ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Výběrové řízení na obsazení volného služebního místa

Zuzana Smělá

Plzeň 2024

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta právnická
Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE
(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	**Zuzana SMĚLÁ**
Osobní číslo:	**R19M0504P**
Studijní program:	**M0421A220004 Právo a právní věda**
Téma práce:	**Výběrové řízení na obsazení volného služebního místa**
Zadávající katedra:	**Katedra správního práva**

Zásady pro vypracování

Úvod
1. Výběr a získávání pracovníků do služebního poměru
   1.1. Využití vnitřních zdrojů
   1.2. Využití vnějších zdrojů
2. Předpoklady pro přijetí do služebního poměru
3. Vyhlášení výběrového řízení a jeho průběh
   3.1. Podání žádosti a její náležitosti
   3.2. Výběrová komise
   3.3. Pohovor
   3.4. Protokol o průběhu a výsledku výběrového řízení
4. Specifika výběrového řízení na obsazení volného služebního místa představeného
5. Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo
   5.1. Dohoda o výběru nejvhodnějšího kandidáta
6. Výjimky z výběrového řízení
7. Zákaz diskriminace, rovné zacházení
8. Prostředky právní ochrany

Závěr

Rozsah diplomové práce: **50**
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- BĚLECKÝ, Miroslav. Zákon o státní službě a zákony související: komentář. 2 vydání. Praha: VOX, 2015. ISBN 978-80-87480-359
- HOMFRAY, Šárka. Praktický průvodce státní službou. Grada, 2020. ISBN 978-80-271-1829-8
- HŘEBÍKOVÁ, Iva. Zákon o státní službě: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2021. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-842-9
- HULINSKÝ, Petr, Petr MLSNA, Pavel MATES, Kristina CHRÁSTKOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK a Jindřich ŠKODA. Zákon o státní službě s poznámkami. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-518-0
- Ministerstvo vnitra. Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení [online]. Dostupné z: https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-1-2023.aspx
- PICHRT, Jan, Martin KOPECKÝ a Jakub MORÁVEK. Služební vztahy a výkon závislé práce. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-429-4
- PICHRT, Jan. Zákon o státní službě: komentář. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7598-654-2
- Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů
- Zákon č. 234/2014 Sb. o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

Vedoucí diplomové práce: **Prof. JUDr. Martin Kopecký, CSc.**
Katedra správního práva

Datum zadání diplomové práce: **28. června 2023**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2024**

L.S.

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

Prof. JUDr. Martin Kopecký, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 30. srpna 2023

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma „Výběrové řízení na obsazení volného služebního místa“ zpracovala samostatně za využití uvedených pramenů.

Plzeň, 2024 ……

Zuzana Smělá

Poděkování

Ráda bych zde poděkovala vedoucímu mé diplomové práce panu prof. JUDr. Martinu Kopeckému, CSc. za vedení mé diplomové práce.

Obsah

Úvod 1

1 Výběr a získávání pracovníků do služebního poměru 4

1.1 Využití vnitřních zdrojů 6

1.2 Využití vnějších zdrojů 7

2 Předpoklady pro přijetí do služebního poměru 9

2.1 Obecné předpoklady 9

2.2 Požadavky služebního orgánu 13

3 Vyhlášení výběrového řízení a jeho průběh 15

3.1 Oznámení o vyhlášení výběrového řízení 15

3.2 Podání žádosti a její náležitosti 17

3.3 Výběrová komise 20

3.4 Pohovor 22

3.5 Hodnocení žadatelů 25

3.6 Protokol o průběhu a výsledku výběrového řízení 27

4 Specifika výběrového řízení na obsazení volného služebního místa představeného 29

5 Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo 33

5.1 Dohoda o výběru nejlepšího kandidáta 38

6 Výjimky z výběrového řízení 41

7 Zákaz diskriminace, rovné zacházení 44

8 Prostředky právní ochrany 49

Závěr 53

Resumé 55

Seznam použité literatury 56

Úvod

Tématem této diplomové práce je Výběrové řízení na obsazení volného služebního místa. Téma jsem si zvolila z důvodu, že mě téma zajímá a sama bych do budoucna chtěla výběrovým řízením projít. Věnování se tomuto tématu mi tedy pomůže zjistit jak taková výběrová řízení přesně fungují a co od něj sama v budoucnu mohu očekávat. Cílem diplomové práce je popsat jednotlivé kroky výběrového řízení, počínaje oslovováním uchazečů až po rozhodnutí, kterým se výběrové řízení končí.

Právní úpravu představuje primárně zákon o státní službě, byl přijat před deseti lety, tedy v roce 2014, pod číslem 234/2014 Sb. Zákon je tedy poměrně mladým zákonem. Zákon o státní službě je předpisem veřejnoprávním a upravuje služebně právní poměry státních zaměstnanců vykonávajících státní správu ve správních úřadech. Vztah státního zaměstnance se zakládá k České republice. Státním zaměstnancem, se rozumí fyzická osoba přijatá do služebního poměru a zařazená na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného.[1] Zařazení zákona do personálního systému není úplně jasné, hovoří se o smíšeném systému s inklinací k systému kariérnímu.[2] Služební poměry upravují i další zákony, například zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a zákon o vojácích z povolání.

Zákon o státní službě se zabývá různými aspekty státní služby, mezi něž patří věci týkající se služebního poměru, práv a povinností státních zaměstnanců, kárné odpovědnosti, podmínek výkonu služby, náhrady škody, služebních úrazů a nemocí z povolání, sociálního zajištění, informování státních zaměstnanců a projednání věcí služby, odborové organizace, rady a zástupců státních zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví a odměňování. Na některé otázky týkající se státní služby se použije zákoník práce a v řízení ve věcech služby se použije správní řád. Zákoník práce se použije, je-li na něj odkazováno. To činí zákon o státní službě například ve věci služby přesčas. Vztah zákona o státní službě a zákoníku práce je založen na delegačním principu, kdežto vztah zákona o státní službě a správního

[1] HOMFRAY, Šárka; KLEVETOVÁ, Dominika a STANĚK, Michal. *Praktický průvodce státní službou*. Právo pro každého (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020, s. 11-12. ISBN 978-80-271-1756-7.

[2] CHMIELOVÁ DALAJKOVÁ, Iveta. *Řízení lidských zdrojů ve veřejném sektoru*. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 6. ISBN 978-80-7676-393-7.

řádu je založen na subsidiaritě. K zákonu o státní službě bylo vydáno také několik prováděcích předpisů.

Státní službu lze vymezit jako výkon státní správy zaměstnanci státu, kteří jsou zařazení zejména ve správních úřadech a činnosti osob ve služebním poměru.[3] Veřejná správa se dělí na státní správu a samosprávu. Nositelem státní správy je stát. Vykonavateli jsou orgány státu nebo orgány jiných nositelů veřejné správy. Dle vykonavatelů se státní správa dělí na přímou a nepřímou.[4]

Přijetí zákona č. 234/2014 Sb. změnilo postavení osob vykonávajících státní správu ve správních úřadech. Z režimu zákoníku práce přešli do režimu zákona o státní službě. Přešli tedy z oblasti soukromoprávní do oblasti veřejnoprávní. Předchozí zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech byl přijetím zákona o státní službě zrušen. Zákon z roku 2002 ani nenabyl nikdy, až na výjimky, účinnosti.[5]

Přijetím zákona o státní službě došlo k naplnění požadavku zavedení profesionální státní správy v České republice. Potřeba jeho přijetí zákona vyplývá i z čl. 79 odst. 2 Ústavy, který určuje, že právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon.[6] Krok směřující k vytvoření nezávislé, profesionální a stabilní státní správy představoval požadavek i ze strany Evropské unie.[7] Principy provázející zákon o státní službě jsou depolitizace, transparentnost a profesionalizace.

Ve výběrovém řízení se projevují i další zásady, které nalezneme ve správním řádu. Zásada legality, rovnosti a nestrannosti, rychlosti a hospodárnosti, zneužití pravomoci, spolupráce a součinnosti, písemnosti, služby veřejnosti a dobré víry a oprávněných zájmů. Služební orgány musí rozhodovat ve věcech týkajících se služebních poměrů v souladu s právním pořádkem. Zásada legality se však vztahuje i na státní zaměstnance, kteří by se touto zásadou také měli řídit a jednat v souladu s ní při výkonu služby. Rovnost a nestrannost se prolíná celým výběrovým řízením, například zajištěním stejných podmínek pro všechny žadatele. Souvislost má právě se zákazem diskriminace, kterému se věnuje samostatná

[3] KOPECKÝ, Martin. Správní právo: obecná část. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 126. ISBN 978-80-7400-727-9.
[4] Tamtéž, s. 6.
[5] Tamtéž, s. 133.
[6] Čl. 79 odst. 2 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
[7] VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena, BLÁHOVÁ, Pavla. Zákon o státní službě. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015, s. 19. ISBN 978-80-7263-961-8.

kapitola této práce. Rychlost je dána například stanovenými lhůtami pro některé úkony ve výběrovém řízení a hospodárnost se projevuje například v možnosti státního zaměstnance, který se hlásí do výběrového řízení odkazovat na písemnosti jež má doložit a tyto písemnosti jsou obsahem jeho osobního spisu u služebního orgánu. Služební orgány nesmí zneužít svoji pravomoc například k upřednostnění jednoho žadatele kvůli osobním zájmům. Zásada spolupráce a součinnosti má své místo například při přechodu státního zaměstnance, kdy by si služební orgány měly předat písemnosti, které jsou obsahem osobního spisu takového státního zaměstnance. Zásada písemnosti je patrná téměř ve všech procesech. Písemnou formu má žádost o přijetí do služebního poměru, stížnost, dohoda o nejlepším uchazeči nebo rozhodnutí o přijetí do služebního poměru.[8]

Diplomová práce je rozdělena do osmi kapitol. První kapitola se věnuje využití vnitřních a vnějších zdrojů při získávání pracovníků, přičemž výběr z vnitřních zdrojů přichází na řadu jako první. Druhá kapitola se zabývá předpoklady a požadavky, které je nutné splnit, aby mohl být žadatel přijat do služebního poměru. Kapitola třetí popisuje proces výběrového řízení od jeho samotného počátku až po sepsání protokolu o průběhu a výsledku výběrového řízení. Čtvrtá kapitola je zaměřena na specifičnost výběrového řízení na obsazení volného služebního místa představeného. Pátá kapitola završuje celý proces výběrového řízení, věnuje se rozhodnutím, které služební orgán činí v souvislosti s přijetím žadatele. Kapitola šest uvádí výjimky z výběrového řízení. Významné zásady jako rovné zacházení a zákaz diskriminace popisuje kapitola sedmá. A konečně kapitola číslo osm obsahuje výčet a popis prostředků, prostřednictvím kterých je možné se právně ochránit.

Autorka při tvorbě diplomové práce vychází z právních předpisů, kdy klíčovým je samozřejmě zákon o státní službě, komentářů k právním předpisům, dostupné odborné literatury, časopisových článků odborníků na danou problematiku, metodických pokynů a judikatury.

[8] CHMIELOVÁ DALAJKOVÁ, Iveta. *Řízení lidských zdrojů ve veřejném sektoru*. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 22-30. ISBN 978-80-7676-393-7.

1 Výběr a získávání pracovníků do služebního poměru

Výběr pracovníků do služebního poměru se obecně řídí zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě dále zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád a metodickými pokyny.

Získávání pracovníků lze vymezit jako oslovení optimálního počtu uchazečů, kteří splňují předpoklady pro konkrétní obsazované místo. Pracovníky lze získat z vnitřních či vnějších zdrojů, přičemž obojí má své výhody a nevýhody, které budou popsány níže. Výběrem rozumíme ověřování a posuzování předpokladů uchazečů vzhledem k požadavkům na obsazované služební místo a rozhodnutí o nejlépe vyhovujícím uchazeči. Personální činnosti, jako získávání a výběr, hrají klíčovou roli v ovlivňování kvality pracovníků ve správním úřadu a celkové efektivity práce dané organizace.[9]

Získávání pracovníků je personální činností, která vyžaduje důkladné definování požadavků na obsazení volného místa, identifikaci zdrojů zaměstnanců a nakonec výběr nejvhodnějšího uchazeče.[10]

Zákon o státní službě neobsahuje ucelenou právní úpravu získávání zaměstnanců, na rozdíl od procesu výběru zaměstnanců. Výběru zaměstnanců je věnováno několik ustanovení týkající se výběrového řízení. Zákon upravuje pouze dva způsoby oznámení o vyhlášení výběrového řízení, jiné způsoby oznamování či metody oslovování zákon neupravuje.

Na tomto místě je vhodné zmínit jaká je vlastně struktura služebního úřadu. Služební místa ve služebních úřadech se vytváří v rámci systemizace. Systemizace zajišťuje řádný výkon působnosti služebního úřadu.[11] Představuje pilíř personálního plánování ve služebním úřadu.[12] Pro každý služební úřad určuje: počet služebních míst státních zaměstnanců, kteří nejsou představenými, klasifikovaných platovými třídami; počet služebních míst představených klasifikovaných platovými třídami; objem prostředků na platy státních zaměstnanců a zaměstnanců na služebních místech; počet služebních míst, u

[9] Analýza zákona o státní službě. [online]. Ministerstvo vnitra České republiky, Sekce pro státní službu, Praha, 2022 [cit. 2. 2. 2024]. Dostupné z: https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/analyza-ucinnosti-zakona-o-statni-sluzbe.aspx

[10] ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání. Přeložil Josef KOUBEK. Expert (Grada). Praha: Grada Publishing, 2007, s. 343. ISBN 978-80-247-1407-3.

[11] § 17 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

[12] CHMIELOVÁ DALAJKOVÁ, Iveta. *Řízení lidských zdrojů ve veřejném sektoru*. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 168. ISBN 978-80-7676-393-7.

kterých se stanovuje nezbytný požadavek státního občanství České republiky a počet služebních míst, u kterých se stanoví zákaz se po skončení služebního poměru přímo nebo nepřímo podílet na podnikání nebo jiné činnosti podnikatelů nebo být jejich společníkem nebo členem oboru, který je shodný s příslušným oborem služby, nebo být v pracovním nebo obdobném poměru k podnikateli v takovém oboru.

Ministerstvo vnitra společně s Ministerstvem financí připravuje návrh systemizace na základě návrhů služebních orgánů. Služební orgány předkládají své návrhy v termínu, který stanoví Ministerstvo vnitra. Služební orgány předkládají návrhy prostřednictvím příslušných ústředních správních úřadů.[13] Každý služební orgán vypracovává návrh pro svůj služební úřad. Celkový návrh systemizace se následně předkládá vládě ke schválení. Vláda jej schvaluje každý rok a to na následující kalendářní rok. Přesněji do 31. 12. příslušného roku. Pokud vláda systemizaci neschválí, použije se pro nadcházející kalendářní rok stávající systemizace.[14]

Pro úplnost je třeba vysvětlit ještě nějaké pojmy. Služebním úřadem je správní úřad a jiný subjekt, v jehož rámci se vykonává státní služba. Jiným subjektem může být státní orgán nebo právnická osoba, pokud tak stanoví jiný zákon.[15] Správní úřad je pro účely zákona o státní službě definován jako ministerstvo a jiný správní úřad, je-li zřízen zákonem a za správní úřad nebo orgán státní správy výslovně označen.[16]

Služební orgán má pravomoc jednat a rozhodovat ve věcech, které se týkají služebního poměru. Služební úřad jedná prostřednictvím služebních orgánů.[17] Výčet služebních orgánů nalezneme v zákoně o státní službě, přesněji v § 10. Služebním orgánem je například vedoucí služebního úřadu nebo státní tajemník.[18]

[13] § 17 odst. 1 a 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[14] HOMFRAY, Šárka; KLEVETOVÁ, Dominika a STANĚK, Michal. *Praktický průvodce státní službou*. Právo pro každého (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020, s. 96. ISBN 978-80-271-1756-7.
[15] § 4 odst. 1 a 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[16] § 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[17] HOMFRAY, Šárka; KLEVETOVÁ, Dominika a STANĚK, Michal. *Praktický průvodce státní službou*. Právo pro každého (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020, s. 13. ISBN 978-80-271-1756-7.
[18] § 10 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

1.1 Využití vnitřních zdrojů

Zákon o státní službě stanoví v § 24 odst. 1 že se na obsazení volného služebního místa koná výběrové řízení.[19]

Služební orgán má povinnost před vyhlášením výběrového řízení provést kontrolu v rejstříku státních zaměstnanců, tuto kontrolu může provést i k tomu pověřená osoba.[20] Rejstřík státních zaměstnanců je součástí informačního systému o státní službě, který slouží jako informační systém veřejné správy. Informační systém o státní službě patří pod správu Ministerstva vnitra. Systém obsahuje údaje potřebné pro správu organizačních věcí služby a služebních vztahů jak rámci služebních úřadů, tak i mezi služebními úřady. Mezi jeho součásti patří již zmíněný rejstřík státních zaměstnanců a zaměstnanců ve služebních úřadech, evidence obsazovaných služebních míst, portál pro přihlašování na úřednickou zkoušku a evidence uskutečněných úřednických zkoušek.[21] Přístup do informačního systému se uskutečňuje dálkovým způsobem.[22]

Kontrola v rejstříku státních zaměstnanců cílí na zjištění, zda se mezi státními zaměstnanci zařazenými mimo výkon služby z organizačních důvodů nenachází státní zaměstnanec, pro kterého by bylo obsazované služební místo vhodné.[23]

Zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů upravuje § 62 ZSS. Takový zaměstnanec smí být zařazen mimo výkon služby nejvýše na 6 měsíců a během této doby činí jeho plat 80 % měsíčního platu.[24] Státního zaměstnance lze zařadit mimo výkon služby z organizačních důvodů například když nemůže být převeden na jiné služební místo podle § 61 odst. 1 písm. b) až h) a § 61 odst. 2 písm. a), protože pro takového zaměstnance není k dispozici žádné vhodné místo.[25]

Nachází-li se v rejstříku vhodný státní zaměstnanec, služební orgán ho může bez výběrového řízení na volné služební místo převést, případně ho na volné služební místo zařadit. Musí se však jednat o služební místo ve stejném služebním

[19] § 24 odst. 1 zákona 234/2014 Sb., o státní službě
[20] Čl. 3, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[21] § 180 odst. 1, 2 a 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[22] § 182 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[23] Čl. 3, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[24] § 62 odst. 1 a 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[25] BĚLINA, Tomáš. § 62. In: PICHRT, Jan. a kol. Zákon o státní službě: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-02-04]. ASPI_ID KO234_2014CZ. Dostupné z: https://www.aspi.cz/products/lawText/13/24437/1/2#pa_1 ISSN 2336-517X.

úřadu v totožném oboru služby a zařazené v téže platové třídě jako bylo jeho původní služební místo před zařazením mimo výkon služby.[26] Nachází-li se v rejstříku více vhodných státních zaměstnanců pro dané obsazované místo, měl by stejně služební orgán vyhlásit výběrové řízení.[27]

Pokud obsazované místo není vhodné pro žádného státního zaměstnance z rejstříku státních zaměstnanců, služební orgán o takové skutečnosti provede záznam do spisu výběrového řízení, doplněný o krátké odůvodnění. Tento záznam obvykle tvoří první dokument spisu výběrového řízení.[28]

Výše uvedený postup se uplatní, pokud zákon o státní službě nestanoví povinnost vyhlásit výběrové řízení vždy. Existují výjimky, kdy se výběrové řízení vyhlašuje vždy , a to na uvolněné služební místo nejvyššího státní tajemníka, státního tajemníka, vedoucího služebního úřadu, vrchního ředitele sekce, ředitele sekce, personálního ředitele sekce pro státní službu a ředitele odboru.[29]

Výběr z vnitřních zdrojů může přinést několik výhod. Osoba zařazená mimo výkon služby může téměř okamžitě nastoupit na danou pozici, zná prostředí a fungování úřadů a orientuje se ve spisové službě. Na druhou stranu, nevýhodou může být například nedostatek konkurence.[30]

1.2 Využití vnějších zdrojů

Nenalezne-li služební orgán vhodného zaměstnance v rejstříku státních zaměstnanců, vyhlásí výběrové řízení. Výběrové řízení se vyhlašuje prostřednictvím oznámení o vyhlášení výběrového řízení, které musí být v souladu s § 24 odst. 6 ZSS uveřejněno na úřední desce služebního orgánu a v Informačním systému o státní službě.[31]

Právní účinky zákon přiznává jen způsobu zveřejnění na úřední desce. Druhý ze způsobů, zveřejnění v informačním systému o státní službě, má jen charakter informativní.[32] Oznámení o vyhlášení výběrového řízení služební orgán

[26] Čl. 3, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[27] CHMIELOVÁ DALAJKOVÁ, Iveta. *Řízení lidských zdrojů ve veřejném sektoru*. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 208. ISBN 978-80-7676-393-7.
[28] Čl. 3, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[29] § 51 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[30] CHMIELOVÁ DALAJKOVÁ, Iveta. *Řízení lidských zdrojů ve veřejném sektoru*. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 209. ISBN 978-80-7676-393-7.
[31] § 24 odst. 6 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[32] PICHRT, Jan, KOPECKÝ, Martin. § 24 [Konání výběrového řízení]. In: PICHRT, Jan. a kol. Zákon o státní službě: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-02-04]. ASPI_ID

zveřejní na úřední desce fyzické i elektronické.[33] Liší-li se služební orgán od toho, kdo vyhlašuje výběrové řízení, zveřejní se oznámení i na úřední desce tohoto služebního orgánu. Vhodné také je, aby informace o vyhlášení výběrového řízení zveřejnil služební úřad na svých internetových stránkách.[34]

Mimo zmíněné dva způsoby uveřejnění, které jako jediné upravuje zákon, lze však výběrové řízení zveřejnit i jiným způsobem. Uveřejnění oznámení jiným než zákonem stanoveným způsobem je možné například prostřednictvím pracovních portálů (autorka práce konkrétně dohledala nabídky na Jobs.cz a indeed.com) nebo internetových stránek. Další způsoby uveřejňování mohou přilákat více žadatelů.[35] Služební úřady mohou spolupracovat i se vzdělávacími institucemi a nabídky například zveřejňovat přímo v těchto institucích nebo na jejich internetových stránkách. Pracovní nabídky jsou takto zveřejňovány například na stránkách Fakulty právnické Západočeské univerzity v Plzni.

Výhodou výběru z vnějších zdrojů může být přínos nových myšlenek, schopností, postupů a zkušeností. Nevýhodu lze shledat například ve větší časové náročnosti, větší finanční nákladnosti nebo delší adaptaci zaměstnance na prostředí a fungování státní správy.

KO234_2014CZ. Dostupné z: https://www.aspi.cz/products/lawText/13/24437/1/2#pa_1. ISSN 2336_517X.

[33] § 26 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád

[34] PICHRT, Jan, KAUCKÝ, Jiří, KOPECKÝ, Martin a kol. Zákon o státní službě. Komentář. 2. vydání. Praha: Wolter Kluwer ČR, 2020, s. 119. ISBN 978-80-7598-654-2.

[35] HOMFRAY, Šárka; KLEVETOVÁ, Dominika a STANĚK, Michal. *Praktický průvodce státní službou*. Právo pro každého (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020, s. 17. ISBN 978-80-271-1756-7.

2 Předpoklady pro přijetí do služebního poměru

V zákoně o státní službě se setkáme s pojmy předpoklad a požadavek. Předpoklady představují obligatorní podmínky jež je nutné splnit vždy a požadavky jsou fakultativními podmínkami, které mohou a nebo nemusí být pro služební místo stanoveny.[36]

Základním předpokladem, obsaženým v § 22 zákona o státní službě, je dodržování demokratických zásad ústavního pořádku České republiky a řádný výkon služby.[37] Toto ustanovení bylo předmětem posuzování ze strany Ústavního soudu. Navrhovatel, kterým byl prezident republiky, vytýkal tomuto ustanovení rozpor se základními principy právního státu, protože je založeno na subjektivní, neprůkazné a ničím neomezené domněnce. Ústavní soud neshledal ustanovení protiústavním, podle něj je účel napadeného ustanovení zjevný, a to zajistit loajalitu zaměstnanců veřejné služby vůči státu, respektive vůči ústavnímu systému a ústavním principům. Taktéž Ústavní soud uvedl, jak toto ustanovení vykládat. Správní orgán nesmí dospět k závěru nenaplnění této podmínky jen na podkladě své domněnky, ale měl by své závěry opírat o výsledky provedeného dokazování ve výběrovém řízení.[38]

Předpoklady a požadavky musí být přesně uvedeny v oznámení o vyhlášení výběrového řízení a musí v něm být uvedena i specifikace listin, kterými se splnění předpokladů či požadavků dokládá.[39]

2.1 Obecné předpoklady

Vedle předpokladu stanoveného v § 22 obsahuje další předpoklady § 25 zákona o státní službě. První odstavec uvádí obecné předpoklady, které musí být splněny kumulativně, to znamená, že všechny musí být splněny současně. Žadatel musí být:

- státním občanem České republiky, občanem jiného členského státu Evropské unie nebo občanem státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru,
- dosáhnout věku 18 let,

[36] CHMIELOVÁ DALAJKOVÁ, Iveta. *Řízení lidských zdrojů ve veřejném sektoru*. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 42. ISBN 978-80-7676-393-7.
[37] § 22 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[38] Nález Ústavního soudu ze dne 30. 6. 2015, sp. zn. Pl. ÚS 21/14
[39] Čl. 5, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.

- být plně svéprávný,
- být bezúhonný,
- dosáhnout vzdělání stanoveného zákonem o státní službě a
- mít potřebnou zdravotní způsobilost.[40]

Jestliže se do výběrového řízení hlásí státní zaměstnanec, který vykonává službu ve stejném služebním úřadu, může v žádosti odkázat na listiny, které jsou obsahem jeho osobního spisu u tohoto služebního úřadu. Stejně může postupovat i žadatel, který se hlásil do jiného výběrového řízení u téhož služebního úřadu, protože ten již má tyto listiny k dispozici.[41]

Státní občanství

Jak již bylo zmíněno, žadatel musí být státním občanem České republiky, občanem jiného členského státu Evropské unie nebo občanem státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru (takovým státem je například Norsko). Z důvodu ochrany veřejného zájmu má však vláda oprávnění stanovit pro některá služební místa nezbytný požadavek státního občanství České republiky. Podmínka státního občanství České republiky nesmí mít diskriminační podtext a musí být opodstatněná..[42]

Státní občan České republiky obvykle prokáže splnění tohoto předpokladu dokladem totožnosti, může ho však doložit i jinou listinou. Takovou listinou může být listina o nabytí či udělení státního občanství České republiky, která není starší než 1 rok. Ten, kdo není občanem České republiky doloží průkaz totožnosti občana Evropské unie nebo průkaz o povolení k trvalému pobytu občana Evropské unie.[43]

Zákon o státním občanství České republiky stanovuje, že se státní občanství České republiky prokazuje občanským průkazem, cestovním dokladem, osvědčením ne starším 1 roku nebo listinou o nabytí nebo udělení státního občanství České republiky ne starší 1 roku.[44]

Jestliže není žadatel státním občanem České republiky, je požadováno aby prokázal znalost českého jazyka a složil z něj certifikovanou zkoušku. To se

[40] § 25 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[41] Čl. 6, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[42] VAVERA, František et al. Zákon o státní službě s poznámkami. Pro praxi. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 59. ISBN 978-80-7380-518-0.
[43] HŘEBÍKOVÁ, Iva et al. Zákon o státní službě: komentář. Beckova edice komentované zákony. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 131. ISBN 978-80-7400-842-9.
[44] § 41 zákona č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky a o změně některých zákonů

nevztahuje na žadatele, který doloží, že absolvoval základní, střední nebo vysokou školu, kde se vyučovalo v českém jazyce, minimálně po dobu trvání 3 školních let.

Žadatel absolvující zkoušku z českého jazyka má oprávnění požadovat od služebního úřadu náhradu nákladů, a to za jednu účast na zkoušce. Obsah zkoušky stanovuje vyhláška č. 175/2015 Sb., o zkoušce z českého jazyka pro žadatele o přijetí do služebního poměru, kteří nejsou státními občany České republiky.[45]

Zletilost

Zletilým se člověk stává dovršením osmnáctého roku věku.[46] Podmínka zletilosti zamezuje tomu, aby se o volné služební místo ucházeli osoby svéprávné, ale nezletilé. Nabýt svéprávnost totiž lze i před dovršením 18 roku věku, ale nevede k tomu, že by se člověk stal i zletilým. Osoba mladší 18 let může vykonávat ve správním úřadu závislou práci za splnění podmínek daných občanským zákoníkem v režimu pracovněprávních vztahů, nikoli služebních vztahů.[47]

Věk není potřeba dokládat samostatně zvláštní listinou, protože splnění předpokladu lze dovodit z ostatních předložených listin, zpravidla z průkazu totožnosti.[48]

Svéprávnost

Svéprávnost představuje způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem.[49] Plně svéprávným se člověk stane nabytím zletilosti.[50] Plná svéprávnost se dokládá čestným prohlášením, které má písemnou formu.[51]

Bezúhonnost

Definice bezúhonnosti se liší v závislosti na jednotlivých zákonech. Zákon o státní službě nepovažuje za bezúhonného toho, kdo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných

[45] ERÉNYI, Tereza; KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016. Brno: BizBooks, 2017, s. 39. ISBN 978-80-265-0607-2.
[46] § 30 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
[47] PICHRT, Jan, KAUCKÝ, Jiří, KOPECKÝ, Martin a kol. Zákon o státní službě. Komentář. 2. vydání. Praha: Wolter Kluwer ČR, 2020, s. 124. ISBN 978-80-7598-654-2.
[48] Čl. 8, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[49] § 15 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
[50] § 30 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
[51] Čl. 9, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.

z nedbalosti, pokud odsouzení nebylo zahlazeno nebo pokud se na pachatele nehledí, jako by nebyl odsouzen; jestliže trestní stíhání pro takový trestný čin bylo podmíněně zastaveno nebo bylo-li rozhodnuto o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání, je předpoklad bezúhonnosti splněn až po uplynutí 5 let ode dne nabytí právní moci těchto rozhodnutí.[52]

Bezúhonnost se osvědčuje výpisem z evidence Rejstříku trestů, ne starším než 3 měsíce. Služební orgány si výpis mohou vyžádat samy. Bezúhonnost lze ve výjimečných případech doložit čestným prohlášením. Bude se jednat o případ, kdy žadatel není státním občanem České republiky, jestliže stát jehož je žadatel státním občanem nebo státy v nichž žadatel pobýval v posledních 3 letech nepřetržitě po dobu delší než 6 měsíců nevydává doklad, který bezúhonnost prokazuje.[53]

Vzdělání

Předpoklad vzdělání závisí na konkrétním služebním místě. Příloha č. 1 k zákonu o státní službě obsahuje úpravu platových tříd společně se stanoveným vzděláním.[54]

Vzdělání se prokazuje vysvědčením o závěrečné zkoušce a výučním listem, vysvědčením o maturitní zkoušce, vysvědčením o absolutoriu a diplomem absolventa vyšší odborné školy nebo vysokoškolským diplomem a dodatkem k diplomu.[55]

Služební místa nesou označení dle dosaženého vzdělání. Státní zaměstnanec může být označen jako referent, odborný referent, vrchní referent, rada a odborný či vrchní rada.[56]

Zákon o státní službě stanovuje co není považováno za vysokoškolské vzdělání. Nepovažuje se za něj vzdělání na Vysoké škole politické Ústředního výboru Komunistické strany Československa, Vojenské politické akademii Klementa Gottwalda a dalších školách v bývalém Svazu sovětských socialistických republik.[57]

[52] § 25 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[53] § 26 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[54] Příloha č. 1 k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě
[55] VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena, BLÁHOVÁ, Pavla. Zákon o státní službě. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015, s. 66-67. ISBN 978-80-7263-961-8.
[56] § 7 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[57] § 7 odst. 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

Zdravotní způsobilost

Zaměstnavatel má povinnost zajistit, aby zaměstnanec nevykonával práce zakázané a dále práce, jejichž náročnost by neodpovídala zaměstnancovým schopnostem a jeho zdravotní způsobilosti.[58]

K prokázání splnění tohoto předpokladu dokládá žadatel písemné čestné prohlášení. Služební orgán poté ověřuje splnění předpokladu zdravotní způsobilosti jen u žadatele, o kterém byla uzavřena dohoda jako o nejvhodnějším. Služební orgán pro ověření zajistí vstupní lékařskou prohlídku, dle zákona o specifických lékařských službách. Žadatel má možnost sám předložit lékařský posudek o zdravotní způsobilosti, na základě kterého bude služební orgán považovat předpoklad za splněný.

Žadatel by měl ke dni podání žádosti splňovat stanovené předpoklady. Pokud některý nesplňuje v době podání žádosti, může splnění doložit do doby vyřazování žádostí a jeho žádost tudíž nebude vyřazena z výběrového řízení.[59]

Požadavek způsobilosti seznamovat se s utajovanými informacemi je jediným požadavkem, který žadatel nemusí splňovat v době podávání žádosti, dostačující bude, když získá osvědčení v průběhu trvání služebního poměru.

Předpoklady občanství, svéprávnost, bezúhonnost, vzdělání a zdravotní způsobilost musí být splněny po celou dobu výkonu státní služby. V opačném případě musí státní zaměstnanec informovat služební úřad. Následně pak bude s takovým zaměstnancem buď skončen služební poměr nebo bude odvolán ze služebního místa anebo převeden na jiné služební místo.[60]

2.2 Požadavky služebního orgánu

Kromě obecných předpokladů vyjmenovaných v předešlé části mohou být s ohledem na konkrétní služební místo stanoveny další požadavky. Služební orgán stanovuje jiné požadavky ve služebním předpise a dle zákona jimi mohou být určitá úroveň znalosti cizího jazyka, odborné zaměření vzdělání či jiný odborný požadavek potřebný pro výkon služby nebo požadavek způsobilosti mít přístup

[58] § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
[59] Čl. 6 a 12, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[60] VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena, BLÁHOVÁ, Pavla. Zákon o státní službě. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015, s. 68, 70. ISBN 978-80-7263-961-8.

k utajovaným informacím podle právního předpisu, který upravuje ochranu utajovaných informací.[61]

Služební předpis stanovující požadavky by měl být zveřejněn. Zveřejnění by mělo sloužit k tomu, aby se s ním žadatelé mohli seznámit. Bez vydání služebního předpisu obsahujícího požadavky, které se stávají další podmínkou pro žadatele obsaženou v oznámení o výběrovém řízení, nelze jejich splnění vyžadovat.[62]

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vydalo Seznam standardizovaných jazykových zkoušek pro účely systému jazykové kvalifikace zaměstnanců ve správních úřadech. Rozhodnutí upravuje úrovně znalosti cizího jazyka. Splnění předpokladu znalosti cizího jazyka prokazuje žadatel příslušnou listinou.[63]

Odborné zaměření vzdělání by mělo být určeno tak, aby z něj bylo jasné co je jeho obsahem. Dokládá se opět příslušnou listinou, stejně jako jiný odborný požadavek, kterým je například řidičský průkaz. Jiným požadavkem nebude požadavek, který nelze jasně prokázat (například charakterové vlastnosti) a nebude jím ani doložení praxe.[64]

Požadavek způsobilosti mít přístup k utajovaným informacím se prokazuje dle příslušného stupně utajení. Nejnižší stupeň utajení doloží žadatel oznámením o splnění podmínek pro přístup k utajované informaci. U jiných stupňů utajení se splnění tohoto požadavku dokládá osvědčením, které vydává Národní bezpečnostní úřad.[65]

[61] VAVERA, František et al. Zákon o státní službě s poznámkami. Pro praxi. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 59. ISBN 978-80-7380-518-0.
[62] PICHRT, Jan, KAUCKÝ, Jiří, KOPECKÝ, Martin a kol. Zákon o státní službě. Komentář. 2. vydání. Praha: Wolter Kluwer ČR, 2020, s. 126. ISBN 978-80-7598-654-2.
[63] HŘEBÍKOVÁ, Iva et al. Zákon o státní službě: komentář. Beckova edice komentované zákony. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 126. ISBN 978-80-7400-842-9.
[64] Čl. 14 a 15, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[65] PICHRT, Jan, KAUCKÝ, Jiří, KOPECKÝ, Martin a kol. Zákon o státní službě. Komentář. 2. vydání. Praha: Wolter Kluwer ČR, 2020, s. 133. ISBN 978-80-7598-654-2.

3 Vyhlášení výběrového řízení a jeho průběh

Většina volných služebních míst se obsazuje pomocí výběrového řízení. Existují však situace, kdy se výběrové řízení nevyhlašuje. Jedna výjimka z tohoto pravidla již byla zmíněna v kapitole 1.1 výběr pracovníků z vnitřních zdrojů a další výjimky budou představeny v kapitole 6, která je zaměřena právě na výjimky z výběrového řízení. Tato kapitola se nebude zabývat výběrovým řízením na obsazení volného služebního místa představeného, jehož specifikům diplomová práce věnuje samostatnou část.

Hlavním cílem výběrového řízení je zajištění objektivního posouzení schopností žadatelů a výběr nejvhodnějšího žadatele na konkrétní služební místo. Postup uvedený v zákoně o státní službě zajišťuje spravedlivé zacházení s účastníky výběrového řízení.[66]

Výběrové řízení může služební orgán vyhlásit jen v případě, kdy je jasné, že dojde ke vzniku nového služebního místa nebo k uvolnění již existujícího služebního místa. Vyhlašuje jej příslušný služební orgán, kterým je státní tajemník, pokud se jedná o služební místo v ministerstvu či Úřadu vlády nebo je jím vedoucí služebního úřadu.[67] Zpravidla se výběrové řízení dokončí ve lhůtě 60 dnů od data, kdy uplynula lhůta pro podávání žádostí.[68] Lhůta je oproti dřívější lhůtě o 30 dnů kratší, dříve činila 90 dnů. Lhůta 60 dnů je lhůtou pořádkovou.[69]

Za předpokladu, že existuje ve služebním úřadu více míst ve stejné platové třídě, stejném oboru služby a stejném oddělení, může služební orgán pro taková místa vyhlásit společné výběrové řízení. Služební orgán tak učiní považuje-li to za účelné a uvede tuto skutečnost do oznámení o vyhlášení výběrového řízení.[70] O vyhlašování výběrového řízení pojednává kapitola 1.2 využití vnějších zdrojů. V této části práce bude blíže pojednáno o průběhu výběrového řízení.

3.1 Oznámení o vyhlášení výběrového řízení

Oznámení o vyhlášení výběrového řízení musí splňovat zákonné požadavky. Do těch jsou zahrnuty předpoklady a požadavky podle § 25 zákona o

[66] VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena, BLÁHOVÁ, Pavla. Zákon o státní službě. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015, s. 70. ISBN 978-80-7263-961-8.
[67] Čl. 4, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[68] § 24 odst. 6 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[69] Důvodová zpráva k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě. Sněmovní tisk 71/0. [Systém ASPI]. 2014. [cit. 2024-10-02]. Dostupné z: https://www.aspi.cz/products/lawText/7/49816/1/2#pa_6
[70] Čl. 4, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.

státní službě, o kterých je pojednáno výše, dále údaje o služebním místě, oboru služby, zda se služební místo obsazuje na dobu určitou či neurčitou, údaje o zákazu konkurence, zařazení do platové třídy a datum do kterého je možné podávat žádosti.[71] Předpoklady a požadavky se uvádí spolu s určením listin, kterými se jejich splnění dokládá. K datu, do kterého lze podávat žádosti je nezbytné uvést i adresu služebního orgánu a způsob jakým mají žadatelé zásilky označovat. Metodický pokyn rovněž doporučuje uvádět datum předpokládaného nástupu na služební místo.[72]

Dalšími údaji, které musí oznámení obsahovat jsou:

- označení služebního místa prostřednictvím služebního označení státního zaměstnance,
- služební úřad,
- organizační útvar, ve kterém je služební místo zařazené a organizační útvar nadřazený,
- služební působiště nebo místo pravidelného výkonu služby ve služebním úřadu,
- délka týdenní služební doby a
- předpoklady stanovené jinými právními předpisy.

V oznámení může být dále uvedeno také to, že služební místo není hrazeno ze státního rozpočtu, ale z jiného zdroje.

Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu upravuje ještě další údaje oznámení o vyhlášení výběrového řízení. Jejich výčet je následující: údaje o činnostech, o složkách platu a o podmínkách výkonu služby.[73] Obsahem oznámení o vyhlášení výběrového řízení je ještě poučení o způsobech a účincích doručování ve výběrovém řízení.[74]

Jiným poučením uváděným v oznámení je poučení o důsledcích nedoložení životopisu. Oznámení může ještě obsahovat informace o skutečnostech jako jsou písemné zkoušky, vyloučení souhlasu služebního orgánu s pohovory v náhradním termínu a o neprovádění pohovoru před výběrovou komisí.[75]

---

[71] § 24 odst. 7 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[72] Čl. 5, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[73] Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2022, o údajích zveřejňovaných v rámci výběrového řízení.
[74] § 24 odst. 11 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[75] Čl. 5, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.

3.2 Podání žádosti a její náležitosti

Pouze osoby splňující předpoklady a požadavky stanovené zákonem a služebním předpisem se mohou zúčastnit výběrového řízení.[76]

Uchazeč o volné služební místo podává žádost, kterou můžeme rozlišit dle jeho postavení. Může jím být státní zaměstnanec nebo osoba, která státním zaměstnancem není. Tyto osoby nazýváme žadateli.[77] Státní zaměstnanec podává pouze žádost o zařazení na služební místo, kdežto osoba, která státním zaměstnancem není, podává žádost o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo. Žádost se podává příslušnému služebnímu orgánu, v písemné formě a v českém jazyce.[78] V souladu se zákonem nalezne žadatel vzor žádosti na internetových stránkách Ministerstva vnitra, tudíž není potřeba, aby ji sám sepisoval a postačí vyplnit zveřejněný vzor.[79] Mimo zveřejnění na internetových stránkách tvoří vzor také přílohu k metodickému pokynu. Žadatel se zveřejněným vzorem řídit nemusí, může si žádost sepsat sám. Vedle žádosti obsahuje metodický pokyn i další vzory. Například vzor oznámení o vyhlášení výběrového řízení, vyrozumění o vyřazení žádosti, pozvánky k pohovoru, dohody o výběru nejvhodnějšího uchazeče nebo rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo. Veškeré vzory nejsou závazné a je třeba je přizpůsobit konkrétnímu výběrovému řízení.

Žádost může žadatel podat v listinné podobě, osobním doručením na adresu podatelny služebního orgánu, elektronickou podobou, přičemž žádost musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem anebo ji může uchazeč podat pomocí datové schránky. Žádost lze podat i prostřednictvím jiných technických prostředků.[80] Takovými prostředky jsou například dálnopis, telefax či veřejná datová síť.[81] V případě podání žádosti prostřednictvím technických prostředků vzniká žadateli povinnost žádost do 5 dnů potvrdit některým ze způsobů výše uvedených, jinak se na ni hledí jako kdyby nebyla podána.

---

[76] § 27 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

[77] HOMFRAY, Šárka; KLEVETOVÁ, Dominika a STANĚK, Michal. *Praktický průvodce státní službou*. Právo pro každého (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020, s. 18. ISBN 978-80-271-1756-7.

[78] ERÉNYI, Tereza; KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016. Brno: BizBooks, 2017, s. 40. ISBN 978-80-265-0607-2.

[79] § 24 odst. 9 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

[80] Čl. 18, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.

[81] § 37 odst. 4 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád

Lhůta pro podávání žádostí nesmí být kratší než 7 dnů a její zmeškání nelze prominout. Jakmile uplyne lhůta pro podávání žádostí, její obsah nemůže žadatel měnit. Je-li žádost doručena služebnímu orgánu nejpozději poslední den lhůty, tzn. že žádost musí orgán obdržet a není dostačující její podání prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, je lhůta zachována. Pokud žadatel podá žádost po stanovené lhůtě, vede tato skutečnost k jejímu vyřazení. Neobdrží-li služební orgán žádnou žádost, výběrové řízení zruší a může vyhlásit nové výběrové řízení.[82] S uplynutím lhůty pro podávání žádostí se pojí také skutečnost, že nahlížet do spisu ve věci výběrového řízení nelze dokud tato lhůta neuplyne.[83]

Žadatel musí v žádosti uvést veškeré náležitosti. Musí z ní být patrno kdo ji činí a čeho se domáhá. Náležitosti uvádí § 45 odst. 1 správního řádu, respektive § 37 odst. 2 správního řádu.[84] Zákon o státní službě ještě požaduje uvedení e-mailu, pokud nemá žadatel zřízenou datovou schránku.[85] K žádosti musí být přiloženy i listiny dokládající splnění předpokladů a požadavků.[86] Zákon rovněž ukládá žadateli povinnost přiložení životopisu. Životopis by měl obsahovat údaje o žadatelově dosavadní praxi a odborných znalostech a dovednostech relevantních pro konkrétního služebního místo, o které se žadatel uchází.[87]

Nesplňuje-li žádost některou z náležitostí, kdy již výše zmíněnou výjimkou je doklad o splnění požadavku způsobilosti mít přístup k utajovaným informacím, služební orgán žádost vyřadí. Služební orgán dále vyřadí žádosti podané opožděně, nesrozumitelné nebo není-li ze žádosti jasné, kdo ji podal nebo čeho se domáhá.[88] Důvodem pro vyřazení žádosti je taktéž nedoložení životopisu, protože povinnost jeho doložení stanovuje zákon.[89]

Před uplynutím lhůty pro podávání žádostí by se s obálkami mělo manipulovat opatrně, neotvírat je, pouze zaevidovat a uchovávat tak, aby bylo zabráněno manipulaci s nimi. Stejné platí i pro žádosti doručené pomocí datové schránky či elektronicky. Metodický pokyn stanovuje, že k otevírání obálek se žádostmi dojde až po uplynutí lhůty pro podávání žádostí.

[82] Čl. 18, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[83] § 24 odst. 10 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[84] Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád
[85] § 24 odst. 11 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[86] Čl. 19, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[87] § 26 odst. 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[88] § 27 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[89] § 26 odst. 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

Služební orgán může otevírání obálek svěřit svým zaměstnancům nebo členům výběrové komise. Po otevření obálek se posuzují jednotlivé žádosti, respektive se posuzuje to, zda žadatelé splňují stanovené předpoklady a požadavky. Služební orgán případně pověřená osoba může v této fázi žádosti vyřazovat, existují-li pro takový postup důvody. Metodický pokyn doporučuje zaznamenat postup otevírání obálek a hodnocení splnění předpokladů a požadavků do protokolu. Náležitosti takového protokolu upravuje správní řád, konkrétně jeho § 18 odst. 2. Protokol by měl obsahovat také výsledek posuzování žádostí. Pokud bude ze spisu výběrového řízení jasně vyplývat, jak byly jednotlivé žádosti hodnoceny, protokol není nutné vyhotovit.

Vyřadí-li služební orgán či jím pověřená osoba žádost, nevzniká povinnost vyzvat žadatele k odstranění vad žádosti. Neuplatňuje se tedy postup uvedený ve správním řádu, konkrétně v jeho ustanovení § 45 odst. 2. Za dodržení zásady rovnosti žadatelů však může být žadatel kontaktován, aby drobné nedostatky nebo nejasnosti v žádosti odstranil.[90]

Dle § 27 odst. 2 písm. c) zákona o státní službě, se o vyřazení žádosti žadatel vyrozumí.[91] Vyrozumění má písemnou formu, obsahuje důvody, které vedly k vyřazení žádosti a doručuje se žadateli. Autoři komentáře k zákonu o státní službě si na otázku, proč zákonodárce pojí vyrozumění žadatele právě jen s bodem pod písmenem c) zmíněného ustanovení, odpověděli souhlasně s dalšími názory jiných autorů, že důvodem je legislativně technické pochybení, které zákonodárce doposud nenapravil.[92] Metodický pokyn však uvádí, že se žadatel o vyřazení žádosti vyrozumí (§ 27 odst. 2 zákona o státní službě).

Pokud by nastala situace, že všechny žádosti byly vyřazeny, výběrové řízení se v takovém případě zruší a následně služební orgán vyhlásí nové výběrové řízení, nenastane-li situace, že by místo bylo obsazeno státním zaměstnancem z rejstříku státních zaměstnanců.[93]

Podle zákona má žadatel možnost kdykoli během výběrového řízení odstoupit. Pokud není služební orgán či výběrová komise písemně vyrozuměna o

[90] Čl. 20-22, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[91] § 27 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[92] PICHRT, Jan, KOPECKÝ, Martin. § 27 [Postup služebního orgánu ve výběrovém řízení po podání žádosti]. In: PICHRT, Jan a kol. Zákon o státní službě: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-19-03]. ASPI_ID KO234_2014CZ. Dostupné z: https://www.aspi.cz/products/lawText/13/24437/1/2#pa_27. ISSN 2336-517X.
[93] Čl. 22, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.

odstoupení, provede se o tomto záznam do spisu. Zákon obsahuje v ustanovení o odstoupení domněnku, konkrétně nevyvratitelnou. Tato domněnka říká následující: platí, že žadatel odstoupil i pokud se nedostavil k pohovoru bez náležité omluvy, nedostavil se k pohovoru a nepožádal o jeho náhradní termín, nedostavil se k pohovoru a služební orgán neučinil souhlas s jeho provedením v náhradním termínu nebo takový souhlas vyloučil, nedostavil se k pohovoru v náhradním termínu, neposkytoval součinnost k zajištění jeho účasti ve výběrovém řízení nebo z jeho jednání vyplývá nezájem o účast ve výběrovém řízení.[94] Odstoupí-li všichni žadatelé výběrové řízení se zruší.[95]

3.3 Výběrová komise

V případě, že se koná výběrové řízení na obsazení služebního místa běžného státního zaměstnance, tedy nikoliv na služební místo představeného, skládá se výběrová komise ze 3 členů. Na ministerstvu či v Úřadu vlády jmenuje členy komise státní tajemník, přičemž dva z nich jmenuje na návrh příslušného ředitele odboru. Ve služebním úřadu jiném disponuje tímto oprávněním vedoucí služebního úřadu. Ten, kdo jmenuje členy výběrové komise je taktéž může odvolat. Služební orgán má možnost jmenovat ještě dalšího člena, který vystupuje v postavení náhradníka. Náhradník může zastoupit dočasně nepřítomného člena komise. Zákon nespecifikuje další detaily, jako například kritéria jmenování členů výběrové komise.[96]

Služební orgán, který výběrové řízení vyhlásil a jemu nadřízený orgán nemohou být členy výběrové komise. Státní zaměstnanec má povinnost být členem výběrové komise, tudíž k jeho jmenování není vyžadován souhlas. Souhlas je potřebný v případě, že je členem jmenována osoba, která není státním zaměstnancem. Člen výběrové komise by měl být především odborně způsobilý, aby mohl objektivně posoudit odborné předpoklady jednotlivých žadatelů. Odvolávání členů komise by mělo být spíše ojedinělé a mělo by k němu docházet pouze ze závažných důvodů, a to kvůli řádnému průběhu výběrového řízení. Jako příklad lze uvést dlouhodobou pracovní neschopnost.

[94] § 27 odst. 6 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[95] Čl. 26, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[96] ERÉNYI, Tereza; KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016. Brno: BizBooks, 2017, s. 43. ISBN 978-80-265-0607-2.

Člen výběrové komise může být vyloučen z důvodu podjatosti. Podjatost může namítnout žadatel nebo ji zjistí sám člen výběrové komise. Pro řešení otázky podjatosti členů výběrové komise se obdobně použije § 14 správního řádu.[97] O námitce rozhoduje výběrová komise, přičemž člen, o jehož podjatosti se jedná, se hlasování nezúčastní.[98] O vyloučení rozhoduje výběrová komise formou usnesení. Usnesení se v případě, že se úřední osoba sama dozvěděla o okolnostech, které nasvědčují vyloučení, jen poznamená do spisu.[99] Usnesení, které následovalo po námitce žadatele, se žadateli oznamuje. Usnesení vydává v prvním stupni výběrová komise a lze proti němu podat odvolání, o kterém rozhoduje nadřízený služební orgán, tedy orgán, který jmenoval výběrovou komisi. Nadřízený služební orgán rozhoduje sám o námitce tehdy, pokud se výběrová komise není schopna usnést, v případě rovnosti hlasů členů výběrové komise nebo je-li námitka vznesena proti několika, případně všem členům komise. Příslušný služební orgán vyloučeného člena odvolá a na jeho místo jmenuje buď náhradníka anebo jmenuje nového člena.[100]

Z výše popsaného rozhodování o podjatosti vyplývá, že výběrová komise je orgánem kolegiálním, jehož jednání a usnášení se řídí ustanoveními správního řádu.[101] Za přítomnosti nadpoloviční většiny členů má výběrová komise způsobilost se usnášet.[102] Jedná podle jednacího řádu, který obsahuje vedle běžných záležitostí také podrobnosti o provádění pohovoru. Z jednání výběrové komise se pořizují záznamy.[103] Každá nově ustanovená výběrová komise přijímá jednací řád, obvykle na svém prvním jednání.[104] Předseda výběrové komise, který je obvykle zvolen na prvním zasedání, popřípadě člen pověřený jednacím řádem, řídí činnosti výběrové komise.[105] Služební orgán může stanovit služebním předpisem jednací řád pro

[97] Čl. 27 a 28, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[98] § 134 odst. 4 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád
[99] § 14 odst. 5 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád
[100] Čl. 28 Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[101] VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena, BLÁHOVÁ, Pavla. Zákon o státní službě. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015, s. 74. ISBN 978-80-7263-961-8.
[102] § 134 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád
[103] ERÉNYI, Tereza; KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016. Brno: BizBooks, 2017, s. 44. ISBN 978-80-265-0607-2.
[104] VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena, BLÁHOVÁ, Pavla. Zákon o státní službě. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015, s. 74. ISBN 978-80-7263-961-8.
[105] Čl. 29, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.

výběrové komise.[106] Tento postup může pomoci sjednotit postupy a ulevit komisím od administrativních prací, které jsou s tvorbou a přijímáním jednacího řádu spojeny.[107]

3.4 Pohovor

Na pohovor by se měl připravit jak žadatel tak i výběrová komise. Výběrová komise by si měla precizně prostudovat písemnosti od uchazečů a připravit si otázky, které bude žadateli klást. Pohovor by měl probíhat v pokojné atmosféře.[108]

Výběrová komise uskuteční pohovor se žadatelem, jehož žádost nebyla vyřazena. Jeho součástí může být ověření znalosti cizího jazyka nebo může být doplněn písemnou zkouškou.[109] Pohovor by se měl konat pár dní po vyhodnocování žádostí. Rozestup by měl být přiměřený tomu, aby bylo možné dokončit výběrové řízení ve stanovené lhůtě.

V den konání pohovoru, před jeho zahájením nebo před začátkem konání písemné zkoušky, se kontroluje, zda žadatelé doložili listiny dokládající splnění předpokladů a požadavků, pokud nebyly přiloženy k žádosti. Případně se ověřuje zda doložili úředně ověřené kopie nebo originály listin, které byly k žádosti přiloženy jen jako kopie prosté (například průkaz totožnosti). Nedoložení listin je důvodem pro vyřazení žádosti. Takovému žadateli ovšem může být poskytnut náhradní termín.[110]

S odkazem na § 15 odst. 1 správního řádu by pozvání k pohovoru mělo být písemné, ale může být také zasláno prostřednictvím e-mailu nebo provedeno telefonicky. Obvykle se pohovor koná v sídle služebního úřadu, může být ale vykonán i jinde, například v místě výkonu služby.[111] Kromě místa konání pohovoru je žadatelům sdělen rovněž i čas jeho konání. Pokud nebyly součástí žádosti potřebné dokumenty, je žadatel vyzván k jejich doložení. Jestliže nejsou doloženy

[106] § 28 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[107] Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[108] CHMIELOVÁ DALAJKOVÁ, Iveta. *Řízení lidských zdrojů ve veřejném sektoru*. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 210. ISBN 978-80-7676-393-7.
[109] § 27 odst. 3 a 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[110] Čl. 31 a 33, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[111] ERÉNYI, Tereza; KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016. Brno: BizBooks, 2017, s. 44. ISBN 978-80-265-0607-2.

před konáním pohovoru, pohovor nemůže proběhnout.[112] Je také nutné informovat, že pohovor bude doplněn písemnou zkouškou a upozornit žadatele na důsledky, které mohou nastat, pokud se na pohovor nedostaví.

Pokud se žadatel omluví z účasti na pohovoru, může mu být určen na základě jeho žádosti náhradní termín, a to se souhlasem služebního orgánu. Služební orgán může udělení souhlasu předem vyloučit nebo může určit, že jeho souhlas není vyžadován. Náhradní termín nesmí ohrozit řádné dokončení výběrového řízení a může být poskytnut jen jednou.[113]

Zákon ještě hovoří o situaci, kdy služební orgán uvede, že souhlas je vyžadován jen v případě, kdy se žadatel nemůže dostavit k pohovoru kvůli překážce, která je na žadatelově vůli nezávislá a která neumožňuje provedení pohovoru v náhradním termínu tak, aby bylo možné výběrové řízení ukončit ve lhůtě. Náhradní termín se určuje až po odpadnutí takové překážky.[114] Překážka nezávislá na vůli žadatele je taková překážka, kterou žadatel nemůže vůbec ovlivnit, je naprosto mimo žadatelovu kontrolu. Jedná se například o dlouhodobé zdravotní problémy. Náhradní termín výběrová komise poskytuje v tomto případě jen pokud s tím služební orgán souhlasí. Žadatel, který se ocitne v takové situaci, nemá na náhradní termín nárok. Služební orgán musí brát ohled na zájem žadatele, ale na druhé straně proti němu stojí zájem na řádném plnění úkolů služebního úřadu. Mohou přijít v úvahu alternativní formy provedení pohovoru, samozřejmě za dodržení zásady rovnosti. Kupříkladu provede výběrová komise pohovor v místě aktuálního pobytu žadatele nebo prostřednictvím technických prostředků. Jestliže nejsou jiné možnosti provedení pohovoru možné, služební orgán se obrátí na žadatele otázkou, zda trvá na další účasti ve výběrovém řízení, pokud je tento postup možný. Pokud žadatel na výzvu nereaguje, uplatní se domněnka a tudíž se předpokládá, že odstoupil. Uplatnění domněnek, o kterých je pojednáno výše, nastává i v dalších případech, kdy se žadatel nedostaví k pohovoru. Služební orgán nemá povinnost informovat o uplatnění domněnek, ale může tak učinit na základě

[112] HOMFRAY, Šárka; KLEVETOVÁ, Dominika a STANĚK, Michal. *Praktický průvodce státní službou*. Právo pro každého (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020, s. 19. ISBN 978-80-271-1756-7.
[113] Čl. 31 a 32, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[114] § 27 odst. 5 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

zásady vstřícnosti. Je-li žadatel informován, stává se stejnopis vyrozumění součástí spisu a není potřeba skutečnost uplatnění domněnky zaznamenat do spisu.[115]

Během samotného pohovoru, by se měla výběrová komise soustředit na obor služby. Žadateli jsou pokládány odborné otázky, aby výběrová komise zjistila, jaké znalostmi žadatel má. Žadateli můžou být kladeny otázky na předchozí kariéru, ale třeba i na jeho motivaci účastnit se výběrového řízení. Otázky, na které se naopak výběrová komise nesmí ptát žadatele, jsou otázky osobního charakteru nesouvisející s oborem služby. Aby byla dodržena zásada rovnosti, měly by otázky pro jednotlivé žadatele být podobného charakteru. Společně s pohovorem může výběrová komise ověřit i znalosti cizího jazyka, jsou-li pro konkrétní místo požadovány. Nutností pro ověření je, aby některý ze členů komise byl k ověření způsobilý, nebo aby se zajistila jiná způsobilá osoba.[116] Znalosti cizího jazyka se mohou ověřit buď písemným testem, nebo tak, že část pohovoru proběhne v cizím jazyce. Žadatel musí být o tomto informován prostřednictvím oznámení o vyhlášení výběrového řízení.[117] Není-li stanoven požadavek znalosti cizího jazyka, výběrová komise nemůže tuto znalost ověřovat.[118]

Během pohovoru smí být vedle výběrové komise přítomen služební orgán a bezprostředně nadřízený představený. Nesmějí se však jakýmkoliv způsobem vměšovat do průběhu pohovoru, pokládat otázky či hodnotit odpovědi. Doporučuje se, aby výběrová komise prováděla pohovor v plném počtu a ve stejném složení.[119]

Pokud se zdá, že je vhodné ověřit digitální gramotnost s ohledem na činnosti vykonávané na služebním místě, provede se praktickým zkoušením nebo jako součást písemného testu. Praktické zkoušení se jeví jako vhodnější způsob, protože písemný test nemusí garantovat, že žadatel skutečně ovládá digitální gramotnost v praxi, ale jen teoreticky na papíře.

Informace o tom, že se uskuteční písemná zkouška, by měla být uvedena v oznámení o vyhlášení výběrového řízení. Nicméně, podle metodického pokynu

[115] Čl. 32, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[116] HŘEBÍKOVÁ, Iva et al. Zákon o státní službě: komentář. Beckova edice komentované zákony. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 140. ISBN 978-80-7400-842-9.
[117] ERÉNYI, Tereza; KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016. Brno: BizBooks, 2017, s. 45, 46. ISBN 978-80-265-0607-2.
[118] Čl. 35, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[119] ERÉNYI, Tereza; KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016. Brno: BizBooks, 2017, s. 45, 46. ISBN 978-80-265-0607-2.

může být žadatel informován o konání zkoušky nejpozději před konáním pohovoru. Tato informace může být také součástí pozvánky k pohovoru. Písemná zkouška může proběhnout před i po pohovoru a není-li stanoveno jinak, výsledky zkoušky nemohou ovlivnit rozhodnutí o provedení pohovoru se žadatelem. Obsah a hodnocení zkoušky obvykle tvoří obsah jednacího řádu nebo tvoří jeho přílohu. Pokud pohovor následuje po konání písemné zkoušky, mohou být v rámci pohovoru položeny otázky, které se týkají obsahu písemné zkoušky. Pokud je žadatel informován, může být z pohovoru pořízen zvukový záznam.[120]

Jestliže se účastní výběrového řízení 5 a více žadatelů, pohovor může být doplněn o písemnou zkoušku, která se uskuteční ještě před samotným pohovorem. Pohovor se poté provede alespoň se 3 nejlepšími žadateli. Písemná zkouška v takovém případě plní funkci předvýběru.[121] Za situace, že se písemná zkouška koná před pohovorem, musí o ní být uchazeči informováni s předstihem, ideálně v pozvánce k pohovoru. Pohovor by měl proběhnout s odstupem několika dnů od písemné zkoušky. Výběrová komise má povinnost se před konáním zkoušky dohodnout na pravidlech, která zajistí rovné podmínky pro všechny žadatele. To zahrnuje dohodu o počtu žadatelů, které na pohovor výběrová komise pozve, a dohodu o podmínkách pro jejich výběr (například stanovení hranice, musí ale dodržet minimální počet žadatelů, které musí pozvat, což jsou 3). Žadatelé, kteří neuspějí v písemné zkoušce, se považují za neúspěšné ve výběrovém řízení.

3.5 Hodnocení žadatelů

Důležitým bodem, který je nutné zmínit, je nutnost dodržování zásady rovného zacházení se žadateli. Princip rovného zacházení se odráží v rovnosti hodnocení, jehož kritéria musí být stanovena v jednacím řádu výběrové komise. Zásada transparentnosti představuje také klíčový prvek výběrového řízení. Výběrové komisi je doporučeno použít bodové hodnocení žadatelů. Tato metoda hodnocení musí být upřesněna v jednacím řádu, v jeho příloze nebo v dokumentu samostatném, který přijme výběrová komise před konáním prvního pohovoru. Hodnocení se zachycuje v písemné formě, konkrétně ve spisu. Bodový zisk žadatele je uveden v záznamu z jednání. Hodnocení jednotlivých členů komise se zaznamenává například v záznamovém archu.

[120] Čl. 35 a 36, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[121] § 27 odst. 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

Po ukončení pohovoru hlasuje každý člen komise o tom, zda byl žadatel úspěšný či neúspěšný. Pokud bylo hodnocení žadatelů provedeno na základě bodového hodnocení, není třeba hlasovat a výsledky vychází právě z bodového hodnocení.[122] Z úspěšných žadatelů vybere následně výběrová komise 3 nejvhodnější žadatele. Současně s výběrem nejvhodnějších uchazečů sestaví komise pořadí dalších úspěšných žadatelů a seznam neúspěšných žadatelů.[123]

Seznam tří nejvhodnějších žadatelů a těch, kteří neuspěli se sestavuje tak, že se v seznamu neuvádí konkrétní pořadí jednotlivých žadatelů. Ze seznamu nejvhodnějších žadatelů vybírá služební orgán v dohodě s bezprostředně nadřízeným představeným, ti nejsou vázáni výsledkem ve výběrovém řízení, proto se pořadí neuvádí. Výběrová komise ještě sestavuje pořadí dalších úspěšných žadatelů. Toto pořadí má pak význam při případném odstoupení tří nejvhodnějších žadatelů. Seznam dalších úspěšných žadatelů je závazný pro služební orgán a bezprostředně nadřízeného představeného. V případě, kdy by odstoupili všichni tři nejvhodnější, služební orgán vybere v dohodě s bezprostředně nadřízeným představeným dalšího úspěšného žadatele podle pořadí.[124] Seznam tří nejvhodnějších žadatelů a neúspěšných žadatelů je vhodné složit dle abecedního pořadí jejich jmen.[125]

Může nastat situace, že ve výběrovém řízení nebudou účastni ani 3 žadatelé nebo že ani 3 žadatelé neuspějí. V této situaci nevybírá komise 3 nejvhodnější žadatele a ani nesestavuje seznam dalších úspěšných žadatelů. Služební orgán v dohodě s bezprostředně nadřízeným představeným vybírá pouze z těch žadatelů, kteří byli úspěšní. Výběrového řízení může být účasten i jen jeden jediný úspěšný žadatel. Avšak ani tento jediný úspěšný žadatel nemá právní nárok na přijetí do služebního poměru.[126]

Nepoužila-li výběrová komise bodové hodnocení, o hlasování pořídí protokol. Někdy je nutné hlasovat i při použití bodového hodnocení, a to v případě, že nelze určit 3 nejvhodnější žadatele nebo stanovit pořadí dalších žadatelů, kteří uspěli. Protokol se v tomhle případě vyhotovuje také. Členové komise, kteří jsou

[122] Čl. 37, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[123] § 28 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[124] HŘEBÍKOVÁ, Iva et al. Zákon o státní službě: komentář. Beckova edice komentované zákony. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 149. ISBN 978-80-7400-842-9.
[125] VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena, BLÁHOVÁ, Pavla. Zákon o státní službě. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015, s. 78-79. ISBN 978-80-7263-961-8.
[126] HŘEBÍKOVÁ, Iva et al. Zákon o státní službě: komentář. Beckova edice komentované zákony. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 150. ISBN 978-80-7400-842-9.

přítomni, a osoba, která sepisuje protokol, ho vždycky musí podepsat. Nahlížení do protokolu o hlasování a do záznamového archu bodového hodnocení je vyloučené.[127]

Pohovor před výběrovou komisí se neprovádí pro služební místa v 5.-9. platové třídě, stanoví-li tak služební orgán. Zmíněné neplatí pro služební místo představeného. Skutečnost, že se neprovádí pohovor, uvede služební orgán v oznámení o vyhlášení výběrového řízení. Bezprostředně nadřízený představený může posoudit vhodnost žadatelů tak, že sám provede pohovor nebo písemnou zkoušku. Nejvhodnější žadatel je následně vybrán služebním orgánem spolu s bezprostředně nadřízeným představeným, kteří o výběru uzavřou písemnou dohodu.[128]

I když je žadatel úspěšný, nemá zaručeno to, že bude přijat do služebního poměru, protože na přijetí do služebního poměru není právní nárok. Úspěch tedy ještě nezaručuje žadateli přijetí.[129]

Neuspěje-li v rámci výběrového řízení žádný žadatel, výběrové řízení služební orgán zruší a do spisu učiní příslušný záznam o jeho zrušení.[130] Žadatelé musí být informováni o tom, že došlo ke zrušení výběrového řízení.[131]

3.6 Protokol o průběhu a výsledku výběrového řízení

Po zhodnocení všech žadatelů výběrová komise sestavuje protokol obsahující informace o průběhu a výsledcích výběrového řízení. Obsahuje identifikaci služebního orgánu, oboru služby a služebního místa, jehož se výběrové řízení týkalo, jména a příjmení členů výběrové komise a výsledek výběrového řízení ve formě seznamů - konkrétně seznamu 3 nejvhodnějších žadatelů, dalších úspěšných žadatelů a neúspěšných žadatelů. Detaily těchto seznamů obsahuje předchozí podkapitola. Samozřejmostí je datum vyhotovení protokolu a podpisy všech členů výběrové komise.[132] Protokol neobsahuje jména žadatelů, jejichž žádosti služební orgán či pověřená osoba vyřadila, ani jména žadatelů, kteří odstoupili nebo se na ně uplatnila domněnka o odstoupení. Stejnopis protokolu není

[127] Čl. 37, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[128] § 28a zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[129] PICHRT, Jan, KAUCKÝ, Jiří, KOPECKÝ, Martin a kol. Zákon o státní službě. Komentář. 2. vydání. Praha: Wolter Kluwer ČR, 2020, s. 142. ISBN 978-80-7598-654-2.
[130] § 28b odst. 1 a 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[131] Čl. 39, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[132] § 28 odst. 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

potřeba žadatelům doručovat, mají však právo do protokolu nahlédnout. Žadatel však musí být vyrozuměn o výsledku výběrového řízení zasláním vyrozumění, z toho plyne, že má písemnou formu. Vyrozumění se zasílá úspěšným i neúspěšným žadatelům až po uzavření dohody o výběru nejvhodnějšího žadatele, o které pojednává pátá kapitola této práce.[133]

Dříve existovala možnost podávat proti protokolu námitky. Tento institut byl však zrušen a nadále je možné podávat stížnost podle § 175 správního řádu. Ke zrušení možnosti podávat námitky vedla skutečnost, že nebyly využívány moc často. Zrušení také přispělo k rychlejšímu průběhu výběrového řízení, protože za současného stavu již není nutné čekat na doručení protokolu všem účastníkům výběrového řízení, uplynutí lhůty pro podávání námitek, která činila 5 dnů, a také na vyřízení námitek, na které byla stanovena lhůta 15 dnů.[134]

[133] Čl. 38, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[134] Důvodová zpráva k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě. Sněmovní tisk 71/0. [Systém ASPI]. 2014. [cit. 2024-10-02]. Dostupné z: https://www.aspi.cz/products/lawText/7/49816/1/2#pa_6

4 Specifika výběrového řízení na obsazení volného služebního místa představeného

Představený je definován jako státní zaměstnanec, který disponuje oprávněním vést podřízené státní zaměstnance, přidělovat jim služební úkoly, organizovat, řídit a dohlížet na jejich výkon služby. Považuje se za něj také fyzická osoba, oprávněná na základě zákona dávat státnímu zaměstnanci příkazy k výkonu služby. Může jím být také příslušník bezpečnostního sboru nebo voják z povolání.[135]

Služební místa představených mají svá označení. V ministerstvu či v Úřadu vlády jsou jimi vrchní ředitel sekce, ředitel odboru a vedoucí oddělení. V jiných správních úřadech se služební místa označují jako vedoucí služebního úřadu, ředitel sekce, ředitel odboru nebo vedoucí oddělení. Vedoucí zastupitelského úřadu je taktéž představeným.[136]

Výběrové řízení se koná na obsazení volného služebního místa představeného, není-li stanoveno jinak. Vždycky se koná na obsazení volného služebního místa nejvyššího státního tajemníka, státního tajemníka, vedoucího služebního úřadu, vrchního ředitele sekce, ředitele sekce, personálního ředitele sekce pro státní službu a ředitele odboru. Vyhlašuje jej osoba, která bude jmenovat představeného na dané služební místo. Ustanovení § 24 až § 28 zákona o státní službě se na výběrové řízení na obsazení služebního místa představeného použijí přiměřeně.[137] Specifika upravují jednotlivá ustanovení zákona o státní službě, která se vztahují na konkrétní služební místa. Konkrétně jsou to ustanovení § 52 až § 58 zákona o státní službě.

Jde-li o oznámení o vyhlášení výběrového řízení na služební místo představeného, musí v něm být obsaženy navíc speciální předpoklady. Mělo by také obsahovat údaj o příplatku za vedení, pokud ne, tato informace musí být zveřejněna na internetové stránce.[138]

Žadatel ucházející se o volné služební místo představeného, který již je státním zaměstnancem, podává služebnímu orgánu žádost o jmenování na služební místo představeného. Osoba, která není státním zaměstnancem, podává služebnímu

[135] § 9 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[136] § 9 odst. 2, 3 a 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[137] § 51 odst. 1 a 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[138] Čl. 17, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.

orgánu žádost o přijetí do služebního poměru, která zahrnuje žádost o jmenování na služební místo představeného.[139]

Na rozdíl od klasických státních zaměstnanců, musí žadatelé o volné služební místo představeného splnit předpoklad praxe.[140] Za praxi považuje zákon o státní službě výkon činností dle § 5 tohoto zákona nebo činností obdobných, přičemž vyžaduje, aby žadatel ze stanovené doby strávil určitou dobu ve vedoucí funkci nebo jako člen statuárního orgánu právnické osoby. Praxe se prokazuje příslušnými listinami, kterými mohou být například pracovní smlouvy, jmenovací listiny, potvrzení o zaměstnání vydané zaměstnavatelem, výpis z personálního spisu nebo třeba společenská smlouva. Doba, kdy byl zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, se započítává do doby praxe jako činnosti vykonávané na služebním místě, na kterém byl státní zaměstnanec před zařazením mimo výkon služby.

Pokud se žadatel narodil přede dnem 1. 12. 1971, musí k žádosti přiložit osvědčení podle 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. Místo osvědčení může doložit doklad o tom, že požádal o vydání osvědčení, to však musí poté doložit nejpozději před vyhodnocením výsledků výběrového řízení před výběrovou komisí. Pokud žadatel osvědčení nedoloží, nemůže být brán za úspěšného žadatele. Kromě osvědčení je třeba ještě doložit k žádosti čestné prohlášení podle téhož zákona.[141] Předpoklad blíže popisuje výše zmíněný zákon ve svém ustanovení.[142] Nesplnění předpokladu praxe či nedoložení osvědčení a čestného prohlášení tvoří důvod pro vyřazení žádosti.[143]

Následující výklad se zaměří na jednotlivá služební místa představených. Prvním zmíněným bude nejvyšší státní tajemník. Výběrového řízení se může zúčastnit státní občan České republiky, který dosáhl věku 40 let a v uplynulých 15 letech strávil minimálně 5 let vykonáváním činností dle § 5 zákona o státní službě nebo činností obdobných, z toho alespoň 4 roky ve vedoucí funkci nebo jako člen

[139] § 24 odst. 3 a 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[140] § 51 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[141] Čl. 17, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[142] § 2 odst. 1 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
[143] Čl. 19, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.

statutárního orgánu právnické osoby. Výběrová komise má 5 členů, jmenuje a odvolává je vláda. Výběrové řízení organizuje Úřad vlády. Na základě výsledků výběrového řízení jmenuje vláda na návrh předsedy vlády nejvyššího státního tajemníka, a to na dobu 6 let.[144]

Státního tajemníka jmenuje také vláda, ovšem na návrh příslušného ministra nebo vedoucího Úřadu vlády. Státní tajemník je jmenován na dobu 5 let. Výběrové řízení organizuje sekce pro státní službu, přičemž výběrová komise má 4 členy, jež jmenuje a odvolává nejvyšší státní tajemník. Tři ze čtyř členů výběrové komise navrhuje příslušný ministr nebo vedoucí Úřadu vlády. Pokud je hlasování komise nerozhodné, rozhoduje hlas předsedy výběrové komise. Předsedou komise je člen jmenovaný nejvyšším státním tajemníkem. Výběrového řízení se může zúčastnit osoba, která v uplynulých 15 letech vykonávala nejméně 4 roky činnosti dle § 5 zákona o státní službě nebo činnosti obdobné, z toho nejméně 3 roky ve vedoucí funkci nebo jako člen statutárního orgánu právnické osoby.[145]

Výběrového řízení na služební místo vedoucího služebního úřadu se může zúčastnit osoba splňující délku praxe stejnou jako státní tajemník. Počet členů výběrové komise se liší dle služebního úřadu. Jedná-li se o ústřední správní úřad je složena ze 4 členů, které jmenuje a odvolává vláda, přičemž jednoho člena navrhuje nejvyšší státní tajemník. Při rovnosti hlasů rozhodne hlas předsedy výběrové komise, kterého vláda jmenuje ze členů výběrové komise navržených nejvyšším státním tajemníkem. V jiném správním úřadu, který má celostátní působnost, se výběrová komise skládá taktéž ze 4 členů. Jmenuje a odvolává je osoba, která jmenuje vedoucího služebního úřadu, z toho 2 členy navrhuje příslušný ministr nebo vedoucí jiného ústředního správního úřadu a 1 člena navrhuje nejvyšší státní tajemník. Při rovnosti hlasů opět rozhodne hlas předsedy výběrové komise, který je jmenován tím, kdo výběrovou komisi jmenoval, z těch členů výběrové komise které jmenoval na návrh nejvyššího státního tajemníka. Výběrové komise v jiných správních úřadech mají tříčlenné složení. Jejich členy jmenuje a odvolává ten, kdo jmenuje vedoucího služebního úřadu, z toho 1 člena opět na návrh nejvyššího státního tajemníka. Vedoucí služebního úřadu je jmenován na dobu stanovenou zákonem, jinak na 5 let. Jmenuje jej osoba, o které tak stanoví zákon.[146]

[144] § 52 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[145] § 53 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[146] § 54 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

Státní tajemník jmenuje vrchního ředitele sekce a vedoucí služebního úřadu jmenuje ředitele sekce, oba na dobu 5 let. Oba musí splňovat požadavek, že v posledních 15 letech vykonávali minimálně 3 roky činnosti podle § 5 zákona o státní službě nebo obdobné činnosti, z toho nejméně 2 roky ve vedoucí pozici nebo jako člen statutárního orgánu právnické osoby. V ministerstvu nebo Úřadu vlády je výběrová komise čtyřčlenná. Členy jmenuje a odvolává státní tajemník, z toho 2 členy na návrh příslušného ministra nebo vedoucího Úřadu vlády. Předsedu komise, který rozhoduje v případě rovnosti hlasů, jmenuje státní tajemník z těch členů, které jmenoval na návrh příslušného ministra nebo vedoucího Úřadu vlády. V jiných správních úřadech se komise skládá ze 3 členů, které jmenuje a odvolává vedoucí služebního úřadu.[147]

Vláda na návrh předsedy vlády jmenuje na dobu 5 let personálního ředitele sekce pro státní službu. Proces výběru a jmenování ředitele sekce pro státní službu se podobá procesu výběru a jmenování nejvyššího státního tajemníka.[148]

Ředitele odboru v ministerstvu nebo Úřadu vlády jmenuje státní tajemník. V jiném správním úřadu jej jmenuje vedoucí služebního úřadu. Ředitel odboru je jmenován na 5 let. Osoba, která v uplynulých 15 letech vykonávala nejméně po dobu 2 let činnosti dle § 5 zákona o státní službě nebo činnosti obdobné, z toho alespoň 1 rok ve vedoucí funkci nebo jako člen statutárního orgánu právnické osoby, se může zúčastnit výběrového řízení. Výběrová komise má 3 členy. V ministerstvu nebo v Úřadu vlády je jmenuje a odvolává státní tajemník, z toho 2 členy navrhuje příslušný vrchní ředitel sekce. V jiném správní úřadu jmenuje a odvolává členy vedoucí služebního úřadu.[149]

V ministerstvu nebo Úřadu vlády je vedoucí oddělení jmenován státním tajemníkem. V jiném správním úřadu je jmenován vedoucím služebního úřadu. Výběrového řízení se může zúčastnit osoba, která v posledních 15 letech vykonávala nejméně 1 rok činnosti dle § 5 zákona o státní službě nebo obdobné činnosti.[150]

[147] § 55 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[148] § 56 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[149] § 57 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[150] § 58 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

5 Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo

Základem pro vydání rozhodnutí je uzavřená dohoda o výběru nejlepšího kandidáta, o níž hovoří následující podkapitola 5.1. Pro vydání rozhodnutí je ještě předpokladem podstoupení vstupní lékařské prohlídky, o níž je pojednáno rovněž v podkapitole 5.1.

Služební orgán nevydává jen jedno rozhodnutí, vydává jich více. V případě osoby, která zatím není státním zaměstnancem, vydá služební orgán rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a rozhodnutí o zařazení na služební místo. Obsazuje-li se služební místo státním zaměstnancem, vydává se jen rozhodnutí o zařazení na služební místo. V praxi jsou rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a rozhodnutí o zařazení na služební místo vydávány jako rozhodnutí jedno, obsahující více výroků.[151]

Služební orgán nebo jiná pověřená osoba vyrozumí ostatní úspěšné a neúspěšné žadatele, o jejichž přijetí a zařazení nebylo rozhodnuto, o skutečnosti přijetí a zařazení jiného žadatele. Pokud žadatel není přijat, služební orgán rozhodnutí nevydává.

V zákoně jsou obsaženy různé překážky, které brání přijetí do služebního poměru. Jejich výčet je poměrně rozsáhlý, a proto zde budou uvedeny jen některé. Překážky se pojí s výkonem určité funkce. Příkladem uveďme, že do služebního poměru nelze přijmout poslance či senátora, prezidenta republiky, člena vlády, soudce Ústavního soudu, prezidenta a viceprezidenta Nejvyššího kontrolního úřadu, státního zástupce nebo třeba vojáka z povolání. Je-li osoba, která zastává některou z funkcí neslučitelnou s přijetím do služebního poměru vybrána, musí tato osoba okamžitě učinit kroky směřující k odstranění překážky.[152] Neučiní-li tak, o jejím přijetí do služebního poměru nebude rozhodnuto a vybere se nový vhodný žadatel.[153] Pokud se překážka objeví až po přijetí do služebního poměru, způsobí buď pozastavení výkonu služby či skončení služebního poměru, účinek se liší v závislosti na druhu překážky. Osoba, u které nastala překážka, má povinnost

[151] HŘEBÍKOVÁ, Iva et al. Zákon o státní službě: komentář. Beckova edice komentované zákony. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 160. ISBN 978-80-7400-842-9.
[152] § 33 odst. 1, 2 a 3 zákona č. 134/2014 Sb., o státní službě
[153] Čl. 40, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.

písemně oznámit tento fakt bez zbytečného odkladu služebnímu orgánu, u státního zaměstnance se toto oznámení založí do osobního spisu.[154]

Zákon o státní službě vylučuje, aby byl státní zaměstnanec zařazen ve službě tak, že by byl přímo podřízen osobě blízké, anebo aby podléhal její finanční či účetní kontrole. Žadatel má povinnost takovou skutečnost služebnímu orgánu oznámit i v případě, že by vznikla až po vzniku služebního poměru.[155]

Ze správního řádu vyplývají obecné náležitosti pro rozhodnutí. Rozhodnutí obsahuje výrokovou část, odůvodnění a poučení účastníků.[156] Další požadavky stanoví už sám zákon o státní službě. Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru obsahuje: identifikační údaje o žadateli, obor služby, služební místo, den vzniku služebního poměru spolu se dnem nástupu do služby, údaj zda se jedná o služební poměr na dobu určitou či neurčitou (v případě služebního poměru na dobu určitou se uvede doba jeho trvání), služební úřad a služební působiště, služební označení, zkušební dobu, platové zařazení včetně výše jednotlivých složek platu a případně délku kratší služební doby, v případě jejího povolení. Rozhodnutí o zařazení na služební místo obsahuje v mnohém podobné náležitosti. Neuvádí se v něm den vzniku služebního poměru, ale pouze datum nástupu do služby. Navíc obsahuje údaj o tom, zda a jak se mění doba trvání služebního poměru, pokud jde o jmenování státního zaměstnance, který doposud vykonával službu ve služebním poměru na dobu určitou. [157] O vydání rozhodnutí je učiněn záznam do spisu.[158]

Vrátíme-li se k obecným náležitostem rozhodnutí dle správního řádu, jeví se jako vhodné podívat se na náležitosti stanovené § 68 odst. 1 správního řádu. Výroková část rozhodnutí obsahuje řešení otázky, která je předmětem řízení, právní ustanovení, podle kterých bylo rozhodováno a označení účastníků. Výroková část obsahuje v souvislosti s výběrovým řízením více výroků. Odůvodnění zahrnuje důvody pro výroky rozhodnutí, podklady pro jeho vydání a úvahy správního orgánu, v našem případě služebního orgánu. V poučení se uvádí, zda je možné podat proti rozhodnutí odvolání, lhůta pro jeho podání, od kterého dne se lhůta počítá, kdo o odvolání rozhoduje, u kterého orgánu se podává a zda má odkladný

[154] § 33 odst. 4 a 5 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[155] § 43 odst. 1 a 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[156] § 68 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád
[157] § 30 odst. 1 a 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[158] Čl. 41, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.

účinek.[159] Odvolacím orgánem je nadřízený služební orgán a odvolání nemá odkladný účinek.[160] Lhůta pro podání odvolání činí 15 dnů a počítá se ode dne oznámení rozhodnutí.[161] Podává se u služebního orgánu, který vydal dotčené rozhodnutí.[162]

Podle správního řádu musí ještě písemná forma rozhodnutí obsahovat označení "rozhodnutí", identifikaci správního orgánu, který rozhodnutí vydal, číslo jednací, datum vyhotovení, otisk úředního razítka, jméno, příjmení, funkci nebo služební číslo a podpis oprávněné úřední osoby.[163]

Pro kompletní představu je následující část práce věnována vysvětlení pojmů, které představují náležitosti rozhodnutí dle zákona o státní službě. K oboru služby lze uvést, že jejich seznam je obsahem přílohy k nařízení vlády o oborech státní služby. Každý obor služby má svůj název a číselné označení. Jako příklad lze uvést obor finance, sociální pojištění, lidská práva, podnikání a živnosti nebo třeba státní statistická služba.[164] Pro jedno služební místo je možné určit až 3 obory služby. Důležité je stanovit obory služby pro služební místo, odpovídající převažujícím a obvykle vykonávaným správním činnostem na takovém služebním místě. Pro služební místo je nutné stanovit takový obor, ve kterém se vykonává nejnáročnější správní činnost. Obor služby stanovuje pro konkrétní místo služební orgán prostřednictvím služebního předpisu.[165] Činnosti, které nemají samostatný oboru služby, se řadí do oboru, který odpovídá jejich věcnému charakteru. Určení oboru služby slouží k vymezení rozsahu činností státního zaměstnance a pro určení rozsahu úřednické zkoušky, konkrétně její zvláštní části.[166]

V případě služebního místa se jedná o systemizované místo obsahující správní činnosti, které jsou požadovány na služebním místě. Klasifikováno je platovou třídou, která odpovídá nejnáročnější správní činnosti uvedené v katalogu správních činností.[167] Označení služebního místa by měla být takové, aby byla možná jeho přesná identifikace. Jestliže dané místo nemá speciální označení, je

---

[159] KOPECKÝ, Martin. Správní právo: obecná část. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 381. ISBN 978-80-7400-727-9.
[160] § 168 odst. 1 a 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[161] § 83 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád
[162] § 86 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád
[163] § 69 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád
[164] Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby
[165] § 5 odst. 3 a 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[166] HOMFRAY, Šárka; KLEVETOVÁ, Dominika a STANĚK, Michal. *Praktický průvodce státní službou*. Právo pro každého (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020, s. 22. ISBN 978-80-271-1756-7.
[167] § 2 odst. 2 nařízení vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu

vhodné ho označit pomocí služebního označení a uvést název konkrétního organizačního útvaru na nejnižší úrovni organizace správního úřadu, do jehož sféry bude žadatel zařazen. Identifikace služebního místa může být dána i interní systemizací služebního úřadu, například číselným označením.[168]

Služebním úřadem je správní úřad, kde bude státní zaměstnanec vykonávat službu. Služebním úřadem mohou být kromě správních úřadů také státní orgány nebo právnické osoby, stanoví-li tak o nich jiný zákon. Služebním úřadem je tedy například i Státní fond dopravní infrastruktury nebo Agentura pro podnikání a investice.[169]

Služebním působištěm se rozumí obec, kde státní zaměstnanec pravidelně vykonává službu.[170] Pro jeho určení je tedy důležité místo, kde se služba pravidelně vykonává, a ne sídlo služebního úřadu nebo organizačního útvaru. Státní zaměstnanec může mít i více služebních působišť, a to v případě, kdy bude v předem určené době a pravidelně vykonávat službu ve více obcích na různých adresách. Informace o tom, kdy a kde bude státní zaměstnanec vykonávat službu, je potřeba určit služebním předpisem nebo přímo rozhodnutím o přijetí do služebního poměru, či rozhodnutím o zařazení na služební místo. Služební působiště může být změněno, nutností při změně však bude zrušit stávající služební místo a zřídit nové.[171] Služební označení popisuje kapitola 2.1.

Obvykle se den vzniku služebního poměru a den nástupu do služby shodují. Není však vyloučeno aby den vzniku služebního poměru předcházel dni nástupu do služby. Zaměstnanec v den nástupu do služby skládá služební slib. Údaj o době trvání služebního poměru, tedy zda se bude jednat o služební pomě na dobu určitou či neurčitou, záleží na tom, jak bylo výběrové řízení vyhlášeno, a také na tom zda žadatel složil úřednickou zkoušku.[172] Zpravidla se přijímá žadatel do služebního poměru na dobu neurčitou. Na dobu určitou se přijímá osoba, která zatím nesložila úřednickou zkoušku, nebo v případě nahrazení dočasně nepřítomného zaměstnance. Nařízením vlády jsou dále určeny další případy, kdy se osoba přijímá

[168] HŘEBÍKOVÁ, Iva et al. Zákon o státní službě: komentář. Beckova edice komentované zákony. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 162. ISBN 978-80-7400-842-9.
[169] KOPECKÝ, Martin. § 4 In: PICHRT, Jan a kol. Zákon o státní službě: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-18-02]. ASPI_ID KO234_2014CZ. Dostupné z: https://www.aspi.cz/products/lawText/13/24437/1/2#pa_1. ISSN 2336-517X.
[170] § 4 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[171] HŘEBÍKOVÁ, Iva et al. Zákon o státní službě: komentář. Beckova edice komentované zákony. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 11-12. ISBN 978-80-7400-842-9.
[172] Tamtéž s. 163

do služebního poměru na dobu určitou.[173] Mezi tyto případy patří potřeba zajištění splnění časově omezeného úkolu služebního úřadu, zajištění plnění úkolů za státního zaměstnance, který má povolenu kratší služební dobu nebo pokud bude přijatá osoba vyslána k výkonu zahraniční služby.[174] Osoba, která zatím nevykonala úřednickou zkoušku, se přijímá na dobu určitou, s trváním služebního poměru 12 měsíců. Služební orgán může v oznámení o výběrovém řízení uvést kratší dobu.[175] Zkušební doba může být sjednána v délce trvání 6 měsíců. Stanovuje pro osoby, které nejsou státními zaměstnanci nebo které zatím nevykonaly úřednickou zkoušku. Zkušební doba může být prodloužena o dobu celodenních překážek ve službě, pro které státní zaměstnanec nekoná službu v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené.[176]

Platovým zařazením se rozumí zařazení do příslušné platové třídy, které jsou obsahem přílohy č. 1 k zákonu o státní službě a platového stupně, v návaznosti na to se uvede ještě platový tarif. Služební orgán do rozhodnutí zahrne příslušné příplatky (například osobní příplatek) a musí řádně odůvodnit jejich přiznání s ohledem na služební místo a konkrétního státního zaměstnance. Výčet příplatků je obsažen v zákoně o státní službě v § 146 a následujících.[177] Platové poměry státních zaměstnanců upravuje nařízení vlády.[178]

Služební místo, na které má být žadatel přijat, může být systematizováno jako služební místo s kratší služební dobou. Žadatel v takovém případě nežádá o povolení kratší služební doby. Skutečnost, že jde o služební místo s kratší služební dobou, by měla být obsažena v oznámení o vyhlášení výběrového řízení. Není-li služební místo systematizováno jako služební místo s kratší služební dobou, žadatel o povolení kratší služební doby požádá a služební orgán o jeho žádosti musí rozhodnout.[179]

Den, který je uvedený v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo je dnem, kdy vzniká služební poměr státního zaměstnance.[180]

---

[173] § 21 odst. 1, 2 a 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[174] § 2 nařízení vlády č. 137/2015 Sb., o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou
[175] § 29 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[176] § 29 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[177] Čl. 41, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[178] Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců
[179] HŘEBÍKOVÁ, Iva et al. Zákon o státní službě: komentář. Beckova edice komentované zákony. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 164. ISBN 978-80-7400-842-9.
[180] § 31 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo představuje poslední úkon ve výběrovém řízení, které se jím ukončuje.[181]

5.1 Dohoda o výběru nejlepšího kandidáta

Služební orgán spolu s bezprostředně nadřízeným představeným vybere jednoho nejvhodnějšího z trojice nejvhodnějších žadatelů. O výběru následně uzavřou písemnou dohodu. Písemná dohoda představuje nezbytnou podmínku k tomu, aby mohl být žadatel přijat do služebního poměru. Představený prostřednictvím dohody uskutečňuje svůj vliv na obsazení konkrétního služebního místa, nad kterým má řídící pravomoc a také nese za jeho výkon odpovědnost. Záleží čistě na obou stranách, tedy na služebním orgánu a bezprostředně nadřízeném představeném, zda dohodu uzavřou.[182] Při výběru musí být samozřejmě respektováno rovné zacházení, zákaz diskriminace a nesmí být projevována libovůle. Služební orgán a bezprostředně nadřízený představený mohou brát v úvahu nejen odbornost a řádný výkon služby, ale také například na aspekt vzájemné spolupráce s ohledem na osobnost žadatele. Jestliže je služební orgán rovněž také bezprostředně nadřízeným představeným, vybere nejvhodnějšího žadatele bez toho, aniž by uzavíral dohodu. Nedojde-li k uzavření dohody, tedy není-li vybrán žádný z uchazečů, je tato skutečnost dalším důvodem pro zrušení výběrového řízení a následné vyhlášení nového. Žadatele o zrušení výběrové řízení služební orgán nebo pověřená osoba vyrozumí.

Než služební orgán a bezprostředně nadřízený představený uzavřou dohodu, mají možnost si pozvat nejvhodnější žadatele na osobní jednání, které má neformální podobu. Cílem setkání by měla být možnost služebních orgánů, lépe se seznámit se žadateli. Žadatelé mohou být pozváni i k dalším úkonům, zejména k provedení určitých typů testů. I zde se projevuje zásada rovnosti a to tím, že pozvat je nutné všechny žadatele a se všemi musí být vedeno totožné jednání. Jeden žadatel může být pozván, jestliže je před uzavřením dohody potřebné zjistit o žadateli informace, které se týkají výhradně žadatele, o kterém zamýšlí služební orgán a bezprostředně nadřízený představený uzavřít dohodu. Příkladem jsou otázky odměny nebo nástupu na služební místo.[183]

---

[181] PICHRT, Jan, KAUCKÝ, Jiří, KOPECKÝ, Martin a kol. Zákon o státní službě. Komentář. 2. vydání. Praha: Wolter Kluwer ČR, 2020, s. 153. ISBN 978-80-7598-654-2.
[182] HŘEBÍKOVÁ, Iva et al. Zákon o státní službě: komentář. Beckova edice komentované zákony. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 151. ISBN 978-80-7400-842-9.
[183] Čl. 40, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.

Dohoda obsahuje vedle shodného projevu vůle služebního orgánu a bezprostředně nadřízeného představeného o společném výběru žadatele také žadatelovi identifikační údaje a datum a podpis obou stran dohody. Nemůže-li bezprostředně nadřízený představený uzavřít dohodu ve lhůtě stanovené pro dokončení výběrového řízení, uzavře ji za něj zástupce nebo bezprostředně nadřízený představeného.[184] Výběr zástupce představeného upravuje zákon o státní službě v § 9.[185]

Nebylo-li již se žadatelem projednáno, kdy nastoupí do služby, a další otázky, které je třeba vyřešit před vydáním rozhodnutí, služební orgán s ním tuto skutečnost prodiskutuje po uzavření dohody. Tato úloha může být svěřena i jiné osobě, například zaměstnanci z personálního oddělení. Za předpokladu, že se jedná o zaměstnance, který se již ve služebním poměru nachází a na základě výběrového řízení bude zařazen na jiné služební místo, musí služební orgán, který o zařazení na jiné služební místo rozhoduje, projednat se služebním orgánem v němž se nachází státní zaměstnanec doposud, datum nástupu tak, aby na původním místě stihl státní zaměstnanec dohotovit neodkladné úkoly a předat vykonávanou agendu. Nedojdou-li služební orgány k dohodě, určí se datum nástupu maximálně ve lhůtě 60 dnů od neúspěšného projednávání. Nereaguje-li oslovený služební orgán v přiměřené lhůtě, považuje se taková skutečnost taktéž za dohodu, která nedospěla k úspěchu. Přiměřená lhůta je zpravidla 5 pracovních dnů.[186]

Vybraný žadatel, který byl označen za nejvhodnějšího na základě dohody služebního orgánu a bezprostředně nadřízeného představeného, může odstoupit z výběrového řízení a to do doby, než služební orgán vydá rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. Služební orgán spolu s bezprostředně nadřízeným představeným přistoupí k novému výběru nejvhodnějšího žadatele ze zbylých nejvhodnějších žadatelů a pokud nejsou, vyberou v pořadí dalšího žadatele, který uspěl.[187]

V souladu se zákonem o specifických zdravotních službách, zajistí pro žadatele služební orgán po uzavření dohody vstupní lékařskou prohlídku. Dohoda se považuje od počátku za neplatnou v případě, kdy žadatel není zdravotně

[184] Čl. 40, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[185] § 9 odst. 7 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[186] Čl. 40, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[187] HŘEBÍKOVÁ, Iva et al. Zákon o státní službě: komentář. Beckova edice komentované zákony. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 152. ISBN 978-80-7400-842-9.

způsobilý.[188] Služební orgán a bezprostředně nadřízený představený opět vyberou dalšího žadatele jako nejvhodnějšího. U žadatele, který již státním zaměstnancem je a předložil na výzvu platný lékařský posudek, se zdravotní způsobilost neověřuje lékařskou prohlídkou.[189] Posudek by mě být obsažen v osobním spisu zaměstnance, avšak nesmí být předložen posudek starší než stanoví vyhláška č. 79/2013 o provedení některých ustanovení zákona o specifických zdravotních službách v § 11. Prohlídku lze provést i při splnění podmínek pro mimořádnou prohlídku.[190]

Pokud v rámci společného výběrového řízení počet úspěšných žadatelů nedosáhne počtu míst k obsazení, nebo pokud nebyly uzavřeny dohody o obsazení těchto míst, služební orgán zruší výběrové řízení pro místa, která nelze obsadit.[191]

[188] § 28 odst. 5 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[189] Čl. 40, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[190] HŘEBÍKOVÁ, Iva et al. Zákon o státní službě: komentář. Beckova edice komentované zákony. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 153. ISBN 978-80-7400-842-9.
[191] Čl. 40, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.

6 Výjimky z výběrového řízení

Výběrové řízení se na obsazení volného služebního místa koná vždy, nestanoví-li zákon o státní službě něco jiného. Zákon stanovuje výjimky v následujících případech: přeložení, zařazení na jiné služební místo, převedení na jiné služební místo, vyslání k výkonu zahraniční služby a zařazení po jeho ukončení, zařazení na původní služební místo nebo na jiné služební místo, zařazení na služební místo uvolněné v souvislosti s vysláním k výkonu služby v zahraničí, zařazení na původní služební místo na základě pravomocného rozhodnutí o nezákonném skončení služebního poměru, obsazení volného služebního místa postupem podle jiného zákona.[192] V případě, kdy je zaměstnanec s nárokem na přijetí do služebního poměru, do služebního poměru přijat a na služební místo zařazen, výběrové řízení se také nevyhlašuje.

Pokud zaměstnanec nemůže pokračovat ve výkonu službu na dosavadním služebním místě, může být převeden na volné služební místo, je-li pro něj vhodné. V případě, že je takových vhodných zaměstnanců více a všichni splňují podmínky pro převedení téměř ve stejném rozsahu, služebnímu orgánu se doporučuje, aby nerozhodoval o převedení konkrétního zaměstnance sám, ale aby vyhlásil výběrové řízení. Vyhlášením výběrového řízení budou dodrženy zásady, které se prolínají celým zákonem o státní službě, například tedy zákaz diskriminace a rovné zacházení. Není-li výběrové řízení konáno, neznamená to, že by si služební orgán nemohl určit nějaký vnitřní proces výběru nejvhodnějšího uchazeče.[193]

Služební orgán má dokonce povinnost obsadit volné služební místo bez vyhlášení výběrového řízení, a to v případě, kdy služební orgán kontroluje rejstřík zaměstnanců, zda se v něm nenachází vhodný státní zaměstnanec zařazený mimo výkon služby z organizačních důvodů.[194]

Následující odstavce v krátkosti představí jednotlivé typy případů, kdy není výběrové řízení vyhlašováno. Přeložení představuje změnu služebního poměru. Státní zaměstnanec, který byl přeložen vykonává službu v jiném služebním úřadu nebo jiném organizačním útvaru. Nesmí být přeložen v rámci jiného oboru služby. Přeložení může proběhnout i bez souhlasu státního zaměstnance a může trvat

[192] § 24 odst. 5 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[193] Čl. 2, Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.
[194] HŘEBÍKOVÁ, Iva et al. Zákon o státní službě: komentář. Beckova edice komentované zákony. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 114. ISBN 978-80-7400-842-9.

nejdéle 60 dnů v kalendářním roce. Dobu přeložení lze prodloužit za podmínky, že státní zaměstnanec udělí souhlas, a to nejdéle o dobu dalších 60 dnů. Souhlas s přeložením musí být dán u těhotné státní zaměstnankyně nebo u státní zaměstnankyně či zaměstnance, který pečuje o dítě do 8 let věku. Účelem přeložení je zajištění výkonu služby v jiném služebním úřadu nebo v jiném organizačním útvaru.[195]

Zařazení na jiné služební místo může probíhat na základě vyhlášení výběrového řízení nebo bez jeho vyhlášení. S ohledem na obsah kapitoly se zde zaměříme na případ, kdy k zařazení dochází bez výběrového řízení. Podmínky zařazení na jiné služební místo jsou následující: jedná se o služební místo ve stejném služebním úřadu, zařazené v téže nebo nižší platové třídě, vykonávané v tomtéž oboru služby, státní zaměstnanec splňuje předpoklady a požadavky stanovené pro jiné služební místo, služební orgán a nový bezprostředně nadřízený představený uzavřou dohodu a státní zaměstnanec poskytne souhlas se zařazením na jiné služební místo. Dosahoval-li státní zaměstnanec vynikajících výsledků ve 2 po sobě jdoucích služebních hodnoceních, může být zařazen na služební místo, které je zařazené v platové třídě, která je o 1 vyšší než dosavadní služební místo.[196]

Za splnění stejných podmínek se státní zaměstnanec zařadí na jiné služební místo ve služebním úřadě podřízeném témuž ústřednímu správnímu úřadu nebo v nadřízeném ústředním správním úřadu, pokud se písemně dohodnou nový služební orgán s novým bezprostředně nadřízeným představeným. Rozhodnutí o zařazení vydá nový služební orgán.[197]

Státní zaměstnanec vykonávající službu na služebním místě, které je zařazené v 9. nebo 10. platové třídě a pro které má stanovené vzdělání, může být se souhlasem zařazen na jiné služební místo v totožném služebním úřadě, které je zařazené v platové třídě o 1 vyšší. Samozřejmostí je splnění předpokladů a požadavků pro jiné služební místo s výjimkou vzdělání a dohoda služebního orgánu s novým bezprostředně nadřízeným představeným. Podmínkou tohoto způsobu zařazení je výkon služby ve stejném oboru služby v trvání 4 let a vynikající výsledky ve dvou po sobě jdoucích služebních hodnoceních.[198] Za splnění stejných podmínek se zařazuje na služební místo ve služebním úřadě podřízené témuž

[195] § 47 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[196] § 49 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[197] § 49 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[198] § 49 odst. 4 zákona č. 234/2014Sb., o státní službě

ústřednímu správnímu úřadu nebo v nadřízeném ústředním správním úřadu ve stejném oboru služby.[199]

Vyslání státního zaměstnance k výkonu zahraniční služby může být realizováno na základě jeho písemného souhlasu a na předem stanovenou dobu. S výjimkami lze vyslat zaměstnance k výkonu zahraniční služby i bez jeho souhlasu, například vykonává-li státní zaměstnanec službu v Ministerstvu zahraničních věcí. Po skončení výkonu služby v zahraničí může být státní zaměstnanec zařazen na maximálně 2 roky k výkonu služby na volné služební místo, nikoli však na volné služební místo představeného a to bez ohledu na obor služby, který je pro volné služební místo určen. Služební orgán a státní zaměstnanec mají možnost sjednat si bližší podmínky vyslání k výkonu zahraniční služby v dohodě.[200] Taková dohoda je veřejnoprávní smlouvou.

Služební místo, které se uvolnilo po státním zaměstnanci jenž byl vyslán k výkonu služby v zahraničí, lze obsadit i na dobu neurčitou státním zaměstnancem nebo osobou, který jím není. Státním zaměstnancem lze obsadit bez výběrového řízení rozhodnutím o převedení, rozhodnutím o zařazení na služební místo nebo rozhodnutím o zařazení na služební místo se souhlasem státního zaměstnance či rozhodnutím o jmenování na služební místo představeného se souhlasem státního zaměstnance.[201]

V souladu s jiným zákonem může být volné místo obsazeno například osobou v pracovním poměru.[202]

[199] § 49 odst. 5 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[200] § 67 odst. 1, 2 a 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[201] Čl. 94 a 96, Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2019, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebního poměru.
[202] PICHRT, Jan, KOPECKÝ, Martin. § 24 [Konání výběrového řízení]. In: PICHRT, Jan a kol. Zákon o státní službě: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-28-02]. ASPI_ID KO234_2014CZ. Dostupné z: https://www.aspi.cz/products/lawText/13/24437/1/2#pa_2 ISSN 2336-517X.

7 Zákaz diskriminace, rovné zacházení

Zákon o státní službě sám o sobě otázky týkající se diskriminace a rovného zacházení neřeší, ve svém ustanovení § 98 odkazuje na úpravu obsaženou v zákoníku práce. Přesněji tedy uvádí: *„Na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve služebním poměru se § 16 a § 17 zákoníku práce použijí obdobně“.*[203] Vhodné také je poukázat na právní úpravu, která se nachází na vrcholu hierarchie právních předpisů České republiky, tedy úpravu obsaženou v ústavním pořádku. Ústava České republiky ve své preambuli označuje naši vlast za vlast rovnoprávných a svobodných občanů.[204] Dle Listiny základních práv a svobod jsou lidé svobodní a rovní v důstojnosti i právech. Základní lidská práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Základní lidská práva se garantují všem bez ohledu na pohlaví, rasu, barvu pleti, jazyk, víru a náboženství, politické či jiné smýšlení, národní nebo sociální původu, příslušnost k národnostní nebo etnické menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.[205] Obě zásady provází i další články Listiny základních práv a svobod. Za zmínku stojí například článek 26, ve kterém je zaručeno právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu.[206] Klíčovou právní úpravu potom představuje antidiskriminační zákon, který upravuje mimo jiné i právní prostředky ochrany před diskriminací.[207]

Zákoník práce upravuje povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci v oblastech pracovních podmínek, odměňování a poskytování jiných peněžních plnění a plnění peněžité hodnoty, odborné přípravy a příležitostí dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Zakazuje jakoukoliv diskriminaci z jakéhokoliv důvodu. Pokud však rozdílné zacházení vyplývá z povahy pracovních činností a je podstatným požadavkem, který je nezbytný pro výkon práce, nepovažuje se za diskriminaci. Tato výjimka musí být oprávněná a požadavek musí být přiměřený. Také opatření, která mají za cíl předcházet či vyrovnávat výhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně, se nepovažují za diskriminaci.[208]

[203] § 98 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[204] Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
[205] Čl. 1 a 3 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
[206] Čl. 26 odst. 1 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
[207] Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů
[208] § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákoník práce zahrnuje zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace dokonce již do úvodních ustanovení zákona, kde jej zařazuje do skupiny základních zásad pracovněprávních vztahů. Navíc zdůrazňuje, že zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace vyjadřují hodnoty, chránící veřejný pořádek.[209]

Společně se zásadou rovného zacházení jde ruku v ruce požadavek na právní předpisy a kolektivní smlouvy, které by neměly bezdůvodně zvýhodňovat či nezvýhodňovat státní zaměstnance oproti ostatním srovnatelným státním zaměstnancům.[210]

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace má své místo i v právu Evropské unie. Zákaz diskriminace z důvodu pohlaví, představuje požadavek, jehož naplnění je jedním ze základních cílů Evropské unie.[211] Prameny práva Evropské unie obsahující zákaz diskriminace jsou kupříkladu Smlouva o fungování Evropské unie, Listina základních práv Evropské unie a směrnice věnující se tématu diskriminace.

V antidiskriminačním zákoně jsou zapracovány následující směrnice: Směrnice Rady 2000/43/ES, Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU, Směrnice Rady 2000/78/ES, Směrnice Rady 79/7/EHS, Směrnice Rady 86/378/EHS, Směrnice Rady 2004/113/ES, Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU.[212]

Obě zásady mají své místo i v právní úpravě mezinárodního práva. Významné mezinárodní organizace, které se zabývají ochranou lidských práv a svobod jsou Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rada Evropy.

Pro úplnost výkladu je nutné vysvětlit pár pojmů, které zákoník práce sám nedefinuje, ale odkazuje na již zmíněný antidiskriminační zákon.[213] Pojem diskriminace má mnoho různých definic. V kontextu pracovního práva se dle Tomšeje jedná o kombinaci znaků, jejichž výčet je následující: znevýhodnění

[209] § 1a odst. 1 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
[210] PICHRT, Jan, KAUCKÝ, Jiří, KOPECKÝ, Martin a kol. Zákon o státní službě. Komentář. 2. vydání. Praha: Wolter Kluwer ČR, 2020, s. 342. ISBN 978-80-7598-654-2.
[211] BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. Pracovní právo. 7 doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 162. ISBN 978-80-7400-667-8.
[212] TOMŠEJ, Jakub, POLÁK, Petr, KOLDINSKÁ, Kristina a PRESSEROVÁ, Petra. Antidiskriminační zákon a související předpisy. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 3. ISBN 978-80-7676-615-0.
[213] § 16 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zaměstnance, ve srovnání s osobou ve srovnatelné situaci, z diskriminačního důvodu, pro které neexistuje adekvátní ospravedlnění.[214]

Rozdíl mezi zásadou rovnosti a zásadou zákazu diskriminace spočívá v tom, že diskriminace je rozlišování neboli takové nerovné zacházení, které je motivováno určitým diskriminačním znakem. Naproti tomu nerovné zacházení je postaveno na rozdílném přístupu, jenž zaměstnance poškozuje a jehož motivem není diskriminační znak. V případě zásady zákazu diskriminace jde tedy o zákaz odlišného zacházení ze stanovených důvodů. Základní rozlišovací znak mezi těmito dvěma zásadami představuje motiv, neboli pohnutka.[215]

Zásada rovnosti představuje úmysl, že všichni lidé by měli mít právo na rovné a spravedlivé zacházení v různých životních situacích a stejné příležitosti ke společenskému a pracovnímu uplatnění. Rovnost lze rozlišit formální a materiální. Formální rovností se rozumí, že každý člověk by měl mít v životě stejnou startovní pozici, nedělat tedy mezi lidmi žádné rozdíly. K dosažení formální rovnosti slouží především zákaz diskriminace přímé. Formální rovnost je také základem pro procesní pravidla, například pro přístup obětí k soudu, pro který jsou stanoveny stejné lhůty a formální požadavky. Každý člověk je však unikátní a tudíž stejná startovní pozice nezaručí rovné výsledky.[216] Materiální rovnost kompenzuje nedostatky formální rovnosti. Její podstata spočívá v tom, že spravedlivým řešením je takové, které dá všem lidem srovnatelnou šanci k úspěchu, i když nezačínají na stejné startovní čáře. Zde hovoříme o diskriminaci nepřímé, kdy se znevýhodněné osobě poskytne výjimka k dosažení spravedlivého výsledku.[217]

Diskriminaci lze rozdělit na diskriminaci přímou a nepřímou. Antidiskriminační zákon definuje přímou diskriminaci jako situaci, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě než se zacházelo nebo zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou v podobné situaci, a to včetně případů opomenutí. Takové jednání může být motivováno různými důvody. Takovými důvody je rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské

[214] TOMŠEJ, Jakub. Diskriminace na pracovišti. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2020, s. 15. ISBN 978-80-271-1014-8.
[215] ERÉNYI, Tereza; KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016. Brno: BizBooks, 2017, s. 125. ISBN 978-80-265-0607-2.
[216] TOMŠEJ, Jakub, POLÁK, Petr, KOLDINSKÁ, Kristina a PRESSEROVÁ, Petra. Antidiskriminační zákon a související předpisy. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 5. ISBN 978-80-7676-615-0.
[217] TOMŠEJ, Jakub. Diskriminace na pracovišti. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2020, s. 13. ISBN 978-80-271-1014-8.

vyznání, víra či světový názor. Dalším možným důvodem může být státní příslušnost, a to v právních vztazích, kde se uplatňuje přímo použitelný předpis Evropské Unie z oblasti volného pohybu pracovníků. Je-li s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu, je takové zacházení též považováno za diskriminaci.[218]

Nepřímá diskriminace se vyznačuje tím, že na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je osoba z nějakého důvodu, který je uveden v antidiskriminačním zákoně, znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímá diskriminace může být způsobena jednáním i opomenutím. Ustanovení, kritérium nebo praxe nejsou v případě diskriminace objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení nejsou přiměřené a nezbytné.[219]

Služební orgán nese odpovědnost také za to, že toleruje nebo trpí obtěžování nebo sexuální obtěžování zaměstnance. Služební orgán odpovídá za porušení zákazu diskriminace, přičemž tato odpovědnost je objektivní.[220] V antidiskriminačním zákoně se tak můžeme setkat ještě s pojmy jako obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci či navádění k diskriminaci.[221]

Antidiskriminační zákon v úvodních ustanoveních vymezuje oblasti, na které se vztahuje, mimo jiné tedy i pro nás nejdůležitější, s ohledem na obsah této diplomové práce, oblast služebních poměrů.[222] Zaměstnavatelé, v našem případě služební orgány, mají povinnost zajistit rovné zacházení, což vyžaduje přijetí určitých opatření.[223] Právní předpisy neposkytují výčet konkrétních opatření, která by měla být přijata. Obvyklými opatřeními budou například vydání vnitřního předpisu týkajícího se rovného zacházení a zákazu diskriminace nebo nastavení procesu pro přijímání a zkoumání stížností. Nepřijetí konkrétního opatření není porušením povinnosti, protože jak už bylo řečeno, právní předpisy neobsahují žádné konkrétní opatření, které by mělo být přijato. Jejich přijetí však může sloužit

[218] § 2 odst. 2, 3 a 5 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů
[219] § 3 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů
[220] PICHRT, Jan, KAUCKÝ, Jiří, KOPECKÝ, Martin a kol. Zákon o státní službě. Komentář. 2. vydání. Praha: Wolter Kluwer ČR, 2020, s. 343. ISBN 978-80-7598-654-2.
[221] § 4 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů
[222] § 1 odst. 1 písm. c) zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů
[223] § 5 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

jako určitá prevence odpovědnosti zaměstnavatele za diskriminační jednání osob, kdy jejich jednání může být přičítáno právě zaměstnavateli.[224]

Vztáhneme-li si tedy výše popsané a dáme-li to do souvislosti s předchozím výkladem v jiných kapitolách popisujících výběrové řízení, vyplyne z toho následující:

1. již oznámení o vyhlášení výběrového řízení by nemělo obsahovat diskriminující požadavky a předpoklady na žadatele, nikdo by neměl být znevýhodňován ani upřednostňován z jakéhokoliv důvodu,
2. služební orgán či pověřená osoba by při otevírání a vyřazování žádostí neměla žádosti posuzovat dle osobních charakteristik,
3. objektivní postupování platí jak pro výběr členů výběrové komise, tak i pro výběrovou komisi samotnou, která by měla jednat nestranně a transparentně po celou dobu jednání se žadateli, to znamená od pohovoru až do hodnocení žadatelů; všichni žadatelé musí mít po celou dobu rovné příležitosti,
4. a nakonec rozhodování služebního orgánu o přijetí či nepřijetí žadatele také nesmí mít diskriminující podtext.

[224] TOMŠEJ, Jakub, POLÁK, Petr, KOLDINSKÁ, Kristina a PRESSEROVÁ, Petra. Antidiskriminační zákon a související předpisy. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 143. ISBN 978-80-7676-615-0.

8 Prostředky právní ochrany

Osoba, která tvrdí, že byla nebo stále je obětí diskriminace, má právo se domáhat upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace, přiměřeného zadostiučinění nebo případně náhrady nemajetkové újmy v penězích.[225]

První prostředek, který má státní zaměstnanec k dispozici na svou obranu, je obsažen v zákoně o státní službě. Zákon poskytuje možnost, aby se státní zaměstnanec bránil prostřednictvím podání stížnosti, kterou může podat ve věcech výkonu služby a ve věcech služebního poměru. Výjimku, kdy stížnost nelze podat, představuje oblast provádění služebního hodnocení státního zaměstnance.[226] Stížnost tedy lze využít i pro řešení diskriminace.

V oblasti služebního hodnocení má státní zaměstnanec možnost, spatřuje-li v této oblasti diskriminaci, podat námitku.[227] Tato možnost je zakotvena v zákoně o státní službě, který na jejich podání stanovuje lhůtu 15 dnů ode okamžiku, kdy se státní zaměstnanec se služebním hodnocením seznámí. Námitky musí být podány písemně příslušnému služebnímu orgánu a musí obsahovat odůvodnění nesouhlasu se služebním hodnocením a návrh na jeho úpravu. Z námitek musí být zřejmé, proti které části hodnocení jsou namířeny. Služební orgán má poté na vyřízení námitek 30 dnů, a to od okamžiku jejich doručení. Může jim plně vyhovět, vyhovět jen z části, nebo je zamítne. Pokud služební orgán námitkám vyhoví, provede úpravu služebního hodnocení. Možnost podání dalších námitek proti již upravenému služebnímu hodnocení zákon vylučuje. Možnost podat námitky vyloučil zákon úplně u nejvyššího státního tajemníka, státního tajemníka a dalších v zákoně uvedených osob.[228]

Stížnost se předkládá písemně u služebního orgánu a její vyřízení je podle jejího obsahu v rukou představeného, který je státnímu zaměstnanci bezprostředně nadřízený, nebo služebního orgánu. Vyřízena musí být nejpozději do 30 dnů ode dne jejího podání.[229]

[225] STRUPEK, David. § 10 [Soudní ochrana]. In: KVASNICOVÁ, Jana, ŠAMÁNEK, Jiří a kol. Antidiskriminační zákon: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit- 2024-07-03]. ASPI_ID KO198_2009CZ. Dostupné z: https://www.aspi.cz/products/lawText/13/44937/1/2#pa_8 ISSN 2336-517X.
[226] § 157 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[227] TOMŠEJ, Jakub. Uplatňování zákazu diskriminace ve státní službě. Acta Universitatis Carolinae Iuridica 4. 2023, s 56-67. ISSN 0323-0619.
[228] § 156a odst. 1, 2 a 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[229] § 157 odst. 1, 2 a 5 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

Do 1. 8. 2023 bylo v účinnosti nařízení vlády č. 145/2015 Sb., o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu. Služební orgány měly dle tohoto nařízení povinnost ustanovit prošetřovatele a umožnit přijímání oznámení, v nichž mohla být namítána také diskriminace.[230] Přijetím zákona č. 172/2023 Sb. bylo toto nařízení zrušeno. Tento zákon rovněž změnil zákon o státní službě, a to upravením ustanovení o odvolacím řízení.[231] Podle nového zákona o ochraně oznamovatelů musí povinné subjekty zřizovat vnitřní oznamovací systém.[232]

Rozdíl mezi pracovním poměrem dle zákoníku práce a služebním poměrem dle zákona o státní službě je v oblasti diskriminace a rovného zacházení značný. Zatímco v pracovním poměru znamená porušení těchto zásad přestupek, za který hrozí zaměstnavateli sankce, v oblastní státní služby kontrolují dle zákona o inspekci práce inspektoráty práce pouze vybrané oblasti. Do oblastí státní služby kontrolovaných inspektoráty práce oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace nespadá.

Většinu věcí týkajících se služebního poměru řeší služební orgán v řízení, na které se subsidiárně použije správní řád. Výsledkem řízení je potom vydání rozhodnutí. Obranu proti takovým rozhodnutím poskytují správní soudy, na něž se obrací žalobce žalobou proti rozhodnutí správního orgánu. Právním předpisem, který se bude v takovém případě aplikovat je zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní.[233] Oblasti, na které se použijí ustanovení o řízení ve věcech služby vyjmenovává zákon. Jedná se například o přijetí do služebního poměru, zařazení na služební místo nebo jmenování na služební místo představeného.[234] Rovněž zákon obsahuje výčet věcí, na které se ustanovení o řízení ve věcech služby ani ustanovení správního řádu o správním řízení nevztahují.[235] Skutečnost, že se na řízení nepoužijí ustanovení správního řádu o správním řízení však neznamená, že nelze použít jiná

[230] TOMŠEJ, Jakub, POLÁK, Petr, KOLDINSKÁ, Kristina a PRESSEROVÁ, Petra. Antidiskriminační zákon a související předpisy. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 270. ISBN 978-80-7676-615-0.
[231] Čl. XII a XIV zákona č. 172/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o ochraně oznamovatelů
[232] § 8 zákona č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů
[233] TOMŠEJ, Jakub. Uplatňování zákazu diskriminace ve státní službě. Acta Universitatis Carolinae Iuridica 4. 2023, s 56-67. ISSN 0323-0619.
[234] § 159 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
[235] § 159 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

ustanovení správního řádu.[236] Otázku rovného zacházení a zákazu diskriminace nezařadil zákonodárce ani do jednoho odstavce § 159 zákona o státní službě.

Nejvyšší správní soud se tímto problémem zabýval ve svém rozhodnutí 10 Ads 316/2016. Žadatelé, kteří neuspěli ve výběrovém řízení, domnívající se, že mohl být porušen zákaz diskriminace, by se měli obrátit na soud dle § 10 antidiskriminačního zákona. Takoví žadatelé se obrací na civilní soudy, ale nemohou se domáhat přijetí do služebního poměru, protože na něj nemají právní nárok. Mohou se však domáhat například náhrady vzniklé majetkové škody a nemajetkové újmy. Porušení zásady rovného zacházení, které nemá charakter diskriminace, bude řešeno uplatněním stejných nároků i přesto, že se na takové situace antidiskriminační zákon a jeho § 10 přímo neaplikuje.

V oblasti služebních vztahů může být založena příslušnost civilních i správních soudů. Dojde-li k diskriminaci na základě rozhodnutí, které lze přezkoumat ve správním soudnictví, mělo by dojít k uplatnění námitky diskriminace v řízení před správními soudy. V ostatních případech by mělo být řízení vedeno u civilních soudů.[237]

Námitka diskriminace může být tedy v souvislosti se zákonem o státní službě projednávána jak před civilními, tak před správními soudy, v závislosti na tom, zda souvisí s rozhodnutím služebního orgánu nebo nikoliv.[238] Projednávání diskriminace jak ve správním, tak i v civilním soudnictví může vést k nejednotnosti rozhodování soudů a zmatkům, na který soud se ve kterém případě obrátit.

Problémem, který tato dvojkolejnost může vyvolat je i otázka důkazního břemene. Občanský soudní řád uvádí, že důkazní břemeno leží na straně žalovaného. Ten musí prokázat, že k porušení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace nedošlo.[239] Přenesení důkazního břemene nazýváme institutem sdíleného důkazního břemene. Tento institut je ovšem obsažen jen v již zmíněném občanském soudním řádu, soudní řád správní s takovým institutem nepracuje a to ani přes to, že v rámcové směrnici je sdílené důkazní břemeno obsaženo. Obětem

[236] KOPECKÝ, Martin. § 159. In: PICHRT, Jan a kol. Zákon o státní službě: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit 2024-09-03]. ASPI_ID KO234_2014CZ. Dostupné z: https://www.aspi.cz/products/lawText/13/24437/1/2#pa_157 ISSN 2336-517X.
[237] TOMŠEJ, Jakub, POLÁK, Petr, KOLDINSKÁ, Kristina a PRESSEROVÁ, Petra. Antidiskriminační zákon a související předpisy. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 269-270. ISBN 978-80-7676-615-0.
[238] TOMŠEJ, Jakub. Uplatňování zákazu diskriminace ve státní službě. Acta Universitatis Carolinae Iuridica 4. 2023, s 56-67. ISSN 0323-0619.
[239] § 133a odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

diskriminace je tedy sice evropským právem garantováno, ale domácí právní úpravou, jde-li o soudní řád správní, nikoliv.[240]

Pokud dojde k diskriminaci na základě diskriminačního důvodu, který není uveden v antidiskriminačním zákoně, je třeba postupovat podle obecných ustanovení práv na ochranu osobnosti, a to podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.[241] Antidiskriminační zákon je vůči občanskému zákoníku speciálním právním předpisem, proto v případech diskriminace z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně nelze aplikovat občanský zákoník.[242]

V souvislosti se žalobou proti rozhodnutí správního orgánu lze poukázat na rozsudek Nejvyššího správního soudu 4 As 272/2022 – 24. Žalobkyně se obrátily na soud se žalobou proti nezákonnému zásahu a to na základě toho, že nebyly vyslány na školení prezentačních, lektorských a organizačních dovedností. Zaměstnankyně v té době čerpaly rodičovskou dovolenou, byly tedy zařazeny mimo výkon služby, ale současně byly u žalovaného zaměstnány na dohodu o pracovní činnosti. Zaměstnankyně spatřovali v postupu zaměstnavatele diskriminaci a s žalobou uspěly.[243] V popsaném rozhodnutí žalobkyně neměly k dispozici žádné rozhodnutí, tudíž nemohly podat žalobu proti rozhodnutí správního orgánu. Dle výše popsaného se tedy měly spíše obrátit na civilní soudnictví. Jejich úspěch se žalobou proti nezákonnému zásahu dle mého přináší ještě více zmatku v tom, na jaké soudy se v jednotlivých případech obracet. Obětem diskriminace by pomohlo kdyby se veškeré nároky vyplývající z porušení zásady rovnosti a zákazu diskriminace uplatňovaly jen v jednom typu soudnictví. S ohledem na sdílené důkazní břemeno, které je zakotveno v občanském soudním řádu by se nároky měly uplatňovat u civilních soudů.

[240] TOMŠEJ, Jakub. Uplatňování zákazu diskriminace ve státní službě. Acta Universitatis Carolinae Iuridica 4. 2023, s 56-67. ISSN 0323-0619.
[241] Bulletin-advokacie, odborný právnický portál, PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY OSOBNOSTI ZAMĚSTNANCE. [online]. [cit. 2024-15-03]. Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/pravni-prostredky-ochrany-osobnosti-zamestnance
[242] STRUPEK, David. § 10 [Soudní ochrana]. In KVASNICKOVÁ, Jana, ŠAMÁNEK, Jiří a kol. Antidiskriminační zákon: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-15-03]. ASPI_ID KO198_2009CZ. Dostupné z: https://www.aspi.cz/products/lawText/13/44937/1/2#pa_1. ISSN 2336-517X.
[243] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 1. 2023, č.j. 4 As 272/2022 – 24.

Závěr

Předkládaná diplomová práce si kladla za cíl poskytnout komplexní výklad o výběrovém řízení na obsazení volného služebního místa podle zákona o státní službě. Státní správa potřebuje ke svému fungování kvalifikované zaměstnance a společnost by měla dostávat odborné služby. Výběrové řízení je důležitým procesem, ve kterém probíhá hledání vhodných kandidátů, kteří by mohli obsadit volná služební místa. Výběrové řízení dává služebním orgánům příležitost vybrat jen ty nejlepší žadatele, a to na základě přesně stanovených kritérií.

Výběrovým řízením se práce zabývá v převážné většině. Obsahuje i vysvětlení pojmů, které s tématem souvisejí a jejichž vysvětlení je dle autorky nutné pro úplné porozumění. První kapitola obsahuje výklad o získávání zaměstnanců z vnitřních a vnějších zdrojů, přičemž nelze říci, který ze způsobů představuje lepší variantu pro služební orgány. Dle mého má využití obou zdrojů své klady i mínusy. Druhá kapitola se věnuje předpokladům, které je nutné splnit pro přijetí do služebního poměru. Předpoklady stanoví zákon, ale můžou být stanoveny i služebním předpisem. Dokládání splnění všech požadavků pomocí různých dokumentů může být pro některé žadatele náročné z hlediska časového, ale i finančního.

Kapitola číslo 3 obsahuje podrobný popis jednotlivých kroků výběrového řízení, od jeho oznámení až po sepsání protokolu o jeho průběhu. Čtvrtá část se zaměřuje na výběrová řízení na obsazení volných služebních míst představených. Žadatelé na taková služební místa musí splnit další kritéria, která nejsou požadována od řadových státních zaměstnanců, například dokládají splnění požadavku praxe. Kapitola 5 se zabývá ukončením výběrového řízení, prostřednictvím vydání rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo nebo o jmenování na služební místo představeného. Služební poměr tedy nevzniká na základě smlouvy, jako je tomu u pracovního poměru, ale vzniká na základě rozhodnutí služebního orgánu. Služební poměr je tedy založen na jednostranném rozhodnutí služebního orgánu. Šestá část této práce popisuje situace, kdy se výběrové řízení nekoná. Poslední dvě části práce, kapitola 7. a 8. se týkají souvisejících témat, kterými jsou zákaz diskriminace, rovné zacházení a prostředky právní ochrany. Prostředky právní ochrany jsou dle autorky tématem složitým a bylo by vhodné, aby právní úprava prošla změnou, která by problematiku sjednotila. Řešení diskriminace by poté mohlo být pro oběti jednodušší, protože

sjednocení úpravy by mohlo dát obětem jasnou cestu, kterou se mají při řešení takového problému vydat.

Proces výběrového řízení má svá pravidla, kterých je nutné se držet. Jednotlivé kroky na sebe navazují a dle mého jsou velmi logické. Pro státní správu i pro žadatele o přijetí do služebních poměrů přináší výběrové řízení řadu výhod. Pro uchazeče to mohou být například rovné příležitosti, spravedlivé hodnocení a zpětná vazba. Pro státní správu bude výhody představovat kvalita zaměstnanců nebo důvěra veřejnosti.

Důvody vzniku zákona o státní službě byly depolitizace, transparentnost, profesionalizace státní správy. Očekávalo se, že zákon přinese profesionální, efektivní, stabilní a transparentní státní službu. Depolitizace znamená oddělení míst úřednických od míst politických. Omezuje vliv politiky na státní správu. Jeden z projevů odpolitizování je například nemožnost představeného zastávat funkci v politické straně nebo v politickém hnutí. Transparentnost představuje v souvislosti s výběrovým řízením transparentní a objektivní pravidla pro přijímání do služebního poměru a to pravidla na žadatele, ale i na průběh celého výběrového řízení. Profesionalizace souvisí s odborností, která by měla být zajištěna nejen předpokladem dosaženého vzdělání a dalších předpokladů, ale také prohlubováním vzdělání státních zaměstnanců a složením úřednické zkoušky.

Zákon o státní službě představuje důležitou právní úpravu pro demokratický stát. Státní zaměstnanci každý den vykonávají důležité činnosti státní správy, proto je nutné, aby je vykonávali kvalitně a s potřebnými znalostmi. Otázkou je do jaké míry jsou za svoji práci náležitě odměněni, protože odměna může být jejich motivací, aby vykonávali svoji práci s náležitou pečlivostí a kvalitou.

Resumé

The aim of this thesis is to provide a comprehensive interpretation of the selection procedure for filling a vacant civil service position under the Civil Service Act. The civil service needs qualified employees to function. The society should receive professional services. The selection process is an important process in which suitable candidates are sought to fill vacancies in the civil service. The selection procedure gives the service the opportunity to select only the best applicants, based on well-defined criteria.

The selection procedure is the vast majority of the work dealt with. It also contains explanations of concepts that are related to the topic and whose explanation is, in the author's opinion, necessary for a full understanding. The first chapter contains an explanation of internal and external recruitment, and it is not possible to say which of the methods is the better option for the service. In my opinion, the use of both sources has its pros and cons. The second chapter deals with the prerequisites for recruitment. The prerequisites are laid down by law, but they can also be laid down in the Staff Regulations.

Chapter 3 contains a detailed description of the steps involved in the selection procedure, from the announcement to the drawing up of the protocol. The fourth part focuses on the selection procedures for filling vacant posts of officials. There are additional requirements for such posts, for example, they must demonstrate a requirement of experience as opposed to ordinary civil servants. Chapter 5 deals with the conclusion of the selection procedure, through the issuance of a decision on recruitment and appointment to a service post or on appointment to a service post of a superior. The service relationship is therefore not created by contract, as is the case with the employment relationship, but is created by a decision of the service authority. The service relationship is therefore based on a unilateral decision of the service authority. The sixth part of this thesis describes situations where there is no selection procedure. The last two parts of the thesis, Chapters 7 and 8, deal with related topics, namely non-discrimination, equal treatment and legal remedies. According to the author, legal protection is a complex topic and it would be advisable for the legislation to undergo a change in order to unify the issue. Dealing with discrimination could then be easier for victims, as the unification of legislation could give victims a clear path to follow when dealing with such a problem.

Seznam použité literatury

Literatura

ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání. Přeložil Josef KOUBEK. Expert (Grada). Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. Pracovní právo. 7 doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

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

HOMFRAY, Šárka; KLEVETOVÁ, Dominika a STANĚK, Michal. *Praktický průvodce státní službou*. Právo pro každého (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7.

HŘEBÍKOVÁ, Iva et al. Zákon o státní službě: komentář. Beckova edice komentované zákony. Praha: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9.

CHMIELOVÁ DALAJKOVÁ, Iveta. *Řízení lidských zdrojů ve veřejném sektoru*. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-393-7.

KOPECKÝ, Martin. Správní právo: obecná část. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-727-9.

PICHRT, Jan, KAUCKÝ, Jiří, KOPECKÝ, Martin a kol. Zákon o státní službě. Komentář. 2. vydání. Praha: Wolter Kluwer ČR, 2020. ISBN 978-80-7598-654-2.

TOMŠEJ, Jakub, POLÁK, Petr, KOLDINSKÁ, Kristina a PRESSEROVÁ, Petra. Antidiskriminační zákon a související předpisy. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN 978-80-7676-615-0.

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

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

Právní předpisy

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

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

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky a o změně některých zákonů

Zákon 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

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

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

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

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

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

Zákon č. 172/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o ochraně oznamovatelů

Zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Judikatura

Nález Ústavního soudu ze dne 30. 6. 2015, sp. zn. Pl. ÚS 21/14

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 1. 2023, č.j. 4 As 272/2022 – 24.

Odborné články

TOMŠEJ, Jakub. Uplatňování zákazu diskriminace ve státní službě. Acta Universitatis Carolinae Iuridica 4. 2023, s 56-67. ISSN 0323-0619.

TOMŠEJ, Jakub. Diskriminace na pracovišti. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1014-8.

Ostatní zdroje

Analýza zákona o státní službě. [online]. Ministerstvo vnitra České republiky, Sekce pro státní službu, Praha, 2022 [cit. 2. 2. 2024]. Dostupné z: https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/analyza-ucinnosti-zakona-o-statni-sluzbe.aspx

Bulletin-advokacie, odborný právnický portál, PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY OSOBNOSTI ZAMĚSTNANCE. [online]. [cit. 2024-15-03]. Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/pravni-prostredky-ochrany-osobnosti-zamestnance

Důvodová zpráva k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě. Sněmovní tisk 71/0. [Systém ASPI]. 2014. [cit. 2024-10-02]. Dostupné z: https://www.aspi.cz/products/lawText/7/49816/1/2#pa_6

KVASNICKOVÁ, Jana, ŠAMÁNEK, Jiří a kol. Antidiskriminační zákon: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-15-03]. ASPI_ID KO198_2009CZ. Dostupné z: https://www.aspi.cz/products/lawText/13/44937/1/2#pa_1. ISSN 2336-517X.

Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2019, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebního poměru.

Metodický pokyn nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.

PICHRT, Jan a kol. Zákon o státní službě: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit 2024-09-03]. ASPI_ID KO234_2014CZ. Dostupné z: https://www.aspi.cz/products/lawText/13/24437/1/2#pa_157 ISSN 2336-517X.

Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2022, o údajích zveřejňovaných v rámci výběrového řízení.