

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

Diplomová práce

Státní služba

Předkládá: **Bc. Rudolf Blatnický**

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

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Bc. Rudolf BLATNICKÝ
Osobní číslo:	R22N0003P
Studijní program:	N0421A220001 Veřejná správa
Téma práce:	Státní služba
Zadávací katedra:	Katedra veřejné správy

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Pojem veřejná správa
3. Veřejná služba
4. Právní úprava státní služby
5. Služební poměr
6. Závěr


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


Seznam doporučené literatury:

KOPECKÝ, Martin. *Správní právo: obecná část*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2023. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-919-8.
HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-842-9.
Zákon č. 234/2014 Sb. o státní službě, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů

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

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


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


JUDr. Tomáš Louda, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 7. února 2024

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Státní služba“ zpracoval samostatně, a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

V Tachově dne 31. března 2024

.....

Rudolf Blatnický

Poděkování

Tímto bych rád poděkoval vedoucímu mé diplomové práce panu JUDr. Tomáši Loudovi, CSc., za odborné vedení a pomoc při zpracování mé diplomové práce. Dále bych též rád poděkoval paní Bc. Janě Hájkové za její cenné rady a pomoc v rámci studia.

Obsah

Úvod.....	1
1 Veřejná správa.....	3
1.1 Správa	3
1.1.1 Správní subjekt a spravovaný objekt.....	3
1.1.2 Správní věda	3
1.2 Členění veřejné správy	4
1.2.1 Státní správa	5
1.2.2 Samospráva	5
1.2.3 Ostatní veřejná správa	6
2 Veřejná služba	7
2.1 Prameny úpravy k veřejné službě	7
2.2 Obecně	8
2.3 Základní požadavky na výkon veřejné služby	9
2.4 Systémy veřejné služby	11
2.4.1 Smluvní systém	12
2.4.2 Kariérní systém.....	12
3 Právní úprava zákona o státní službě.....	14
3.1 Předchůdci současné platné právní úpravy	14
3.2 Zákon č. 234/2014 Sb.	17
4 Služební poměr	20
4.1 Definice služebního poměru	20
4.2 Druhy služebního poměru dle zákona č. 234/2014 Sb.	20
4.2.1 Služební poměr na dobu neurčitou	20
4.2.2 Služební poměr na dobu určitou.....	21
4.2.3 Služební předpis č. 2/2017	22
4.3 Podmínky pro přijetí do služebního poměru	23
4.4 Výběrové řízení	24
4.4.1 Jeho vyhlášení	24
4.4.2 Žádost o přijetí do služebního poměru	25
4.4.3 Pohovor při výběrovém řízení	26
4.4.4 Výběr nejvhodnějšího žadatele	27
4.5 Přijetí do služby a zařazení na služební místo	28
4.5.1 Rozhodnutí	29

4.5.1.1	Obor služby	29
4.5.1.2	Služební místo.....	30
4.5.1.3	Časové údaje	30
4.5.1.4	Služební úřad a služební působiště	30
4.5.2	Služební slib	31
4.6	Úřednická zkouška.....	31
4.6.1.1	Obecná část	34
4.6.1.2	Zvláštní část	35
4.7	Změny služebního poměru	36
4.7.1	Převedení na jiné služební místo	37
4.7.2	Zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů.....	38
4.7.3	Přeložení.....	39
4.7.4	Zproštění výkonu služby	40
4.8	Skončení služebního poměru	42
4.8.1	Z rozhodnutí služebního orgánu.....	42
4.8.3	Ze zákona	44
5	Koncepce státní služby na Slovensku	46
5.1	Principy a právní úprava státní služby	46
5.2	Organizace a systematizace státní služby	47
5.3	Výběrová řízení	48
5.4	Druhy státní služby	49
5.6	Disciplinární řízení a skončení služebního poměru	50
5.7	Etika ve státní správě a informační systém.....	51
5.8	Služební hodnocení.....	52
6	Komparace platů státních zaměstnanců v ČR a SR	54
6.1	Česká republika	54
6.2	Slovenská republika.....	56
	Závěr.....	58
	Resumé	60
	Seznam tabulek.....	61
	Seznam použitých zdrojů.....	62

Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem si zvolil „Státní službu“, kterou беру z vlastní pozice za velice důležitou složku v dalším stádiu mého života, neboť po absolvování navazujícího magisterského studia bych se chtěl pohybovat ve státní sféře, která by mě měla do budoucna svým způsobem zabezpečit. Jelikož moje vize směřuje k práci ve státní složce, tak téma státní služby a její problematiky mi přijde jako dobrý začátek pro bližší seznámení mé budoucí kariéry ve veřejném sektoru, ať už jako pracovník ve služebním či pracovním poměru.

V dnešní době je státní služba neodmyslitelnou součástí fungování každého státu. Svou povahou a účelem překračuje běžnou práci ve veřejném sektoru a nese na svých bedrech zodpovědnost za řízení a poskytování klíčových služeb občanům. Státní zaměstnanci nejenom plní své profesionální povinnosti, ale jsou také strážci principů transparentnosti, spravedlnosti a účinnosti ve veřejné správě.

Hlavním cílem této diplomové práce je představit státní službu jako činnost a právní postavení státních zaměstnanců, kteří jsou povinni dle zákonných úprav službu vykonávat. Má práce je celkově rozdělena do 6 kapitol, které jsou dále rozpracovány do jednotlivých podkapitol.

V první kapitole představím veřejnou správu, která tvoří základní pilíř této práce. Začnu s důležitým pojmem „správa“, a dále poukážu na různé způsoby dělení veřejné správy. Mírně rozvedu to nejčastější, které je nám od začátku studia do hlavy vtlačováno.

Ve druhé kapitole se pak budu zabývat už blíže tématu a rozvedu veřejnou službu, která je státní službě nadřazená, a bez které by v podstatě nemohla existovat. Začnu s prameny právní úpravy, od níž pak budu pokračovat k její obecné formě, uvedu základní požadavky na její výkon a představím dva základní systémy.

Třetí a čtvrtá kapitola v mé diplomové práci se už zabývá státní službou jako takovou. Nejdříve poukážu na krátkou historii a předchůdce současné úpravy státní služby, načež navážu na aktuální platnou právní úpravu zákona č. 234/2014 Sb. o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. Dále se pak převážně budu

zaobírat služebním poměrem státních zaměstnanců, který lze označit za klíčový institut ve státní službě.

V předposlední kapitole rozvedu toto téma až za hranice našeho státu a představím koncepci státní služby na Slovensku, čímž bych chtěl poukázat na podobnost fungování systému státní služby u našich sousedů.

V kapitole o služebním poměru záměrně vynechám způsob odměňování služby státních zaměstnanců, které se pokusím představit v závěrečné kapitole, kde provedu komparaci odměňování mezi Českou a Slovenskou republikou.

1 Veřejná správa

1.1 Správa

Správa je pojmem s historickými kořeny, který lze odvodit ze slova „právo“, proto není divu, že činnosti spojené s právem vykonává. V praxi to jsou pak činnosti správní, konkrétně např.: řízení, spravování, udržování, obhospodařování, organizování či starání se. Zajímavostí je, že v latinském překladu znamená pojem „správa“, a to doslovně „administrativní přísluhování.

Pokud bychom chtěli správu definovat, jednalo by se o cílevědomou společenskou činnost směřující k dosažení a naplnění cíle, který má veřejný nebo soukromý charakter. Obsah, a právě charakter správy pak určuje správní odvětví. Za zcela důležitou úpravu lze považovat Správní řád, který určuje rozsah činnosti a rámec působení správy. Správa se provádí pomocí specifických právních norem, jež stanovují rámec pro činnost správy.

Obvykle bývá často zmiňováno, že je značně obtížné domoci se tzv. pozitivní definice veřejné správy, proto práce zmiňuje nejprve obecnější pojem „správa,“ který může pomoci pro seznámení se s veřejnou správou.

1.1.1 Správní subjekt a spravovaný objekt

Lze říci že správní subjekt je považován za orgán, organizaci či úřad, který spravuje spravovaný objekt a na základě svých pravomocí provádí a realizuje určité činnosti. Správní subjekt využívá takovou cílevědomou činnost, která zajistí, aby spravovaný objekt byl funkční, životaschopný a rozvíjel se v daném prostředí. Za spravovaný objekt je označována lidská společnost, společenský systém, záležitosti občanů a obyvatel státu, území, kraje obce a záležitosti veřejné.¹

1.1.2 Správní věda

Jedná se o společensko-vědní disciplínu, která má svůj předmět zkoumání, svůj vývoj a své činnosti. Zájem správní vědy se zaměřuje na systémy, organizaci,

¹ KÁŇA, Pavel a KALOUSKOVÁ, Petra. *Základy veřejné správy: vybrané kapitoly veřejné správy pro studium na středních a vyšších odborných školách*. 5. aktualizované vydání. Ostrava: Montanex, 2019. ISBN 978-80-7225-465-1. str. 7

struktury a metody činnosti správních institucí v souladu s platným právním rámcem. Z hlediska práva se správní vědy dělí na skupinu státovědy a správní vědy.

Správa vychází z principů správní vědy, podle kterých se řídí. Zjištění a poznatky správní vědy se aplikují v praxi, což vede k vytváření optimálních organizačních struktur institucí a definování rozsahu jejich činnosti. Poznatky správní vědy vymezují rámec stávajících a připravovaných právních norem, přičemž v jednotlivých odvětvích veřejného práva doplňují jejich obsah. Všechny podstatné záležitosti správy jsou však upraveny a ošetřeny normami právními.²

1.2 Členění veřejné správy

Veřejná správa se člení podle následujících kritérií:

- a) **Podle nositelů**, jimž je činnost veřejné správy přičítána na: státní správu, samosprávu a ostatní veřejnou správu.
- b) **Podle právní formy**, kterou je veřejná správa vykonávána na: výsostnou správu (formy správního práva) a veřejnou správu uskutečňovanou prostředky soukromého práva (fiskální správa).
- c) **Podle úkolů** veřejné správy na: správu zásahovou (vrchnostensky zasahující), správu pečovatelskou (obstarávací), správu programovou a plánovací
- d) **Podle stupně určitosti právní regulace** činnosti veřejné správy na: zákonem určitě vázanou správu, zákonem neurčitě vázanou správu a správu s prostorem pro vlastní uvážení.
- e) **Podle směru působení** na: správu působící vůči adresátům veřejné správy a správu, jenž působí uvnitř veřejné správy.³

Vzhledem k tomu, že jednotlivé členění dle různých kritériích veřejné správy je poměrně obsáhlé, tak v práci dále stručně popíši jen to nejobvyklejší, a to

² KÁŇA, Pavel a KALOUSKOVÁ, Petra. *Základy veřejné správy: vybrané kapitoly veřejné správy pro studium na středních a vyšších odborných školách*. 5. aktualizované vydání. Ostrava: Montanex, 2019. ISBN 978-80-7225-465-1. str. 8

³ KOPECKÝ, Martin. *Správní právo: obecná část*. 2. vydání. Beckovy právnické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-820-7. str. 6-7

konkrétně členění podle povahy nositelé správy, do které spadá státní správa, samospráva a ostatní veřejná správa.

1.2.1 Státní správa

Je definována jako veřejná správa uskutečňovaná státem. Státní správa je v každé společnosti zorganizovaná ve stát nezastupitelnou součástí veřejné správy, a v tomto smyslu v podstatě i základem veřejné správy. Je odvozována od postavení a poslání státu a realizace státní moci. Z charakteru státní správy lze říci, že se jedná o zvláštní druh společenského řízení, uskutečňované státem a o orgány státní správy, které uskutečňují výkon správy.⁴

Z hlediska subjektů, jejichž orgány státní správu vykonávají se dělí na státní správu přímou, prováděnou bezprostředně orgány státu neboli správními úřady. V druhé řadě pak na státní správu nepřímou, která je vykonávána v přenesené působnosti orgány veřejnoprávních korporací, typicky se jedná o obce či kraje, popřípadě je tato přenesená působnost propůjčena na základě a v souladu se zákonem soukromé právnické nebo fyzické osobě.⁵

1.2.2 Samospráva

Je slučitelná pouze s demokratickým zřízením, které v našem státě najdeme. Představuje decentralizovanou moc a má všeobecnou společenskou podporu. Je pro ni typické, že je vykonávána orgány subjektů, které se od státu liší (veřejnoprávní korporace). Dochází zde k situaci, kdy jsou státní záležitosti zákonem svěřeny samostatným veřejnoprávním subjektům, což je projev tzv. decentralizace. Jejím předmětem je správa věcí veřejných na místní úrovni, která je spojena s již známou územní samosprávou (obce, kraje apod.), popřípadě v souvislosti s výkonem určitého specifického povolání (profesní komory). V druhém zmiňovaném případě se hovoří o profesní samosprávě, kterou můžeme doplnit již o další, a to zájmovou samosprávu. Příkladem profesní samosprávy může být např. Česká advokátní komora, v případě té zájmové pak např. školní samospráva.

⁴ KÁŇA, Pavel a KALOUSKOVÁ, Petra. *Základy veřejné správy: vybrané kapitoly veřejné správy pro studium na středních a vyšších odborných školách*. 5. aktualizované vydání. Ostrava: Montanex, 2019. ISBN 978-80-7225-465-1. str. 15

⁵ SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-564-4. str. 25-26

Samospráva nemůže být vykonávána soukromými fyzickými nebo právníckými osobami. Tyto osoby mohou vykonávat pouze ve správě soukromé, která z hlediska některých činností může samosprávu pouze připomínat.

Územně samosprávné celky mohou při výkonu samosprávy disponovat tzv. samostatnou působností, která se od výkonu nepřímé státní správy liší právě tím, že je vykonávána samostatně a lze do ní zasahovat ze strany státu pouze v mezích zákonných úprav. Příslušný subjekt tak není v podřízeném vztahu k žádnému z „vyšších“ správních úřadů.⁶

1.2.3 Ostatní veřejná správa

Ostatní veřejná správa je považována za reziduální oblast ve veřejné správě, kterou částečně vykonávají samosprávné a nesamosprávné instituce při plnění veřejných úkolů. Do této skupiny institucí se řadí např.:

- veřejná služba v oblasti televizního vysílání poskytovaná Českou televizí,
- poskytování služby veřejnosti šířením slovního a obrazového zpravodajství z České republiky,
- ze zahraničí a do zahraničí Českou tiskovou kancelář,
- zabezpečování předpovědní povodňové služby Českým hydrometeorologickým ústavem a mnoho dalších.⁷

⁶ SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-564-4. str. 26

⁷ KOPECKÝ, Martin. *Správní právo: obecná část*. 2. vydání. Beckovy právnícké učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-820-7. str. 6

2 Veřejná služba

2.1 Prameny úpravy k veřejné službě

Zde poukáži na několik zvláštních zákonných úprav, které se týkají různých skupin zaměstnanců vykonávajících veřejnou službu.

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

Budu se jím zaobírat v následující kapitole o státní službě.

- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Tato úprava zákona se zaobírá služebním poměrem příslušníků Policie ČR, Celní správy ČR, Vězeňské služby ČR, Hasičského záchranného sboru ČR, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace, a také Celní správou ČR

- Zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii

Zaměstnanecký poměr strážníků městské (obecní) policie se primárně řídí úpravou zákoníku práce s odchylkami, které stanovuje zákon o obecní policii.

- Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

Tento zákonný předpis upravuje veřejnoprávní služební poměr vojáků z povolání.

- Zákon č. 45/2016 Sb., o vojácích v záloze

Slouží jako zvláštní úprava k zákonu o vojácích z povolání.

- Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících ÚSC

Tento zákon stanovuje pracovní poměry úředníků územně samosprávných celků. Jejich právní poměry se řídí zákoníkem práce s odchylkami stanovenými v této úpravě zákona.

- Zákon č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů

Upravuje pracovněprávní a služební vztahy v souvislosti s výkonem služby v zahraničí. Pokud tento zákon neukládá jinak, použijí se ustanovení ve služebním zákoně, popř. v zákoníku práce, jedná-li se o pracovněprávní vztahy.

Jako další prameny úpravy veřejné služby lze uvést např.: zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 500/2004 Sb., správní řád nebo zákon č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů.⁸

2.2 Obecně

Veřejná služba se dá obecně definovat jako „právní úprava postavení a poměrů zaměstnanců ve veřejné správě.“ Jinými slovy lze říci, že jde o oblast obecné části správního práva, která se zabývá právy, povinnostmi a postavením zaměstnanců (fyzických osob), které v oblasti veřejné správy působí.

Teorie správního práva v podstatě uvádí, že není důležité, jestli má zaměstnanecký vztah charakter pracovního či služebního poměru. Zdá se, že rozhodujícím bývá, pokud některý z těchto vztahů vykazuje některé relevantní veřejnoprávní prvky, což se dá vysvětlit jako (hovoříme o služebním poměru):

- zaměstnanci mají nadstandartní povinnosti (např. odborná zkouška),
- zvláštní rozhodovací oprávnění,
- zvýšená odpovědnost a
- zároveň určité výhody tzv. „přísnějšího“ zaměstnaneckého vztahu, což lze vnímat jako kompenzaci.⁹

Ukazuje se zde jakýsi rozdíl oproti běžnému pracovnímu poměru, který bývá v mnoha ohledech jednodušší volbou při hledání zaměstnání.

Organizace veřejné služby je pak prováděna těmito institucemi:

- zejména orgány státní správy a samosprávy,
- neziskové organizace (příspěvkové organizace, nadace ...),

⁸ KOPECKÝ, Martin. *Správní právo: obecná část*. Beckovy právnické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-727-9. str. 134-135

⁹ SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-564-4. str. 358-359

- organizace vedené v registru poskytovatelů sociálních služeb,
- organizace mající uzavřenou Smlouvu o poskytování služeb obecného hospodářského zájmu (nutnost předložení smlouvy s krajem),
- spolek, který doloží, že byl založen k uspokojování a ochraně zájmů nejen svých členů, ale i široké veřejnosti,
- organizace, které s obcí či krajem spolupracují na činnostech ve veřejném zájmu (předložení dokladu nebo potvrzení vystavené obci či kraji).

Veřejná služba je pak organizována v následujících činnostech:

- a) na zajištění udržování čistoty v ulicích a jiných veřejných prostranstvích;
- b) pomoc při ochraně životního prostředí (zeleně);
- c) k pomoci zajištění podmínek pro řádný provoz a užívání zařízení organizací, které mohou organizovat veřejnou službu, jež slouží k potřebám široké veřejnosti;
- d) činnosti při pořádání, průběhu a ukončení široké veřejnosti přístupných sportovních, kulturních a obdobných akcí;
- e) pomocné činnosti administrativního charakteru;
- f) pomoc při udržování veřejného pořádku;
- g) pomoc při poskytování v oblasti zdravotní péče;
- h) pomoc v oblasti sociální péče;
- i) v pomoci pro organizace, jež poskytují pomoc opuštěným a týraným zvířatům.¹⁰

2.3 Základní požadavky na výkon veřejné služby

Obecným úkolem veřejné služby je zabezpečit nepřetržitý profesionální výkon veřejné správy jako odborné a nestranné služby pro veřejnost. V případě demokracie by měla veřejná služba splňovat následující požadavky:

¹⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [online]. [cit. 2024-03-05]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/verejna-sluzba>

- **rovný přístup ke všem veřejným funkcím¹¹**

Tento požadavek zakotvuje Listina základních práv a svobod v článku 21 odst. 4. Diskriminace a svévolnost jsou základními předpoklady, které poukazují na to, jak by nemělo být zacházeno s obsazováním veřejných míst. Žádná fyzická osoba nemá právní nárok být zaměstnancem státu či jiného veřejnoprávního subjektu, i když na takové místo splňuje předpoklady.

- **veřejná služba je službou veřejnosti**

Je nepřijatelné, aby osoby vykonávající veřejnou službu zneužívali svého postavení k preferování vlastních osobních zájmů.

- **nestrannost výkonu veřejné služby**

Osoby, jenž veřejnou službu vykonávají se musejí řídit zákonným pořádkem, bez jakéhokoliv ovlivnění, tedy ať už svého vlastního či sympatiím nebo antipatiím k osobám druhým.¹² V souvislosti s tímto požadavkem např. NSS uvedl: *„Jiná než zákonná hlediska (tedy zejména hlediska politická) smějí správní orgány vzít v úvahu pouze tehdy, vyplývá-li z prostoru pro jejich správní uvážení pouze takový prostor, který by jim ovšem zákon musel nejprve vytvořit.“*¹³

- **kontinuální výkon veřejné služby**

Výkon veřejné služby, a zejména té státní, je uskutečňován díky k tomu povolávaným profesionálním zaměstnancům, proto hovoříme o kontinuální činnosti.

- **odbornost výkonu veřejné služby**

Zaměstnanci ve veřejné službě podléhají v závislosti na určeném místě podmínkám, které musí kvalifikačně splňovat. Dále se musí podle právních a vnitřních předpisů vzdělávat. Od úrovně jejich znalostí, dovedností a odborného plnění svěřených úkolů se pak odráží hodnocení ze strany jejich nadřízených.

¹¹ Usnesení č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod ČR, ve znění pozdějších předpisů

¹² KOPECKÝ, Martin. *Správní právo: obecná část*. Beckovy právnické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-727-9. str. 129

¹³ Usnesení rozšířeného senátu NSS ze dne 20. 11. 2012, 1 As 89/2010-128

- **odpovědnost vlády za výkon veřejné služby**

Vláda jako vrcholný orgán moci v našem ústavním systému řídí výkon veřejné služby v části, kde je zajišťována státní správa. Je navíc politicky odpovědná za celý chod veřejné správy.

- **Právní ochrana osob vykonávajících veřejnou službu**

Osoby, které veřejnou službu vykonávají jsou obohaceni právní ochranou před nepřipustnými zásahy ze strany veřejné moci do jejich výkonu. Týká se to jak systému veřejné správy, tak i soudních řízení.

Existuje však daleko více dokumentů na evropské úrovni, které se věnují požadavkům na kvalitní fungování veřejné služby.¹⁴

K věci ještě doplním základní požadavky na osoby, jenž chtějí veřejnou službu vykonávat. S nimi se sice budu trochu více zaobírat v kapitole o služebním poměru, ale stojí za zmínku se už zde s nimi seznámit. Jedná se o:

- a) státní občanství,
- b) splnění odborných předpokladů,
- c) plná svéprávnost,
- d) dosažení zákonem požadovaného věku,
- e) splnění zdravotních předpokladů,
- f) politická nestrannost,
- g) bezúhonnost,
- h) loajalita se státem a jeho demokratickým uspořádáním.

2.4 Systémy veřejné služby

Je zřejmé, že za optimální model veřejné služby se považuje takový, který zajistí kontinuální výkon veřejné správy s povoláními profesionály a garancí jejich profesního a platového růstu. Měl by být ale otevřený i pro osoby z jiných

¹⁴ KOPECKÝ, Martin. *Správní právo: obecná část*. Beckovy právnické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-727-9 str. 129-130

společenských sfér, jako např. z vědeckých pracovišť, ze soukromého sektoru a mnoho dalších.

Z historického vývoje, zkušeností a tradic uspořádání veřejné správy vyplývají dva základní systémy veřejné služby.

2.4.1 Smluvní systém

Těž označován jako systém merit, jehož původ je zakotven v USA. Úředníci, včetně jiných veřejných zaměstnanců, jsou vybíráni pro nově vytvořené nebo uvolněné pozice na základě smluv, podobně jako v případě nábory pracovníků do soukromého sektoru. O funkci (místo) ve veřejné správě se může ucházet jak osoba z veřejného, tak ale i soukromého sektoru. Výhodou takového systému je pružnost a průchodnost mezi dvojicí těchto sektorů. Lze pak rychleji reagovat na aktuální potřeby v počtech a struktuře veřejných zaměstnanců.

Jako nevýhodu je možné uvést ztrátu kontinuity rozhodování veřejné správy, častá výměna veřejných zaměstnanců, riziko narušení politické neutrality výkonu správy, slabší sounáležitost s principy a hodnotami veřejné správy nebo např. menší znalost prostředí, v němž se veřejná správa vykonává.¹⁵

2.4.2 Kariérní systém

Vyznačuje se výraznou stabilitou. Je typický pro trvalý služební poměr, který má zaručený služební a platový postup. V tomto systému se uplatňuje tzv. definitiva, která spočívá v tom, že zaměstnavatel nemůže jednostranně ukončit služební poměr státního zaměstnance, kromě uložení nejzávažnějšího disciplinárního trestu, a tedy propuštění za nějaký „úřednický prohřešek.“ Výhoda tohoto systému spočívá, že veřejná správa je při něm vykonávána stabilizovaným aparátem osob, které se dají v určitých oborech považovat za zkušené profesionály. Ti jsou loajální a ctí svého zaměstnavatele, protože právě u něj mají garantovanou dlouhodobou služební jistotu.

Nevýhodou je ale výrazný formalismus, dále také kastovníctví, které spočívá v přehnaném hierarchismu pracovníků, a taky výrazná uzavřenost a

¹⁵ KOPECKÝ, Martin. *Správní právo: obecná část*. Beckovy právnické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-727-9 str. 131

nepropustnost systému, která v podstatě nepřipouští, aby do veřejné správy pronikali lidé s praxí v soukromé sféře. Jedná se tu o prostý systém na dodržování předpisů, bez výrazné efektivity na hledání nových cest k řešení problémů.¹⁶

Zajímavostí může být, že na karierním systému byla založena rakouská úprava služební pragmatiky a tu si převzal v době svého vzniku, tedy v roce 1918 československý stát. Systém se uplatňuje také v zahraničí, např. v Německu či Francii.¹⁷

¹⁶ Správní právo přehledně-Ebook JUDr. PhDr. Jan Malast, Ph.D., 2018-2022, Správní právo online – Spravko.cz, str. 116

¹⁷ KOPECKÝ, Martin. *Správní právo: obecná část*. Beckovy právnické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-727-9 str. 131

3 Právní úprava zákona o státní službě

3.1 Předchůdci současné platné právní úpravy

V minulosti na dnešním území České a Slovenské republiky v dobách Rakousko-Uherského císařství se rozlišovali dvě skupiny zaměstnanců ve veřejné správě. Jednalo se o zaměstnance v soukromoprávním služebním poměru založeným podle všeobecného občanského zákoníku z roku 1811, kteří se řídili předpisem č. 946 Sb. z. s., o služební smlouvě. V druhé řadě to pak byli zaměstnanci ve veřejnoprávním služebním poměru, jejichž poměr byl řízen zákonem č. 15 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních zřízenců z roku 1914.

Už od 60 let 19. století vznikaly speciální úpravy k postavení obecních úředníků a zřízenců v obecních zřízeních. Postupně se pak přidávaly další zvláštní úpravy v případě úředníků a zřízenců samosprávných svazků. Konkrétně to byl např. zákon č. 63/1907 Z. z. pro Čechy, o služebních poměrech okresních úředníků a zákon č. 35/1908 Z. z. pro Čechy, o služebních poměrech obecních úředníků. O 11 let později byly tyto platné úpravy rozšířeny i na území Moravy a Slezska.¹⁸

V. Krejčí v dobové literatuře popsal základní rozdíly v postavení zaměstnanců ve zmíněných poměrech následovně: *„Veřejný zaměstnanec ve veřejnoprávním služebním poměru není ovšem ve stejném postavení vůči zaměstnavateli – nositeli veřejné správy – jaké má zaměstnanec ve vztahu k zaměstnavateli soukromému. Služební poměr tohoto, jeho služební povinnosti, zpravidla omezené jen na obor služební činnosti, jakož i jeho práva, spočívají výhradně na služební smlouvě sjednané zásadně rovnocennými stranami. Veřejný zaměstnanec ve veřejnoprávním služebním poměru však počínaje svým ustanovením, kdy nositel veřejné správy vystupuje již jako strana, ukládající autoritativní povinnosti, přijímá svým ustanovením zvláštní, jednostranně určené a zvláštnímu stíhání při porušení podrobené stavovské i služební povinnosti, zasahující i mimo obor jeho služební činnosti, při čemž však není vyňat ze všeobecné trestně-právní odpovědnosti.“*¹⁹

¹⁸ KOPECKÝ, Martin. *Správní právo: obecná část*. Beckovy právnické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-727-9 str. 127

¹⁹ Krejčí, V. Zaměstnanci veřejní. In: *Slovník veřejného práva československého*. Svazek V. Brno: Rovnost 1948, str. 593

V období první republiky prošly zákony řadou novelizací a zákoně platily až do konce 50. let minulého století. To byl přijat zákon č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců, taktéž se zákonem č. 67/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech soudců z povolání, prokurátorů a soudcovských čekatelů, ve zkratce brán jako soudcovský zákon. I v tomto období se však státní služba brala jako zvláštní druh v podstatě jednotného pracovního poměru. Obecné zákony nadále vyčnívaly a upřednostňovaly se oproti zvláštním úpravám, které se týkaly státních zaměstnanců.

Při přijetí zákona č. 65/1965 Sb. (zákoníku práce) byli předchozí úpravy zrušeny a proces přiblížení právní úpravy státních zaměstnanců tímto ustanovením k obecným úpravám vyvrcholil. Tímto ustanovením se právní poměry státních zaměstnanců řídily převážně touto úpravou a platil pro ně obecný pracovněprávní režim s určitými výjimkami. Mezi ty lze zařadit např.:

- příslušníci ozbrojených sil v činné službě,
- příslušníci Sboru národní bezpečnosti,
- Sbor nápravné výchovy,
- prokurátoři a vyšetřovatelé prokuratury.

Na ty se zákoník práce vztahoval pouze v případě, že tak stanovily či určily zvláštní předpisy. Ostatní státní zaměstnanci se řídili právní úpravou zákoníku práce, až na některé skupiny, které měly určitá specifika výkonu svých zaměstnání upravena ve zvláštních zákonech. V tomto případě mám namysli pracovníky celních správ. Tímto směrem obecných právních úprav se pokračovalo až do konce totalitního režimu roku 1989.²⁰

Hlavním východiskem se stalo ustanovení čl. 79 odst. 2 Ústavy ČR, které stanovuje, že „Právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon.“²¹ Státní zaměstnanci (úředníci) však i přes toto závazné ustanovení spadali nadále po několik let do režimu zákoníku práce stejně

²⁰ SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-564-4. str. 359

²¹ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

tak, jako pracovníci ve sféře soukromé. Zvláštní úprava, která by upravovala státní zaměstnance komplexně neexistovala.²²

I za pomoci zahraničních odborníků na přípravu úpravy ke státní službě se nepodařilo reformu veřejné služby nadále uskutečnit. Když už se změny týkaly, tak jen typu odlišujícího zaměstnávání osob ve veřejném sektoru, od zaměstnanců jiných. Konkrétně to byla např. novela zákoníku práce, kdy byl zákon č. 65/1965 Sb. doplněn o ustanovení, které se týkali veřejných osob a jejich povinností (omezení). Dále byl přijat zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech. Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku ČR a jejím vystupování v právních vztazích stanovil, že ministerstva a jiné správní úřady státu se berou jako organizační složky státu, které nejsou právní osobou.

Pro přijetí České republiky do EU, byla stanovena podmínka ze strany orgánu EU, která zahrnovala přijetí nové právní úpravy o státní službě civilních zaměstnanců, a tak byl přijat zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, který byl znám jako služební zákon. Ten se stal 28.5. 2002 platným a v podstatné části měl nabýt účinnosti 1.1. 2004, což se nestalo, a kromě zanedbatelné části byla jeho účinnost několikrát odložena. Spolu s ním byl schválen zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. Ten na rozdíl od předchozí zmíněné úpravy nabyl účinnosti z malé části dnem vyhlášení a k 1.1. 2003 byla úprava účinná zcela komplexně. Poslední odložení účinnosti služebního zákona směřovalo k datu 1.1. 2015, k němuž ale již nedošlo, neboť se vznikem aktuální platné právní úpravy zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě byl předchozí zákon zrušen.²³

²² Správní právo přehledně-Ebook JUDr. PhDr. Jan Malast, Ph.D., 2018-2022, Správní právo online – Spravko.cz, str. 110

²³ SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-564-4. str. 360

3.2 Zákon č. 234/2014 Sb.

Nová právní úprava zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „služební zákon“) se nerodila zcela jednoduše. Legislativní proces jejího zrození započal už v roce 2013. V prosinci tohoto roku se konalo první jednání, kde se domlouvala zpočátku koncepce nové právní úpravy, později ještě v témže roce, a to přesně den před štědrým dnem, předložila skupina poslanců novelu služebního zákona, čímž následoval legislativní proces poslaneckého návrhu.²⁴

Tehdejší prezident republiky Miloš Zeman však využil své pravomoci a 8.10.2014 podal právo veta ke znovu projednání nového zákona do poslanecké sněmovny. Ti ho však o necelé tři týdny přehlasovali a zákon byl později publikován ve Sbírce zákonu. Tím, že zákon nebyl přijat zcela standartní cestou, byl důvod pro jeho negativní postoj k této situaci. Dne 7.11.2014 tedy podal ústavní stížnost na zrušení služebního zákona, resp. některých ustanovení zákona, který mu s výjimkou jednoho ustanovení nevyhověl.²⁵ Sice uznal fakt, že legislativní proces neprobíhal úplně standartně, ale za důležitější považoval právní jistotu státních zaměstnanců, kteří se podle nového zákona již řídili (rozhodnutí Ústavního soudu bylo přijato na konci června roku 2015).²⁶ Od 1. ledna 2015 měla tak Česká republika zcela účinný zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

Základní cíl nové právní úpravy byl uveden v zakotvení tří základních pilířů, které jsou následující:

- Odpolitizování – jasná hranice mezi politickými a úřednickými pozicemi, oddělení personální kompetence od politického vedení a klíčová role služebních orgánů;
- Odbornost – jasná pravidla výběrových řízení s karierními prvky, povinné vzdělávání (včetně úřednické zkoušky), povinné hodnocení zaměstnance;
- Otevřenost – jasná pravidla manažerského a personálního řízení, služební řízení, kárná odpovědnost a odvolací řízení.

²⁴ *Zákon o státní službě s poznámkami*. Pro praxi. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-518-0. str. 12

²⁵ 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. str 10-11

²⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 30. 6. 2015, sp. zn. Pl. ÚS 21/14

Služební zákon také přinesl zásadní změny ve fungování správních úřadů.

Jedná se speciálně o:

- změny v řízení úřadů státní správy,
- změny ve výběrových řízeních,
- taxativní pravidla pro přijetí a skončení zaměstnanců státní správy,
- přesná práva a povinnosti státních zaměstnanců,
- odměňování státních zaměstnanců,
- změny v systému vzdělávání,
- změny ve výkonu státní správy.²⁷

To nejdůležitější rozhodnutí je ovšem fakt, že postavení osob, které vykonávaly státní správu ve správních úřadech se změnilo, tak jak se dlouhá léta očekávalo. Služební zákon změnil jejich postavení z režimu zákoníku práce, na ustanovování právě podle téhle úpravy, a konečně tak mohli opustit soukromý sektor a řídit se už převážně jen veřejnoprávními normami.

S veřejnoprávní povahou služebního vztahu je spojeno, že orgán vystupující za zaměstnavatele, a v tomhle případě tedy za stát, který je označován jako služební orgán, disponuje veřejnou mocí a autoritativně určuje jednostrannými akty, avšak pouze v mezích zákonné úpravy pro osoby vykonávajících státní službu.²⁸

Rok 2015 přinesl do zaměstnaneckých vztahů ve služebních úřadech prostřednictvím služebního zákona několik významných změn, které spočívaly ve využití zcela nových institutů, jako byla změna režimu správy zaměstnaneckých vztahů nebo např. systematizace. Především zavedení správního řízení pro řízení služebních vztahů představovalo pro personalisty skutečné, a ne úplně vítané překvapení. Nicméně všichni zúčastnění se museli novým podmínkám přizpůsobit, protože nebylo jiného řešení.

²⁷ *Zákon o státní službě s poznámkami*. Pro praxi. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-518-0. str. 16

²⁸ KOPECKÝ, Martin. *Správní právo: obecná část*. 2. vydání. Beckovy právnické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-820-7. str. 136

Autorka komentáře zákona o státní službě Mgr. Iva Hřebíčková reagovala na platnou právní úpravu následovně: „*Byla to bouřlivá léta zrání, tříbení názorů, sjednocování praxe, k němuž přispěla i rodící se judikatura.*“²⁹

²⁹ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. předloha

4 Služební poměr

4.1 Definice služebního poměru

Služební poměr lze definovat jako: „*Institut veřejného práva je považován za právní poměr státně zaměstnanecký, neboť vzniká mocenským aktem služebního orgánu a po celou dobu svého průběhu se výrazně odlišuje od poměru pracovního, který je naopak typickým poměrem soukromoprávním, jehož účastníci mají rovné postavení.*“³⁰

4.2 Druhy služebního poměru dle zákona č. 234/2014 Sb.

Dle doby trvání služebního poměru rozlišujeme služební poměr na dobu neurčitou a služební poměr na dobu určitou. Obecně služební poměr na dobu určitou je ukončen uplynutím doby, na kterou je sjednán, až na případy stanovené ve služebním zákoně, kdy může skončit ještě před uplynutím stanovené doby. Naopak služební poměr na dobu neurčitou neurčuje přesný stav jeho trvání.³¹

4.2.1 Služební poměr na dobu neurčitou

Služební zákon preferuje tento druh služebního poměru. O čemž vypovídá i § 21 odst. 1 služebního zákona: „*Státní zaměstnanci vykonávají službu zpravidla ve služebním poměru na dobu neurčitou.*“³²

S vyhlášením platné právní úpravy služebního zákona dle § 207 ve spojení s § 186 vznikl dosavadním zaměstnancům ve služebních úřadech služební poměr na dobu neurčitou, což platilo i pro dosavadní vedoucí zaměstnance ve správních úřadech, kteří se však museli dočkat nabytí účinnosti první systematizace a první systematizace pracovních míst, což bylo o více než pul roku později.

³⁰ VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. str. 24

³¹ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 95

³² Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

Služební poměry na dobu neurčitou vznikly i zaměstnancům, kteří do vzniku nové právní úpravy pracovali v pracovním poměru na dobu neurčitou, a to za speciálních podmínek, které stanovil služební zákon.³³

4.2.2 Služební poměr na dobu určitou

Podle přechodného ustanovení § 191 a § 192 služebního zákona potom vznikl zaměstnancům, kteří pracovali v pracovněprávním poměru služební poměr na dobu určitou, a to dle speciálních podmínek, které tyto dvě ustanovení upravují.³⁴

Dále už budeme pokračovat odst. 2 a 3 § 21 služebního zákona, které se věnují konkrétností vzniku služebního poměru na dobu určitou.³⁵

Věta první odst. 2 se zabývá osobou ve služebním poměru na dobu určitou, která ještě úspěšně nevykonala úřednickou zkoušku. Služební zákon neumožňuje přijmout do služebního poměru na dobu neurčitou osobu, která ještě nevykonala úřednickou zkoušku, a tak z hlediska zákona má osoba 12 měsíců na splnění povinností vykonání úřednické zkoušky, což je i standartní doba při příjmu do služebního poměru dle § 29 odst. 1 služebního zákona.

Nárok na změnu doby trvání služebního poměru ať už na dobu neurčitou či případně dobu určitou a na zařazení či jmenování na služební místo (představeného) má státní zaměstnanec až po vykonání úspěšné úřednické zkoušky. Pokud však nevykoná úspěšně ani opakovanou zkoušku, služební poměr pro něj končí poslední den v měsíci, kdy opakovanou úřednickou zkoušku neprošel.³⁶

Věta druhá odst. 2 se pak zabývá služebním poměrem na dobu určitou, kdy je nahrazen dočasně nepřítomný státní zaměstnanec, který je např. dočasně pracovně neschopný, respektive není schopen k výkonu státní služby. Z obecného hlediska se jedná hlavně o státního zaměstnance, který byl přeložen dle § 47, byl zproštěn výkonu služby (§ 48), byl zařazen mimo výkon služby pro výkon funkce v některé odborové organizaci (§ 63), byl vyslán do mezinárodní organizace (§ 67)

³³ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 97

³⁴ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 98

³⁵ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

³⁶ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 99

nebo pro zaměstnance, kterému byl přerušen výkon služby za účelem odborné stáže či dalšího vzdělávání (§ 69) služebního zákona.³⁷

Je potřeba dále zmínit tzv. řetězení zástupů za mateřskou či rodičovskou dovolenou v rámci téhož služebního úřadu, kde státní zaměstnanec vykonává státní službu. Jedná se o situaci, kdy státní zaměstnankyně nastoupí na mateřskou či rodičovskou dovolenou, což je důvod pro zařazení mimo služební výkon podle § 63 odst. 1 služebního zákona: Státní zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, se zařadí mimo výkon služby. „*Mimo výkon služby se zařadí též státní zaměstnankyně nebo státní zaměstnanec, čerpají-li rodičovskou dovolenou.*“³⁸ Na ohraničenou dobu mateřské či rodičovské dovolené se pak jejich služební místo nahrazuje zaměstnancem v pracovním poměru dle § 178, popř. státním zaměstnancem podle odst. 2 § 21 služebního zákona. S ukončením mateřské či rodičovské dovolené se státní zaměstnankyně, resp. státní zaměstnanec zařadí k výkonu služby na své původní místo.³⁹

Poslední možností je pak situace, kdy lze přijmout do služebního poměru osobu na dobu určitou podle § 21 odst. 3, které vláda stanoví nařízením, a to konkrétně nařízením vlády č. 137/2015 Sb. Je zvláštností, že toto nařízení nebylo vydáno na základě ustanovení v odst. 3, ale díky zmocňovací klauzuli v čl. 78 Ústavy. Jedná se o případ, kdy je sjednán služební poměr na dobu určitou pro státního zaměstnance, který má zajistit splnění omezeného úkolu služebního úřadu, jenž je časově omezen. Popřípadě skrz státního zaměstnance k plnění úkolu za jiného státního zaměstnance, jemuž byla povolena kratší služební doba nebo pro osobu, resp. státního zaměstnance, který je vyslán k výkonu služby v zahraničí.⁴⁰

4.2.3 Služební předpis č. 2/2017

Služební předpis č. 2/2017 náměstka ministra vnitra pro státní službu obsahuje pravidla k určení, ve kterých případech budou služební místa financována

³⁷ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 100

³⁸ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

³⁹ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 101-102

⁴⁰ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9. str. 103-104

z evropských fondů k služebním poměrům na dobu neurčitou a v opačných případech na dobu určitou.⁴¹

4.3 Podmínky pro přijetí do služebního poměru

Služební orgán může do služebního poměru svým rozhodnutím přijmout pouze osobu, u které lze předpokládat, že bude řádně vykonávat službu a zároveň dodržovat demokratické zásady ústavního pořádku ČR.⁴²

Služební zákon konkrétně ustanovuje základní podmínky pro přijetí do služebního poměru. § 25 ukládá, že každý žadatel musí pro účast ve výběrovém řízení splňovat:

- **Státní občanství ČR a znalost českého jazyka** – žadatel musí být státním občanem České republiky, občanem členského státu Evropské unie či smluvního státu Dohody o Evropském hospodářském prostoru. Požadavek nejčastěji dokládá průkazem totožnosti, popř. písemným čestným prohlášením.
- **Ploletost** – dokládána průkazem totožnosti.
- **Svéprávnost** – dokládána taktéž průkazem totožnosti.
- **Bezúhonnost** – ta je dokládána výpisem z Evidence Rejstříků trestů, který však nesmí být starší než 3 měsíce. V současné době však nemusí výpis sám opatřovat a zasílat služebnímu orgánu společně s ostatními dokumenty do výběrového řízení. Stačí v žádosti požádat, aby si výpis služební orgán obstaral sám.
- **Dosažené vzdělání** – požadované vzdělání se odvíjí od platové třídy, která je pro něj stanovena. Na každou platovou třídu je totiž požadován jiný stupeň vzdělání. Požadavek tak lze vyjádřit zasláním jak maturitního vysvědčení nebo vysokoškolským diplomem. Žadatel zasílá čestné prohlášení, prostou kopii nebo úředně ověřenou kopii dokladu o nejvýše dosaženém vzdělání.

⁴¹ *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-02-13] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>

⁴² Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

- **Zdravotní způsobilost** – je dokládána čestným prohlášením, po které je zajištěna vstupní lékařská prohlídka. Ta však následuje, až po ukončení výběrového řízení a výběru vítězného žadatele o služební poměr.⁴³

S ohledem na vykonávané činnosti mohou být pro některá služební místa požadované i jiné speciální požadavky jako jsou např. odborné zaměření na vzdělání, úroveň cizího jazyka či způsobilost přístupu k utajovaným informacím podle zákona č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací.⁴⁴

4.4 Výběrové řízení

4.4.1 Jeho vyhlášení

Kromě základních právních předpisů upravujících výběrová řízení, která jsou samozřejmě založena na zákoně o státní službě, je nezbytné vzít v úvahu i obsah metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, který detailně specifikuje postupy při provádění výběrových řízení.

Služební úřady prostřednictvím „Oznámení o vyhlášení výběrového řízení“ vyhláší výběrové řízení. Ta obsahují všechny potřebné informace, požadavky a předpoklady týkající se konkrétního služebního místa. Podle služebního zákona se oznámení povinně zveřejňuje na úřední desce služebního úřadu. Spolu s ním i na jeho internetových stránkách, což však není povinnost. Uveřejnění informace o oznámení konání se výběrového řízení je ovšem povinnost pro služební úřad, předat informace správci Informačního systému o státní službě, aby ji zařadil do jeho seznamu obsazovaných služebních míst, kde lze mezi jednotlivými výběrovými řízeními filtrovat např. podle služebního úřadu, místa výkonu služby apod.⁴⁵

⁴³ 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. str. 15-16

⁴⁴ 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. str. 16

⁴⁵ 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. str. 16-17

Co v oznámení nesmí chybět, ukládá § 23 odst. 7 služebního zákona:

- údaje o služebním místě, které se obsazuje;
- vykonávané obory včetně popisu vykonávaných činností;
- jakou platovou třídu se jedná, předpokládaný datum nástupu;
- zda se jedná o služební poměr na dobu určitou či neurčitou;
- zákaz konkurence, pokud je pro služební místo určena;
- termín pro podání žádosti o přijetí do služebního poměru nebo žádosti o zařazení či jmenování na služební místo;
- adresa služebního úřadu, na kterou má být žádost doručena nebo osobně podána.⁴⁶

Ze strany správních úřadů je častým požadavkem na žadatele, ne však povinným, předložení strukturovaného profesního životopisu, který by žadateli měl dávat větší šanci na úspěch k obsazení služebního místa. Některé úřady taky mohou požadovat i zaslání motivačního dopisu či zpracování strukturované práce na určené téma.

4.4.2 Žádost o přijetí do služebního poměru

Osoba, která se ve výběrovém řízení uchází o služební místo se označuje jako žadatel. Žádost je základním dokumentem, který je třeba vyplnit pro účast ve výběrovém řízení. Již v jejím samotném úvodu žadatel vyznačí, o co žádá a je na první pohled jasné, zda se jedná o žadatele státního zaměstnance či o žadatele, jenž státním zaměstnancem není.

Nejčastějším způsobem, kterým žadatel svou žádost doručuje je prostřednictvím pošty, popř. osobním doručením na podatelnu konkrétního služebního úřadu. Pro doručení žádosti lze využít i dříve méně používané metody, jako je podání datovou zprávou či doručení v elektronické podobě podepsané uznávaným, stvrzujícím podpisem. V dnešní době s příchodem všeobecné digitalizace však jejich využití podstatně roste.

Žadatel je povinen předložit všechny povinné dokumenty, pokud tak k žádosti neučiní, je to důvod pro jeho vyřazení z výběrového řízení (§ 27 odst. 2

⁴⁶ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

služebního zákona).⁴⁷ Služební úřady nejsou povinny vyzívat žadatele k doplnění dokumentů nebo odstranění jiných vad. Jedná se např. o to, když žadatel nedoloží maturitní vysvědčení nebo nevyplní povinné kolonky v žádosti.

Právo žadatele spočívá v tom, že může z výběrového řízení kdykoliv odstoupit (§ 27 odst. 6 služebního zákona),⁴⁸ stejně jako právo služebního úřadu vyloučit zájemce při nedostatcích v jejich žádosti.⁴⁹

4.4.3 Pohovor při výběrovém řízení

Služební úřady zasílají pozvání k pohovoru žadatelům písemně, ale pro zrychlení komunikace a usnadnění samotných pohovorů mohou být žadatelé kontaktováni telefonicky či prostřednictvím e-mailu.

Žadatelům jsou poskytnuty nejen informace o místě a času konání pohovorů před výběrovou komisí, ale jsou také žádáni, aby předložili dokumenty nebo jejich originály, které nebyly součástí původní žádosti o přijetí do služebního poměru nebo o zařazení na služební místo. To se samozřejmě týká i vedoucích státních zaměstnanců, a tedy jmenování na služební místo představeného. Nejčastěji se jedná o doložení originálu maturitního vysvědčení, občanského průkazu atd. Nastane-li situace, kdy žadatel nedoloží potřebné dokumenty ještě před začátkem pohovoru, ze zákona nemůže být pohovor se žadatelem uskutečněn.

Žadatel má právo na to se z účasti na pohovoru omluvit, pokud mu termín pohovoru nevyhovuje. Musí to však učinit s dostatečným předstihem. Je-li tak řádně uskutečněno, může výběrová komise stanovit žadateli nový termín.

Samotný průběh pohovoru pak spočívá v tom, že výběrová komise klade žadateli znalostní otázky, jenž se vztahují na daný obor služby a týkají se především činností, které se v konkrétním místě služby vykonávají. Mimo jiné se často vyskytují otázky typické i pro obecné pracovní pohovory, jako jsou dosavadní

⁴⁷ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁴⁸ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁴⁹ 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. str.

pracovní zkušenosti žadatele a taky např. jeho motivace, proč se do výběrového řízení přihlásil.

U takového služebního pohovoru bývá kromě výběrové komise přítomen typicky služební orgán či dokonce potenciálně nadřízený, vedoucí pracovník, kteří však nemají žádnou speciální hodnotící pravomoc na přijetí žadatele do služby.

Cílem celého pohovoru je vystavit protokol o průběhu a konečný výsledek výběrového řízení. Každý žadatel, který byl součástí výběrového řízení obdrží protokol, ve kterém se dozví, zda uspěl či neuspěl. O tom rozhoduje výběrová komise hlasováním. Podle § 28 odst. 2 služebního zákona vybere výběrová komise 3 nejvhodnější žadatele a sestaví pořadí zbylých žadatelů, kteří byli označeni v řízení jako úspěšní.⁵⁰

Neúspěšní žadatelé mohou proti výběrovému řízení podat písemnou námitku, ta musí být řádně odůvodněna a ve lhůtě 5 dnů od doručení protokolu podána. Výběrová komise pak posoudí, zda dané námitce vyhoví a výběrové řízení zruší či námitku zamítne jako nedůvodnou.⁵¹

4.4.4 Výběr nejvhodnějšího žadatele

Poslední fází výběrového řízení se rozhoduje o výběru nejvhodnějšího žadatele. Nejčastějším výsledkem bývá uzavírání písemná dohoda o výběru nejvhodnějšího žadatele mezi bezprostředně nadřízeným představeným a služebním orgánem. Není ale povinnost těchto dvou subjektů dohodu uzavřít, a v praxi se tak občas stává. Z právního hlediska je čistě na služebním orgánu a bezprostředně nadřízeném představeném výběr nejvhodnějšího žadatele, kteří mohou vybírat např. na základě znalostí či jen povahy dané osoby. Je však závazné dodržovat a respektovat určité zásady a limity, konkrétně pak zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, která vychází ze samotného článku 21 Listiny základních práv EU.⁵²

⁵⁰ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁵¹ 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. str. 19

⁵² *European union agency for fundamental rights* [online]. [cit. 2024-02-16] Dostupné z: <https://fra.europa.eu/cs/eu-charter/article/21-zakaz-diskriminace>

Po uzavření dohody o výběru nejvhodnějšího žadatele může služební orgán připravovat rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo, popř. jmenování na služební místo představovaného. Pokud však žadatel při přijetí do služby neprojde vstupní lékařskou prohlídkou, dohoda se stává neplatnou.⁵³

4.5 Přijetí do služby a zařazení na služební místo

Po ukončeném výběrovém řízení a před samotným začátkem výkonu služby zbývá vykonat ještě několik formálních kroků, které jsou nezbytné pro vznik služebního poměru.

Základním způsobem obsazování volných služebních míst je bezpochyby výběrové řízení, nejedná se však o konečný proces. Další řízení bývá provedeno po výběru nejvhodnějšího kandidáta a dohodě služebního úřadu s budoucím nadřízeným jednané osoby. Po tomto řízení bude zřízeno rozhodnutí o přijetí do služebního poměru v situaci, kdy uchazeč ještě ve služebním poměru není. Poté přijde zařazení na dané služební místo, popř. jmenování na služební místo představeného a bude stanoven plat, který bude státní zaměstnanec pobírat, včetně jeho jednotlivých složek. Pokud se jedná o státního zaměstnance, který už ve služebním poměru je, tak se rozhoduje pouze o zařazení na jeho nové služební místo, stanovení platu a případně o dalších souvisejících změnách.⁵⁴

Ještě před samotným rozhodováním se však musí vyřešit nezbytné náležitosti pro to, aby se mohlo vydat některé z těchto zmíněných rozhodnutí. Jedná se např. o sjednaném dni, kdy má nastoupit daná osoba do služby nebo o doložení praxe pro účely zařazení do platového stupně (budoucího) státního zaměstnance. Opomenuta samozřejmě nesmí být vstupní lékařská prohlídka pro státního zaměstnance, který ji ještě neabsolvoval. Pokud se jedná o státního zaměstnance, který ji již absolvoval, stačí doložit platný lékařský posudek.⁵⁵ Zákon č. 374/2011 Sb., o specifických

⁵³ 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. str. 20

⁵⁴ SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-564-4. str. 370

⁵⁵ 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. str. 21

zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, ustanovuje podmínky pro vstupní lékařské prohlídky. Bez potřebné zdravotní způsobilosti nemůže být daná osoba přijata do služebního poměru, a jeho dohoda o výběru je od počátku považována za neplatnou (§ 28 odst. 5 služebního zákona).⁵⁶

4.5.1 Rozhodnutí

Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru je první, které státní zaměstnanec obdrží. V praxi je naprosto běžné, že toto rozhodnutí ale nebývá vydáno samostatně, a společně s ním je tak vydáno i rozhodnutí o zařazení na služební místo a rozhodnutí o platu. Služební zákon sice hovoří o samostatných rozhodnutí, konkrétně třeba § 30 odst. 1 a odst. 2 služebního zákona: „*Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a rozhodnutí o zařazení na služební místo a rozhodnutí o jmenování na služební místo představeného,*“⁵⁷ pokud jich je ale několik vydáváno ve stejný čas, tak bývají spojeny do jednoho rozhodnutí, jenž obsahuje příslušné výroky.

Mělo by být uloženo v osobním spise státního zaměstnance, a taky ve spise výběrového řízení, protože se jím výběrové řízení uzavírá. Lze podat proti němu odvolání v patnáctidenní lhůtě bez odkladného účinku.⁵⁸

§ 68 odst. 1 správního řádu ustanovuje obecné náležitosti rozhodnutí: „*Rozhodnutí obsahuje výrokovou část, odůvodnění a poučení účastníků.*“⁵⁹ Dále pak náležitosti, které jsou součástí § 30 odst. 1 a 2 služebního zákona.⁶⁰ V následujících podkapitolách se budu věnovat pouze některým.

4.5.1.1 Obor služby

Zákonem je stanoveno, že na jednom služebním místě může státní zaměstnanec vykonávat i více oborů služby. Jedná se maximálně o tři obory služby, v případě služebních míst představených nejvíce čtyři. Konkrétní obory pak stanovuje služební úřad služebním předpisem a seznam oboru služby je pak uveden

⁵⁶ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁵⁷ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁵⁸ SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-564-4. str 371

⁵⁹ Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

⁶⁰ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

v příloze č. 1, jenž vláda vydala nařízením č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby, ve znění pozdějších předpisů.

4.5.1.2 Služební místo

Lze hovořit o systemizovaném místě obsahující správní činnosti, které se od státního zaměstnance, jenž místo zaujímá, předpokládají a požadují. Zároveň je služební místo klasifikováno platovou třídou podle nejnáročnější činnosti. Identifikujeme ho názvem, pro laika všeobecně známým jako je např. inspektor či kontrolor nebo podle služebního označení jako vrchní referent. Konkrétní služební místo se odvíjí od platové třídy dle služebního označení, které vychází přímo ze zákona.

4.5.1.3 Časové údaje

Při vzniku služebního poměru se stává, že den nástupu do služby nastává až právě po onom vzniku. Co však musí být dané, je den nástupu do služby, který připadá na den pracovní. Ten musí odpovídat i dni faktické přítomnosti nového státního zaměstnance ve služebním úřadě, jelikož ho čeká složení služebního slibu. Délka trvání služebního poměru se odvíjí od toho, kdy bylo vyhlášeno výběrové řízení a zda má či nemá státní zaměstnanec složenou úřednickou zkoušku.⁶¹

Zkušební doba 6 měsíců se stanoví pro osobu, která není státním zaměstnancem nebo pro státního zaměstnance, jenž ještě nesložil úřednickou zkoušku. Sjednává se pouze jednou, a až na automatické zákonné prodloužení se s touto dobou nedá nijak hýbat. Tím se zaobírá § 29 odst. 2 služebního zákona, kdy se zkušební doba prodlužuje o dobu kvůli překážkám, které ve službě brání či o dobu, kdy osoba nekoná svůj služební poměr na úkor celodenní dovolené.⁶²

4.5.1.4 Služební úřad a služební působíště

Služebním úřadem je myšlen správní úřad, ve kterém státní zaměstnanec vykonává nebo bude vykonávat jeho službu. „*Služebním působíštěm státního*

⁶¹ 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. str. 23

⁶² Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

zaměstnanec je obec, ve které státní zaměstnanec pravidelně vykonává službu“ viz. § 4 odst. 3 služebního zákona.⁶³

4.5.2 Služební slib

Nový státní zaměstnanec by měl mít na paměti, že při přijetí do služebního poměru je povinen složit služební slib. Ten skládá v den nástupu do služby před služebním orgánem. Zákon umožňuje, aby slib skládalo více státních zaměstnanců najednou, což stále musí splňovat podmínku složení slibu v den nástupu do služby.⁶⁴

Ustanovení § 32 odst. 2 služebního zákona uvádí přesné znění služebního slibu: „*Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu státní služby se budu řídit právními a služebními předpisy a v souladu s nimi příkazy představených. Své povinnosti budu vykonávat řádně, nestranně, svědomitě, odborně a v zájmu České republiky, nebudu zneužívat postavení státního zaměstnance a budu se chovat a jednat tak, aby nebyla ohrožena důvěra ve státní službu.*“⁶⁵

V praxi je běžné, že státní zaměstnanec skládá slib tak, že příslušná osoba prohlásí neboli spíše přečte zřetelně a nahlas znění služebního slibu, přičemž státní zaměstnanec prohlásí „Tak slibuji“ a podepíše úřední záznam o složení slibu. Služební slib nelze odmítnout, ani ho složit s výhradou. V takovém případě je jeho služební poměr považován od počátku za neexistující. V situaci, kdy by služební slib nějakým způsobem porušil by se jeho chování bralo jako kárné provinění.⁶⁶

4.6 Úřednická zkouška

Řadí se do komplexního systému vzdělávání státních zaměstnanců, kterou to však pro státního zaměstnance nekončí. Po jejím složení následuje další prohlubování vzdělání, kterými jsou postaveny základy pro kvalitní výkon státní

⁶³ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁶⁴ SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-564-4. str. 377

⁶⁵ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁶⁶ 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. str. 25

služby.⁶⁷ V této podkapitole se však budu věnovat pouze úřednické zkoušce a jejím dvěma částem.

Každý státní zaměstnanec je povinen vykonat úřednickou zkoušku ze všech vykonávaných oborů služby. Rozsah povinností i důsledků se liší, zda je státní zaměstnanec nově přijat do služebního poměru nebo pouze přechází, popřípadě je přerázen na jiné služební místo.⁶⁸

Z obecného hlediska se státním zaměstnancům doporučuje složení úřednické zkoušky zbytečně neodkládat z následujících důvodů:

- a) Státního zaměstnance, jenž ještě nevykonal úřednickou zkoušku, lze přijmout do služebního poměru pouze na dobu určitou, avšak bylo výběrové řízení vypsáno na služební poměr na dobu neurčitou.
- b) Úřednická zkouška musí být složena ve lhůtě 12 měsíců od vzniku služebního poměru (obě části), pokud bylo v oznámení o vyhlášení výběrového řízení stanoven služební poměr na kratší dobu než 12 měsíců, musí ji státní zaměstnanec složit v uvedené kratší době.
- c) V případě představených je pro státní zaměstnance stanovena přísnější doba pro vykonání úřednické zkoušky, a to ve lhůtě dvou měsíců.
- d) Je nutno, aby státní zaměstnanec složil obě části úřednické zkoušky z každého vykonávaného oboru služby.
- e) Stanovené období dvanácti měsíců, a u představených dvou měsíců nelze dodatečně prodloužit.
- f) Pokud je na volné služební místo zařazena, popř. jmenována na služební místo představeného osoba, která doposud nebyla státním zaměstnancem, a

⁶⁷ 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. str. 49

⁶⁸ 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. str. 58

tudíž ještě nemohla vykonat úřednickou zkoušku, je pro ni stanovena zkušební doba v délce šesti měsíců.

- g)** Složení úřednické zkoušky má velký vliv na odměňování, neboť před jejím složením pobírá státní zaměstnanec pouze nejnižší platový stupeň, bez ohledu na dosaženou praxi. Motivací je proto zkoušku co nejdříve složit, čímž je státnímu zaměstnanci zaručen platový stupeň odpovídající jeho dosažené uznatelné praxe.

- h)** Dokud státní zaměstnanec nesloží úřednickou zkoušku, tak není oprávněn k samostatnosti a službu může vykonávat výhradně pod odborným dohledem představeného. U představených je tato situace krajně nepraktická, jelikož jejich funkce je podřízené vést a mít odpovědnost za jejich vykonanou službu.⁶⁹

V situaci, kdy státní zaměstnanec úspěšně vykonal úřednickou zkoušku z obou částí na svém původním služebním místě a nyní nově vykonává službu v novém služebním místě, na němž je požadován výkon činnosti v dalším nebo jiném oboru služby, nebo státního zaměstnance, kterému byl přidán další obor služby na jeho stávající služební místo. Státní zaměstnanec má povinnost, i přes to že už jednou úřednickou zkoušku úspěšně vykonal, vykonat zvláštní část úřednické zkoušky v novém či dalším oboru služby. Státní zaměstnanec má na to zákonem stanovenou dvanáctiměsíční lhůtu, a pokud by ji nedodržel, nemohl by službu na služebním místě dále vykonávat, přičemž by byl převeden na jiné vhodné služební místo. V situaci, kdy by žádné volné místo pro něj nebylo, je vydán důvod pro jeho zařazení mimo službu z organizačních důvodů.⁷⁰

⁶⁹ 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. str. 49-50

⁷⁰ 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. str. 49

4.6.1 Její dělení

Úřednická zkouška je ze zákona dělena na dvě části, jedná se o část obecnou a zvláštní, zároveň jsou obě považovány za jeden celek. U obecné části státní zaměstnanec vyplňuje písemný test, zatímco u zvláštní části ho čeká ústní pohovor před zkušební komisí. K praktickému provádění úřednické zkoušky je k službám veřejnosti pravidelně aktualizovaný (naposledy k 29. listopadu 2023) metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2017, jenž stanovuje podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky v platném znění.⁷¹

Nebývá zvykem, že by se státní zaměstnanec přihlašoval na úřednickou zkoušku sám, to zajišťuje služební úřad svými odbory, což bývá prakticky pokaždé odbor personální. V Informačním systému o státní službě jsou na výběr různé termíny zvláštní části úřednické zkoušky pro potřebný odbor služby, který si státní zaměstnanec sám vybere a tuto informaci předá odboru personálnímu, který mu místo v případě jeho volnosti zajistí.⁷²

4.6.1.1 Obecná část

Jak už jsem zmínil v předchozí podkapitole, obecná část úřednické zkoušky má písemnou formu ve formě fyzického testu, ačkoliv některé služební úřady už využívají testy elektronické, klasicky vyplňující se na počítači. Na test mají zúčastnění 30 minut (ve výjimečných případech až 60 minut podle článku 16), ve kterých musí zodpovědět 30 otázek. Pro úspěšné absolvování jim postačí 23 správných odpovědí, které jim zaručí hodnocení „vyhověl/a“, v opačném případě (22 a méně správných odpovědí) zní výrok hodnocení „nevyhověl.“⁷³ K přípravě na složení obecné části slouží zkušební otázky a odborná literatura, která je k dispozici na webových stránkách Ministerstva vnitra.

⁷¹ *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-02-26] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-1-2017-aktualizace-k-29-listopadu-2023.aspx>

⁷² 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. str. 60

⁷³ *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-02-26] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-1-2017-aktualizace-k-29-listopadu-2023.aspx>

4.6.1.2 Zvláštní část

Zvláštní část úřednické zkoušky má oproti obecné ústní podobu a je vykonávána před zkušební komisí. Důležité je zmínit, že pokud v obecné části neuspěje, nemůže být připuštěn před zkušební komisí a nemůže tudíž zvláštní část absolvovat.⁷⁴ K absolvování zvláštní části musí zkoušený být hodnocen výrokem „vyhověl“ minimálně ve 2 případech z celkově 3 vylosovaných zkušebních otázek. Každá zkušební otázka se hodnotí způsobem „vyhověl“ nebo „nevyhověl.“ V celkovém hodnocení je pak státní zaměstnanec hodnocen totožným výrokem úspěchu či neúspěchu. Doba trvání je oproti obecné části dvojnásobná a činí nejdéle 60 minut, k čemuž je zvlášť započítána minimální doba patnácti minut na přípravu (maximálně 30 minut). K dispozici má pak zkoušený studijní materiály a odbornou literaturu, kterou najde na stránkách Ministerstva vnitra.⁷⁵

Možnost na opakování úřednické zkoušky má státní zaměstnanec pouze jednou. Žádá o ní na základě písemné žádosti po uplynutí jednoho kalendářního měsíce po neúspěšném pokusu o jejím vykonání, což ustanovuje § 40 služebního zákona.⁷⁶

Další případy, kdy je zkoušený v obecné či zvláštní části hodnocen výrokem „nevyhověl“ nastanou:

- a) pokud zkoušený v průběhu zkoušky použije nedovolenou pomůcku;
- b) zkoušený odstoupí od zkoušky;
- c) zkoušený se ke zkoušce nedostaví bez řádné omluvy.⁷⁷

⁷⁴ 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. str. 61

⁷⁵ 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. str. 53

⁷⁶ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁷⁷ 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. str. 53

4.7 Změny služebního poměru

Služební poměr státního zaměstnance včetně jeho aspektu se s postupem času nějakým způsobem proměňují. Jedná se o změny z vlastní iniciativy státního zaměstnance nebo z vůle služebního úřadu, případně pak mohou nastat změny na základě jiných skutečností.⁷⁸ Náměstek ministra vnitra pro státní službu vydal metodický pokyn č. 2/2019, v němž se podrobně zabíral problematikou změn služebních poměrů.⁷⁹

Ustanovení § 44 služebního zákona nám ukazuje výčet druhů změn služebního poměru:

- a) vyslání na služební cestu;*
- b) přeložení;*
- c) zproštění výkonu služby;*
- d) zařazení na jiné služební místo;*
- e) změna doby trvání služebního poměru;*
- f) jmenování na služební místo představeného;*
- g) odvolání ze služebního místa představeného;*
- h) převedení na jiné služební místo;*
- i) zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů;*
- j) zařazení mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené;*
- k) zařazení mimo výkon služby pro výkon funkce v odborové organizaci;*
- l) zařazení mimo výkon služby pro pozastavení služby;*
- m) zastupování;*
- n) vyslání k výkonu služby v zahraničí a zařazení po jeho ukončení;*
- o) vyslání do orgánu nebo instituce Evropské unie, mezinárodní organizace, mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí;*
- p) zkrácení služební doby;*

⁷⁸ 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. str. 81

⁷⁹ *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-02-27] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-2-2019-aktualizace-k-19-zari-2023.aspx>

q) *přerušeni výkonu služby za účelem dalšího vzdělávání nebo odborné stáže.*⁸⁰

Některé výše uvedené změny se vyskytují velmi často a je zvykem, že se s nimi setká skoro každý státní zaměstnanec. Jiné jsou naopak výjimečné a v praxi v podstatě nevyskytující. V následujících podkapitolách se stručně pokusím zmínit ty nejčastější změny služebního poměru, které se v praxi objevují nejvíce.

4.7.1 Převedení na jiné služební místo

Jedná se asi o nejčastější změnu služebního poměru, kdy státní zaměstnanec nemůže vykonávat službu na svém služebním místě. Státní zaměstnanec se na jiné služební místo převede zejména:

- ze zdravotních důvodů;
- v důsledku toho, že je odvolán ze služebního místa představeného;
- pokud úspěšně nevykoná úřednickou zkoušku ve lhůtě 12 měsíců, která mu začíná dnem, kdy začal vykonávat službu v jiném či dalším oboru služby;
- v důsledku pozbytí státního občanství ČR;
- ztrátou způsobilosti, která zaručuje přístup k utajovaným informacím podle právního předpisu, jenž upravuje ochranu utajovaných informací;
- v důsledku odmítnutí uzavření dohody o zákazu konkurence nebo dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených státnímu zaměstnanci k vyúčtování.⁸¹

Ačkoliv to může být pro většinu čtenářů zcela jasné, tak musím dodat, že na služební místo představeného nelze převést „běžného“ státního zaměstnance. Představeného může na jeho služebním místě nahradit pouze jiný představený, a to na stejný nebo nižší stupeň řízení.

Služební orgán vydává rozhodnutí o převedení státního zaměstnance. Ten má právo využít opravného prostředku, ačkoli je s tímto výrokem dopředu shledán

⁸⁰ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁸¹ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

a není pro něj vysloveně překvapující. Státní zaměstnanec v takovém případě podává odvolání, které však nemá odkladný účinek.⁸²

4.7.2 Zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů

Tento druh služebního poměru bývá nejčastěji označován státními zaměstnanci jako „zásobník“ či „bazén“. Obvykle bývá zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů spojováno s překážkami ze strany služebního úřadu, což není tak úplně pravda.

Služební zákon přehledně vyjmenovává hned několik důvodů pro tuto změnu služebního poměru. Zařazen mimo výkon služby právě z organizačních důvodů může být nejdéle na dobu 6 měsíců v případech, kdy se ho nepodařilo převést na jiné služební místo, z důvodu plného obsazení služebního úřadu. Nutno říci na obsazení vhodného služebního místa, které může daný státní zaměstnanec obsadit.⁸³ Pokud se státního zaměstnance nepodařilo převést a musí být zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, jedná se zejména o případy, kdy:

- je státní zaměstnanec odvolán ze služebního místa představeného;
- díky systematizaci bylo státnímu zaměstnanci zrušeno služební místo;
- státní zaměstnanec pozbyl státní občanství České republiky;
- státní zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní služby;
- státní zaměstnanec nevykonal úřednickou zkoušku ve lhůtě 12 měsíců, kterou mu ukládá zákon od doby, co začal vykonávat službu v jiném nebo dalším oboru služby;
- státní zaměstnanec neuzavřel dohodu o zákazu konkurence nebo dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot, které mu byly k ochraně a vyúčtování svěřeny;

⁸² 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. str. 83

⁸³ 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. str. 87

- státnímu zaměstnanci uplynula doba, po kterou byl zařazen na služebním místě nebo jmenován na služebním místě představeného na dobu určitou, přičemž jeho služební poměr neskončil.

Státní zaměstnanec pobírá podle § 62 odst. 2 služebního zákona (ode dne zařazení mimo výkon služby) 80 % měsíčního platu.⁸⁴ Což osvědčuje informaci, že jeho zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů ještě neukončuje jeho služební poměr. Navíc mu vzniká během tohoto zařazení právo na dovolenou, kterou může během toho zařazení mimo službu čerpat, popř. mu může být nařízena.⁸⁵

4.7.3 Přeložení

Další druh změny služebního poměru, který se využívá v případech, kdy je potřeba zajistit výkon služby v oboru služby, jenž státní zaměstnanec vykonává. Lze říci, že se jedná o jistou formu tzv. výpomoci, při které je ohrožen výkon dané služební agendy z důvodu dlouhodobé absence nezbytných služebních míst.

Státní zaměstnanec může být tedy přeložen ve služebním úřadě, kde svoji službu vykonává do jiného organizačního útvaru téhož úřadu, tak i do jiného služebního úřadu. Hovoříme tedy v podstatě o dvou variantách, kdy se tento druh změny služebního poměru vyskytuje. Přeložen může být i do jiné obce za podmínek, které zmiňuji v předchozích dvou větách.

Důležité je zmínit taky to, že daná osoba může být přeložena k výkonu služby pouze v oboru služby, který aktuálně vykonává. Nemůže se stát, že je přeložena k oboru služby, který současně nevykonává, a to ani v případě, že má z daného oboru složenou zvláštní část úřednické zkoušky.

⁸⁴ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁸⁵ 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. str. 87

Služební orgán vydává o přeložení státního zaměstnance rozhodnutí, které je předběžně vykonatelné, tudíž ho musí respektovat a bez zbytečných připomínek nastoupit k výkonu služby na stanovené služební místo.⁸⁶

Služební zákon v § 47 odst. 1 ustanovuje, že státní zaměstnanec může být přeložen pouze na nezbytnou dobu, na které je třeba se předem domluvit a v celkovém součtu nesmí přesáhnout délku 60 dní v kalendářním roce. To platí i s přímým nesouhlasem osoby, jež se to týká. V Případě, že daná osoba dokonce souhlasí, může se doba ještě o 60 dní prodloužit.

O přeložení státního zaměstnance vydává služební orgán rozhodnutí, které je předběžně vykonatelné, tudíž ho zaměstnanec musí respektovat a bez zbytečných připomínek nastoupit k výkonu služby na stanovené služební místo.⁸⁷

4.7.4 Zproštění výkonu služby

Poslední změnou služebního poměru, které se budu věnovat je zproštění výkonu služby pro státního zaměstnance. Ačkoliv může díky této změně a pochopitelně díky předcházejícímu jednání stíhané osoby dojít k samotnému ukončení služebního poměru, tato podkapitola se zabývá jedním z druhů změny služebního poměru.

Podle § 48 odst. 1 služebního zákona je státní zaměstnanec zproštěn výkonu služby:

- na základě usnesení o zahájení trestního stíhání pro úmyslný trestný čin,
- na základě usnesení o zahájení trestního stíhání pro trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti,
- byl-li vzat do vazby,
- na návrh kárné komise, bylo-li proti státnímu zaměstnanci zahájeno kárné řízení pro důvodné podezření ze spáchání zvlášť závažného kárného provinění a ponechání státního zaměstnance ve výkonu služby by

⁸⁶ 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. str. 60

⁸⁷ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

ohrožovalo řádný výkon služby nebo opatřování podkladů pro rozhodnutí v kárném řízení.⁸⁸

Povinnost státního zaměstnance je, co nejdříve oznámit služebnímu orgánu skutečnost o zahájení trestního stíhání proti jeho osobě. Nevyplatí se mu tuto informaci déle zdržovat či ji dokonce před ním zatajit, protože orgány činné v trestním řízení mají povinnost informovat služební úřad bez zbytečného odkladu. Státní zaměstnanec se tak zproštění nemůže vyhnout, a to ve svém vlastním zájmu.

Zproštění jeho služby probíhá na základě vydaného rozhodnutí služebního orgánu, jehož podkladem je sdělení příslušného orgánu činného v trestním řízení či řádně podložený návrh kárné komise.⁸⁹

Značný vliv jeho zproštění se odráží i na platu, který pobírá za svou službu. Jeho výše se odvíjí od způsobu a důvodu zproštění jeho služby. § 48 odst. 3 služebního zákona podrobně stanoví, jaký plat pobírá státní zaměstnanec během této změny. Z obecného hlediska se však nedostane pod 50 % svého měsíčního platu. V případě, že není pravomocně odsouzen, má pak podle odst. 4 nárok na doplacení v celé výši zpětně za celou dobu, co mu byl plat krácen.⁹⁰

Pokud vyjde najevo důvod pro odpadnutí zproštění výkonu služby, má státní zaměstnanec právo být opět zařazen na své původní místo, popřípadě na jiné volné služební místo podle § 70 odst. 3 služebního zákona.⁹¹

V opačném případě je státní zaměstnanec pravomocně odsouzen a ke dni vydání rozhodnutí mu je služební poměr ukončen. Podrobnější teorii skončení služebního poměru budu popisovat v následující podkapitole práce.

⁸⁸ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁸⁹ 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. str. 92-93

⁹⁰ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁹¹ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

4.8 Skončení služebního poměru

Ukončení služebního poměru státního zaměstnance je nedílnou součástí kapitoly o služebním poměru. Ačkoliv může služební poměr skončit z nejrůznějších důvodů, služební zákon ustanovuje v podstatě 3 způsoby, jak tomu může dojít.

Pokud pomineme zákonné důvody, které ustanovuje § 71 ve znění: *„Služební poměr skončí v případech stanovených tímto zákonem, neskončil-li smrtí státního zaměstnance nebo jeho prohlášením za mrtvého, popřípadě uplynutím doby, jde-li o služební poměr na dobu určitou,“*⁹² tak je služební poměr státního zaměstnance ukončen:

- a) z rozhodnutí služebního orgánu,
- b) na základě žádosti státního zaměstnance,
- c) ze zákona.

Ke skončení služebního poměru je na webových stránkách Ministerstva vnitra volně dostupný metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2020, který aktualizuje podrobnosti k této problematice.⁹³

4.8.1 Z rozhodnutí služebního orgánu

Konkrétní případy, kdy služební orgán rozhodne o ukončení služebního poměru stanovuje služební zákon v § 72 odst. 1. Ty znějí následovně:

- Státní zaměstnanec nesplňuje požadavek občanství členského státu EU, nebo občanství státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru.
- Hodnocení státního zaměstnance obsahuje dvakrát po sobě závěr o tom, že ve službě dosáhl nevyhovujících výsledků.
- Státní zaměstnanec nesplňuje bez zavinění služebního úřadu jiný předpoklad, který je potřeba k výkonu služby.

⁹² Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁹³ *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-03-02] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-1-2020-aktualizace-k-1-lednu-2023.aspx>

- Uplynula-li marně doba, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů.⁹⁴

Je třeba zdůraznit, že ve výše uvedených případech nemá služební orgán na výběr a musí ukončit s daným státním zaměstnancem služební poměr bez jakéhokoliv uvážení. Řízení o skončení služebního poměru se tedy omezí pouze na zjišťování, zda byl některý z těchto důvodů naplněn. Je to významná odlišnost od pracovněprávních vztahů, kdy má zaměstnavatel také dané důvody k ukončení, ale sám nakonec uváží, zda se zaměstnancem pracovní poměr ukončí či nikoliv.

Státní zaměstnanec má právo napadnout vydané rozhodnutí, které rozhoduje o skončení jeho služebního poměru. V patnáctidenní lhůtě může podat odvolání, které však nemá odkladný účinek.⁹⁵

4.8.2 Na žádost státního zaměstnance

První možností je pro státního zaměstnance ukončení služebního poměru ještě ve zkušební době. Musí však být písemné a adresované služebnímu orgánu. Výhodou je, že nemusí udávat žádný důvod, proč svůj služební poměr chce ukončit.

Pokud ovšem už zkušební dobou prošel, tak jedinou možností je pro něj podat žádost podle § 73 služebního zákona. Ta musí být obdobně též písemná a podaná služebnímu orgánu s tím rozdílem, že ze strany služebního orgánu musí být vydáno rozhodnutí. V něm je uvedena doba, po které služební poměr skončí. Ze zákona nesmí být delší než 60 dní od podání žádosti.

Toto zákonné ustanovení se vykládá tak, že je to nejzazší možnost pro ukončení poměru. Zaměstnanec může v žádosti požádat o dřívější ukončení služebního poměru. Služební orgán mu může v rozhodnutí vyhovět, nemá však povinnost, a tudíž státní zaměstnanec na to nemá právní nárok.⁹⁶

⁹⁴ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁹⁵ 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. str. 136

⁹⁶ 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. str. 118

4.8.3 Ze zákona

Jedná se o třetí způsob skončení služebního poměru, které nevyžaduje žádné rozhodnutí a nastává přímo ze zákona v důsledku určité události. Tím, že služební orgán nevydává žádné rozhodnutí, tak skončení služebního poměru nespadá pod řízení ve věcech služby. Nelze ho tedy napadnout odvoláním, ani jiným postupem v rámci správního řízení.⁹⁷

Zákon o státní službě ustanovuje v § 74 konkrétní případy, kdy ze zákona dochází k ukončení služebního poměru.

- a) v případě, kdy byl státní zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo byl pravomocně odsouzen pro trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti anebo byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, dnem nabytí právní moci rozsudku;*
- b) v případě, kdy v řízení o trestném činu podle písmene a), kterého se státní zaměstnanec dopustil, za který zákon stanoví trest odnětí svobody, jehož horní hranice nepřevyšuje 5 let, bylo trestní stíhání podmíněně zastaveno nebo bylo rozhodnuto o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání, dnem nabytí právní moci rozhodnutí;*
- c) v případě, že byl státnímu zaměstnanci pravomocně uložen trest zákazu činnosti vykonávat službu, dnem nabytí právní moci rozhodnutí;*
- d) v případě, kdy byl státní zaměstnanec na základě pravomocného soudního rozhodnutí omezen na svéprávnosti, dnem nabytí právní moci rozsudku;*
- e) bylo-li státnímu zaměstnanci pravomocně uloženo kárné opatření propuštění ze služebního poměru, dnem nabytí právní moci rozhodnutí;*
- f) zrušením služebního poměru služebním orgánem nebo státním zaměstnancem ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení*

⁹⁷ 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. str. 143-144

důvodu, a to dnem doručení písemného oznámení o zrušení služebního poměru, není-li v něm uveden den pozdější; služební orgán nesmí ve zkušební době zrušit služební poměr v době prvních 14 dnů trvání dočasné neschopnosti k výkonu služby;

g) posledním dnem kalendářního měsíce, v němž státní zaměstnanec uvedený v § 29 odst. 1 nevykonal úspěšně ani opakovanou úřednickou zkoušku, nebo

h) dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zaměstnanec dovršil věk 70 let.⁹⁸

Místo rozhodnutí učiní služební orgán pouhé vyrozumění či záznam, který bude přidán do osobního spisu státního zaměstnance.⁹⁹

⁹⁸ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁹⁹ 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. str. 121

5 Koncepce státní služby na Slovensku

Slovenská republika je jedním ze členských států Evropské unie. Do EU vstoupila v roce 2004, na základě referenda. Toto referendum, díky kterému bylo rozhodnuto o členství, odhalilo širokou podporu ze strany občanů, kteří vyjádřili svou víru v evropské hodnoty a přínosy společného evropského projektu.

5.1 Principy a právní úprava státní služby

Státní služba, je klíčovým prvkem demokratického právního státu a neodmyslitelnou součástí veřejné správy. Na Slovensku, jsou principy státní služby definovány v úvodních článcích zákona č. 55/2017 Z.z. o státní službě a o změně a doplnění některých zákonů (dále jen „zákon o státní službě“). Jedná se o základní principy, kterými se výkon státní služby řídí a mají být dodržovány. Příkladem můžeme uvést:

- princip politické neutrality,
- princip efektivního řízení státních zaměstnanců,
- princip nestrannosti a
- princip stability.¹⁰⁰

Princip politické neutrality nadřazuje veřejný zájem nad politické zájmy. Tento princip by se měl uplatňovat v povinnostech státních zaměstnanců a zaměstnanců služebních úřadů. Stanovuje jim mimo jiné povinnost, konat politicky neutrálně a nezneužívat informace získané v souvislosti s výkonem státní služby ve prospěch politické strany nebo politického hnutí. Tato opatření mají mít za následek výkon nezávislé státní služby na politických hnutích a stranách vedoucích Slovenskou republiku.¹⁰¹

Státní službu vykonávají státní zaměstnanci, kteří vykonávají tuto činnost ve služebním úřadě. Jedná se o občany Slovenské republiky nebo jiných států EU, případně i občany Švýcarska. To platí v případech, kdy nejsou ohroženy oprávněné

¹⁰⁰ Zákon č. 55/2017 Z.z., o štátnej službě

¹⁰¹ Úrad vlády SR [online]. [cit. 2024-03-08] Dostupné z: <https://www.vlada.gov.sk/sekcia-statnej-sluzby-a-verejnej-sluzby/?csrt=17453094583492622588>

zájmy Slovenské republiky. Tato situace vzniká obvykle u služebních oborů, ke kterým patří např. průmyslové vlastnictví, obrana, vnitro, Úřad vlády a další úřady, na kterých se oprávnění seznamují s utajovanými informacemi. Právní úprava státní služby se nevztahuje na všechny, kteří vykonávají státní službu jako takovou. Můžeme nalézt výjimky státních zaměstnanců ve služebním poměru, na které se zákon o státní službě nevztahuje. Jedná se např. o příslušníky Národního bezpečnostního úřadu nebo Informační služby, které sice jsou služebními úřady podle zákona o státní službě, ale jejich služební poměry jsou upraveny zvláštními zákony.¹⁰²

5.2 Organizace a systematizace státní služby

Dohled nad jednotným postupem a dodržováním zákona o státní službě má Rada pro státní službu (dále jen „Rada“). Ta je nezávislým koordinačním a monitorovacím orgánem pro ochranu uvedených principů státní služby. Tato rada je 5členná a v jejím čele je předseda Rady. Členové rady jsou voleni nadpoloviční většinou poslanců Národní rady Slovenské republiky. Členy rady navrhují také např. Veřejná ochránkyně práv nebo předseda Nejvyššího kontrolního úřadu SR.

Dále existuje na Úřadě vlády odbor státní služby, který zajišťuje metodickou činnost k zákonu o státní službě a odbor monitoringu a kontroly státní služby, který se zabývá ostatními činnostmi týkající se státní služby. Služební vztahy v rámci jednoho služebního úřadu řídí vždy generální tajemník – jeho potom příslušný ministr.

Systematizaci státní služby upravila novela zákona o státní službě v roce 2017. Ta je v porovnání s přechozí úpravou z roku 2001 podstatně jednodušší a dokáže zohlednit potřeby služebního úřadu tak, aby byl brán ohled na efektivní řízení lidských zdrojů. Podle tohoto zákona určuje správce rozpočtové kapitoly počet služebních míst na služebních úřadech v rámci limitu počtu zaměstnanců, schváleného na příslušný rozpočtový rok.

¹⁰² *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-03-08] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktivity-a-vystupy-analyza-stezejnich-institutu-statni-sluzby-ve-vybranych-zemich-eu.aspx>

Dále systematizaci upravuje vyhláška, kterou se stanovují zásady pro systematizaci služebních míst. Mimo jiné vyhláška upravuje i způsob vedení systematizace a například minimální počet služebních míst na ministerstvech a ostatních orgánech státní správy.¹⁰³

Kontrolou těchto postupů se zabývá Úřad vlády na základě zákona o státní službě. Kontrolují například zda správce upravil počet služebních míst v organizačních útvarech podle každoroční změny a kontrola povinnosti těchto správců, hlásit změny v systematizaci. Tu je totiž možné měnit v průběhu roku, pokud nedochází ke změně v rozpočtu na platy na daném úřadu. Pokud k takové změně dochází, musí změnu schválit ministerstvo financí.¹⁰⁴

5.3 Výběrová řízení

Zákon o státní službě na Slovensku zavedl jednotný postup při obsazování služebních míst ve všech služebních úřadech s několika výjimkami. Ustanovil také jednotné standardy pro ověřování vědomostí, schopností a osobních vlastností zájemců o státní službu. Nové inovativní metody výběru byly zavedeny, včetně testů, metody hodnotícího centra a řízeného osobního rozhovoru.

Významnou změnou bylo zavedení hromadného výběrového řízení pro absolventy, které může být vyhlášeno na obsazení více služebních míst. Spuštěn byl také registr výběrových řízení, který zvyšuje transparentnost procesu a umožňuje sledovat výsledky.

Existují tři základní typy výběrových řízení:

- užší vnitřní pro státní zaměstnance nebo nadbytečné zaměstnance z vlastního úřadu,
- širší vnitřní pro zaměstnance ze všech úřadů a

¹⁰³ *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-03-09] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktivity-a-vystupy-analyza-stezejnich-institutu-statni-sluzby-ve-vybranych-zemich-eu.aspx>

¹⁰⁴ HAŠANOVÁ, Janka a DUDOR, Ladislav. *Základy správného práva*. 5. aktualizované vydanie. Slovenské učebnice. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2021. ISBN 978-80-7380-842-6. str. 178

- vnější pro zaměstnance a občany.

Výběrové řízení může zahrnovat různé způsoby ověření, jako jsou písemné testy, pohovory a hodnocení osobnostních předpokladů.¹⁰⁵

Zákon také stanoví povinnost vyhlásit vnitřní výběrové řízení před vnějším, s výjimkou vedoucích státních zaměstnanců. Úspěšné absolvování výběrového řízení je klíčovým kritériem pro některé formy dočasné státní služby a přeložení zaměstnanců na trvalou pozici.¹⁰⁶

5.4 Druhy státní služby

Stálá státní služba je nejčastěji zaměřena na dobu neurčitou a zahrnuje adaptační období trvající pět měsíců od vzniku služebního poměru. Během adaptačního procesu poskytuje služební úřad státnímu zaměstnanci adaptační vzdělání. Vedoucí státní zaměstnanec nebo ten, kdo přešel z jiné stálé státní služby, může vykonávat státní službu bez adaptačního vzdělání. Možnost odpustit adaptační období existuje pro zaměstnance, kteří pracovali nepřetržitě nejméně jeden rok ve stejném služebním úřadě a oboru služby.

Dočasná státní služba je naopak zaměřena na dobu určitou a neobsahuje adaptační období. Odpadá potřeba výběrového řízení nebo výběru pro určité skupiny, např. osoby na mateřské dovolené, dočasně práceschopné či vykonávající mimořádnou nebo alternativní službu. Přijetí do dočasné státní služby může proběhnout i na základě výběrového řízení, zejména pro obsazení odborníka dočasně potřebného na plnění úkolů státní služby.¹⁰⁷

¹⁰⁵ *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-03-09] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktivity-a-vystupy-analyza-stezejnich-institutu-statni-sluzby-ve-vybranych-zemich-eu.aspx>

¹⁰⁶ Zákon č. 55/2017 Z.z., o státní službě

¹⁰⁷ *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-03-09] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktivity-a-vystupy-analyza-stezejnich-institutu-statni-sluzby-ve-vybranych-zemich-eu.aspx>

5.5 Vzdělávání státních zaměstnanců a spojení osobního života s výkonem služby

Slovenský zákon o státní službě nezavedl úřednické zkoušky. Služební úřady uplatňují zásady vzdělávání včetně systémovosti, flexibility, hospodárnosti a účelnosti definované zákonem.¹⁰⁸ Úřad vlády zřídil Centrum vzdělávání a hodnocení poskytující vzdělání pro všechny státní zaměstnance. Centrum podporuje profesionální státní službu a zvyšuje počet kvalifikovaných vedoucích státních zaměstnanců. Zákon o státní službě zavedl kontinuální vzdělávání a umožňuje zvyšování kvalifikace v souladu s potřebami služebního úřadu. Služební úřady mají povinnost alokovat finanční prostředky na průběžné vzdělávání státních zaměstnanců. Systém vzdělávání zahrnuje kontinuální, adaptační, kompetenční vzdělávání a zvyšování kvalifikace. Adaptační vzdělávání je založeno na mentorství a je odměňováno. Systémový přístup ve vzdělávání sleduje cyklus analýzy potřeb, plánování, realizace a hodnocení vzdělávání podporující princip celoživotního vzdělávání státních zaměstnanců.

Princip tzv. rovnováhy mezi prací a osobním životem, jak je zakotven v zákoně o státní službě, je především odkazem na úpravy obsažené v zákoníku práce. Slovenský právní systém upravuje v rámci tohoto zákona přestávky na kojení pro matky v období kojení, zkrácení pracovní doby a možnost čerpání neplaceného volna po dobu šesti měsíců po deseti letech pracovního působení ve státní službě. Zákoník práce rovněž umožňuje například práci z domova nebo na dálku za speciálních podmínek.¹⁰⁹

5.6 Disciplinární řízení a skončení služebního poměru

Zákon o státní službě nedefinuje kární řízení, ale upravuje disciplinární odpovědnost pro státní zaměstnance. Porušení služební disciplíny může být méně

¹⁰⁸ HAŠANOVÁ, Janka a DUDOR, Ladislav. *Základy správného práva*. 5. aktualizované vydanie. Slovenské učebnice. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2021. ISBN 978-80-7380-842-6. str. 175

¹⁰⁹ *Ministerstvo vnútra ČR* [online]. [cit. 2024-03-10] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktivity-a-vystupy-analyza-stezejnich-institutu-statni-sluzby-ve-vybranych-zemich-eu.aspx>

závažné nebo závažné a hodnotí se podle povahy, zavinění a intenzity. Generální tajemník posuzuje porušení a může zřídit poradní komisi. Opakované méně závažné porušení může vést k výpovědi, zatímco závažné porušení může být důvodem k okamžitému ukončení služebního poměru.¹¹⁰

Služební poměr státního zaměstnance může být ukončen dohodou o skončení služebního poměru, výpovědí, okamžitým skončením nebo skončením ve zkušební době. Státní zaměstnanec může skončit služební poměr dohodou nebo výpovědí s dvouměsíční výpovědní lhůtou. Služební úřad může ukončit služební poměr výpovědí z různých důvodů, včetně zrušení služebního místa, ztráty zdravotní způsobilosti nebo organizačních změn. Po výpovědi z důvodu zrušení služebního místa nemůže služební úřad po dobu dvou měsíců obsadit toto místo novým zaměstnancem.

Státní zaměstnanec může požádat o přezkoumání výpovědi v případě zrušení služebního místa. Jak státní zaměstnanec, tak služební úřad mohou do dvou měsíců od skončení služebního poměru podat žalobu na soud z důvodu neplatnosti ukončení služebního poměru. Služební poměr může být také ukončen zákonem. Například smrtí státního zaměstnance nebo pravomocným rozhodnutím o jeho prohlášení za mrtvého.¹¹¹

5.7 Etika ve státní správě a informační systém

Zákon o státní službě promítl původní etický princip zákona č. 400/2009 Z. z. do principu profesionality podle článku 6 zákona č. 55/2017 Z. z.¹¹² Tento princip je úzce spojen s transparentním zaměstnáváním, odměňováním a spravedlivým zacházením. Podle článku 6 zákona o státní službě je vyžadováno, aby státní zaměstnanec vykonával státní službu odborně a svědomitě v souladu s Etickým kodexem. Služební úřad je povinen zajistit odpovídající vzdělávání pro dosažení potřebné odborné způsobilosti. Státní zaměstnanec při převzetí služební smlouvy

¹¹⁰ Zákon č. 55/2017 Z.z., o štátnej službě

¹¹¹ HAŠANOVÁ, Janka a DUDOR, Ladislav. *Základy správneho práva*. 5. aktualizované vydanie. Slovenské učebnice. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2021. ISBN 978-80-7380-842-6. str. 176

¹¹² Zákon č. 55/2017 Z.z., o štátnej službě

slibuje dodržovat Etický kodex. Dohled nad dodržováním Etického kodexu má vykonávat Rada pro státní službu, která měla připravit návrh kodexu a předložit ho Úřadu vlády. To se stalo až v roce 2019 a vyhláška se stala účinnou 1.1. 2020.

Centrální informační systém státní služby, vytvořený v souladu se zákonem o státní službě, je složen z několika registrů, konkrétně z registru výběrových řízení, registru úspěšných absolventů, registru nadbytečných státních zaměstnanců, registru služebních míst a registru státních zaměstnanců. Zákon o státní službě stanovuje postupné zavádění těchto registrů, přičemž od 1. června 2017 jsou již aktivní registr výběrových řízení, registr úspěšných absolventů a registr nadbytečných státních zaměstnanců. Správcem centrálního informačního systému státní služby je Úřad vlády, který ho provozuje na Ústředním portálu veřejné správy prostřednictvím své příspěvkové organizace – Národní agentury pro síťové a elektronické služby.¹¹³

5.8 Služební hodnocení

Státní zaměstnanec je hodnocen každý rok do 31. ledna za předešlý kalendářní rok. Hodnotí ho jeho přímý nadřízený nebo komise pro služební hodnocení v souladu s kritérii a metodikou upravenou zákonem o státní službě. Principy nestrannosti, objektivity a spravedlnosti jsou klíčové při hodnocení, přičemž zaměstnanec má právo vyjádřit se k výsledkům a podat proti nim námitku.¹¹⁴

Služební hodnocení zahrnuje odborné znalosti, výkonnost, schopnosti, kompetentnost a přístup k osobnímu rozvoji a vzdělávání. Probíhá formou rozhovoru, kde je hodnocený seznámen s výsledky. Hodnocení se rozděluje do pěti stupňů: vynikající, velmi dobré, standardní, uspokojivé a neuspokojivé výsledky.

¹¹³ *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-03-11] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktivity-a-vystupy-analyza-stezejnich-institutu-statni-sluzby-ve-vybranych-zemich-eu.aspx>

¹¹⁴ HAŠANOVÁ, Janka a DUDOR, Ladislav. *Základy správného práva*. 5. aktualizované vydanie. Slovenské učebnice. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2021. ISBN 978-80-7380-842-6. str. 17á

Pokud hodnocení nebylo provedeno, generální tajemník zřizuje hodnotící komisi.¹¹⁵

¹¹⁵ *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-03-11] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktivity-a-vystupy-analyza-stezejnich-institutu-statni-sluzby-ve-vybranych-zemich-eu.aspx>

6 Komparace platů státních zaměstnanců v ČR a SR

6.1 Česká republika

Za výkon služby náleží státnímu zaměstnanci plat, kterým se rozumí peněžité plnění poskytované státnímu zaměstnanci služebním úřadem. Služební zákon obsahuje pouze dílčí úpravu platového odměňování v deváté části platné úpravy a hned jeho první ustanovení napovídá, že základním kamenem pro odměňování státních zaměstnanců je zákoník práce.¹¹⁶

Základní nárokovou složkou státních zaměstnanců je platový tarif, který je stanoven pro:

- **platovou třídu**, do které náleží služební místo, které státní zaměstnanec obsazuje, popřípadě služební místo představeného
- **platový stupeň**, kde je státní zaměstnanec zařazen.¹¹⁷

Platový tarif je pokládán za základní složku odměny pro státní zaměstnance a tvoří výrazně i největší část jeho platu. Pravidla pro jeho stanovení jsou ze všech složek, které v práci ještě zmíním nejpodrobnější a nejkonkrétnější. Tyto pravidla jsou primárně zakotvena v § 123 zákoníku práce.

V první řadě se platový tarif určí stanovením platové třídy a v jejím rámci následně zařazením do platového stupně. Platová třída vychází z tzv. katalogů, což je soupis jednotlivých vykonávaných činností strukturovaných dle náročnosti. Pro státní zaměstnance je tedy aplikováno nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, ve znění pozdějších předpisů.¹¹⁸

Kromě platového tarifu tvoří plat státního zaměstnance další jednotlivé složky, které ustanovuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, mezi ty patří:

¹¹⁶ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹¹⁷ *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-03-19] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/odmenovani-statnich-zamestnancu.aspx>

¹¹⁸ 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. str. 26

- příplatek za službu ve ztíženém pracovním prostředí,
- příplatek za službu v noční době,
- příplatek za službu v sobotu a v neděli,
- plat nebo náhradní volno za službu ve svátek (příplatek za službu ve svátek),
- příplatek za rozdělenou směnu,
- plat nebo náhradní volno za službu přesčas (příplatek za službu přesčas),
- příplatek za vedení,
- zvláštní příplatek,
- osobní příplatek,
- odměna,
- cílová odměna.¹¹⁹

Tabulka č. 1: Stupnice platových tarifů v ČR

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída											
		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	16130	17350	18680	20130	21710	23390	25280	27650	30780	34840	39820	45920
2	do 2 let	16720	17970	19320	20850	22440	24220	26160	28620	31840	36060	41220	47550
3	do 4 let	17270	18580	20000	21580	23250	25080	27130	29670	33020	37430	42770	49360
4	do 6 let	17880	19230	20700	22330	24060	25980	28070	30710	34200	38760	44320	51140
5	do 9 let	18480	19890	21420	23120	24910	26890	29060	31820	35420	40140	45920	52990
6	do 12 let	19120	20560	22170	23950	25780	27820	30100	32950	36700	41600	47580	54940
7	do 15 let	19770	21290	22930	24780	26720	28820	31180	34140	38040	43120	49340	56960
8	do 19 let	20460	22030	23720	25650	27660	29840	32280	35350	39400	44690	51130	59040
9	do 23 let	21180	22800	24570	26550	28630	30910	33420	36600	40790	46260	52970	61180
10	do 27 let	21930	23600	25400	27500	29660	32000	34620	37920	42270	47960	54920	63410
11	do 32 let	22710	24440	26340	28510	30720	33170	35880	39290	43810	49700	56920	65740
12	nad 32 let	23510	25290	27260	29520	31820	34370	37170	40740	45420	51530	59020	68200

Zdroj: Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 304/2014 Sb.¹²⁰

¹¹⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹²⁰ Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců

Ke dni 1.1. 2024 byla vydána novela nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců a v příloze č. 1 představila tuto tabulku pro platy státních zaměstnanců, která však od minulého roku zůstala nepozměněná.

6.2 Slovenská republika

Státní zaměstnanec na Slovensku obdrží mzdu v souladu se zákonem, která zahrnuje funkční plat tvořený tarifním platem, ke kterému se v případě potřeby přidávají různé příplatky, kompenzace a doplatky. Tato mzda zahrnuje i plat za státní službu přesčas, plat za nečinnou část služební pohotovosti na místě výkonu státní služby, příplatky za státní službu v noci, o víkendech a svátcích, a také odměnu.¹²¹

Zákon o státní službě, slovensky „zákon o štátnej službe“, umožňuje přiznat nebo zvýšit osobní příplatek státnímu zaměstnanci na základě výsledků služebního hodnocení. Státní zaměstnanec s vynikajícími nebo velmi dobrými výsledky má nárok na jednorázovou odměnu podle ustanovení zákona.¹²²

Tabulka č. 2: Platové tarify státních zaměstnanců na Slovensku

Platová třída	Platový tarif	V Korunách
1.	705,00 eur	17 625 Kč
2.	742,00 eur	18 550 Kč
3.	865,50 eur	21 638 Kč
4.	918,00 eur	22 950 Kč
5.	1 034,00 eur	25 850 Kč
6.	1 107,50 eur	27 688 Kč
7.	1 257,50 eur	31 437 Kč
8.	1 429,00 eur	35 725 Kč
9.	1 626,00 eur	40 650 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování dle přílohy č. 2 k nařízení vlády č. 295/2022 Z. z.¹²³

¹²¹ *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-03-20] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktivita-a-vystupy-analyza-stezejnich-institutu-statni-sluzby-ve-vybranych-zemich-eu.aspx>

¹²² Zákon č. 55/2017 Z.z., o štátnej službě

¹²³ Nariadenie vlády č. 295/2022 Z. z.

Stejně jako v naší republice, tak i na Slovensku vláda vydává nařízení v němž určuje výši platových tarifů pro příslušné státní zaměstnance ve služebním poměru. Vložená tabulka poukazuje na přílohu č. 2 vydanou k nařízení vlády č. 295/2022 Z. z., které je účinné od 1.1.2023.

Ve srovnání s naší platovou tabulkou lze říci, že je tato tabulka na první pohled „jednodušší“. Je tvořena pouze devíti platovými třídami, což je rozdílné od té v ČR, která uvádí dohromady 12 platových tříd v rozmezí od 5 do 16 (1 až 4 je stanovena zákoníkem práce a v případě státních zaměstnanců se nepoužívá). Tabulka navíc postrádá započítanou praxi, která přiznává státním zaměstnancům vyšší platové ohodnocení za odpracované roky služby, což může vypadat vlastně tak, že se jejich plat nemá kam posouvat. Zákon o státní službě ovšem jasně definuje v § 127 odst. 2, že za každý rok služební praxe se platový tarif státního zaměstnance zvýší o 1 %, což mu umožňuje platový růst stejně jako v České republice.¹²⁴

¹²⁴ Zákon č. 55/2017 Z.z., o štátnej službě

Závěr

Státní služba představuje zásadní pilíř veřejné správy a má klíčový vliv na fungování státu a poskytování služeb občanům. Během této práce jsem prozkoumal různé aspekty státní služby, včetně různých právních úprav a dalších struktur. Klíčovým zdrojem informací se pro mě stal zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, který mě provázel (až na výjimky) v každé kapitole této diplomové práce.

Ukazuje se, že státní služba je dynamickým prostředím, které se neustále vyvíjí a mění v souladu s novými výzvami a požadavky společnosti. Důkazem je její aktuální právní úprava, která od samého vzniku prošla mnoha změnami a úpravami, které odrážejí proměnlivé potřeby společnosti a moderního státního aparátu. První verze služebního zákona byla přijata už v roce 2002. Zavedla nový právní rámec pro organizaci a fungování státní správy v České republice, i tak se účinnosti přes několik odkladů nikdy nedočkala, ačkoliv její vznik byl podmíněn vstupem do EU.¹²⁵

V průběhu let bylo provedeno několik novelizačních procesů, které přinesly různé změny a úpravy v oblasti státní služby. Tyto změny se týkaly například kvalifikací a postupů při výběru státních zaměstnanců, pravidel pro hodnocení jejich výkonu a rozvoje jejich kariérních možností.

V mé diplomové práci jsem se snažil poskytnout komplexní pohled na státní službu v této zemi. Začal jsem se základem veřejné správy, která tvoří počátek této problematiky. Stručně jsem popsal (z mého pohledu) důležité termíny jako je „správa“ a s ní pojmy související, kde jsem poté navázal na členění veřejné správy. Dále jsem analyzoval veřejnou službu, která má značný nadhled nad státní službou, a to včetně jejích základních požadavků a systémů. Z rozebraných dvou základních systému bych rád vypíchnul ten kariérní, který je typický pro služební poměr, a tudíž pro téma této práce zásadní.

Právní úpravu státní služby jsem podrobněji studoval prostřednictvím analýzy současného zákona a jeho historie. Nijak jsem tuto podkapitolu

¹²⁵ SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-564-4. str. 360

nenatahoval a do práce vložil pouze ty nejpodstatnější informace, které se týkaly průběhu a změn právních úprav státní služby. Služební poměr, jako klíčový aspekt státní služby, jsem detailně rozebral do několika dalších podkapitol, což z něj udělalo nejrozsáhlejší kapitolu mé diplomové práce. Od jeho definice, přes druhy, výběrové řízení a následného přijetí do služebního poměru jsem se dostal k podmínkám a situacím, které vedou k jeho ukončení.

Ve zbylých dvou kapitolách jsem se pokusil promítnout koncepci a problematiku státní služby ve vybraném státě. Do práce jsem poskytnul základní informace o státní službě na Slovensku, kterou po prozkoumání hodnotím s určitými odchylkami podobně srovnatelnou s naší republikou. Práci jsem zakončil komparací platů státních zaměstnanců u nás a na Slovensku. Poskytl jsem dvě základní tabulky, od kterých se platový systém odvíjí a závěrem k nim dodal užitečné informace, které by mohli objasnit určité nejasnosti, a to zejména u platové tabulky vydané slovenskou vládou.

Tato práce mi pomohla přispět k celkovému pochopení státní služby a jejího fungování. Poskytuje ucelený pohled na strukturu, právní úpravu a personální aspekty státní služby, což může být užitečné pro můj budoucí vývoj v tomto odvětví.

Resumé

In my thesis, I aimed to provide a comprehensive view of civil service in this country. I began with the foundation of public administration, which constitutes the beginning of this issue. I briefly described (from my perspective) important terms such as "administration" and related concepts, whereupon I proceeded to outline the structure of public administration. Furthermore, I analyzed public service, which has considerable oversight over civil service, including its basic requirements and systems. Of the two fundamental systems examined, I would like to highlight the career system, which is characteristic of civil service relationships and therefore crucial to the topic of this thesis.

I delved deeper into the legal regulation of civil service through an analysis of the current law and its history. I did not stretch this subsection unnecessarily and incorporated only the most essential information into the thesis, focusing on the progression and changes in the legal framework of civil service. The employment relationship, as a key aspect of civil service, was thoroughly dissected into several subchapters, making it the most extensive chapter of my thesis. From its definition, through its types, selection procedures, and subsequent entry into the employment relationship, I proceeded to discuss the conditions and circumstances leading to its termination.

In the remaining two chapters, I attempted to reflect on the concept and issues of civil service in the selected country. I provided basic information about civil service in Slovakia, which I evaluated, after examination, to have certain deviations similarly comparable to our republic. I concluded the thesis with a comparison of salaries of civil servants in our country and in Slovakia. I provided two basic tables, from which the salary system is derived, and supplemented them with useful information, which could clarify certain uncertainties, especially regarding the salary table issued by the Slovak government.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Stupnice platových tarifů v ČR.....	55
Tabulka č. 2: Platové tarify státních zaměstnanců na Slovensku.....	56

Seznam použitých zdrojů

Literatura

1. 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.
2. HAŠANOVÁ, Janka a DUDOR, Ladislav. *Základy správného práva*. 5. aktualizované vydanie. Slovenské učebnice. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2021. ISBN 978-80-7380-842-6.
3. 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.
4. HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9.
5. KÁŇA, Pavel a KALOUSKOVÁ, Petra. *Základy veřejné správy: vybrané kapitoly veřejné správy pro studium na středních a vyšších odborných školách*. 5. aktualizované vydání. Ostrava: Montanex, 2019. ISBN 978-80-7225-465-1.
6. KOPECKÝ, Martin. *Správní právo: obecná část*. 2. vydání. Beckovy právnické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-820-7.
7. KOPECKÝ, Martin. *Správní právo: obecná část*. Beckovy právnické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-727-9.
8. SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-564-4.

9. VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8.
10. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Pro praxi. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-518-0.

Právní předpisy

1. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
2. Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky
3. Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
5. Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
6. Zákon č. 55/2017 Z.z., o štátnej službě a o zmene a doplnení niektorých zákonov
7. Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů
8. Nariadenie vlády č. 295/2022 Z. z. ktorým sa ustanovujú zvýšené platové tarify štátnych zamestnancov

Judikatura

1. Nález Ústavního soudu ze dne 30. 6. 2015, sp. zn. Pl. ÚS 21/14
2. Usnesení rozšířeného senátu NSS ze dne 20. 11. 2012, 1 As 89/2010-128

Internetové zdroje

1. *European union agency for fundamental rights* [online]. [cit. 2024-02-16]
Dostupné z: <https://fra.europa.eu/cs/eu-charter/article/21-zakaz-diskriminace>
2. *Krejčí, V. Zaměstnanci veřejní*. In: *Slovník veřejného práva československého*. Svazek V. Brno: Rovnost 1948 [online]. [cit. 2024-03-08].
Dostupné z: <https://www.digitalniknihovna.cz/mzk/periodical/uuid:5fcb9a0-9592-11ed-96b2-5ef3fc9bb22f>
3. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. [cit. 2024-03-05].
Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/verejna-sluzba>
4. *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-02-13] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>
5. *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-02-26] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-1-2017-aktualizace-k-29-listopadu-2023.aspx>
6. *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-03-02] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-1-2020-aktualizace-k-1-lednu-2023.aspx>

7. *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-03-08] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktivity-a-vystupy-analyza-stezejnich-institutu-statni-sluzby-ve-vybranych-zemich-eu.aspx>
8. *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-03-09] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktivity-a-vystupy-analyza-stezejnich-institutu-statni-sluzby-ve-vybranych-zemich-eu.aspx>
9. *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-03-10] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktivity-a-vystupy-analyza-stezejnich-institutu-statni-sluzby-ve-vybranych-zemich-eu.aspx>
10. *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-03-11] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktivity-a-vystupy-analyza-stezejnich-institutu-statni-sluzby-ve-vybranych-zemich-eu.aspx>
11. *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-03-19] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/odmenovani-statnich-zamestnancu.aspx>
12. *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2024-03-20] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktivity-a-vystupy-analyza-stezejnich-institutu-statni-sluzby-ve-vybranych-zemich-eu.aspx>
13. Správní právo přehledně-Ebook JUDr. PhDr. Jan Malast, Ph.D., 2018-2022, Správní právo online [cit. 2024-02-15] – Spravko.cz, str. 116
14. Správní právo přehledně-Ebook JUDr. PhDr. Jan Malast, Ph.D., 2018-2022, Správní právo online [cit. 2024-02-10] – Spravko.cz, str. 110
15. *Úrad vlády SR* [online]. [cit. 2024-03-08] Dostupné z: <https://www.vlada.gov.sk/sekcia-statnej-sluzby-a-verejnej-sluzby/?csrt=17453094583492622588>