řádů. Mimo jiné také stanovily, že každý čeledín, ucházející se o práci, se musí prokázat fedrovním listem, což bylo písemné povolení jeho pána. Zbývající dva druhy smluv, učednické a tovaryšské, byly upraveny cechovními řády, resp. cechovním právem.

Další významnou úpravou pracovních podmínek byly robotní patenty, vydávané v sedmnáctém století. První z nich, vydaný v roce 1680, stanovil hranici robotní povinnosti na tři dny v týdnu, mimo sezónní práce. Následující robotní patenty pak již upravovaly i délku pracovní doby a stanovily rozdělení roboty na několik typů. Poslední tereziánský patent rozdělil poddané do 11 tříd podle jejich majetku. Délka robotního pracovního dne byla stanovena v zimě na 8 hodin a v létě na 12 hodin.

Výrazným milníkem ve vývoji pracovního práva bylo zrušení nevolnictví Josefem II. v roce 1781. Se zrušením nevolnictví přišel rychlejší rozvoj průmyslové výroby, neboť venkovské obyvatelstvo se stěhovalo do měst. Podmínky dělníků nebyly nijak zvlášť upravovány. Pravidla určovali převážně jen zaměstnavatelé. Změna nastala na počátku 19. století.<sup>6</sup>

Všeobecný rakouský občanský zákoník (ABGB) z roku 1811 upravoval námezdní smlouvu, jejímž předmětem bylo konat práci za úplatu, nebo zhotovit dílo. Námezdní smlouva byla později novelou v roce 1916 rozdělena na dva druhy, a to na smlouvu služební a smlouvu o dílo. Předmětem první z nich bylo vykonání služby zaměstnancem pro zaměstnavatele ve stanovené době a způsobem stanoveným zaměstnavatelem dle nařízení zaměstnavatele. Smlouvou o dílo se zaměstnanec zavázal k provedení díla za mzdu.<sup>7</sup> Zajímavostí je, že náležitostí smlouvy nebyla výše mzdy. Pokud tedy nebyla výslovně sjednána bezplatnost, uplatnila se zákonná domněnka, že byla sjednána mzda přiměřená vykonané práci. Z toho vyplývá, že mzda byla pojímána jako peněžité, ale i nepeněžité plnění, které zaměstnavatel poskytuje za vykonanou práci. Zaměstnanec musel konat práci dle pokynů zaměstnavatele osobně, avšak ve smlouvě mohl být sjednán pomocník či zástupce. Upravena byla také práce přesčas.

---

<sup>6</sup> GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, str. 32

<sup>7</sup> GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, str. 32

Zaměstnanec ji mohl konat pouze ve výjimečných případech a pokud mu v tom nebránily závažné důvody. Byla placena zvlášť. Místo, kde zaměstnanec práci vykonával, bylo většinou také uvedeno ve smlouvě, přičemž zaměstnavatel měl právo převést zaměstnance na určitou dobu k výkonu práce do jiného místa. V tom případě musel ale zaměstnavatel uhradit veškeré výdaje na cestovních náhradách.

Podrobně je také ve Všeobecném rakouském občanském zákoníku upraveno skončení pracovního poměru. Ten končil zpravidla uplynutím doby, která byla ve smlouvě dojednaná. Pokud bylo ve smlouvě dojednáno, že služební poměr bude trvat déle než pět let nebo na dobu neurčitou, výpovědní lhůta takové smlouvy byla šest měsíců po uplynutí minimálně pěti let služby. Zákoník také připouštěl sjednání služebního poměru na zkoušku nebo pouze na přechodnou dobu dle potřeb zaměstnavatele. V těchto případech mohl být služební poměr v průběhu jednoho měsíce kteroukoliv ze stran vypovězen. Co se týče smluv ostatních, zákoník rozlišoval skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou. Existovalo i okamžité skončení služebního poměru, v tom případě měl zaměstnanec právní nárok na vydání vysvědčení o době a způsobu služby.

V průběhu 19. století se v zákonné úpravě začaly výrazněji objevovat sociální prvky, které se projevovaly ve zlepšení pracovních podmínek zavedením zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, omezením pracovní doby a další. Významným z tohoto hlediska byl již dříve zmíněný Obecný horní zákoník, Živnostenský řád z roku 1859<sup>8</sup>, zákon o zřizování živnostenských dozorců, zákon o nedělním a svátečním klidu, zákon o pracovním a živnostenském soudnictví nebo zákon o zřízení zprostředkovatelen práce.

Ve druhé polovině 19. století byly dále vydávány nové čelední řády. Princip závdavku zůstával stále stejný. Pracovní poměr trval obvykle 3 měsíce, v zemědělství 1 rok. Mzda byla čeledínovi vyplácena na konci každého měsíce.

Pracovněprávní spory mohly být řešeny buď smírcím řízením, nebo před soudy, např. společenstva živnostníků si zřizovala rozhodčí výbory, které měly vyřizovat

---

<sup>8</sup> Živnostenský řád upravoval mimo jiné práci dětí do 12 let, stanovil omezení jejich zaměstnávání. Děti směly pracovat maximálně osm hodin denně.

spory mezi jejich členy a pomocníky, pokud vznikly z pracovního, učebního nebo námezdního poměru. Spory byly řešeny narovnáním nebo rozhrnutím, proti kterému bylo možné se odvolat k řádnému soudu. Důležitější však byly v tomto ohledu pracovní soudy. Jednalo se o okresní soudy, ale jen v případě, že nebyla založena působnost soudů zvláštních. Mezi zvláštní soudy řadíme např. živnostenské soudy, zřízené zákonem č. 63/1869 ř. z. Ty rozhodovaly spory mezi živnostenskými podnikateli a dělníky, ale i spory mezi dělníky, později byla rozšířena působnost i na obchodní pomocníky.<sup>9</sup>

Před 1. světovou válkou byl vydán ještě zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících, který upravoval prakticky všechny důležité instituty služební smlouvy, resp. pracovního práva jako takového, tzn. např. formu a náležitosti služební smlouvy, otázku dovolené, odměňování, způsoby zániku služebního poměru, řešení sporů atd. Další zákon, který se týkal pracovního práva a je třeba ho v souvislosti s tématem této diplomové práce zmínit, je zákon č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních zřízců, tzv. služební pragmatika. Na základě tohoto zákona byl služební poměr státních úředníků založený jmenováním a zaručoval trvalost a nezrušitelnost služebního poměru (tzv. definitivita<sup>10</sup>), což vykazovalo znaky kariérního systému.<sup>11</sup>

### **2.2.2. 1918-1945**

Po 1. světové válce došlo ke zhoršení postavení zaměstnanců v souvislosti s celkovou stále se zhoršující ekonomickou situací. V tomto ohledu přinesl vznik Československa významné změny v pracovní oblasti jak z hlediska pracovních podmínek, tak i v sociální oblasti, např. úprava péče o válečné invalidy, což mělo zabezpečit je-

---

<sup>9</sup> GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, str. 35, 36

<sup>10</sup> Státní zaměstnanec mohl být propuštěn jen za nejzávažnější porušení povinností a pro tento trest se museli vyslovit čtyři z pěti členů disciplinárního senátu.

<sup>11</sup> Základem kariérního systému je právem chráněný služební poměr, který je trvalý, nezrušitelný a státnímu zaměstnanci je zajištěn služební postup na základě plynutí služebních let. Výhodou tohoto systému je, že se zaměstnání stává celoživotní profesí, která trvá i po odchodu do výslužby. Tím poskytuje větší právní jistotu a nabádá ke snaze zvyšovat i kvalifikaci. Negativní na tomto systému je jakási uzavřenost a možnost vytvoření byrokratizace. Na vrcholná místa se zaměstnanec dostává až dle odsloužených let, tzv. princip seniority. Opakem kariérního systému je systém meritní, který se vyvinul ve Spojených státech, kde nahradil původní spoils systém. Základem je funkční místo, které je podrobně popsáno v katalogu služebních míst. Služební místa se obsazují dle kvalifikace a pracovních výsledků uchazečů, nehledí se na odsloužená léta. Též se nehledí na to, zda předtím pracovali ve veřejném nebo soukromém sektoru. Z toho vyplývá fluktuace mezi veřejným a soukromým sektorem. Tento systém je dynamičtější, pružnější a lehce se přizpůsobí aktuálním personálním potřebám. Nicméně je zde menší stabilita státního aparátu. Proto dochází ke kombinaci obou systémů, především přebírání kladných vlastností systémů navzájem.

jich životní podmínky. Byla uzákoněna osmihodinová pracovní doba, zavedena placená dovolená. Významným zásahem do sociální oblasti bylo zavedení státní podpory nezaměstnaným a demobilizovaným vojákům. S tímto souvisel rozvoj zprostředkovatelen práce, do kterých nezaměstnaný podával žádost o práci a pokud se zprostředkovatelně nepodařilo mu ji zajistit, byl mu potvrzen nárok na podporu. Kromě veřejných zprostředkovatelen byly i odborové, soukromé, spolkové a náboženské.

Roku 1921 byl v Československu schválen Gentský systém, který vzhledem k vysoké nezaměstnanosti vstoupil v platnost až v roce 1925. Tímto systémem byla péče o nezaměstnané převedena na odborové organizace, přičemž nárok na podporu měli pouze členové odborové organizace, splňující podmínku alespoň šesti měsíců trvající členství před výpovědí.<sup>12</sup>

V době nacistické okupace a během 2. světové války byla ponechána v platnosti dosavadní úprava pracovněprávních vztahů. Ta byla doplňována dalšími předpisy, které odpovídaly válečnému stavu, a to v podobě nucené práce, diskriminace spojené s perzekucí některých skupin obyvatelstva a nucené sjednocování odborových organizací.<sup>13</sup> Jednalo se o regulaci pracovního trhu, zavedenou nařízením vlády č. 190 a č.195/1939 Sb. jimiž byla určena všeobecná pracovní povinnost pro muže od 16 do 25 let.<sup>14</sup>

V roce 1939 byly zřízeny Úřady práce, na které přešla dosavadní agenda veřejných zprostředkovatelen práce. Postupem času docházelo nejdříve k dobrovolnému náboru pracovních sil do Německa, což následně vyústilo v mobilizaci pracovních sil a příkazování práce v Německu. Občané byli podrobováni systému totálního nasazení.

V neposlední řadě nesmím zapomenout zmínit tzn. Arizační opatření.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, str. 36, 37

<sup>13</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Pracovní právo. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018, str. 10 ISBN 978-80-7408-158-3.

<sup>14</sup> GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, str. 38

<sup>15</sup> Antisemitismus byl jedním z atributů zvrácené ideologie nacionálního socialismu a Třetí říše z něj učinila součást státní doktríny. Vyřazení židů ze všech oblastí společenského, hospodářského, politického a kulturního života se stalo postulátem nacistické politiky. Jako hlavní nástroj naplňování tohoto cíle byla „arizace“. V širším slova smyslu se jednalo o nastolení „árijského“ hospodářského pořádku a existenční zničení židovského obyvatelstva, což sebou neslo nucené vystěhování a vyhánění za hranice Německé říše, omezení majetkových, občanských a lidských práv, ztráta svobody, teror a posléze budování ghett a nucené deportace do vyhlazovacích táborů. V užším smyslu se „arizací“ rozumělo převod židovského majetku do rukou árijců.

### 2.2.3. Vývoj od roku 1945 do vydání současného zákoníku práce

Po osvobození Československa od nacistické okupace nebyly předpisy z dob Protektorátu Čechy a Morava uznány jako součást právního řádu a pokračovala tedy právní kontinuita z období 1. republiky. Při obnově zpusťoseného hospodářství se objevil nedostatek pracovních sil. Reakcí na tuto potřebu byl vznik úřadů ochrany práce, které měly za úkol zařadit zaměstnance na vhodné volné pracovní pozice. Dekret prezidenta stanovil všeobecnou pracovní povinnost pro všechny práceschopné občany, kteří nebyli zaměstnáni. Ti vykonávali práci ve veřejném zájmu. Po roce 1946 se zavedly pracovní knížky jakožto evidence a kontrola pracovních sil.

Dalším významným milníkem ve vývoji pracovního práva byl rok 1948, se kterým je spjata změna politické situace v Československu, která se projevila i v oblasti pracovního práva, které bylo přebudováno dle socialistických principů (tzv. právníká dvouletka).<sup>16</sup> V některých oblastech to byly změny pozitivní. Nové předpisy přinesly zlepšení pracovních podmínek, ochranu těhotných žen, bezpečnostních předpisů atd.

Na přelomu 50. a 60. let 20. století tvořilo pracovní právo nesourodý, těžko přehledný a do budoucna nepoužitelný komplex právních norem, v nichž bylo obtížné se orientovat. Problémy přinášela hlavně rozdílná právní úprava, týkající se úpravy pracovních poměrů různých skupin zaměstnanců. Proto začaly v tomto období práce na novém zákoníku.<sup>17</sup>

Výsledkem celého snažení byla kodifikace pracovního práva v čele s nově vypracovaným zákoníkem práce č. 65/1965 Sb., který nabyl účinnosti dne 1.1.1966.<sup>18</sup> Obsahoval deregulační klauzule, které rušily 83 zákonů, vládních nařízení a vyhlášek, z nichž některé pocházely ještě z 19. století.<sup>19,20</sup> Tento zákoník práce lze

---

<sup>16</sup> Právníká dvouletka označuje období let 1948–1950, kdy došlo k zásadním změnám v československém právním řádu.

<sup>17</sup> GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, str. 38, 39

<sup>18</sup> KADLECOVÁ Marta; SCHELLE Karel; VESECKÁ Renata; VLČEK Karel, Vývoj Českého soukromého práva. s. 211.

<sup>19</sup> ŠÍMA Alexandr; SUK Milan. Základy práva pro střední a vyšší odborné školy. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, ISBN 80-79-876-29, s. 197.

<sup>20</sup> Např.: živnostenský řád č.227/1859 ř. z., ve znění předpisů jej měnících a doplňujících; zákon č.115/1884 ř. z., o zaměstnávání mladistvých dělníků a žen, o denní pracovní době a o nedělním klidu při hornictví, ve znění předpisů jej měnících a doplňujících; zákon č.21/1895 ř. z., jímž se upravuje nedělní a sváteční klid v živnostech, ve znění zákona č.125/1905 ř. z.;

označit jako první souhrnný předpis, platný pro všechny skupiny zaměstnanců. Jeho charakteristickými rysy byla jednotnost, komplexnost, kogentnost a samostatnost. Jednotnost tkvěla zásadně v jednotné právní úpravě pracovního vztahu mezi pracovníkem a zaměstnavatelem, komplexnost znamenala úpravu téměř všech pracovněprávních institutů, kogentnost byla stanovena závaznými normami, které nedovolovaly smluvní odchylky od jednotlivých ustanovení a samostatnost nedovolovala použití norem práva občanského ani jiných právních odvětví s výjimkou práva ústavního.<sup>21</sup> V průběhu dalších desetiletí docházelo k postupnému novelizování zákoníku práce vlivem politických a společenských situací a přizpůsobování se potřebám tržního hospodářství. Zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů právě s ohledem na dílčí novelizace měl příliš mnoho mezer a neposkytoval dostatečný prostor pro aplikaci reálných vztahů v tržních podmínkách, zejména proto, že omezoval smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů, takže si teoreticky mohli sjednat pouze to, co zákon výslovně umožňuje podle zásady co není zákonem dovoleno, je zakázáno. Listina základních práv a svobod ČR však hovoří o tom, že základem demokratického právního řádu má být zásada, že je dovoleno vše, co zákon výslovně nezakazuje. Navíc ani neexistoval oficiální výklad textu zákoníku práce.<sup>22</sup> K obecné námitce o složitosti zákoníku práce lze pouze konstatovat, že problematika úpravy pracovněprávních vztahů je, s ohledem na jejich věcnou povahu a mezinárodní souvislosti s nimi spojené, sama o sobě složitá, proto nemůže být a ani nebude pracovněprávní úprava jednoduchá.<sup>23</sup> Po roce 1989 docházelo k postupnému uvolňování kogentní úpravy zákoníku práce. V souvislosti se společenskými změnami byl zásadně novelizován a v návaznosti na něj byly vydány další právní předpisy, jako např. zákon o zaměstnanosti, zákon o mzdě atd. Postupem času se rozvíjí tři základní složky pracovního práva – individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti. S účinností od 14. ledna 2001 se tzv. harmonizační novelou, provedenou zákonem č. 155/2000 Sb., promítají směrnice Evropských společenství do právního řádu České republiky za účelem dosažení plné slučitelnosti vnitrostátního práva s právem Evropského společenství. Došlo tím k posílení postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.<sup>24</sup> Tento

---

<sup>21</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Pracovní právo. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018, str. 10, ISBN 978-80-7408-158-3.

<sup>22</sup> KADLECOVÁ Marta; SCHELLE Karel; VESECKÁ Renata; VLČEK Karel. Vývoj Českého soukromého práva. s. 212.

<sup>23</sup> HOCHMAN Josef; KOTTNAUER Antonín; ÚLEHLOVÁ Helena. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. s. 18,19.

<sup>24</sup> KUBÍNKOVÁ Marcela a kol. Nový zákoník práce. s. 413-415.

zákoník práce v novelizovaných podobách fungoval až do schválení a vstoupení v platnost „nového“ zákoníku práce, zákona č. 262/2006 Sb., účinného od 1.1.2007. Tento zákon odpovídá principům současného chápání legislativy a současné Ústavě České republiky, je zde totiž dodržována zásada „co není zakázáno, je povoleno“. Došlo také zpátky k propojenosti s úpravou občanského zákoníku, a to nejprve na principu delegované působnosti a posléze principu subsidiarity, což znamená, že ustanovení občanského zákoníku se použijí v případě, kdy zákoník práce neobsahuje vlastní speciální úpravu.<sup>25</sup>

### 2.3. Vývoj služebního zákona

Abychom mohli v dalších částech diplomové práce mluvit o výkonu státní služby, spadající pod právní úpravu zákona o státní službě, je vhodné se zmínit i o právní úpravě, která zákonu o státní službě předcházela, tj. zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech. (služební zákon)

Díky reformě veřejné správy, která probíhala od konce 90. let 20. století, byla zpracována právní úprava pro státní zaměstnance a zaměstnance, úředníky územně samosprávných celků. Na základě usnesení vlády České republiky č. 577/1996 byl vypracován materiál s názvem „Možnosti řešení státní služby v ministerstvech a jiných správních úřadech“. Vláda 30. listopadu 1997 podala demisi a materiál tak nikdy nebyl ve vládě projednán. Nedlouho poté, v květnu roku 1998, došlo ke zpracování věcného záměru dalšího služebního zákona, z důvodů politických neshod však nebyl zařazen na pořad schůze vlády. Nicméně Vláda České republiky ve svém Prohlášení z roku 1998 určila přijetí zákona o státní službě jako jeden ze svých nejdůležitějších cílů. I přes sebevětší snahy vytvořit zákon, upravující státní službu, se nedařilo takovýto vytvořit a následně úspěšně zahrnout do právního řádu České republiky. Z tohoto důvodu zůstával čl. 79 odst. 2 Ústavy České republiky<sup>26</sup> nenaplněn. Přitom přijetí uceleného právního předpisu, upravujícího státní službu, byla jedna z podmínek Evropské komise ke vstupu České republiky do Evropské unie a možnosti čerpat finance z ev-

---

<sup>25</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018, str. 10, ISBN 978-80-7408-158-3.

<sup>26</sup> Čl. 79 odst. 2 Ústavy říká: „Právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon.“



ropských strukturálních fondů v programovém období mezi lety 2014 – 2020.<sup>27</sup> Vstup České republiky do Evropské unie znamenal povinnost nejen splnit celou řadu dalších podmínek, ale i celou řadu závazků do budoucna.

Až v roce 2002 došlo k přijetí zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon). V čele celého systému státní služby dle tohoto zákona mělo stát Generální ředitelství státní služby, organizační jednotka Úřadu vlády České republiky. Bohužel služební zákon nenabyl nikdy účinnosti. Pouze několik ustanovení nabylo účinnosti dnem vyhlášení, a to dne 28. května 2002. Účinnost zbylých ustanovení, tj. celého zákona, byla původně plánována na 1. ledna 2004, avšak opakovaně byla odkládána.<sup>28</sup> Po celou tuto dobu se právní poměry státních zaměstnanců řídily obecnou právní úpravou zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Jedním z možných důvodů odkládání účinnosti mohlo být vyčíslení nákladů na nabytí, které bylo spočteno na částku 750 mil Kč za rok. Za dalším možným důvodem k oddálení účinnosti mohla stát právní úprava kompetencí státního tajemníka.<sup>29</sup> Nakonec byl služební zákon zrušen přijetím zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. I přes veto zákona prezidentem České republiky Milošem Zemanem byl tento zákon přehlasováním přijat.

## 2.4. Vývoj přijetí zákona o státní službě

Neméně zajímavý byl však i legislativní proces přijímání zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, který započal v roce 2013 na základě stále se zvyšujícího nátlaku Evropské Unie, aby Česká republika měla nejen platnou ale i účinnou právní úpravu postavení státních zaměstnanců.

V červenci roku 2013 předložila skupina poslanců poslanecký návrh zákona, kterým se mění služební zákon. Tato skupina poslanců byla zastoupena poslancem Jeronýmem Tejcem. Bohužel v srpnu téhož roku byla ale Poslanecká sněmovna rozpuš-

---

<sup>27</sup> VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 20. ISBN 9788072639618.

<sup>28</sup> VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 14. ISBN 9788072639618.

<sup>29</sup> VAVERA, František, Petr HULINSKÝ a Petr MLSNA. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, str. 13-14, ISBN 978-80-7380-518-0.

těna a legislativní proces ukončen. Další poslanecký návrh zákona byl předložen na konci roku 2013. Jednalo se na základě dohody tehdejšího předsedy vlády s ministry vnitra, financí, práce a sociálních věcí a pro místní rozvoj. Dočasná vláda Jiřího Rusnoka s tímto návrhem nesouhlasila a vzápětí schválila svůj návrh zákona, kterým se mění zákon č. 218/2002 Sb., připravený Ministerstvem práce a sociálních věcí. Časem byla jmenována vláda Bohuslava Sobotky, která rozhodla návrhem minulé vlády se nezabývat a stáhla ho z projednání v Poslanecké sněmovně. A na základě dohody koaličních stran byla zřízena pracovní skupina, jejímž cílem bylo zapracovat návrhy na úpravu služebního zákona ve formě pozměňovacích návrhů. Protože návrhů na úpravu služebního zákona nebylo zrovna málo, rozhodlo se o vypracování zcela nového zákona. Ten byl nazván „zákon o státní službě“. Návrh prošel v červenci 2014 druhým čtením Poslanecké sněmovny, ale s hrozbou na možnou blokadu ve třetím čtení byla odpovědnost za zpracování návrhu zákona přenesena z ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu na ministra vnitra. Ministerstvo vnitra přepracovávalo komplexní pozměňovací návrh<sup>30</sup>. K tomuto účelu byla vytvořena nová pracovní skupina, která pracovala na úpravě návrhu zákona na základě dohody koaličních stran se stranami opozičními. Jednalo se o tyto základní změny: zrušení Generálního ředitelství státní služby na Úřadu vlády České republiky, jehož kompetence převezme Ministerstvo vnitra, a dále o větší prostupnost se samosprávou a soukromým sektorem v oblasti výběrových řízení. Důsledkem politického kompromisu, motivovaného snahou udržet politickou nadvládu nad státní byrokracií, je oslabení původní koncepce ve dvou zásadních bodech, a to odpolitizování a v zásadě jednotného ústředního řízení státní služby. Z toho vyplývá, že čím slabší centrum, tím silnější resorty a silnější prostor pro politické zásahy.<sup>31</sup> Tento návrh zákona byl podán formou pozměňovacího návrhu k poslaneckému návrhu v rámci opakovaného druhého čtení, neboť návrh zákona byl po dohodě politických stran vrácen do druhého čtení. Na přelomu září a října roku 2014 byl návrh zákona o státní službě schválen Poslaneckou sněmovnou a Senátem.

---

<sup>30</sup> Poslanecký návrh odmítal novelu služebního zákona, ba naopak předpokládal celkové zrušení služebního zákona. Tento komplexní pozměňovací návrh neprošel řádným připomínkovým řízením. Tímto nestandardním legislativním procesem bylo ministerstvům, ústředním správním úřadům a jiným dotčeným správním úřadům odňato právo v legislativním procesu vůči znění uplatnit zásadní výhrady, námítky, nebo zásadní připomínky.

<sup>31</sup> PICHRT, Jan, Martin KOPECKÝ a Jakub MORÁVEK. Služební vztahy a výkon závislé práce. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, str. 31, ISBN 978-80-7552-429-4.

Za vadu legislativního procesu lze považovat i absenci důvodové zprávy, která je důležitou součástí návrhu zákona a má velmi podstatný význam jak pro transparentnost politického rozhodování, tak pro pozdější interpretaci zákona.<sup>32</sup> Jak jsem výše uvedla, prezident republiky Miloš Zeman jej odmítl podepsat, ale prezidentské veto bylo přehlasováno v říjnu 2014.<sup>33</sup> Zákon o státní službě vyšel ve Sbírce zákonů dne 6. listopadu 2014 a zároveň tímto dnem nabylo účinnosti 7 paragrafů. Těchto 7 paragrafů se týkalo koordinační role Ministerstva vnitra v oblasti státní služby a zřízení sekce pro státní službu na Ministerstvu vnitra, první systematizace služebních míst a pracovních míst, výběrového řízení na prvního náměstka ministra vnitra pro státní službu, personálního ředitele sekce pro státní službu a prvních státních tajemníků, přechodu vedoucích služebních úřadů do služebního poměru a zrušení Generálního ředitelství státní služby.<sup>34</sup> Účinností také nabylo zrušovací ustanovení – tzn. účinností zákona o státní službě byl zrušen služební zákon.

Následně byly vydány prováděcí právní předpisy, aby bylo možné ustanovení zákona o státní službě plně aplikovat. Jednalo se např. o prováděcí právní předpisy nařízení vlády o katalogu správních činností, o platových poměrech státních zaměstnanců, o oborech státní služby, o pravidlech pro organizaci služebního úřadu, o dalších překážkách ve státní službě, o rovnocennosti některých zkoušek a odborných kvalifikací zvláštní úřednické zkoušky, atd. K zabezpečení nezbytných podmínek aplikace zákona o státní službě byl přijat zákon č. 250/2014 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o státní službě. Tento zákon zahrnuje doplnění a změny právní úpravy značného počtu zákonů, které bylo v souvislosti s přijetím zákona o státní službě

---

<sup>32</sup> Dle legislativních pravidel vlády a ustanovení § 86 odst. 3 Jednacího řádu Poslanecké sněmovny odůvodňuje důvodová zpráva principy nové právní úpravy, hodnotí platný právní stav a vysvětluje nezbytnost nové úpravy jakožto celku ale i jednotlivých ustanovení. Také obsahuje předpokládaný hospodářský a finanční dopad navrhované právní úpravy a to ve vztahu na státní rozpočet. Také hodnotí soulad návrhu zákona s mezinárodními smlouvami podle čl. 10 Ústavy a s ústavním pořádkem České republiky.

<sup>33</sup> Prezident republiky Miloš Zeman přijetí zákona o státní službě vetoval, byl však přehlasován a zákon tak byl přijat. Protože prezident považoval zákon za protiústavní, podal v listopadu roku 2014 Ústavnímu soudu návrh na zrušení celého zákona, případně některých jeho částí. V návrhu prezident zpochybňoval proceduru přijetí zákona. Podle něj mělo dojít k záměně práva poslanců předkládat návrh zákona s právem poslanců předkládat pozměňovací návrh a tím došlo k porušení ústavního práva vlády vyjádřit se k návrhu zákona. Dále zpochybňoval i samotnou formu návrhu, tzv. komplexní pozměňovací návrh. Účelem komplexního pozměňovacího návrhu je pozměnit původní návrh, v tomto případě došlo ale k nahrazení novým návrhem zákona. Neústavnost dále spatřoval např. v dílčích úpravách pracovněprávních vztahů ostatních zaměstnanců včetně náměstků členů vlády, ve stanovení oborů státní služby, v dalších překážkách ve státní službě a dalších případech, ve kterých lze státního zaměstnance přijmout do služebního poměru na dobu určitou. Ústavní soud rozhodl nálezem dne 9. července 2015 tak, že zrušil dnem vyhlášení jedno ustanovení ohledně omezení vlády při schvalování systematizace a ve zbývajících částech byl návrh prezidenta republiky zamítnut.

<sup>34</sup> § 202 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

nutno novelizovat. Nabyl účinnosti 1. ledna 2015 a upravuje např. tyto okruhy: došlo ke změně zákona o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR, byly zřízeny nové správní úřady, změněn byl i zákon č. 451/1991 Sb., tzv. lustrační zákon atd.<sup>35</sup>

Zákon o státní službě nabyt účinnosti 1. ledna 2015. Od tohoto dne jsou služební poměry státních zaměstnanců opět po dlouhé době upraveny speciálním zákonem a ne zákoníkem práce. Během ledna bylo vyhlášeno výběrové řízení na služební místo personálního ředitele sekce pro státní službu. Dále vydala vláda usnesení o přijetí do služebního poměru a o jmenování na služební místo náměstka ministra vnitra pro státní službu. Na základě pohovoru vybrala vláda jako nejvhodnějšího kandidáta RN-Dr. Josefa Postráneckého.<sup>36</sup> Ten se tak stal historicky prvním náměstkem ministra pro státní službu. V únoru vydala vláda usnesení o přijetí do služebního poměru a o jmenování na služební místo personálního ředitele sekce pro státní službu. Ze všech kandidátů vybrala Mgr. Ivu Hřebíkovou a přijala ji do služebního poměru.<sup>37</sup> Vláda také vzhledem k potřebě zahájit výběrová řízení na státní tajemníky v ministerstvech a v Úřadu vlády České republiky přijala usnesení o stanovení požadavků pro přijetí do služebního poměru na služební místa státních tajemníků, na jehož základě byla vyhlášena výběrová řízení na pozice státních tajemníků v jednotlivých ministerstvech.<sup>38</sup> Shrneme-li období první poloviny roku 2015, docházelo k přípravám na aplikaci zákona o státní službě v praxi. Přípravovala se historicky 1. systemizace, vydávaly se služební předpisy, probíhala výběrová řízení, vydávaly se další prováděcí předpisy. K datu 1. července 2015 přešli automaticky do služebního poměru všichni vedoucí zaměstnanci (představení). K „překlopení“<sup>39</sup> ostatních státních zaměstnanců docházelo na základě žádosti o převod do služebního poměru. O těchto žádostech se rozhodovalo do konce prosince 2015.

---

<sup>35</sup> BĚLECKÝ, Miroslav. Zákon o státní službě a zákony související: KOMENTÁŘ. 2. vyd. Praha: VOX, 2015, str. 10. ISBN 978-80-87480-35-9.

<sup>36</sup> Usnesení vlády České republiky č. 67 ze dne 28. ledna 2015.

<sup>37</sup> Usnesení vlády české republiky č. 145 ze dne 23. února 2015.

<sup>38</sup> Usnesení vlády České republiky č. 107 ze dne 16. února 2015.

<sup>39</sup> Překlopení znamená proces přechodu z režimu zákoníku práce do služebního poměru, nejedná se ale o zákonný pojem.

### 2.4.1. Zákon o státní službě

Zákon obsahuje 206 paragrafů a je rozdělen do 13 částí. Část první obsahuje všeobecná ustanovení, druhá část upravuje služební poměry státních zaměstnanců, část třetí upravuje povinnosti a práva státních zaměstnanců a příkazy k výkonu služby a ocenění za příkladný výkon služby. Část čtvrtá obsahuje úpravu kárné odpovědnosti, pátá část podmínky výkonu služby, část šestá obsahuje ustanovení upravující náhrady škody, služební úrazy a nemoci z povolání. V sedmé části nalezneme úpravu sociálního zajištění státních zaměstnanců, v části osmé informování státních zaměstnanců a projednávání věcí služby, odborové organizace, rady státních zaměstnanců a jejich zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví. Část devátá upravuje oblast odměňování státních zaměstnanců, desátá část obsahuje společná ustanovení, jedenáctá část ustanovení přechodná a závěrečná, dvanáctá část zrušovací ustanovení a v poslední části nalezneme účinnost.<sup>40</sup>

Hlavní roli v rámci státní služby hraje Ministerstvo vnitra, kde je zřízena sekce pro státní službu. Ta vykonává úkoly, které nejsou zákonem výslovně svěřeny ministru vnitra, náměstkovi pro státní službu, státnímu tajemníkovi nebo personálnímu řediteli. Původně měl být vytvořen úplně nový speciální úřad, který by řídil státní správu, ale nakonec se působnost státní správy svěřila právě zmíněné sekci pro státní službu na Ministerstvu vnitra. V současné době je náměstkem ministra vnitra pro státní službu RNDr. Josef Postránecký a v případě neobsazení jeho pozice by jeho pravomoc vykonával personální ředitel. Dalšími neméně důležitými osobami v oblasti státní správy jsou vedoucí služebního úřadu a státní tajemníci. Funkce státního tajemníka se zřizuje na každém ministerstvu a Úřadu vlády. Má postavení náměstka pro řízení sekce.<sup>41</sup>

Novým pojmem je pojem systematizace. Je to proces, dle kterého jsou vytvářena jednotlivá služební místa. Proces se řídí závaznými pravidly pro organizaci služebních úřadů tak, aby byl zajištěn řádný výkon působnosti služebního úřadu. V systematizaci nalezneme počet služebních míst státních zaměstnanců, počet služebních míst představených, objem prostředků na platy státních zaměstnanců, počet služebních

---

<sup>40</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>41</sup> § 15 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

míst. Návrh systematizace vypracovává Ministerstvo vnitra po dohodě s Ministerstvem financí a na základě návrhů jednotlivých služebních orgánů. Systematizaci schvaluje vláda na následující kalendářní rok. Výjimka v systematizaci platí u Úřadu Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, Českého telekomunikačního úřadu, Energetického regulačního úřadu, Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, Úřadu pro ochranu osobních údajů, Úřadu pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí, Českého statistického úřadu, Úřadu pro přístup k dopravní infrastruktuře nebo Státního úřadu pro jadernou bezpečnost, kde organizační strukturu schvaluje ten, kdo stojí v čele úřadu. Je tím zajištěna nebo aspoň snaha o větší autonomii těchto úřadů v rámci státní správy.<sup>42</sup>

Zákon o státní službě stojí na 3 základních principech. Těmi jsou depolitizace, transparentnost a profesionalizace.<sup>43</sup>

Určitá služební místa jsou obsazována na základě politických nominací a jiná místa jsou čistě úřednickými. Zákon o státní službě určuje hranice mezi těmito dvěma druhy míst. Toto odpolitizování státní správy se projevuje nejvíce ve služebních úřadech, kde v čele stojí člen vlády, a v Úřadu vlády České republiky. Na ministerstvech není personální pravomoc v rukou ministra, nýbrž v rukou státního tajemníka. Dále zákon o státní službě rozlišuje politické náměstky člena vlády a odborné náměstky člena vlády. Náměstek člena vlády je ve služebním poměru a stojí v čele určité sekce, zatímco politický náměstek člena vlády je v pracovně právním poměru a neřídí žádné zaměstnance. Každý ministr může mít maximálně dva politické náměstky.<sup>44</sup>

Dalším prvkem depolitizace je rozlišení mezi kabinetem člena vlády a kanceláří člena vlády. Kabinet člena vlády je spojen výhradně s politickou pozicí člena vlády. Do kanceláře člena vlády jsou zařazeni státní zaměstnanci, kteří zabezpečují záležitosti pro člena vlády související s působností ministerstva.

---

<sup>42</sup> § 19 odst. 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>43</sup> VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 21. ISBN 9788072639618.

<sup>44</sup> VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 21. ISBN 9788072639618.

Jedním z prvků odpolitizování státní správy je i fakt, že představený nemůže zastávat žádnou funkci v politické straně ani politickém hnutí.<sup>45</sup>

Na všechna volná služební místa se vypisují výběrová řízení, čímž se předchází obsazování míst sympatizanty představených na úkor odborně kvalifikovaných kandidátů. I když v lektérých případech tomu tak není.

Rozhodnutí, vydané služebním orgánem, které má zásadní vliv na služební poměr státního zaměstnance, je vydáváno v rámci řízení ve věcech státní služby. Je zde možnost podat proti tomuto rozhodnutí opravný prostředek.

Zákon o státní službě stanovuje přesné podmínky pro přiznání, odejmutí, zvýšení nebo naopak snížení nenárokových složek platu.<sup>46</sup> Stanovuje též maximálně možnou výši odměn státního zaměstnance.

Transparentnost je možné spatřovat i v postupu pro sestavování návrhu systematizace služebního úřadu a v procesu jejího schvalování. To má za následek posílení stability služebních míst státních zaměstnanců a zamezuje bezdůvodným účelovým změnám systematizace nebo organizace služebního úřadu.<sup>47</sup>

Každý státní zaměstnanec musí složit úřednickou zkoušku, která ověří jednak jeho obecné znalosti o fungování veřejné správy a jednak i jeho znalosti odborné. Odborná znalost se ověřuje ve zvláštní části úřednické zkoušky. Obsah zvláštní části úřednické zkoušky se u každého státního zaměstnance liší, záleží na oboru státní služby, do kterého byl zařazen nebo jmenován.<sup>48</sup>

---

<sup>45</sup> § 80 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

<sup>46</sup> Nenároková složka platu je osobní příplatek, příplatek za vedení, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zvláštní příplatek.

<sup>47</sup> VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 22. ISBN 9788072639618.

<sup>48</sup> § 36 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

Každoročně státní zaměstnanec podléhá povinnému služebnímu hodnocení. Hodnotí se jeho znalosti a dovednosti, výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti, dodržování služební kázně a výsledky vzdělávání.<sup>49</sup>

Každý státní zaměstnanec je povinen dodržovat služební kázeň<sup>50</sup>, za jejíž případné porušení je kárně odpovědný. Za kárné provinění lze státnímu zaměstnanci uložit kárné opatření. Kárnými opatřeními jsou písemná důtka, snížení platu až o 15% na dobu až 3 kalendářních měsíců, odvolání ze služebního místa představeného nebo propuštění ze služebního poměru.<sup>51</sup> Zpřísněny jsou i povinnosti státního zaměstnance, zamezující korupční jednání.<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> § 155 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

<sup>50</sup> § 77 odst. 1 písm. f) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

<sup>51</sup> § 87-89 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>52</sup> VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 23. ISBN 9788072639618.



### **3. Vznik služebního a pracovního poměru**

I když se může zdát, že služební poměr vzniká jednostranně, vrchnostensky, jedná se o shodu vůle budoucího státního zaměstnance a služebního orgánu, jinak by se mohlo jednat o nucenou práci, která je dle ústavního pořádku České republiky zakázána.<sup>53</sup> Lze také konstatovat, že služební poměry jsou v podstatě založeny smlouvou, která se ukrývá za jednostranná rozhodnutí.

#### **3.1. Vznik služebního poměru dle zákona o státní službě**

Zákon o státní službě upravuje vznik služebního poměru velice detailně, následovně. Dle § 24 zákona o státní službě se na obsazení volného služebního místa koná výběrové řízení. Účelem výběrového řízení je objektivní posouzení schopností a znalostí uchazečů tak, aby byl na služební místo vybrán nejvhodnější uchazeč. Objektivní posouzení zajistí zřízení výběrové komise a podrobná úprava postupu při výběrovém řízení. Poskytne to záruku spravedlivého a nediskriminujícího zacházení a větší transparentnost s menší mírou korupčního jednání. Zřídí se výběrová komise, která je tříčlenná.<sup>54</sup> Je kolegiálním orgánem a vztahuje se na ni § 134 zákona správního řádu. Výběrové řízení vyhláší služební orgán na své úřední desce a také ho zveřejní v informačním systému o státní službě. Obsahuje nejen základní informace o daném služební místě, ale především předpoklady a požadavky, které musí uchazeč splňovat.<sup>55</sup> Tyto požadavky a předpoklady uchazeč dokládá buď úředně ověřenou kopií příslušné listiny nebo čestným prohlášením. Nesmíme ale zapomenout na základní předpoklad pro přijetí do služebního poměru, kterým dle zákona o státní službě je dodržování demokratické zásady ústavního pořádku České republiky a řádný výkon státní služby. Jsou možné dva typy uchazečů o volné služební místo. Prvním z nich jsou uchazeči, kteří nikdy předtím nebyli ve služebním poměru. Tito uchazeči podávají žádost o přijetí do služebního poměru a zařazení na volné služební místo. Druhý typ uchazečů jsou státní zaměstnanci, kteří podávají žádost o zařazení na volné služební místo. Jedná-li se o výběrové řízení na místo představeného, státní zaměstnanec podává žádost o jmenování na služební místo představeného. Pokud žádost uchazeče neobsahuje některou z daných náležitostí, služební orgán takovou žádost z výběrového řízení vyřadí. Nemá povinnost vyzvat žadatele k odstranění vad žádosti

---

<sup>53</sup> Čl. 9 odst.1 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

<sup>54</sup> § 28 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>55</sup> Viz § 25 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

dle § 45 odst. 2 správního řádu. O vyřazení je žadatel vyrozuměn formou písemného vyrozumění, proti kterému nelze podat odvolání.<sup>56</sup> Vychází to z domněnky, že se do služebního poměru hlásí osoby, které jsou schopny podat bezvadnou žádost a opatřit ji patřičnými přílohami. Okamžité vyřazení nesmyslných a zjevně obstrukčních žádostí také slouží k ušetření času a námahy výběrové komise, která se žádostí nadále nemusí zabývat. V případě bezvadných žádostí je žadatel pozván k osobnímu pohovoru. Ústní pohovor je povinnou součástí výběrového řízení. Pohovor může být ještě doplněn písemnou zkouškou. Pohovor je zaměřen na obor služby, jehož se výběrové řízení týká, na plnění jiného odborného požadavku, na ověření znalosti cizího jazyka. Jednotliví členové výběrové komise mohou klást žadateli otázky ohledně předchozí kariéry, dosavadních zkušeností, musí se ale vyvarovat otázkám týkajících se soukromí žadatele, jinak by se dopustili diskriminačního jednání. Pohovor lze označit za základ výběrového řízení, neboť až ústní pohovor či případná písemná zkouška ukáží, jak na tom uchazeč se znalostmi opravdu je. Výběrová komise rozhoduje hlasováním, kterého jsou přítomni pouze členové výběrové komise a osoba, která je pověřená sepsáním protokolu. Tento protokol zachycuje celý průběh výběrového řízení. § 164 odst. 3 obsahuje výčet náležitostí protokolu, ale nejdůležitější pro všechny je vždy ta část protokolu, ze které vyčteme, kteří žadatelé uspěli a kteří ne. Na prvních třech místech budou uvedeni žadatelé, které výběrová komise označila za tři nejvhodnější. Členové komise jsou povinni při hodnocení zachovávat ke všem rovný přístup a hodnotit každého žadatele objektivně. Služební orgán písemně vyrozumí žadatele o výsledku výběrového řízení. Neúspěšní žadatelé i ti, kteří byli označení za úspěšné žadatele, ale nebyli vybráni jako nejvhodnější, mohou podat proti protokolu námitky do 5 dnů od jeho doručení. Námitky vyřizuje výběrová komise. Buď jim vyhoví nebo je zamítne. V případě vyhovění námitkám se výběrové řízení zruší. Bezprostředně nadřízený představený vybere v dohodě se služebním orgánem jednoho z tří nejvhodnějších žadatelů. Tato dohoda je vždy písemná a je součástí spisu výběrového řízení. Ne vždy se ale výběrové řízení koná. Existují výjimky, za kterých se výběrové řízení nekoná. Jedná se o případy změn služebního poměru státního zaměstnance. Státní zaměstnanec:

---

<sup>56</sup> Dle metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 6/2015, který stanovuje podrobnosti k provádění výběrových řízení na obsazení volných služebních míst státních zaměstnanců a představených, str. 14.

- má být dočasně přeložen do jiného služebního úřadu (§ 47 zákona o státní službě),
- má být převeden na jiné služební místo, jelikož nemůže vykonávat státní službu na dosavadním služebním místě (§ 61 zákona o státní službě),
- byl zařazen mimo výkon státní služby a nyní má být zařazen v témže služebním úřadě, ve stejném oboru státní služby a ve stejné platové třídě na jiné služební místo.

Po podepsání dohody o výběru nejvhodnějšího žadatele dochází ke kontaktování žadatele personálním odborem a domluvení se na datu nástupu do služebního poměru. Z mé praxe se ještě osvědčilo, že si s žadatelem domluví schůzku ještě před dnem nástupu a vyřídí se všechny potřebné formuláře. Budoucí zaměstnanci podepisují čestné prohlášení o nepodnikání<sup>57</sup>, do formulářů vyplňují své jazykové znalosti, číslo svého bankovního účtu, podepisují, že byli proškoleni k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a na požární ochranu. Dále je seznamujeme se všemi normami, kterými se na služebním úřadu řídíme. Naopak budoucí zaměstnanci nám dokládají např. opis rejstříku trestů, fotografii, své pracovní hodnocení z předchozího zaměstnání. V případě, že už byli zaměstnáni ve služebním poměru, je potřeba dodat rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo, osvědčení o vykonání úřednických zkoušek, poslední rozhodnutí o platu a další. Budoucí zaměstnanec je také povinen absolvovat vstupní lékařskou prohlídku. Tato povinnost vyplývá ze zákona o specifických zdravotních službách. Praktikujeme to z toho důvodu, že fluktuace zaměstnanců je vysoká. V den nástupu se už řeší jen zbylé dokumenty a hlavně se podepisuje to nejdůležitější - rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo. Služební poměr vzniká tedy jednostranným jednáním služebního orgánu, jedná se tedy o vztah veřejnoprávní. Jako každé jiné rozhodnutí i toto musí obsahovat výrokovou část, odůvodnění a poučení. Dále musí obsahovat:

*(1) Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru kromě obecných náležitostí podle správního řádu obsahuje*

*a) jméno, popřípadě jména, a příjmení, popřípadě i akademický titul,*

---

<sup>57</sup> Dle § 81 odst. 1 a 2 zákona o státní službě státní zaměstnanec nesmí být členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost a jinou výdělečnou činnost než službu podle tohoto zákona může vykonávat pouze s předchozím písemným souhlasem služebního orgánu;

- b) datum a místo narození,*
- c) obor služby,*
- d) služební místo,*
- e) den vzniku služebního poměru a den nástupu do služby,*
- f) údaj o tom, zda služba bude vykonávána ve služebním poměru na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, v případě služebního poměru na dobu určitou též dobu jeho trvání,*
- g) služební úřad, v němž státní zaměstnanec bude vykonávat službu, a služební působišť,*
- h) služební označení,*
- i) zkušební dobu,*
- j) platové zařazení,*
- k) délku kratší služební doby, byla-li povolena.<sup>58</sup>*

Státní služba je většinou vykonávána ve služebním poměru na dobu neurčitou. Avšak převážná většina nastoupivších zaměstnanců je přijímána na dobu určitou<sup>59</sup> – 12 měsíců, neboť nemají vykonanou úřednickou zkoušku. Úřednická zkouška se skládá ze dvou částí, a to z části obecné a části zvláštní. Obecnou část tvoří písemný test, který ověří zaměstnancovy znalosti z oblastí organizace a činnosti veřejné správy, pravidel etiky státního zaměstnance, právních předpisů vnitrostátních i unijních. Zvláštní část lze přirovnat s menšími rozdíly k maturitě či státním zkouškám na vysoké škole. Jedná se o ústní zkoušku, které předchází tzv. „potítko“. Zásadní rozdíl spatřuji v tom, že na potítku při úřednické zkoušce má zkoušený možnost nahlédnout do příslušných materiálů, resp. zákonů, vyhlášek, atd. Ztížení také spatřuji v počtu možného opakování úřednické zkoušky. V případě, že úřednickou zkoušku napoprvé úspěšně nevykonám, ze zákona vyplývá možnost opakování jen jednou. Pokud ani na podruhé neuspějí, existuje zákonný důvod pro ukončení služebního poměru.<sup>60</sup> Nutno dodat, že zvláštní část úřednické zkoušky ověřuje vědomosti a schopnosti z oboru služby služebního místa, na kterém je státní zaměstnanec zařazen. V případě, kdy státní zaměstnanec složí úspěšně základní část a podle svého služebního zařazení i příslušný počet oborů služby zvláštní části úřednické zkoušky, mění se mu služební poměr z doby určité na

---

<sup>58</sup> § 30 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>59</sup> § 21 odst. 1,2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>60</sup> § 74 odst. 1 písm. g) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

dobu neurčitou.<sup>61</sup> Výjimka je, když v oznámení o výběrovém řízení byla určena jiná doba.

Zákon přesně definuje výkon služby prostřednictvím správních činností vykonávaných ve služebním poměru. Tyto činnosti označujeme jako obory služby. Každé služební místo má systemizací určeno, jaké obory služby jsou na tom místě vykonávány. V aktuálním znění, platném od 1. března 2019, mohou být pro služební místo stanoveny služebním předpisem nejvýše 3 obory služby a jde-li o služební místo představeného nejvýše 4 obory služby.<sup>62</sup> Od samého zavedení zákona o státní službě v praxi bylo 79 oborů služby. To se ale mění od 1. července 2019, kdy dojde ke sloučení některých oborů služby a přejmenování. Mění se i jejich počet, a to na 63.

Každý státní zaměstnanec má své služební označení, které mu náleží a je závislé od dosaženého vzdělání a platové třídy, které jsou stanoveny pro dané služební místo, kde bude státní zaměstnanec vykonávat službu. Služebními označeními jsou: referent, odborný referent, vrchní referent, rada, odborný rada nebo vrchní rada. Dále záleží na typu služebního úřadu. Zákon o státní službě v § 7 odst. 3 stanovuje odlišnosti služebních označení na ministerstvech a na Úřadu vlády.

Zkušební doba se na rozdíl od úpravy v zákoníku práce stanovuje na 6 měsíců. Případně se prodlužuje o dobu celodenních překážek ve službě, pro které státní zaměstnanec nekoná službu v průběhu zkušební doby, a dále o dobu celodenní dovolené. Zkušební dobu nelze nijak zkrátit.

Dále nalezneme v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo platové zařazení státního zaměstnance. Platové zařazení se skládá ze dvou částí, a sice z platové třídy a platového stupně. Každé služební místo má určenu platovou třídu. Charakteristika platových tříd státních zaměstnanců je přílohou zákona o státní službě. Rozlišuje se 16 platových tříd s tím, že 1. – 4. platová třída se v případě státních zaměstnanců nepoužijí. Platový stupeň státního zaměstnance se určí dle jeho dosavadní praxe, která se porovnává s popisem činností na služebním místě,

---

<sup>61</sup> § 42 odst. 1 písm. g) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>62</sup> § 5 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

kam bude státní zaměstnanec zařazen. Další složkou platového tarifu nejčastěji bývá osobní příplatek. Ten navrhuje představený, pokud státní zaměstnanec nebyl ještě služebně hodnocen. Jinak lze osobní příplatek přiznat, zvýšit a snížit v závislosti na výsledku služebního hodnocení státního zaměstnance.<sup>63</sup> U představených nesmíme zapomenout, že jejich platový tarif tvoří ještě příplatek za vedení. Rozpětí příplatků za vedení určuje příloha 2 zákona o státní službě. Rozpětí je stanoveno v %, služebním předpisem si každý služební úřad určí přesnou výši příplatku za vedení. Příplatek za vedení nemají jen představení, ale i státní zaměstnanci - referenti, kteří jsou pověřeni zastupováním ať už na základě § 9 odst. 7 nebo § 66 zákona o státní službě.

Se vznikem služebního poměru souvisí ještě povinnost státního zaměstnance složit v den nástupu do služby služební slib, který skládá před služebním orgánem. Služební slib zní: „*Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu státní služby se budu řídit právními a služebními předpisy a v souladu s nimi příkazy představených. Své povinnosti budu vykonávat řádně, nestranně, svědomitě, odborně a v zájmu České republiky, nebudu zneužívat postavení státního zaměstnance a budu se chovat a jednat tak, aby nebyla ohrožena důvěra ve státní službu.*“<sup>64</sup> Po přečtení slibu prohlásí státní zaměstnanec „Tak slibuji!“ a služební slib je složen. Státní zaměstnanec se podepíše na úřední záznam o složení služebního slibu. Pokud státní zaměstnanec odmítne složení slibu nebo složí-li slib s výhradou, služební poměr se považuje od počátku za neexistující.<sup>65</sup> Jedná se tedy o obligatorní podmínku vzniku služebního poměru. S porušením služebního slibu zákon o státní službě nespojuje žádné právní následky. Nejedná se o kárné provinění, nevede ani ke skončení služebního poměru. Výše zmíněný text slibu, tedy jeho obsah, se promítá do povinností státního zaměstnance a jejich porušení zákon o státní službě upravuje.

Za nutnost zmínit považuji ten fakt, že ne všichni zaměstnanci služebních úřadů jsou zaměstnáni ve služebním poměru. Není striktně rozděleno, že ten, kdo pracuje ve služebním úřadu tam pracuje ve služebním poměru. Od přijetí zákona o státní službě pracují nově ve správních úřadech vedle sebe dvě skupiny zaměstnanců – státní zaměstnanci, kteří se řídí zákonem o státní službě a zaměstnanci v základních pracov-

---

<sup>63</sup> § 149 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>64</sup> § 32 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>65</sup> § 32 odst. 5 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

něprávních vztazích, kteří spadají pod právní úpravu zákoníku práce. Jak je to ale možné? V § 2 zákona o státní službě nalezneme výčet osob/funkcí, na které se zákon o státní službě nevztahuje. A tím jsou např. i zaměstnanci služebního úřadu, kteří vykonávají pouze pomocné, servisní nebo manuální práce. Služební místo může být obsazeno zaměstnancem v režimu zákoníku práce, ale jen na dobu určitou. A to v případě, kdy je vážně ohrožen řádný výkon působnosti služebního úřadu s podmínkou maximální délky pracovního poměru – 6 měsíců. Do té doby musí být vyhlášeno řádné výběrové řízení. Když se dosavadní zaměstnanec osvědčí, je velice pravděpodobné, že i přes veškerou transparentnost výběrových řízení, toto výběrové řízení vyhraje a je přijat do služebního poměru. Dalším možným důvodem přijetí zaměstnance do služebního úřadu v režimu zákoníku práce je např. zástup za státního zaměstnance, který je na mateřské popřípadě rodičovské dovolené. Může se jednat o zástup z jakéhokoli možného důvodu, musí být splněna podmínka, že dosavadní státní zaměstnanec dočasně nevykonává službu na svém služebním místě po dobu delší než 1 kalendářní měsíc.<sup>66</sup> A nakonec nesmíme zapomenout na zřízená čistě pracovní místa ve služebním úřadu. V tomto případě se jedná většinou o sekretářky.

### **3.2. Vznik pracovního poměru dle zákoníku práce**

Výběr fyzických osob, které se uchází o zaměstnání je z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností v působnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel může vyžadovat od fyzické osoby jen údaje, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy. Se všemi fyzickými osobami, které se uchází o zaměstnání, musí být zacházeno stejně. Musí být zajištěno rovné zacházení a je zakázána přímá i nepřímá diskriminace.<sup>67</sup> Za diskriminaci považuje zákoník práce diskriminaci z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu, politického smýšlení, atd. Taxativní výčet nalezneme v § 16 odst. 2 zákoníku práce. Zaměstnavatel také nesmí

---

<sup>66</sup> § 178 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>67</sup> Dle zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) se přímou diskriminací rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků<sup>3</sup>), i z důvodu státní příslušnosti. Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

vyžadovat informace odporující dobrým mravům jako např. o těhotenství, původu, členství v odborové organizaci.<sup>68</sup> Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.<sup>69</sup>

Závislá práce (definovala jsem ji v kapitole 2, podkapitola 2.1.) může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, kterými jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>70</sup> Ve stejném paragrafu zákoník práce připouští výkon závislé práce dle zvláštních právních předpisů. Tím mám na mysli právě zákon o státní službě, nebo zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Tyto zvláštní právní předpisy ale nechme teď stranou a vraťme se k zákoníku práce. Pracovní poměr v porovnání s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr lze jednoznačně označit za dominantní základní pracovněprávní vztah. A to jak z pohledu jeho četnosti – objemu závislé práce, tak i z pohledu tradičnosti institutu.

Pracovní poměr se zakládá buď pracovní smlouvou nebo jmenováním. Kdysi mohl pracovní poměr vzniknout ještě volbou. Ta je dle nynější právní úpravy předpokladem, který předchází sjednání pracovní smlouvy a proto se volbě nebudeme dále věnovat.

Nejprve Vás seznámím s právní úpravou jmenování. Jde o jednostranné právní jednání, kterým se zakládá pracovní poměr pouze u některých pracovních míst vedoucích zaměstnanců u vybraných právnických osob z oblasti veřejné správy.<sup>71</sup> Výhoda jmenování spočívá v možnosti zaměstnavatele rychle reagovat na potřebu personálních změn na klíčových vedoucích pracovních místech, neboť jmenovaného zaměstnance lze z pracovního místa odvolat i bez udání důvodu. Vedoucí zaměstnanec má též možnost se pracovního místa vzdát.<sup>72</sup> Odvoláním a vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí a zaměstnavatel má povinnost podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpoví-

---

<sup>68</sup> § 316 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>69</sup> § 12 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>70</sup> § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>71</sup> § 33 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>72</sup> § 73 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.



dávající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.<sup>73</sup> Pokud zaměstnavatel takovou práci nemá nebo ji odvolaný zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a tím je dán výpovědní důvod pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Jak jsem výše uvedla, jmenování se týká pouze některých pracovních vedoucích míst z oblasti veřejné správy. Tím je vyloučeno založení pracovního poměru jmenováním v soukromém sektoru. Dle předchozí právní úpravy to ale bylo možné využívat i u pracovních funkcí vrcholových manažerů v soukromém sektoru. Na podobném principu teď funguje úprava v § 73 odst. 2 zákoníku práce, která umožňuje výlučně na smluvním základě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem možnosti sjednání odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance. Musí být ale zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát.<sup>74</sup> Základní pracovněprávní vztahy jsou na rozdíl od vztahů služebních primárně zakládány smlouvou, ať už pracovní nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, přičemž jednostranné založení pracovního poměru jmenováním podle zákoníku se týká jen velmi úzké skupiny zaměstnanců a o „jednostrannosti“ jmenování lze mluvit jen v uvozovkách s ohledem na tu skutečnost, že ani v případě jmenování podle zákoníku práce není možné právním jednáním jen jedné strany (tedy zaměstnavatele) založit pracovní poměr, pokud by s tím zaměstnanec nesouhlasil.<sup>75</sup>

Pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání, které obsahuje souhlasný projev vůle budoucího zaměstnance a zaměstnavatele založit pracovní poměr. Pracovní smlouva musí vždy obsahovat 3 podstatné obsahové náležitosti a těmi jsou – druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce a musí být uzavřena písemně. V případě nedodržení písemné formy, by byla pracovní smlouva neplatná. Neplatná jen do okamžiku, než by se započalo s plněním.<sup>76</sup> Domluvený druh práce je velice důležité stanovit si přesně, neboť širší vymezení domluveného druhu práce má vliv na případné dispoziční právo zaměstnavatele – čím obecnější ujednání o druhu práce, tím větší možnost zaměstnavatele se zaměstnancem disponovat.<sup>77</sup> Místem výkonu práce se

---

<sup>73</sup> § 73a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>74</sup> HŮRKA, Petr a kolektiv. Pracovní právo v bodech s příklady. 2. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, str. 18, ISBN 978-80-7357-531-1.

<sup>75</sup> PICHRT, Jan, Martin KOPECKÝ a Jakub MORÁVEK. Služební vztahy a výkon závislé práce. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, str. 15, ISBN 978-80-7552-429-4.

<sup>76</sup> § 20 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>77</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018, str. 34, ISBN 978-80-7408-158-3.

rozumí obec, organizační jednotka, či jinak určené místo. Poslední povinnou náležitostí pracovní smlouvy je sjednaný den nástupu do práce. Tím dnem vzniká pracovní poměr. Jestliže ale zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupí a nebránila mu v tom žádná právně uznatelná překážka v práci, nebo o takové překážce zaměstnavatele do týdne neinformoval, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Odstoupení od pracovní smlouvy musí mít písemnou formu a pracovní smlouva se jím od počátku ruší. Z uzavřené pracovní smlouvy vyplývají povinnosti jak zaměstnavateli, tak i zaměstnanci. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů a dodržovat všechny ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, pracovní smlouvou nebo vnitřními předpisy. Zaměstnanec je povinen konat podle pokynů zaměstnavatele práci osobně podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy není obvykle obsah pracovních smluv vyčerpán. Mezi typově nejčastější ujednání, která se také v pracovních smlouvách objevují je: ujednání o zkušební době, sjednání mzdy, ujednání o rozvržené pracovní doby či o kratší pracovní době. Ve většině pracovních smluv nalezneme i ujednání o zkušební době. Zkušební doba umožňuje zaměstnanci i zaměstnavateli, aby od vzniku pracovního poměru měli po určitou dobu možnost vzájemně si ověřit, zda se zaměstnanec úspěšně zapracovává a osvědčuje a zároveň zda zaměstnanci vyhovuje charakter vykonávané práce a pracovní podmínky. V případě nespokojenosti ať už jedné či druhé strany lze pracovní poměr velice rychle ukončit. Pracovní poměr může být takto ukončen z jakéhokoliv důvodu, ale i bez uvedení důvodu a končí dnem doručení druhé straně. Maximální délka zkušební doby je 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru a 6 měsíců u vedoucího zaměstnance. Dodatečné prodloužování zkušební doby je zakázané. Prodlužuje se však o celodenní překážky v práci, pro které zaměstnanec nekonal práci a dále o dobu celodenní dovolené. Zkušební doba se sjednává nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce a nesmí být delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Např. kdyby byl pracovní poměr sjednán na dobu 3 měsíců, nesmí být zkušební doba delší než měsíc a půl. Zkušební dobu lze sjednat v souvislosti se jmenováním.<sup>78</sup> Zákoník práce rozlišuje pojmy mzda, plat, odměna z dohody. Význam odměny z dohod je jasný, jedná se o peněžité plnění posky-

---

<sup>78</sup> § 35 odst. 1-6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

tované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Rozdíl mezi mzdou a platem tkví v tom, kdo je zaměstnavatelem. Plat poskytuje zaměstnavatel, kterým je např. stát, územní samosprávný celek, státní fond. Taxativní výčet nalezneme v zákoníku práce v § 109 odst. 3. Mzdu poskytují ostatní zaměstnavatelé, kteří nejsou zaměstnavateli dle § 109 odst. 3 zákoníku práce. K základnímu platovému tarifu lze ještě přičíst nenárokové složky platu, jako je např. příplatek za vedení, příplatek za noční práci, příplatek za práci v sobotu a v neděli, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zvláštní příplatek, příplatek za rozdělenou směnu, osobní příplatek, odměna. Pracovní poměr lze sjednat buď na dobu určitou, nebo na dobu neurčitou. Platí pravidlo – nebyla-li stanovena doba trvání pracovního poměru, považuje se, že pracovní poměr je uzavřen na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami lze uzavřít maximálně na dobu tří let. Tato doba se posléze může prodloužit nejvýše dvakrát. Celková maximální délka pracovního poměru na dobu určitou tak s dvojnásobným prodloužením činí 9 let. Poté musí dojít buď ke skončení pracovního poměru nebo ke změně trvání pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou. Dalším možným ujednáním v pracovní smlouvě je ujednání o konkurenční doložce. Tou rozumíme písemnou dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která může být součástí pracovní smlouvy nebo ji lze uzavřít i samostatně. Je to vlastně závazek zaměstnance, že se po dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo by měla vůči zaměstnavateli soutěžní povahu. Dále je součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání. Toto peněžité plnění je splatné pozadu za měsíční období, pokud se strany nedohodly jinak. Konkurenční doložka se nesjednává se všemi zaměstnanci, pouze s těmi, od kterých to lze spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal během zaměstnání u zaměstnavatele. V případě porušení konkurenční doložky zaměstnancem, může být sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec povinen zaplatit zaměstnavateli. Konkurenční doložku lze vypovědět, odstoupit od ní. Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance, tzn. po skončení pracovního poměru – plnění závazku, zaměstnavatel konkurenční doložku vypovědět nemůže. Naopak zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět během jednoleté lhůty, kdy má bývalý zaměstnavatel povinnost bývalému zaměstnanci platit peněžité plnění. Zaměstnanec ji může vypovědět v případě,

jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité plnění nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti. Výjimku tvoří pedagogičtí pracovníci škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí.<sup>79</sup>

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, kterými jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovní poměr založený jak pracovní smlouvou, tak jmenováním jsem popsala výše. Nyní stručně charakterizují právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Asi největším rozdílem mezi pracovním poměrem a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr je ta skutečnost, že při výkonu závislé práce prostřednictvím dohod konaných mimo pracovní poměr zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.<sup>80</sup> Rozlišujeme dva druhy dohod, a to dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Rozsah práce první z dohod nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Rozsah práce dohody o pracovní činnosti může a nemusí být větší než 300 hodin v témže kalendářním roce. Omezení se týká toho, že není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím polovinu stanovené týdenní pracovní doby. V této dohodě musí být uvedena sjednaná práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Oba dva typy dohod musí být uzavřeny písemně. Pokud není sjednán způsob ukončení plnění dohody, zruší se dohoda výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, okamžitým zrušením nebo dohodou smluvních stran.<sup>81</sup>

### **3.3. Komparace vzniku služebního a pracovního poměru**

V této části diplomové práce se pokusím shrnout rozdíly právních úprav vzniku služebního a pracovního poměru, které jsem širěji popsala výše v této kapitole.

Přijetím zákona o státní službě došlo k rozlišení na jedné straně zaměstnanců soukromé sféry a na druhé straně zaměstnanců státní sféry. Na první z nich se nadále vztahuje zákoník práce, naopak u zaměstnanců státní sféry došlo k jejich vyjmutí z režimu zákoníku práce.<sup>82</sup>

---

<sup>79</sup> § 310 a 311 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>80</sup> § 74 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>81</sup> § 75, 76 a 77 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>82</sup> PICHRT, Jan, Martin KOPECKÝ a Jakub MORÁVEK. Služební vztahy a výkon závislé práce. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, str. 129, ISBN 978-80-7552-429-

Vznik služebního poměru je velice podrobně upraven zákonem o státní službě. Na rozdíl od zákoníku práce upravuje hlavně velice podrobně fázi před samotným vznikem služebního poměru. Všechny náležitosti výběrového řízení upravuje, tak aby bylo možné objektivně zhodnotit všechny uchazeče o zaměstnání rovně a spravedlivě, bez jakékoli diskriminace. Zákoník práce však nechává tuto fázi zcela na uvážení zaměstnavatele. Samozřejmě se zaměstnavatel musí vyvarovat diskriminačnímu jednání, ale to, jakým způsobem si vybere fyzickou osobu, ucházející se o zaměstnání, je zcela na něm. Zda si je pozve na pohovor, podrobí je písemné zkoušce nebo si vybere jen náhodně dle jména či sympatie nebo doporučení. Co ale zákon o státní službě i zákoník práce upravují je dokument, kterým se zakládá služební a pracovní poměr. Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo jakož i pracovní smlouva jsou v zákonech upraveny, počínaje písemnou formou a podstatnými náležitostmi, bez kterých by byl služební a pracovní poměr neplatný. Na rozdíl oproti pracovnímu poměru musí státní zaměstnanci v den nástupu do služby složit služební slib a v průběhu jednoho roku od vzniku služebního poměru složit úřednickou zkoušku. Žádný slib, prohlášení, přísahu ani podobnou zkoušku té úřednické v zákoníku práce nenajdeme. Možná za trochu nešťastnou považují právní úpravu zkušební doby dle zákona o státní službě. Ta je stanovena na 6 měsíců. Oproti právní úpravě zkušební doby v zákoníku práce, se 6 měsíců může jevit jako diskriminační. Další rozdíly lze spatřovat v označení jednotlivých institutů, jako je např. závislá práce – služba, pracovní poměr – služební poměr, mzda – plat, pracovní smlouva – rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo.

## **4. Změna služebního a pracovního poměru**

### **4.1. Změna služebního poměru**

Služební poměr řadíme k veřejnoprávnímu vztahu rigidnější povahy. Na rozdíl od pracovního poměru nemohou změny služebního poměru vyplývat pouze z dohody mezi státním zaměstnancem a služebním orgánem, ale musí se opírat o znění zákona o státní službě.

Změna služebního poměru znamená, že se mění jen některý prvek pracovně-právního vztahu mezi státním zaměstnancem a zaměstnavatelem, aniž by byla dotčena samotná existence služebního poměru. Základními prvky jsou subjekt, objekt a obsah. Změna subjektu není v případě služebního poměru možná ani na straně zaměstnance ani na straně zaměstnavatele. Státní zaměstnanec se zavázal vykonávat službu osobně<sup>83</sup>, proto není možné, aby do zaměstnání za sebe poslal někoho jiného. Změna zaměstnavatele ve služebním poměru také není možná. Je to dáno zvláštním postavením zaměstnavatele, kterým je stát. Změna objektu také není možná, protože objektem rozumíme výkon služby. Zbývá tedy jen změna obsahu služebního poměru, čímž dochází ke změnám vzájemných práv a povinností subjektů služebního poměru.<sup>84</sup> Jednotlivé druhy změn služebního poměru upravuje zákon o státní službě v § 44, a to následovně:

*„Změnou služebního poměru je*

*a) vyslání na služební cestu,*

*b) přeložení,*

*c) zproštění výkonu služby,*

*d) zařazení na jiné služební místo,*

*e) změna doby trvání služebního poměru,*

*f) jmenování na služební místo představeného,*

*g) odvolání ze služebního místa představeného,*

*h) převedení na jiné služební místo,*

*i) zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů,*

*j) zařazení mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené,*

*k) zařazení mimo výkon služby pro výkon funkce v odborové organizaci,*

<sup>83</sup> § 77 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě.

<sup>84</sup> VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 125. ISBN 9788072639618.

- l) zařazení mimo výkon služby pro pozastavení služby,*
- m) zastupování,*
- n) vyslání k výkonu služby v zahraničí a zařazení po jeho ukončení,*
- o) vyslání do orgánu nebo instituce Evropské unie, mezinárodní organizace, mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí (dále jen „mezinárodní organizace“),*
- p) zkrácení služební doby,*
- q) přerušování výkonu služby za účelem dalšího vzdělání nebo odborné stáže.“*

Další úpravou změn služebního poměru se detailněji zabývá metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2016, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebního poměru. Důležitost patřičné úpravy změn služebního poměru považuji za vysoce důležitou, neboť jednotný postup a zpracování jednotlivých změn napříč všemi služebními úřady je projevem stability uvnitř státní služby. Např. při převedení nebo přeložení státního zaměstnance na jiný služební úřad je jednotný postup velkou výhodou, ulehčením a ušetřením sil. Níže teď charakterizují pouze vybrané změny služebního poměru.

Zproštění výkonu služby je jednou ze změn služebního poměru. Nastává v okamžiku, kdy je proti státnímu zaměstnanci zahájeno trestní stíhání pro úmyslný trestný čin, trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti, byl-li státní zaměstnanec vzat do vazby nebo bylo-li proti němu zahájeno kárné řízení pro důvodné podezření ze spáchání zvláště závažného kárného provinění. Státnímu zaměstnanci přísluší ode dne zproštění plat ve výši 50% jeho měsíčního platu.<sup>85</sup> V případě, že státní zaměstnanec nebyl pro trestný čin pravomocně odsouzen nebo mu nebylo uděleno kárné opatření, je nutné mu snížený plat zpětně dorovnat. Tzn. že po opadnutí důvodu zproštění výkonu služby bude státní zaměstnanec zařazen zpět na své původní služební místo, nebo na jiné volné služební místo, došlo-li v mezidobí při změně systemizace ke zrušení služebního místa. V opačném případě dochází ke skončení služebního poměru, který skončí dnem nabytí právní moci rozsudku nebo jiného rozhodnutí. Toto

---

<sup>85</sup> HORECKÝ, Jan a Petr MACHÁLEK. Právní poměry při výkonu závislé práce ve veřejné správě. Brno: Masarykovo univerzita, 2017, str. 80, ISBN 978-80-210-8811-5.

skončení nastává ze zákona, služební orgán nevydává žádné rozhodnutí, jen to poznačí do osobního spisu státního zaměstnance a jeho o této skutečnosti písemně vyrozumí.<sup>86</sup>

Další změnou služebního poměru může být zařazení na jiné služební místo. Tato změna se uplatní v případě, kdy již stávající státní zaměstnanec vyhraje výběrové řízení na jiné volné služební místo ať už ve stejném služebním úřadě nebo na jiném. Dále lze zařadit státního zaměstnance s jeho souhlasem na jiné služební místo<sup>87</sup>, dohodne-li se na tom služební orgán s novým bezprostředně nadřízeným představeným. Novelou od 1. března 2019 přibyla právní úprava výjimky, kdy státní zaměstnanec zařazený v 9. nebo 10. platové třídě (pro které musí splňovat stanovené vzdělání) se může se svým souhlasem zařadit na jiné služební místo v témže služebním úřadě zařazené v platové třídě o 1 platovou třídu vyšší než je dosavadní služební místo. Musí ale splňovat všechny ostatní předpoklady a požadavky vyjma vzdělání. Další podmínkou je, že státní zaměstnanec musí vykonávat službu ve stejném oboru služby nejméně po dobu 4 let a ve 2 po sobě jdoucích služebních hodnoceních dosahoval vynikajících výsledků.

Změnu doby trvání služebního poměru jsem již nastínila v předešlé kapitole. K této změně dochází po úspěšném absolvování úřednické zkoušky. Tato změna může nastat i v případě, kdy státní zaměstnanec úřednickou zkoušku neabsolvoval. Jedná se ale o výjimečné případy, kdy systemizací dochází k redukci oborů služby na daném služebním místě. Např. na služebním místě řadového zaměstnance jsou 3 obory služby<sup>88</sup>, z nich státní zaměstnanec 2 splnil a zbývající třetí obor služby byl systemizací na daném místě zrušen. Zrušením zbývajícího oboru služby dojde ke změně doby trvání služebního poměru.

---

<sup>86</sup> ERÉNYI, Tereza, Diana KANTOROVÁ a Daniel VEJSADA. Vyznejte se v zákoně o státní službě: KOMENTÁŘ. Brno: BizBooks, 2017, str. 61, 62, ISBN 978-80-265-0607-2.

<sup>87</sup> Musí se ale jednat o služební místo v témže služebním úřadě ve stejném oboru služby, ve stejné nebo nižší platové třídě jako je dosavadní služební místo. Státní zaměstnanec také musí splňovat předpoklady a požadavky stanovené pro to jiné služební místo.

<sup>88</sup> Novelou k 1. březnu 2019 došlo k úpravě počtu oborů služby na jednotlivých služebních místech. Pro služební místa řadových státních zaměstnanců je stanoven maximální počet oborů služby na 3 a u představených je maximální počet oborů služby 4. Tuto úpravu nalezneme v § 5 odst. 3 zákona o státní službě. Hlavním důvodem pro stanovení maximálního počtu oborů služby je fakt, že při překlopení do služebního poměru v roce 2015 byly na jednotlivá služební místa napsány co nejvíce oborů služeb, aby stávajícím zaměstnancům byly fikcí uznány. Tito zaměstnanci se „nabažili“, ale když služební místo opustili, obsazení takového služebního místa novým státním zaměstnancem, který ve službě ještě nikdy nebyl, bylo nereálné. Výjimkou nebylo, že služební místo mělo i přes 10 oborů služeb. Nově přijatý státní zaměstnanec měl na splnění všech oborů služeb pouze 12 měsíců, po nesplnění jeho služební poměr končil.



Změna zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů je předmětem mnohých diskuzí, neboť tato změna může být poměrně lehce zneužita k odstranění nevhodných státních zaměstnanců. O co se jedná? Vlivem organizační změny, nejčastěji systemizací, je zrušeno služební místo státního zaměstnance. Tím přestává být státní zaměstnanec zařazen na svém původním místě, ale současně nemůže být převeden na jiné služební místo, protože žádné vhodné volné služební místo není. Další důvody pro zařazení mimo výkon služby je odvolání ze služebního místa představeného, uplynutím doby, na kterou byl státní zaměstnanec na služební místo zařazen, pozbytí způsobilosti seznamovat se s utajovanými informacemi atd. Státní zaměstnanec je tak zařazen mimo výkon služby, nejdéle však na dobu 6 měsíců. Po tuto dobu přísluší státnímu zaměstnanci 80% měsíčního platu. Během těchto 6 měsíců se státnímu zaměstnanci nabízí vhodná volná služební místa. Vhodnost takového služebního místa je nutno vnímat komplexně, a především s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, dosud vykonávané službě a oborům služby či platové třídě. Uplyne-li marně zákonem stanovená maximální doba šesti měsíců, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, rozhodne služební orgán podle § 72 odst. 1 písm. d) o skončení služebního poměru. Ten skončí uplynutím 10 dnů následujících po dni doručení rozhodnutí. Když se vhodné volné služební místo najde, státní zaměstnanec se na něj převede a tím končí jeho zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů. Zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů není jediným důvodem, kdy je státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby. Státní zaměstnankyně, která čerpá mateřskou a rodičovskou dovolenou, se též zařadí mimo výkon služby. Mimo výkon služby se zařadí i státní zaměstnanec, který čerpá rodičovskou dovolenou. Po dobu zařazení mimo výkon služby jim nepřísluší plat. Posledním možným důvodem pro zařazení mimo výkon služby je zvolení státního zaměstnance do funkce v orgánu odborové organizace, jejíž výkon vyžaduje jeho uvolnění v rozsahu stanovené služební doby. Po dobu zařazení mimo výkon služby nepřísluší státnímu zaměstnanci plat.<sup>89</sup>

Další zajímavou změnou služebního poměru je zastupování podle § 66. Jedná se o krátkodobé zastupování dočasně nepřítomného představeného.<sup>90</sup> Příslušný slu-

---

<sup>89</sup> HORECKÝ, Jan a Petr MACHÁLEK. Právní poměry při výkonu závislé práce ve veřejné správě. Brno: Masarykovo univerzita, 2017, str. 84, ISBN 978-80-210-8811-5.

<sup>90</sup> Dlouhodobé zastupování upravuje § 9 odst. 7 zákona o státní službě.

žební orgán vydá státnímu zaměstnanci příkaz k zastupování představeného. Doba zastupování nesmí být delší než 180 dnů v kalendářním roce, delší doba zastupování je možná jen se souhlasem zastupujícího státního zaměstnance. V případě, že zastupování je delší než 4 týdny, náleží státnímu zaměstnanci stejný plat, který by mu náležel, kdyby byl jmenován na služební místo zastupovaného představeného. Ve většině případech je státnímu zaměstnanci přiznána vyšší platová třída (zpravidla má představený vyšší platovou třídu než jeho podřízení) a hlavně příplatek za vedení.

Vyslání státního zaměstnance do mezinárodní organizace je v současné době také hojně využívaná změna služebního poměru. Existuje mnoho programů mezinárodních organizací, do kterých se státní zaměstnanec může přihlásit. V případě, že je vybrán, služební poměr mu nekončí. Jen po nějakou dobu vykonává službu jinde. Může se jednat o krátkodobé stáže v řádu měsíců nebo i o několikaleté vyslání.

Jako méně významnou, ale hojně využívanou změnou služebního poměru je možnost zkrácení služebního poměru. § 99 odst. 2 zákona o státní službě říká „*Stanovená týdenní pracovní doba podle § 79 odst. 1 zákoníku práce se pro účely tohoto zákona považuje za stanovenou služební dobu.*“ Jak všichni jistě víme, délka pracovní doby je 40 hodin týdně. Státní zaměstnanci si mohou zažádat o zkrácení služební doby. Záleží čistě na jejich představeném, zda se změnou souhlasí nebo ne. Důležitým kritériem pro schválení je, aby i po zkrácení služební doby byly úkoly plněny řádně a včas. Z toho vyplývá, že státnímu zaměstnanci nevzniká právní nárok na vyhovění žádosti.<sup>91</sup>

Skoro každá změna služebního poměru souvisí i se změnou platu státního zaměstnance. Rozhodnutí o platu je ale zpravidla součástí rozhodnutí o změně služebního poměru.

Po odpadnutí důvodu změny služebního poměru se státní zaměstnanec zařadí zpět k výkonu služby na své původní služební místo. Poskytuje to ochranu oprávněných zájmů státního zaměstnance a garanci návratu na původní služební místo, přede-

---

<sup>91</sup> HORECKÝ, Jan a Petr MACHÁLEK. Právní poměry při výkonu závislé práce ve veřejné správě. Brno: Masarykovo univerzita, 2017, str. 85, ISBN 978-80-210-8811-5.

vším při zařazení mimo výkon služby z důvodů mateřské a rodičovské dovolené. Pokud není možné státního zaměstnance vrátit zpět na své původní služební místo zařadí se mimo výkon služby z organizačních důvodů.<sup>92</sup> Následný proces jsem již popsala výše.

## 4.2. Změna pracovního poměru

Změnou rozumíme možnost měnit určitý prvek pracovněprávního vztahu tak, aby byl pracovní vztah zachován a nebyl ukončen. Změnit jdou některé z jeho tří prvků, kterými jsou subjekt, objekt a obsah. V pracovněprávních vztazích rozlišujeme dva subjekty, a to zaměstnance a zaměstnavatele. Stejně jako u služebního poměru, změna na straně zaměstnance není možná, neboť zaměstnanec se zavazuje vykonávat práci osobně.<sup>93</sup> V případě změny subjektu na straně zaměstnavatele v pracovním poměru to možné je. Dochází tím ze zákona k přechodu práv a povinností na nového zaměstnavatele. Smyslem je garantovat zaměstnancům stejné postavení jako u dosavadního zaměstnavatele. Změna zaměstnavatele nastává nejčastěji u obchodních společností v souvislosti s jejich sloučením, rozdělením, prodejem apod.<sup>94</sup> Objektem pracovněprávních vztahů je výkon závislé práce. Změna objektu tak není přípustná, protože závislou činnost je možné vykonávat výlučně v pracovněprávních vztazích. Obsah je nejčastěji měněný prvek pracovněprávního vztahu. Mění se tak práva a povinnosti, které pro subjekty z pracovněprávního vztahu vyplývají. Ke změně dochází jednostranným právním jednáním, dvoustranným právním jednáním nebo právní událostí. Změny obsahu lze rozdělit do dvou kategorií. V první kategorii se jedná o změnu druhu práce formou převedení na jinou práci. Do druhé kategorie spadají změny v souvislosti se změnou místa výkonu práce. Těmi jsou vyslání na pracovní cestu, přeložení a dočasné přidělení.

Převedení na jinou práci upravuje zákoník práce v § 41. Důvody pro převedení jsou tak různorodé, z toho vyplývá i různá úprava povinnosti nebo možnosti převedení. Zaměstnavatel buď zaměstnance na jinou práci musí převést, může převést jen s jeho souhlasem nebo ho může převést i bez souhlasu. Při povinnosti zaměstnavatele převést zaměstnance se jedná o důvody závažného charakteru. Např. pozbyl-li za-

---

<sup>92</sup> HORECKÝ, Jan a Petr MACHÁLEK. Právní poměry při výkonu závislé práce ve veřejné správě. Brno: Masarykovo univerzita, 2017, str. 86, ISBN 978-80-210-8811-5.

<sup>93</sup> § 38 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>94</sup> § 338 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

městnanec dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci z důvodu zdravotního stavu, pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, jde-li o těhotnou ženu, ženu, která kojí nebo je matkou dítěte mladšího devíti měsíců, neboť těmto zaměstnankyním jsou určité práce ze zákona zakázané. Dalším možným důvodem je pravomocné rozhodnutí soudu, z kterého vyplývá zákaz výkonu určitého zaměstnání, nebo je zaměstnanec na základě lékařského posudku uznán nezpůsobilým pracovat v noci. Následující důvody zakládají pouze možnost převést zaměstnance, neukládají tedy povinnost převedení. Jedná se např. o případ, kdy bylo proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů. Oprávnění převést zaměstnance jen s jeho souhlasem nastává v případě, kdy zaměstnanec nemůže konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Při převedení zaměstnance z důvodu odvrácení mimořádné události, živelné události nebo jiné hrozící pohromy nebo ke zmírnění bezprostředních následků zaměstnavatel nepotřebuje souhlas zaměstnance.<sup>95</sup>

Pracovní cesta se považuje za změnu místa výkonu práce. Rozumíme jí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnanec se tak vysílá k plnění jednorázového úkolu, ale i déletrvajícího úkolu. Vždy se však jedná o časově omezenou dobu. Zákoník práce hovoří o „době nezbytné potřeby“, nikterak ji ale neomezuje. Zaměstnanec se vysílá na pracovní cestu po dohodě se zaměstnavatelem. § 240 upravuje pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň – matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby. Tyto osoby mohou být vyslány na pracovní cestu jen se svým souhlasem. Na pracovní cestě koná zaměstnanec práci podle pokynů vedoucího, který ho na pracovní cestu vyslal. Ten mu určuje místo nástupu pracovní cesty, dobu trvání, způsob dopravy, případné ubytování atd.

*„Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba.“<sup>96</sup>* Když dojde k přeložení, organizuje, řídí a kontroluje zaměstnance příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky, na je-

---

<sup>95</sup> § 41 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>96</sup> § 43 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

jíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen. Osoby vyjmenované v § 240 zákoníku práce mohou být přeloženy jen na základě jejich žádosti.

Poslední možnou změnou obsahu je dočasné přidělení k jinému zaměstnavateli. Účelem je usnadnění spolupráce zaměstnavatelů na společných projektech a umožnění vzájemné výpomoci zaměstnavatelů při nedostatku pracovních sil. K dočasnému přidělení dochází na základě dohody a souhlasu obou zaměstnavatelů a především zaměstnance. Další podmínky dočasného přidělení nalezneme v § 43a zákoníku práce.

Když odpadnou důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci, přeložen do jiného místa výkonu práce než bylo sjednáno v pracovní smlouvě nebo uplynula doba, po kterou byla tato změna sjednána, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance zpět podle pracovní smlouvy. Dochází tedy k návratu zaměstnance do práce za podmínek, které byly uplatňovány před samotnou změnou pracovního poměru.

### **4.3. Komparace změn služebního a pracovního poměru**

Změna objektu není možná ani u služebního ani u pracovního poměru.

Zato právní úprava změny subjektu je rozdílná. U služebního poměru nemůže dojít ke změně jak na straně zaměstnance, tak ani na straně zaměstnavatele. U pracovního poměru však může dojít ke změně subjektu na straně zaměstnavatele. Co je ale stejné, že zaměstnanec se zaváže k osobnímu výkonu práce/služby, z čehož lze dovést, že změna subjektu na straně zaměstnance není dovolena.

Právní úprava změn obsahu služebního a pracovního poměru zastává největší podíl ze všech právních úprav změn. Již ze samotného výčtu změn služebního a pracovního poměru lze lehce dovést, že zákon o státní službě upravuje o mnoho více možných změn než zákoník práce. Je to především dáno kogentností jednotlivých ustanovení, od kterých se nelze odchýlit, smluvní volností zákoníku práce a jeho principu „co není zakázáno, je dovoleno. Nicméně druhy změn pracovního poměru dle zákoníku práce lze přiřadit k obdobným změnám dle zákona o státní službě. Např. pracovní cesta. Její úprava v zákoně o státní službě a v zákoníku práce je prakticky totož-

ná. Vždy se jedná o časově omezené vyslání zaměstnance k výkonu práce/služby mimo sjednané místo výkonu práce/služby. V zákoně o státní službě u výjimky, koho lze vyslat na pracovní cestu pouze s jeho souhlasem, nalezneme navíc oproti zákoníku práce, že souhlas s pracovní cestou musí dát i státní zaměstnanec, který převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby. Institut přeložení upravuje jak zákon o státní službě, tak zákoník práce. Rozdíl nalezneme v tom, že v případě právní úpravy zákona o státní službě lze státního zaměstnance přeložit nejdéle na dobu 60 dnů v kalendářním roce i bez souhlasu státního zaměstnance. V případě možného prodloužení přeložení již musí státní zaměstnanec s prodloužením přeložení vyslovit souhlas. Zákon o státní službě dále upravuje výjimky, kdy i státního zaměstnance lze nejdéle na dobu 60 dnů v kalendářním roce přeložit jen s jeho souhlasem. Právní úprava přeložení v zákoníku práce hovoří pouze o tom, že přeložit lze zaměstnance pouze s jeho souhlasem. Převedení na jinou práci v podstatě upravuje v zákoně o státní službě institut převedení na jiné služební místo. Dočasné přidělení dle zákoníku práce lze s trochou nadsázky přirovnat k přeložení dle zákona o státní službě. V zákoníku práce najdeme podmínku, že zaměstnanec může být dočasně přidělen až po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. V režimu zákoníku práce tak k tomuto dochází na základě dohod mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a mezi zaměstnavatelem a jiným zaměstnavatelem, ke kterému má být zaměstnanec dočasně přidělen.

Zákon o státní službě upravuje další změny služebního poměru, které jsou vázány na speciální úpravu pracovněprávních vztahů státních zaměstnanců, a tím jsou na zaměstnance, podléhající režimu zákoníku práce, neaplikovatelné. Mám na mysli změny služebního poměru typu – zproštění výkonu služby, jmenování a odvolání ze služebního místa představeného, zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů, z důvodu mateřské a rodičovské dovolené, pro výkon funkce v odborové organizaci, pro pozastavení služby či přerušování výkonu služby za účelem dalšího vzdělávání nebo odborné stáže.

Je zcela zřejmé, že při vytváření zákona o státní službě se vycházelo z právní úpravy zákoníku práce a že se muselo přidat více změn vzhledem ke speciální úpravě zákona o státní službě. Tyto změny většinou nejsou podmíněny souhlasem státního zaměstnance, což vypovídá o uplatnění mocenského působení služebního orgánu.

## **5. Skončení služebního a pracovního poměru**

### **5.1. Skončení služebního poměru**

Rozlišujeme 3 možné způsoby skončení služebního poměru, a to rozhodnutím služebního orgánu, na základě žádosti státního zaměstnance a skončení ze zákona. Dále může skončit služební poměr uplynutím doby určité, smrtí státního zaměstnance nebo jeho prohlášením za mrtvého. Z veřejnoprávní povahy služebního poměru, který je založen mocenským aktem, vyplývá ta skutečnost, že v žádném případě není možné rozvázat služební poměr jednostranně ani na základě dohody.<sup>97</sup>

Skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu upravuje zákon o státní službě v § 72. Jedná se o řízení, podléhající ustanovením o řízení ve věcech služby ve smyslu § 159 odst. 1 zákona o státní službě. S odkazem v § 160 zákona o státní službě se ve věcech služby postupuje podle správního řádu. Důvody ke skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu jsou následující:

*„Skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu*

*(1) Služební orgán rozhodne o skončení služebního poměru,*

*a) nesplňuje-li státní zaměstnanec požadavek občanství členského státu Evropské unie nebo občanství státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru,*

*b) jestliže 2 po sobě jdoucí služební hodnocení státního zaměstnance obsahují závěr o tom, že ve službě dosahoval nevyhovující výsledky,*

*c) nesplňuje-li státní zaměstnanec bez zavinění služebního úřadu jiný předpoklad potřebný k výkonu služby, nebo*

*d) uplynula-li marně doba, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů.“<sup>98</sup>*

Pozbytí občanství dle písmena a) nebude úplně frekventovaný důvod pro skončení služebního poměru, nicméně je dobře, že na to zákon o státní službě pamatuje. Předejde se tak případným spekulacím, zda má služební poměr skončit nebo ne. Pokud státní zaměstnanec pozbude státní občanství České republiky (má ale občanství jiného státu Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru) a je zařazen na služeb-

<sup>97</sup> HORECKÝ, Jan a Petr MACHÁLEK. Právní poměry při výkonu závislé práce ve veřejné správě. Brno: Masarykovo univerzita, 2017, str. 94, ISBN 978-80-210-8811-5.

<sup>98</sup> § 72 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

ním místě, vyžadující české občanství, měl by být státní zaměstnanec převeden na jiné služební místo, kde tento předpoklad není vyžadován. Dvě po sobě jdoucí služební hodnocení státního zaměstnance, obsahující závěr o tom, že zaměstnanec ve službě dosahoval nevyhovujících výsledků, jsou dalším důvodem pro skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu. Zde je třeba reflektovat novelu k 1. březnu 2019 zákona o státní službě, která mění procesní stránku služebního hodnocení. Pokud služební hodnocení státního zaměstnance obsahuje závěr o tom, že ve službě dosahuje nevyhovujících výsledků, provede se další služební hodnocení vždy po uplynutí 90 odsloužených dnů ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením.<sup>99</sup> Státní zaměstnanec má tedy určitý čas na nápravu své reputace a zdokonalení se. Pokud se ale ani během těchto 90 odsloužených dnů neosvědčí a služební hodnocení bude opět obsahovat závěr o nevyhovujících výsledcích, je dán důvod pro skončení služebního poměru. Před zmiňovanou novelou byla lhůta mezi služebními hodnoceními a „mimořádným“ služebním hodnocením 6 měsíců. V každém výběrovém řízení na obsazení služebního místa jsou specifikovány požadavky a předpoklady, které státní zaměstnanec musí splňovat. Tyto požadavky a předpoklady musí ale splňovat po celou dobu trvání služebního poměru. Jakmile přestane nějaký splňovat, je povinen to bez zbytečného odkladu oznámit služebnímu orgánu. Ten vydá rozhodnutí o skončení služebního poměru na základě § 72 odst. 1 písm. c). Asi nejčastějším nesplněním jiného předpokladu, potřebného k výkonu služby, je ztráta zdravotní způsobilosti. Zákon o státní službě nicméně předpokládá, že dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti má být řešena převedením státního zaměstnance na jiné služební místo. V případě, že žádné vhodné služební místo není volné, musí být státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů. A služební poměr mu skončí z důvodu marného uplynutí doby zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů. Z toho vyplývá, že služební poměr nebude ukončen formálně ze zdravotních důvodů, ale v podstatě skončí z organizačních důvodů.<sup>100</sup> Posledním důvodem pro skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu je marné uplynutí doby, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů. Důvody, proč je státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, jsem popsala výše (v kapitole 4, str. 37). Zařazení mimo výkon služby je povो-

---

<sup>99</sup> § 155 odst. 9 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>100</sup> ERÉNYI, Tereza, Diana KANTOROVÁ a Daniel VEJSADA. Vyznejte se v zákoně o státní službě: KOMENTÁŘ. Brno: BizBooks, 2017, str. 138, ISBN 978-80-265-0607-2.



lené na maximální dobu 6 měsíců. Když se během těchto 6 měsíců nenajde žádné vhodné volné služební místo, služební orgán vydá rozhodnutí o skončení služebního poměru. Státní zaměstnanci pak mají nárok na odbytné, jehož výše záleží na délce trvání služebního poměru.<sup>101</sup> Je však nutné podotknout, že služební poměr nekončí vydáním rozhodnutí o skončení, ale při pozbytí občanství a marném uplynutí doby končí služební poměr uplynutím 10 dnů následujících po dni doručení rozhodnutí o skončení. Ze zbylých dvou důvodů skončí služební poměr uplynutím 60 dnů následujících po dni doručení rozhodnutí o skončení.

Skončení služebního poměru na základě písemné žádosti státního zaměstnance je možné přirovnat k výpovědi, podané zaměstnancem dle zákoníku práce. Zde je potřeba spatřovat rozdíl oproti úpravě, obsažené v zákoníku práce. Státní zaměstnanec do žádosti o skončení služebního poměru může uvést datum, ke kterému by chtěl skončit. Jediná podmínka je, že chtěné datum skončení služebního poměru musí být do 60 dnů od data podání žádosti. Státní zaměstnanec nemusí uvádět důvod skončení. Služební orgán vydá rozhodnutí o skončení služebního poměru, ve kterém uvede, k jakému datu služební poměr končí. Služební poměr skončí buď k datu, které státní zaměstnanec uvedl do žádosti nebo nejpozději do 60 dnů ode dne podání žádosti. Do doby, než služební orgán vydá rozhodnutí o skončení služebního poměru, může státní zaměstnanec vzít svou žádost o skončení služebního poměru zpět. Služební orgán vydá usnesení o zastavení řízení o žádosti a služební poměr pokračuje dál.<sup>102</sup>

Třetím způsobem je skončení služebního poměru ze zákona. Jedná se o případy, kdy byl státní zaměstnanec pravomocně odsouzen, byl mu pravomocně uložen trest zákazu činnosti vykonávat službu, byl omezen na svéprávnosti, bylo mu uloženo kárné opatření propuštění ze služebního poměru, zrušení služebního poměru služebním orgánem i státním zaměstnancem ve zkušební době, nevykonal úspěšně ani opakovanou úřednickou zkoušku nebo dovršil během kalendářního roku věk 70 let. Dalším důvodem pro skončení služebního poměru ze zákona je vznik překážky výkonu služby.<sup>103</sup> „*Stanovení taxativního výčtu důvodů pro skončení služebního poměru ze zá-*

---

<sup>101</sup> ERÉNYI, Tereza, Diana KANTOROVÁ a Daniel VEJSADA. Vyznejte se v zákoně o státní službě: KOMENTÁŘ. Brno: BizBooks, 2017, str. 140, ISBN 978-80-265-0607-2.

<sup>102</sup> VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015, str. 141. ISBN 9788072639618.

<sup>103</sup> Všechny tyto důvody upravuje § 74 zákona o státní službě.

*kona podtrhuje princip profesionality státní služby.* <sup>104</sup> V těchto případech nevydává služební orgán žádné rozhodnutí, neboť skončení nastává přímo ze zákona v důsledku určité události. <sup>105</sup>

S problematikou skončení služebního poměru úzce souvisí i instituty služební posudek a potvrzení o službě.<sup>106</sup> Tyto dva dokumenty jsou vydány státnímu zaměstnanci při skončení služebního poměru. I když zákon o státní službě neuvádí žádnou lhůtu, ve které by měly být obě potvrzení vydána, v praxi jsou ale vydávána ke dni skončení služebního poměru, případně v krátkém časovém horizontu po jeho skončení. Jak ale naopak vyplývá ze zákona o státní službě, tyto dva dokumenty mohou být vydány pouze osobě, které se týkají. Služební posudek vychází ze služebního hodnocení a obsahuje jenom skutečnosti, týkající se výkonu služby. Potvrzení o službě zákon o státní službě upravuje poněkud detailněji v porovnání s jedním ustanovením ohledně služebního posudku. Zákon o státní službě totiž výslovně stanovuje náležitosti takového potvrzení o službě. § 76 odst. 3 zákona o státní službě říká:

*„Potvrzení o službě obsahuje*

*a) obor služby, který státní zaměstnanec vykonával,*

*b) dobu trvání služebního poměru,*

*c) závazky státního zaměstnance vůči služebnímu úřadu,*

*d) v jakém pořadí a v čí prospěch jsou z platu státního zaměstnance prováděny srážky,*

*e) údaj o důvodu skončení služebního poměru,*

*f) údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci.“*

Uvedení důvodu skončení služebního poměru je důležité pro následné přiznání podpory v nezaměstnanosti. V případě, že státní zaměstnanec nesouhlasí se služebním posudkem nebo má výhrady k potvrzení o službě, buď si podá neformální žádost o opravu nebo podá stížnost podle § 175 správního řádu. Zákon o státní službě totiž

---

<sup>104</sup> HORECKÝ, Jan a Petr MACHÁLEK. Právní poměry při výkonu závislé práce ve veřejné správě. Brno: Masarykovo univerzita, 2017, str. 97, ISBN 978-80-210-8811-5.

<sup>105</sup> ERÉNYI, Tereza, Diana KANTOROVÁ a Daniel VEJSADA. Vyznejte se v zákoně o státní službě: KOMENTÁŘ. Brno: BizBooks, 2017, str. 143, ISBN 978-80-265-0607-2.

<sup>106</sup> Jedná se o obdobu zápočtového listu ( neboli potvrzení o zaměstnání) a pracovního posudku.

neuvádí postup, když státní zaměstnanec není spokojen s obsahem těchto dvou dokumentů.<sup>107</sup>

## 5.2. Skončení pracovního poměru

Ustanovení o skončení pracovního poměru jsou v zákoníku práce kogentní povahy. Zaručuje to spravedlivé rozvázání pracovního poměru pro obě strany a minimalizuje to prostor pro případné spory. Pracovní poměr může skončit buď na základě právní skutečnosti<sup>108</sup> nebo na základě úředního rozhodnutí. Právní skutečnosti se dělí na právní jednání, které je závislé na vůli člověka, a na právní události, které jsou nezávislé na lidské vůli. „§ 48

*(1) Pracovní poměr může být rozvázán jen*

*a) dohodou,*

*b) výpovědí,*

*c) okamžitým zrušením,*

*d) zrušením ve zkušební době.*

*(2) Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.*

*(3) Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí*

*a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,*

*b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,*

*c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání<sup>20</sup>), zaměstnancká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.*

*(4) Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst. 1. “*

Pracovní poměr skončí na základě právního jednání dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době. Na základě právní události skončí smrtí zaměstnance, smrtí zaměstnavatele a uplynutím sjednané doby. Pracovní poměr cizinců nebo osob bez státní příslušnosti skončí na základě úředního rozhodnutí dnem,

<sup>107</sup> ERÉNYI, Tereza, Diana KANTOROVÁ a Daniel VEJSADA. Vyznejte se v zákoně o státní službě: KOMENTÁŘ. Brno: BizBooks, 2017, str. 149, ISBN 978-80-265-0607-2.

<sup>108</sup> Skutečnost, s níž právní řád spojuje vznik, změnu nebo zánik subjektivních práv a povinností.

kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky, dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek o vyhoštění těchto osob z území České republiky nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci.

Dohoda je dvoustranné právní jednání, kterým končí pracovní poměr k datu, na kterém se zaměstnanec se zaměstnavatelem shodli. Jedná se o optimální způsob skončení vzájemného vztahu, neboť ke skončení pracovního poměru dohodou dochází na základě konsensu obou smluvních stran. Dohoda musí být písemná a doporučuje se v ní uvádět důvod skončení. Podle uvedeného důvodu má případně zaměstnanec nárok na odstupné a na procentuální výši podpory v nezaměstnanosti.

Výpověď je jednostranné právní jednání, kterým lze rozvázat pracovní poměr. Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo nemusí důvod vůbec uvádět. Naopak zaměstnavatel je povinen ve výpovědi pracovního poměru uvést důvod. Ten musí být vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným výpovědním důvodem a nesmí se dodatečně měnit. Tyto důvody jsou taxativně uvedeny v § 52 zákoníku práce. Výpověď musí být písemná a řádně doručena druhé straně. Při výpovědi nekončí pracovní poměr ihned, ale běží zákonná dvouměsíční výpovědní doba. Ta začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího měsíce po doručení výpovědi. Výpovědní důvody uvedené v § 52 písm. a) až c) označujeme jako organizační. Organizační proto, že dochází ke zrušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části nebo se zaměstnanec stane nadbytečným. Zaměstnanci pak náleží odstupné, jehož výše se odvíjí od délky trvání pracovního poměru. Výpovědní důvody písm. d) a e) se opírají o zdravotní stav zaměstnance, kdy nesmí zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo onemocnění nemocí z povolání vykonávat dosavadní práci. V případě ztráty předpokladu pro výkon sjednané práce nebo nesplnění požadavku, který zaměstnavatel stanovil, je dán další výpovědní důvod. Podmínkou ale je, že zaměstnavatel písemně vyzval zaměstnance v době posledních 12 měsíců k jejich odstranění a zaměstnanec tak neučinil. Dále je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud zaměstnanec závažně poruší povinnosti, vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Zákoník práce myslí i na soustavné a méně závažné porušování povinností. V těchto případech musí být zaměstnanec v době posledních 6 měsíců pí-

semně upozorněn na možnost výpovědi. Až poté je možné dát zaměstnanci výpověď. Poslední možný výpovědní důvod zaměstnavatele obnáší porušení zaměstnancem zvláště hrubým způsobem jinou povinnost. Tato jiná povinnost spočívá v povinnosti zdržovat se v době prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti v místě trvalého pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.<sup>109</sup>

Zákoník práce upravuje i případy, kdy nelze dát zaměstnanci výpověď. Jedná se o ochranu dobu, ve které se zaměstnanec nachází z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, účasti na vojenském cvičení, v době těhotenství zaměstnankyně, v době čerpání mateřské a rodičovské dovolené.<sup>110</sup>

Okamžité zrušení pracovního poměru je výjimečný způsob skončení a opravňuje nejen zaměstnavatele, ale i zaměstnance jednostranně rozvázat pracovní poměr v mimořádných případech. Pracovní poměr končí doručením druhé straně. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem přichází v úvahu, kdy je zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo v případě odsouzení pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo porušil-li zaměstnanec povinnost, vyplývající z právních předpisů, vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Platí zde výjimka, že okamžitě zrušit pracovní poměr nelze s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní čerpající mateřskou a rodičovskou dovolenou.<sup>111</sup> Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr ze zdravotního důvodu a v případě, kdy mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. I okamžité zrušení pracovního poměru má zákonem předepsanou formu, a to písemnou.<sup>112</sup>

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době má svůj opodstatněný význam. Zkušební doba umožňuje zaměstnanci i zaměstnavateli, aby od vzniku pracovního poměru měli po určitou dobu možnost vzájemně si ověřit, zda se zaměstnanec úspěšně zapracovává a osvědčuje a zároveň zda zaměstnanci vyhovuje charakter vykonávané práce a pracovní podmínky. V případě nespokojenosti, ať už jedné či druhé strany, lze

---

<sup>109</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Pracovní právo. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018, str. 46, ISBN 978-80-7408-158-3.

<sup>110</sup> § 53 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>111</sup> Rodičovskou dovolenou může čerpat i zaměstnanec, tak i na něj se uplatní výjimka.

<sup>112</sup> § 55 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

pracovní poměr velice rychle ukončit. Pracovní poměr může být takto ukončen z jakéhokoliv důvodu, ale i bez uvedení důvodu a končí dnem doručení druhé strany.<sup>113</sup> Zrušení pracovního poměru ve zkušební době lze využít samozřejmě jen v případě, že v pracovní smlouvě byla zkušební doba sjednána.

Pracovní poměr na dobu určitou končí zpravidla uplynutím doby, na kterou byl sjednán. Může ale také skončit i z ostatních zákonných důvodů. Je nutné zmínit, že pokud zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele pokračuje v konání práce i po uplynutí doby, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou.<sup>114</sup>

Zákoník práce upravuje v § 62 hromadné propouštění. Tím se rozumí skončení pracovního poměru výpovědí z podnětu zaměstnavatele většího počtu zaměstnanců ve stanoveném období. Rozhodným obdobím je doba 30 kalendářních dnů. Před dáním výpovědi má zaměstnavatel povinnost oznámit to příslušné krajské pobočce Úřadu práce a projednat to s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Cílem této právní úpravy je posílení ochrany zaměstnanců při hromadném propouštění v souladu se směrnicí 98/59/ES.

Jak jsem výše zmínila, v určitých případech skončení pracovního poměru má zaměstnanec právo na odstupné. Odstupným rozumíme jednorázové peněžité plnění, poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci. Jedná se o jakousi kompenzaci či formu odškodnění zaměstnance za nezaviněnou ztrátu zaměstnání. Výše odstupného se odvíjí od délky trvání pracovního poměru. Zákoník práce stanovuje minimální výši odstupného, tu lze ale neomezeně navyšovat. Nicméně rozdílné navyšování je možné vázat na určitá kritéria, nesmí to být ale v rozporu s principem zákazu diskriminace.<sup>115</sup>

I v případě pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list). Povinné údaje, bez kterých potvrzení o zaměstnání nelze vydat, jsou uvedeny v § 313 odst. 1 zákoníku práce. Výši průměrného výdělku a důvod skončení pracovního poměru zaměstnavatel vydá zaměstnanci na zá-

---

<sup>113</sup> § 66 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>114</sup> § 65 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>115</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Pracovní právo. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018, str. 51, ISBN 978-80-7408-158-3.

kladě jeho žádosti na odděleném potvrzení. Tyto skutečnosti jsou rozhodné pro posouzení výše podpory v nezaměstnanosti. Co se týče pracovního posudku, ten je zaměstnavatel povinen vydat pouze na základě žádosti zaměstnance. Je vydán do 15 dnů od požádání, ale ne dřív jak 2 měsíce před skončením pracovního poměru. V pracovním posudku uvede zaměstnavatel veškeré informace, týkající se práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností. Pokud zaměstnanec s obsahem ať už potvrzení o zaměstnání nebo pracovním posudkem nesouhlasí, může se do 3 měsíců u soudu domáhat změn.<sup>116</sup>

### **5.3. Komparace skončení služebního a pracovního poměru**

Skončení služebního poměru podléhá zcela jiným pravidlům než rozvázání pracovního poměru dle zákoníku práce. Zákon o státní službě nehovoří o tom, že státní zaměstnanec dostane či podá výpověď, také neumožňuje rozvázání služebního poměru dohodou. Tam, kde mohla být dříve jednoduchá dohoda stran, musí teď být zpravidla vedeno správní řízení, zahajované na žádost státního zaměstnance. Nicméně skončení služebního poměru na žádost státního zaměstnance v podstatě nahrazuje či připomíná institut rozvázání pracovního poměru zaměstnancem. Velký rozdíl však nacházíme ve výpovědní době, která činí dle zákoníku práce nejméně 2 měsíce. V režimu zákona o státní službě skončí služební poměr do 60 dnů ode dne podání žádosti o skončení. Toto si mnozí státní zaměstnanci vůbec neuvědomují a žijí v omylu data, ke kterému jim končí služební poměr. Po informování ohledně skutečného data skončení služebního poměru se nezřídka stává, že svou žádost o skončení vezmou zpět a podají ji posléze tak, aby jim služební poměr skončil k datu, ke kterému původně chtěli. Význam to má pro výpočet dnů dovolené.

Dále zákon o státní službě nezná ochranné doby, tj. výjimky, kdy nelze dát zaměstnanci výpověď, jako je například dočasná pracovní neschopnost nebo mateřská a rodičovská dovolená.

Naopak zákon o státní službě obsahuje svou vlastní úpravu oblasti zdravotní způsobilosti státního zaměstnance a právních důsledků v případě, že ji státní zaměst-

---

<sup>116</sup> § 314 a 315 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

nanec dlouhodobě pozbyde. Tato úprava se z velké části odlišuje od právní úpravy zákoníku práce.

Jedním z výpovědních důvodů dle zákona o státní službě je dovršení věku 70 let. Zákoník práce neupravuje maximální věkovou hranici pro skončení pracovního poměru. To samé platí pro skončení služebního poměru ze zákona v případě, kdy státní zaměstnanec ani opakovaně nevykoná úspěšně úřednickou zkoušku. V zákoníku práce obdobný výpovědní důvod nenalezneme. Skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu z důvodu 2 po sobě jdoucích služebních hodnocení, obsahující závěr s nevyhovujícími výsledky, platí též jen pro služební poměr, neboť zaměstnanci v režimu zákoníku práce nepodléhají žádnému hodnocení ze strany zaměstnavatele, ze kterého by mohly být vyvozeny obdobné následky jako ve služebním poměru.

Další rozdílnou právní úpravou je neslučitelnost některých funkcí se služebním poměrem. V případě, že bude státní zaměstnanec jmenován soudcem, státním zástupcem, členem vlády, vedoucím Úřadu vlády České republiky, náměstkem člena vlády a do dalších jiných funkcí, vznikne překážka výkonu služby a služební poměr skončí dnem vzniku této překážky. Na obdobnou neslučitelnost v zákoníku práce nenarazíme.

Zákoník práce a zákon o státní službě shodně upravují institut zrušení pracovního/služebního poměru ve zkušební době, skončení pracovního/služebního poměru uplynutím sjednané doby, či skončení pracovního/služebního poměru smrtí zaměstnance. Zákon o státní službě ještě navíc pomýšlí na skončení služebního poměru v případě prohlášení za mrtvého. Zákoník práce ani zákon o státní službě nevyžadují po zaměstnanci uvedení důvodu, který ho vede k podání výpovědi či žádosti o skončení služebního poměru.

Jako jeden z možných způsobů skončení pracovního poměru upravuje zákoník práce institut okamžitého zrušení pracovního poměru např. pro porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem. V zákoně o státní službě ale nenajdeme nic o okamžitém zrušení služebního poměru. V případě, že státní zaměstnanec poruší řádné plnění některé své povinnosti, poruší tím služební kázeň a dopustí se kárného provinění, za které mu lze uložit kárné opatření. A jedním z kárných opatření je propuštění ze služebního poměru.



Různou terminologii najdeme v případě finanční kompenzace při skončení služebního/pracovního poměru. Všem je známo odstupné. Odstupné upravuje zákoník práce a zaměstnanec na něj má nárok v případě, kdy jeho pracovní poměr končí z tzv. organizačních důvodů, tj. ruší-li se nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část a v případě nadbytečnosti. Oproti tomu zákon o státní službě používá odbytné a odchodné. S odstupným se také v zákoně o státní službě setkáme, ale jen při odkazu na příslušná ustanovení zákoníku práce. Na odbytné má nárok státní zaměstnanec v případě, kdy jeho služební poměr končí marným uplynutím doby, po kterou byl zařazen mimo výkon služby. Zatímco odchodné souvisí se skončením služebního poměru z důvodu dlouhodobého neplnění předpokladu zdravotní způsobilosti, k němuž došlo v souvislosti s výkonem služby.

Zákoník práce dále obsahuje ustanovení týkající se hromadného propouštění. Ve státní správě se zřejmě s hromadným propouštěním nepočítá, proto se o něm zákon o státní službě nezmiňuje. Respektive, kdyby se nějaký služební úřad rušil nebo by se rušila jeho některá organizační jednotka, státní zaměstnanci by byli zařazeni mimo výkon služby z organizačních důvodů a hledalo by se jim vhodné volné místo na jiném služebním úřadě, kam by mohli být převedeni.

Oba dva zákony upravují obdobný institut, a tím je služební/pracovní posudek. Rozdíl je v tom, že dle zákona o státní službě služební orgán vydá tento posudek automaticky, v případě úpravy zákoníku práci se vydá pracovní posudek na základě žádosti zaměstnance. Potvrzení o službě a o zaměstnání má naopak zaměstnavatel povinnost vydat.

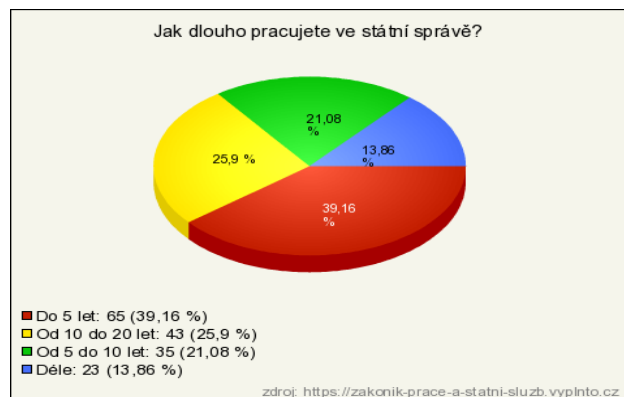
## **6. Vyhodnocení dotazníkového šetření**

V této kapitole vyhodnotím dotazníkové šetření, které jsem pro tuto diplomovou práci vymyslela a mezi respondenty distribuovala elektronicky. Dotazník bylo možné vyplňovat od 2. března 2019 do 28. března 2019, obsahovalo 21 otázek a průměrná doba vyplnění byla necelých 9 minut. Za tuto dobu vyplnilo dotazník celkem 167 respondentů. Celkový počet respondentů mohl být ještě vyšší, protože z průběžných výsledků vím, že kolem 60 respondentů dotazník nedokončilo. Nejčastějším důvodem předčasného ukončení a vlastně celkového nedokončení byla otázka č. 9, která byla jako jediná otázka otevřená. Bohužel na ni respondenti neznali odpověď, otázka se nedala přeskočit a nutilo to respondenta odpovědět, aby mohl pokračovat na další otázku. Respondenti to mohli vyřešit napsáním „nevím“ „netuším“, to je ale většinou nenapadlo a dotazník ukončili. Tuto ztrátu respondentů si kladu za svou velkou chybu a ponaučení pro případné další vytváření dotazníku. Dotazník jsem nejdříve distribuovala na svém služebním pracovišti, tj. Ministerstvo průmyslu a obchodu, a posléze jsem oslovovala i další služební úřady jako např. Ministerstvo financí, Ministerstvo zemědělství, Ministerstvo zdravotnictví, Ministerstvo dopravy, Ministerstvo obrany, Ministerstvo spravedlnosti, Energetický regulační úřad, Český úřad zeměměřický a katastrální nebo Český statistický úřad. Dotazníkové šetření proběhlo bez komplikací a setkala se jak s ochotou, tak i s neochotou vyplnění. Níže zhodnotím jednotlivé otázky buď pomocí grafu nebo slovně. Ještě nutno podotknout, že cílem dotazníku bylo zjistit, zda si respondenti uvědomují rozdílnou právní úpravu zákoníku práce a zákona o státní službě a případně je poučit či nasadit brouka do hlavy a vzbudit v nich zájem o alespoň letmé prolétnutí obou zákonů a ujasnění si správných odpovědí. Celý dotazník je přílohou č. 1 k této diplomové práci.

Dotazník byl vzhledem k odbornému zaměření distribuován pouze státním zaměstnancům, neboť pochybuji, že zaměstnanci soukromé sféry znají zákon o státní službě a byli by schopni zodpovědět otázky dotazníku.

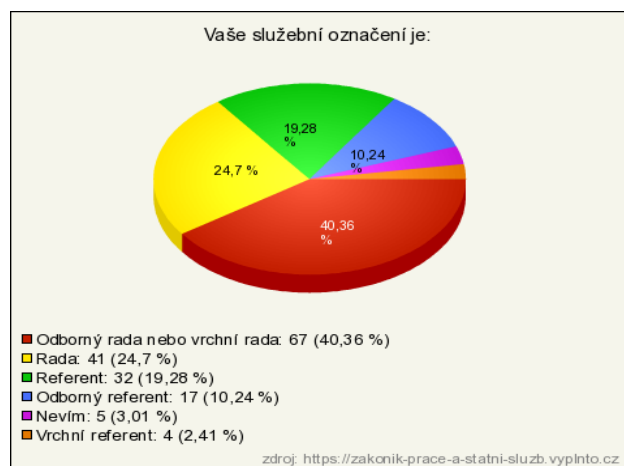
Dotazník vyplnilo 84,34% státních zaměstnanců ve služebním poměru a 15,66% státních zaměstnanců v pracovním poměru. Více jak 39% respondentů pracuje ve státní správě krátce, a to do 5 let, čtvrtina respondentů naopak pracuje ve státní

správě 10- 20 let, 21% respondentů od 5 – 10 let a 13% respondentů déle jak 20 let, jak znázorňuje graf č. 1. Z tohoto výsledku je patrné, že ve státní správě pracuje mnoho „nováčků“ neboli lidí, kteří dosud pracovali v soukromé sféře nebo jsou to čerství absolventy povětšinou vysokých škol.



Graf č. 1

Z výsledků další otázky je zřejmé, že většina respondentů zná své služební označení. Pouze 3% respondentů, tzn. 5 respondentů, neví, jaké je jejich služební označení. Jednotlivé zastoupení skrz všemi služebními označeními nalezneme v grafu č. 2.



Graf č. 2

Další otázka se týkala vzniku služebního a pracovního poměru respondentů, resp. jakým způsobem vznikl jejich služební či pracovní poměr. 61,82% respondentů uvedlo, že jim poměr vznikl na základě rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo a 38,18% respondentům vznikl poměr na základě pracovní smlouvy. Z detailnějšího rozboru ale vyplývá, že 37 respondentům, kteří jsou ve služebním poměru, vznikl poměr k zaměstnavateli pracovní smlouvou. Služební po-

měr ale pracovní smlouvou nevzniká a z toho vyplývá neznalost a zmatečnost respondentů, kteří ani nevědí, jakým způsobem jim služební poměr vznikl.

Otázka č. 8 je také velmi zajímavá co do rozmanitosti odpovědí. Zní „Váš pracovní/služební poměr se řídí“. 16,87% respondentů uvedlo, že zákonem č. 218/2002 Sb., tzn. služebním zákonem. Nicméně téměř polovina uvedla správně, že služební poměr se jim řídí primárně zákonem o státní službě, ale také zákoníkem práce. 18,67% respondentů se domnívá, že se jejich služební poměr řídí pouze zákonem o státní službě.

Následující otázka byla jako jediná otevřeného typu, tzn. že respondent neměl na výběr z možných odpovědí, ale svou odpověď měl napsat slovně. Otázka zněla „Znáte nějakou rozdílnou právní úpravu institutů zákona o státní službě a zákoníku práce?“ Jak jsem již výše uvedla, tato otázka mě stála velkou ztrátu respondentů, neboť ti, kteří nevěděli odpověď, dotazník ukončili. Ale i přesto se mi sešlo hodně odpovědí, z kterých lze usuzovat, že si respondenti dali záležet a zamysleli se nad možnými rozdíly. Odpověďmi typu „ne“, „nevím“, „netuším“, „ano, je jich hodně“, „nevzpomínám si“, „asi ano“ se nebudu zabývat, protože jsou pro mě nerelevantní. Vesměs všichni ostatní respondenti uvedli jako rozdíly vznik a zánik služebního a pracovního poměru, rozdílnou délku zkušební doby, povinnost splnit úřednickou zkoušku a služební slib. Dále vzpomněli na služební hodnocení, služební a studijní volno, rozdílné platové tabulky či omezení jiné výdělečné činnosti v souběhu se služebním poměrem. Našli se ale i tací, kteří ví, že v případě služebního poměru se jedná o vztah veřejnoprávní a v případě pracovního poměru o vztah soukromoprávní nebo charakterizovali rozhodnutí o přijetí jako jednostranný akt. Z toho lze usuzovat, že tito respondenti znají problematiku zákona o státní službě podrobněji než ostatní respondenti či se jedná pouze o jejich všeobecný zájem a rozhled.

Odpovědi na další otázku mě zaskočili, neboť to považuji za všeobecně známou informaci, kterou se učí už děti na základní škole. Na otázku „Povinné 3 náležitosti pracovní smlouvy bez kterých by byla pracovní smlouva neplatná jsou“ odpovědělo 77,11% respondentů správně, nicméně 22,89% respondentů odpovědělo špatně. Tzn. skoro čtvrtina respondentů se domnívá, že povinnou náležitostí pracovní smlouvy

by mělo být i ujednání o zkušební době. Graf č. 3 u této otázky jsem očekávala celý červený.



Graf č. 3

Naopak otázka č. 11 dotazníku mě mile překvapila. Něco málo přes 75% respondentů zodpovědělo správně, že zkušební doba dle zákona o státní službě je 6 měsíců. Nejspíš jim tato informace utkvěla v hlavě při samotném přijímání do služebního poměr, neboť lidé mají přeci jen povědomí o 3 měsíční zkušební době dle zákoníku práce a diví se, kde se vzalo 6 měsíců. A řekněme si na rovinu, je rozdíl mít zkušební dobu 3 měsíce nebo 6 měsíců.

U následující otázky jsem též očekávala jen jedinou odpověď. Nicméně se našlo pár jedinců, kteří už asi zapomněli, že při přijímání do služebního poměru se skládá služební slib. 6 respondentů skládalo služební přísahu a 8 jich vůbec neví.

To, že se úřednická zkouška skládá z obecné a zvláštní části, ví 96,39% respondentů. Zbytek respondentů si nevzpomnělo nebo se domnívá, že se úřednická zkouška skládá z části právní a části všeobecného přehledu.

Pouze necelých 36% respondentů vědělo, že jeden z informačních systémů veřejné správy se nazývá informační systém o státní službě. Chybně uvedlo necelých 48% respondentů, že název zní informační systém veřejné správy. 10% respondentů neví a zbytek uvedli informační systém Ministerstva vnitra.

Zákoník práce upravuje institut odstupného, naproti tomu zákon o státní službě upravuje 2 podobné instituty, a to odbytné a odchodné. To vědělo správně celkem 55,42% respondentů. 27,71% respondentů se domnívá, že zákon o státní službě používá stejně jako zákoník práce institut odstupného. 16,87% respondentů nevědělo.

Další otázka se týkala výkonu jiné výdělečné činnosti spolu při výkonu služby. V režimu zákoníku práce nenaleznete žádné omezení co do počtu uzavřených pracovních smluv či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zákon o státní službě však toto omezení obsahuje. Je to upraveno v § 81 odst. 2:

*„Státní zaměstnanec může vykonávat jinou výdělečnou činnost než službu podle tohoto zákona pouze s předchozím písemným souhlasem služebního orgánu; toto omezení neplatí v případech podle § 64 a 65 a při výkonu vazby. Toto omezení se rovněž nevztahuje na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou, na činnost znalce nebo tlumočnicka vykonávanou podle jiného zákona pro soud nebo jiný správní úřad než ten, ve kterém vykonává službu, na činnost v poradních orgánech vlády a jejich orgánech, činnost v poradních nebo jiných orgánech ústředního správního úřadu nebo ve zvláštních orgánech, které podle jiného zákona vykonávají státní správu, a na správu vlastního majetku.“*

Státní zaměstnanec je povinen do doby 3 měsíců od vzniku služebního poměru buď jinou výdělečnou činnost ukončit nebo požádat služební orgán o udělení souhlasu s jinou výdělečnou činností. V případě, že jinou výdělečnou činností nedojde ke střetu zájmů státního zaměstnance, je mu udělen souhlas s jinou výdělečnou činností. Jak znázorňuje graf č. 4, 90,36% respondentů toto omezení zná, necelých 5% se domnívá, že jinou výdělečnou činnost nesmí mít a zbytek respondentů vůbec neví nebo o tomto omezení neví.



Graf č. 4

Následující otázka se týkala jedné z právních událostí, která, když nastane, vede ke skončení služebního poměru. 82,53% respondentů správně odpovědělo, že služební poměr skončí dovršením věku 70 let, resp. služební poměr končí k 31. prosinci kalendářního roku, v němž státní zaměstnanec dovršil daného věku. Necelých 10% respondentů uvedlo, že žádná věková hranice není.

Téměř všichni respondenti až na 14 výjimek správně uvedlo, že záštitu nad zákonem o státní službě má Ministerstvo vnitra. Zmíněných 14 respondentů buď neví nebo se špatně myslí, že záštitu vykonává Generální ředitelství státní služby.

Co se týče žádosti o skončení služebního poměru státní zaměstnanec nemusí uvádět důvod skončení. To ví necelých 70% respondentů, podle 6% respondentů je povinnost uvést důvod skončení. Ostatní respondenti neví nebo by to nechali na samotném státním zaměstnanci, zda důvod uvede či nikoli.

Nadpoloviční většina respondentů správně zodpověděla otázku „Při porušení služební kázně dochází ke kárnému řízení, které je:“. Kárné řízení může být dvouinstanční. Kárná komise první instance se zřizuje přímo na služebním úřadě a v případě, že se státní zaměstnanec proti rozhodnutí o uložení kárného opatření odvolá, dále to řeší kárná komise druhého stupně, která se zřizuje v Ministerstvu vnitra.<sup>117</sup>

Poslední otázka mého dotazníku směřovala do oblasti zákoníku práce, přesněji do oblasti druhů dovolené. Nejvíce respondentů přesněji 39,76% odpovědělo správně. Dle zákoníku práce lze čerpat dovolenou za kalendářní rok, dovolenou za odpracované dny, dodatkovou dovolenou. Mylně si 21,69% respondentů domnívá, že dle zákoníku práce lze čerpat dovolenou za kalendářní rok, dovolenou za odpracované dny, dovolenou ke studijním účelům a dalších 21,69% respondentů si myslí, že lze čerpat dle zákoníku práce tyto druhy dovolené - dovolenou za kalendářní rok, dodatkovou dovolenou, dovolenou ke studijním účelům. Zbytek, což představuje necelých 17% respondentů, vůbec netuší, jakou dovolenou lze dle zákoníku práce čerpat. Z výsledku odpovědí této otázky je patrné, jak moc velký zmatek mají respondenti v právní úpravě zákoníku práce a zákona o státní službě. Pro jasnější představu ohledně poměru jednotli-

---

<sup>117</sup> § 93 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

vých odpovědí níže uvádím graf č. 5. Jak jsem výše uvedla, dotazník byl šířen pouze mezi státní zaměstnance. Je zřejmé, že se státní zaměstnanci v rozdílné právní úpravě moc nevyznají.



Graf č. 5

Z dotazníku jasně vyplývá, že respondenti nejsou v oblasti práva, resp. právní úpravy jejich služebních poměrů příliš znalí. Od nepaměti se veškerý výkon závislé práce řídil pouze zákoníkem práce, a to bez ohledu na to, zda zaměstnanec pracoval v soukromé nebo veřejné sféře. Dlouhá léta pak byl pouze platný, nikoli účinný, tzv. služební zákon. Na ten už si také nikdo nevzpomene. Zákon o státní službě je přeci jen státním zaměstnancům známější, najdou se ale výjimky, kdy státní zaměstnanec ve služebním poměru požaduje kopii pracovní smlouvy, ačkoliv jeho služební poměr vznikl rozhodnutím o přijetí do služebního poměru a zařazením na služební místo. Mé očekávání tímto dotazníkem bylo potvrzeno. Státní zaměstnanci mnohdy ani o zákoně o státní službě neví, ačkoli jim z něj vyplývají práva a povinnosti, které by každý státní zaměstnanec měl znát, aby se mohl správně hájit v případě nezákonného zásahu nebo diskriminačního jednání.



## 7. Závěr

Ačkoli Česká republika držela v Evropě rekord tím, že státní zaměstnanci neměli po dlouhá léta speciální právní úpravu, jak deklaroval čl. 79 odst. 2 Ústavy České republiky, posléze vznik zákona o státní službě vyhověl požadavkům Evropské unie, která jeho přijetím podmínila čerpání evropských dotací.

Závěrem lze položit zásadní otázku, a to, zda je zákon o státní službě veřejnoprávní normou nebo vzhledem k mnohým odkazům na zákoník práce se jedná spíše o normu smíšené povahy. Jak jsem se zmínila v kapitole č. 2 zákon o státní službě převzal mnoho ustanovení z tzv. služebního zákona, který byl však prvotně zpracován v době, kdy platil zákoník práce z roku 1965, který pracoval s principem „co není dovoleno, je zakázáno“ a též bez možného odkazu na subsidiární aplikaci občanského zákoníku. Naproti tomu ani dnes nelze zákoník práce ani občanský zákoník použít subsidiárně pro zákon o státní službě. Sice v něm nalezneme výslovné odkazy na určitá ustanovení zákoníku práce, to ale nezakládá obecnou subsidiaritu zákoníku práce vůči zákonu o státní službě. Takovouto obecnou subsidiaritu nalezneme např. v zákoně č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů v § 1 odst. 2. Myslím si, že by podobné ustanovení měl obsahovat i zákon o státní službě. Abychom zákonu o státní službě nekřivdili, je třeba zmínit, že v § 160 odkazuje ve věcech služby na subsidiární použití správního řádu.

S veřejnoprávní povahou služebního vztahu je spojeno, že služební orgán disponuje veřejnou mocí a autoritativně určuje jednostrannými akty v rámci mezí zákonné úpravy postavení osob vykonávajících státní službu.<sup>118</sup> Z tohoto lze usuzovat, že zákon o státní službě má přeci jen blíže k veřejnoprávní povaze.

Tato nesourodá tvrzení a uchopení zákona o státní službě vypovídají o nepříliš pozitivním mínění o něm z řad samotných státních zaměstnanců i z řad zákonodárců.

Rozdílnou právní úpravu služebních poměrů státních zaměstnanců oproti zaměstnancům v soukromém režimu dle zákoníku práce jsem zmínila v jednotlivých ka-

---

<sup>118</sup> PICHRT, Jan, Martin KOPECKÝ a Jakub MORÁVEK. Služební vztahy a výkon závislé práce. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, str. 9, ISBN 978-80-7552-429-4.

pitolách mé diplomové práce. Některé rozdílné právní úpravy jednotlivých institutů jsou státním zaměstnancům známy, nicméně spousta státních zaměstnanců nemá poně-  
tí ani o základních rozdílech. Dotazníkové šetření můj názor jen potvrdilo. Lidé nemají zájem o věci, které nejsou pro ně nezbytné.

## 8. Resume

The creation of the Civil Service Act complied with the requirements of the European Union, which made it conditional on the use of European subsidies. The legislative process of adopting the law was not standard. It raises fundamental constitutional-law doubts, whether it is a non-standard procedure of its consideration, some of its empowerment provisions, indefinite or unclear provisions, and gaps in the law. It was made too fast, it is inaccurate and has legislative failures, which are solved by a number of amendments. However, its existence has altered the legal relations of civil servants, thereby fulfilling Article 79 (2) of the Constitution, which states that "The legal conditions of civil servants in ministries and other administrative authorities are governed by the law."

A fundamental question can be asked, whether the Civil Service Act is a public-law standard or, in view of the many references to the Labor Code, it is rather a mixed nature standard.

This disparate assertions and grasp of the Civil Service Act also testifies not very positive opinion among civil servants and legislators.

Some different legal regulations of individual institutes are known to civil servants, but many civil servants have no idea of the fundamental differences. The questionnaire survey only confirmed my opinion. People are not interested in things that are not necessary for them.

## **9. Seznam citované a použité literatury a dalších zdrojů**

### **Odborná literatura**

- BĚLECKÝ, Miroslav. Zákon o státní službě a zákony související: KOMENTÁŘ. 2. vyd. Praha: VOX, 2015, ISBN 978-80-87480-35-9.
- ERÉNYI, Tereza, Diana KANTOROVÁ a Daniel VEJSADA. *Vyznejte se v zákoně o státní službě: KOMENTÁŘ*. Brno: BizBooks, 2017, ISBN 978-80-265-0607-2.
- GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004
- HOCHMAN Josef; KOTTNAUER Antonín; ÚLEHLOVÁ Helena. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími.
- HORECKÝ, Jan a Petr MACHÁLEK. Právní poměry při výkonu závislé práce ve veřejné správě. Brno: Masarykovo univerzita, 2017. ISBN 978-80-210-8811-5.
- JAKUBKA Jaroslav a kol. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011, 5. vyd. Olomouc: Anag 2011, ISBN 978-80-7263-637-2.
- KADLECOVÁ Marta; SCHELLE Karel; VESECKÁ Renata; VLČEK Karel, Vývoj Českého soukromého práva.
- KUBÍNKOVÁ Marcela a kol. Nový zákoník práce.
- PICHRT, Jan, Martin KOPECKÝ a Jakub MORÁVEK. Služební vztahy a výkon závislé práce. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, ISBN 978-80-7552-429-4.
- POMAHAČ, Richard. *Veřejná správa*. Praha: C. H. Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-447-6.
- ŠÍMA Alexandr; SUK Milan. Základy práva pro střední a vyšší odborné školy. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, ISBN 80-79-876-29.
- VAVERA, František, Petr HULINSKÝ a Petr MLSNA. Zákon o státní službě s poznámkami. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, ISBN 978-80-7380-518-0.
- VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015, ISBN 9788072639618.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018, ISBN 978-80-7408-158-3.

## **Právní předpisy**

- ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů
- Usnesení vlády České republiky č. 67 ze dne 28. ledna 2015.
- Usnesení vlády České republiky č. 107 ze dne 16. února 2015
- Usnesení vlády české republiky č. 145 ze dne 23. února 2015

## 10. Seznam příloh

### 1. Otázky dotazníkového šetření

Příloha č. 1

Dobrý den,

dovoluji si Vás požádat o vyplnění dotazníku k mé diplomové práci, kterou píši na téma „Výkon státní služby v komparaci s pracovněprávním vztahem“.

1. Věk
  - a. 18-25
  - b. 26-50
  - c. 51-
  - d. Nechci uvádět
2. Jste
  - a. Student
  - b. Zaměstnanec
3. Pracujete v
  - a. Soukromé sféře
  - b. Veřejné sféře
  - c. OSVČ
4. Jste státní zaměstnanec
  - a. Ve služebním poměru
  - b. V pracovněprávním poměru
  - c. Nejsem státní zaměstnanec
5. Jak dlouho pracujete ve státní správě?
  - a. Do 5 let
  - b. Od 5 do 10 let
  - c. Od 10 do 20
  - d. Déle
  - e. Nepracuji ve státní správě
6. Vaše služební označení je
  - a. Referent
  - b. Odborný referent
  - c. Vrchní referent
  - d. Rada
  - e. Odborný rada nebo vrchní rada
  - f. Nevím
  - g. Nepracuji ve veřejné správě
7. Váš poměr k zaměstnavateli vznikl na základě
  - a. Pracovní smlouvy
  - b. Rozhodnutím o přijetí do služebního poměru a zařazením na služební místo

- c. DPČ/ DPP
  - d. Nevím
8. Váš pracovní/slужебní poměr se řídí
- a. Zákoníkem práce č. 262/2006 Sb.
  - b. Služebním zákonem č. 218/200 Sb.
  - c. Primárně zákonem o státní službě č. 234/2014 Sb. ale také zákoníkem práce č. 262/2006 Sb.
  - d. Pouze zákonem o státní službě č. 234/2014 Sb.
9. Znáte nějakou rozdílnou právní úpravu institutů zákona o státní službě a zákoníku práce?
10. Povinné 3 náležitosti pracovní smlouvy bez kterých by byla pracovní smlouva neplatná jsou
- a. Druh práce, den nástupu do práce, zkušební doba
  - b. Druh práce, místo výkonu práce, den nástupu do práce
  - c. Druh práce, zkušební doba, doba trvání pracovního poměru
11. Zkušební doba dle zákona o státní službě je
- a. 3 měsíce
  - b. 6 měsíců
  - c. Nesmí mít delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního/slужебního poměru
  - d. Může být i zrušena
  - e. Nevím
12. Dle zákona o státní službě skládá státní zaměstnanec v den nástupu do služby
- a. Služební přísahu
  - b. Služební slib
  - c. Služební prohlášení
  - d. Nevím
13. Úřednickou zkoušku dle zákona o státní službě tvoří
- a. Obecná a zvláštní část
  - b. Část procesní a hmotná
  - c. Část právní a část všeobecného přehledu
  - d. Nevím
14. Informační systém veřejné správy se nazývá
- a. Informační systém o státní službě
  - b. Informační systém veřejné správy
  - c. Informační systém Ministerstva vnitra
  - d. Nevím
15. V zákoníku práce je upraven institut odstupného, jaký název tento institut nese dle zákona o státní službě
- a. Odchodné
  - b. Odstupné
  - c. Odbytné
  - d. Nevím
16. Při služebním poměru

- a. Lze mít jinou výdělečnou činnost, není to nikterak omezeno
  - b. Nelze mít jinou výdělečnou činnost
  - c. Lze mít jinou výdělečnou činnost jen s předchozím písemným souhlasem služebního orgánu
  - d. Nevím
17. Ke skončení služebního poměru může dojít též
- a. Dosažením věku 60 let
  - b. Dosažením věku 70
  - c. Není žádná věková hranice
  - d. Nevím
18. Záštitu nad zákonem o státní službě má
- a. Ministerstvo spravedlnosti
  - b. Ministerstvo vnitra
  - c. Generální ředitelství státní služby
  - d. Nevím
19. V žádosti o skončení služebního poměru musí státní zaměstnanec uvést důvod skončení
- a. Ano
  - b. Ne
  - c. Záleží na zaměstnanci
  - d. Nevím
20. Při porušení služební kázně dochází ke kárnému řízení, které je
- a. Jednoinstanční
  - b. Dvouinstanční
  - c. Nevím
21. Dle zákoníku práce lze čerpat
- a. Dovolenu za kalendářní rok, dovolenu za odpracované dny, dovolenu ke studijním účelům
  - b. Dovolenu za kalendářní rok, dodatkovou dovolenu, dovolenu ke studijním účelům
  - c. Dovolenu za kalendářní rok, dovolenu za odpracované dny, dodatkovou dovolenu
  - d. Nevím