

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

**Zhodnocení implementace služebního zákona ve
Finanční správě ČR**

Martina Bauerová

© 2021 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Martina Bauerová

Veřejná správa a regionální rozvoj – k.s. Klatovy

Název práce

Zhodnocení implementace služebního zákona ve Finanční správě ČR

Název anglicky

The Evaluation of the Civil Service Act Implementation in the Financial Administration of the Czech Republic

Cíle práce

Cílem této diplomové práce je v rámci literární rešerše uvést základní teoretické poznatky pro následnou možnost aplikace praktické části práce. Bude provedena analýza implementace služebního zákona do právního řádu České republiky se zaměřením na jeho aplikaci v rámci finanční správy.

V praktické části bude vyhodnoceno, na základě analýzy získaných informací a dat konkrétní státní instituce, jaké dopady měla tato právní norma na konkrétní státní instituci a na základě zjištěných poznatků budou navržena případná řešení.

Metodika

Diplomová práce bude rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. Úvodní část literární rešerše bude věnována analýze příslušných právních předpisů a odborné literatury, týkající se této oblasti, a rovněž politickým aspektům profesionalizace státní správy České republiky. V praktické části bude proveden kvalitativní výzkum, v rámci kterého bude využito dotazníkového šetření u pracovníků Finanční správy České republiky a dále metody rozhovoru a konzultace s pracovníky, do jejichž kompetence patří personální agenda. Následně bude na základě získaných informací a dat analyzován přínos implementace služebního zákona v praxi konkrétního finančního úřadu. Formou syntézy bude detekována případná problematická oblast a navrženo její možné řešení.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

služební zákon, služební poměr, státní služba, služební místo, představený, výběrové řízení, úřednická zkouška, služební hodnocení, státní zaměstnanec, systemizace

Doporučené zdroje informací

BĚLECKÝ, Miroslav. Zákon o státní službě a zákony související: komentář, 2. vydání. Praha : VOX, 2015. ISBN 978-80-87480-35-9.

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.

HORZINKOVÁ, Eva a Novotný, Vladimír. Základy organizace veřejné správy v ČR, 3. upr. vydání. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-459-6.

PICHRT, Jan. Zákon o státní službě: komentář. 1. vydání. Praha : Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-843-7.

POMAHAČ, Richard. Veřejná správa. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-447-6.

TRYKAR, Luděk. Služební poměr státních zaměstnanců. 1. vydání. Praha : Leges, 2008. ISBN 978-80-87212-05-9.

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

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. JUDr. Eva Daniela Cvik, Ph.D. et Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 22. 9. 2020

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 10. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 14. 11. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Zhodnocení implementace služebního zákona ve Finanční správě ČR" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 17. 11. 2021

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Ing. Evě Daniele Cvik, Ph.D. et. Ph.D., vedoucí práce, za odbornou pomoc a cenné rady poskytnuté při zpracování mé diplomové práce.

Dále bych chtěla poděkovat vedení Specializovaného finančního úřadu a mým kolegům za vstřícný a kolegiální přístup. A v neposlední řadě bych chtěla poděkovat své rodině za její trpělivost a podporu po celou dobu mého studia.

Zhodnocení implementace služebního zákona ve Finanční správě ČR

Abstrakt

Tato diplomová práce zkoumá dopady zavedení nové právní úpravy služebního poměru státních zaměstnanců ve Finanční správě České republiky.

Teoretická část se krátce věnuje historii právní úpravy státní služby na území naší republiky, zejména se však zaměřuje na samotný legislativní proces implementace Zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, k jehož přijetí se Česká republika zavázala při svém vstupu do Evropské unie. Státní služba musí respektovat určité základní principy, jimiž jsou depolitizace, transparentnost a profesionalizace státního aparátu a k tomu je nezbytná samostatná právní úprava služebního poměru státních zaměstnanců.

V praktické části jsou jak na základě informací získaných z dotazníkového šetření, provedeného mezi zaměstnanci Specializovaného finančního úřadu, tak na základě dat poskytnutých tímto služebním úřadem analyzovány dopady zákona o státní službě v oblasti výběrových řízení, úřednické zkoušky a služebního hodnocení státních zaměstnanců v této státní instituci.

Na základě zjištěných nedostatků jsou v závěru práce navržena možná řešení problematických oblastí.

Klíčová slova: služební zákon, služební poměr, státní služba, služební místo, představený, výběrové řízení, úřednická zkouška, služební hodnocení, systemizace

Evaluation of the Implementation of the Civil Service Act in the Financial Administration of the Czech Republic

Abstract

This diploma thesis examines the effects of the implementation of a new legal regulation of the employment of civil servants in the Financial Administration of the Czech Republic.

The theoretical part deals briefly with the history of civil service legislation in our country, but it especially focuses on the legislative process of the implementation of Act No. 234/2014 Coll., concerning civil service, as amended, which the Czech Republic undertook to adopt when joining the European Union. The civil service must respect certain basic principles, which include depoliticization, transparency and professionalization of the state apparatus. This requires a separate legal regulation of the employment of civil servants.

The effects of the Civil Service Act in the area of selection procedure, official examinations, evaluation of civil servants, are analysed in the practical part. The information was obtained both from a data and a questionnaire survey conducted among employees of the Specialized Tax Office.

Based on the identified shortcomings, possible solutions to problematic areas are proposed at the end of the thesis.

Keywords: service law, employment, civil service, job position, superior, selection procedure, official examination, service evaluation, systematization

Obsah

1 Úvod.....	14
2 Cíl práce a metodika	15
2.1 Cíl práce	15
2.2 Metodika	15
3 Teoretická východiska	16
3.1 Základní pojmy	16
3.1.1 Principy státní služby	16
3.2 Systém státní služby	17
3.2.1 Kariérní systém.....	17
3.2.2 Meritní (poziční) systém.....	18
3.2.3 Smíšený systém	18
3.3 Historie právní úpravy veřejné služby v ČR.....	19
3.3.1 První republika	19
3.3.2 Protektorát Čechy a Morava	19
3.3.3 Poválečné období.....	20
3.3.4 Období komunistické totality	20
3.3.5 Období po listopadu 1989	20
3.3.6 Přijetí služebního zákona.....	21
3.4 Zákon o státní službě ve vazbě na členství v EU	26
3.5 Návrhy nové právní úpravy.....	27
3.6 Legislativní proces přijetí a implementace zákona o státní službě	29
3.6.1 Prováděcí právní předpisy	31
3.6.2 Harmonogram implementace zákona o státní službě	32
3.7 Základní principy zákona o státní službě.....	33
3.7.1 Depolitizace	33
3.7.2 Transparentnost	35
3.7.3 Profesionalizace.....	38
3.8 Práva a povinnosti státních zaměstnanců.....	40
3.8.1 Povinnosti státního zaměstnance.....	40
3.8.2 Práva státního zaměstnance.....	41
3.8.3 Omezení některých práv státních zaměstnanců.....	43
3.9 Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy	43
3.10 Výběrová řízení	44
3.10.1 Vyhlášení výběrového řízení	44
3.10.2 Průběh výběrového řízení.....	45
3.10.3 Vznik služebního poměru.....	47
3.11 Implementace zákona o státní službě ve Finanční správě České republiky.....	47

3.11.1	Finanční správa České republiky.....	48
4	Vlastní práce.....	50
4.1	Příprava implementace zákona o státní službě ve finanční správě	50
4.1.1	Systemizace a požadavky na služební místa státních zaměstnanců	51
4.2	Vznik služebního poměru stávajících zaměstnanců finanční správy	53
4.2.1	Představení	53
4.2.2	Ostatní zaměstnanci	54
4.3	Analýza procesu výběrových řízení	57
4.3.1	Obsazení služebního místa bez výběrového řízení	58
4.3.2	Postup před vyhlášením výběrového řízení	60
4.3.3	Vyhlášení výběrového řízení na Specializovaném finančním úřadě.....	61
4.3.4	Fáze výběrového řízení.....	62
4.3.5	Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru	69
4.3.6	Výběrová řízení na Specializovaném finančním úřadě v letech 2019 a 2020	70
4.3.7	Změny v zákonné úpravě obsazování služebních míst.....	72
4.4	Analýza procesu úřednické zkoušky	75
4.4.1	Úřednické zkoušky ve Finanční správě České republiky	80
4.5	Analýza služebního hodnocení zaměstnanců.....	83
4.5.1	Druhy služebního hodnocení	85
4.5.2	Přehled služebních hodnocení provedených ve Finanční správě České republiky v roce 2019 a 2020	88
4.5.3	Hodnocené oblasti a způsob výpočtu výsledku služebního hodnocení.....	88
4.5.4	Návrh změny osobního příplatku	90
4.5.5	Schválení služebního hodnocení a seznámení státního zaměstnance s jeho výsledkem.....	92
4.6	Dotazníkové šetření.....	93
4.6.1	Struktura respondentů dotazníkového šetření.....	94
4.6.2	Výsledky dotazníkového šetření.....	114
5	Výsledky, diskuse a návrhy zefektivnění zákona o státní službě.....	119
5.1	Shrnutí poznatků z analýzy výběrových řízení a návrhy jejich zefektivnění.	119
5.2	Shrnutí poznatků z analýzy úřednických zkoušek	121
5.3	Shrnutí poznatků z analýzy služebního hodnocení a návrhy jeho zefektivnění	122
6	Závěr.....	124
7	Seznam použitých zdrojů	126
7.1	Knižní publikace	126
7.2	Oficiální dokumenty.....	126
7.3	Internetové zdroje.....	129

7.4	Diplomové práce	130
7.5	Ústní sdělení	130
8	Přílohy	131

Seznam obrázků

Obrázek 1	Kompromisní řešení právní úpravy služebního zákona	29
Obrázek 2	Soustava orgánů finanční správy	48
Obrázek 3	Oznámení o vyhlášení výběrového řízení ve Finanční správě České republiky	64
Obrázek 4	ISoSS – Seznam obsazovaných služebních míst na Specializovaném finančním úřadě	65
Obrázek 5	Cíle zákona o státní službě	73

Seznam tabulek

Tabulka 1	Vybrané prováděcí právní předpisy	31
Tabulka 2	Harmonogram implementace zákona o státní službě	33
Tabulka 3	Počet schválených systemizovaných míst ve Finanční správě České republiky v letech 2016 až 2020	53
Tabulka 4	Počet vyhlášených výběrových řízení v rámci tzv. „přesoutěžení“	54
Tabulka 5	Přehledy služebních systemizovaných míst na Specializovaném finančním úřadě	70
Tabulka 6	Přehledy pracovních systemizovaných míst na Specializovaném finančním úřadě	71
Tabulka 7	Přehledy počtu vyhlášených výběrových řízení na Specializovaném finančním úřadě	71
Tabulka 8	Zvláštní část úřednické zkoušky pro Finanční správu České republiky – zkušební otázky	80
Tabulka 9	Zvláštní část úřednické zkoušky pro Finanční správu České republiky - odborná literatura	81
Tabulka 10	Přehled vykonaných úřednických zkoušek ve Finanční správě České republiky v letech 2019 – 2020	82
Tabulka 11	Druhy služebního hodnocení	85
Tabulka 12	Hodnocené oblasti	89
Tabulka 13	Bodové hodnocení jednotlivých oblastí	89

Tabulka 14 Výsledek služebního hodnocení – slovní vyjádření	90
Tabulka 15 Limity výše osobního příplatku	91

Seznam grafů

Graf 1 Vliv zákona o státní službě na práva a povinnosti státních zaměstnanců	95
Graf 2 Výhody práce ve služebním poměru	96
Graf 3 Omezení spojená se služebním poměrem.....	97
Graf 4 Vliv zákona o státní službě na činnost a fungování finančního úřadu	98
Graf 5 Očekávané změny vlivem implementace zákona o státní službě	99
Graf 6 Možnosti přijímání středoškolsky vzdělaných uchazečů	101
Graf 7 Úřednická zkouška	102
Graf 8 Vliv povinnosti složit úřednickou zkoušku na uchazeče.....	103
Graf 9 Způsob služebního hodnocení zaměstnanců	104
Graf 10 Navázání osobního příplatku na hodnocení	106
Graf 11 Omezení politického vlivu při obsazování vedoucích pozic	107
Graf 12 Vliv zákona o státní službě na zájem o služební místa ve finanční správě	108
Graf 13 Proces výběrových řízení dle zákona o státní službě	109
Graf 14 Typ uchazečů o volné služební pozice	110
Graf 15 Služební postup na základě veřejného výběrového řízení.....	111
Graf 16 Možnosti kariérního postupu při nedosažení požadovaného stupně vzdělání.....	113

Seznam použitých zkratek

aj.	a jiné
apod.	a podobně
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
finanční správa	Finanční správa České republiky
ISoSS	Informační systém o státní službě
lustrační zákon	zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky
metodický pokyn č. 1/2015	Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2015, kterým se stanoví podrobnosti ke vzniku služebního poměru dosavadních zaměstnanců ve služebních úřadech
metodický pokyn č. 2/2015 ke zvláštní části úřednické zkoušky	Metodický pokyn náměstka pro státní službu č. 2/2015, kterým se stanoví podrobnosti k přípravě zkušebních otázek zvláštní části úřednické zkoušky
metodický pokyn k podrobnostem úřednické zkoušky	Metodický pokyn náměstka vnitra pro státní službu č. 1/2017, kterým se stanoví další podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky, vydaný Ministerstvem vnitra, sekci pro státní službu dne 6. dubna 2020 pod č. j. MV-11872-6/VMS-2017
metodický pokyn k výběrovým řízením č. 1/2019	Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení
nařízení vlády č. 304/2014 Sb.	Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců

nařízení vlády č. 36/2019 Sb.

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

služební předpis k hodnocení zaměstnanců č. 1/2019

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

služební zákon

zákon č. 218/2002 Sb., zákon o státní službě zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech
zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

správní řád

tj.

to jest

tzv.

tak zvaný

**Ústava České republiky
vyhláška o podrobnostech
úřednické zkoušky**

zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
Vyhláška č. 162/2015 Sb., o podrobnostech úřednické zkoušky, která stanoví v souladu s ustanovením § 41 zákona o státní službě obsah, rozsah a další náležitosti této zkoušky včetně způsobu jejího provedení a hodnocení
zákon č. 456/2011 Sb. o Finanční správě České republiky

zákon o finanční správě

**zákon o státní službě nebo ZSS
zákon o úřednicích územních
samosprávných celků**

zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě
zákon č. 312/2002 Sb., zákon o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů

zákoník práce

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

1 Úvod

Chod státu zabezpečuje veřejná správa, a to prostřednictvím dvou složek, státní správy a samosprávy. Veřejná správa představuje soubor činností vykonávaných ve veřejném zájmu a zároveň soubor institucí, které tyto činnosti zabezpečují. V kompetenci samosprávy jsou samosprávné činnosti a výkon státní správy v tzv. přenesené působnosti. V této diplomové práci bude pozornost zaměřena na ústřední složku veřejné správy, na státní správu, vykonávající činnosti jménem a v zájmu státu.

„*Státní správa je tradičně považována za osu veřejné správy*“, přičemž přímo státní správu vykonávají správní orgány jakožto organizační složky státu a nepřímo ji vykonávají jednotlivé subjekty, na které je tato činnost státem ve vymezeném rozsahu delegována na základě zákona nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu.¹

Efektivní a kvalitní výkon státní správy je podmíněn existencí odborně zdatných, profesionálních a politicky nezávislých vykonavatelů státní správy, jinými slovy státní správa či státní služba splňující požadavky moderní doby, zejména kvalitu, efektivnost, profesionalitu a politickou nezávislost, musí být jednoznačně vymezena zákonem, který rovněž stanoví práva a povinnosti státních zaměstnanců. Jak uvádí Miroslav Bělecký v komentáři k Zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon o státní službě“), až do nabytí plné účinnosti tohoto zákona chyběl v České republice „*zákon, který by komplexní úpravou naplnil fakt, že státní službu je nezbytné jednotně organizovat, řídit, kontrolovat a výrazněji ji oddělit od politického vlivu*“.²

Právní úprava služebního poměru státních zaměstnanců je ukotvena ve většině evropských ústav.³ Česká republika není výjimkou, avšak speciální zákon, na který rovněž Ústava České republiky odkazuje, zde dlouhá léta chyběl.

Přijetím zákona o státní službě se Česká republika zařadila do početnější skupiny evropských zemí, ve kterých je postavení státních zaměstnanců ve správních úřadech upraveno veřejnoprávním způsobem, oproti menšinové skupině upravující tyto poměry soukromoprávní cestou, tedy obdobně, jako tomu bylo v České republice před přijetím této speciální zákonné úpravy.⁴

¹ POMAHAČ, R. a kolektiv. *Veřejná správa*. 2013, s. 56

² BĚLECKÝ, M. *Zákon o státní službě a zákony související. Komentář*. 2015, s. 11

³ TRYKAR, L. *Služební poměr státních zaměstnanců*. 2008, s. 15

⁴ VAVERA, F. a kolektiv. *Zákon o státní službě s poznámkami*. 2015, s. 8

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem této diplomové práce je v rámci literární rešerše uvést základní teoretické poznatky pro následnou možnost jejich aplikace v praktické části práce. Bude provedena analýza implementace služebního zákona do právního řádu České republiky se zaměřením na jeho aplikaci v rámci finanční správy. Teoretická část se bude rovněž věnovat historii právní úpravy státní služby v Čechách a základním principům zákona o státní službě.

V praktické části bude vyhodnoceno, na základě analýzy získaných informací a dat konkrétní státní instituce, Specializovaného finančního úřadu, jaké dopady mělo přijetí služebního zákona na tento služební úřad. Výzkum bude zaměřen především na tři oblasti, a to na výběrová řízení, institut úřednické zkoušky a na služební hodnocení státních zaměstnanců. Na základě zjištěných poznatků budou navržena případná řešení konkrétních nedostatků.

2.2 Metodika

Diplomová práce bude rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. Úvodní část literární rešerše bude věnována analýze příslušných právních předpisů a odborné literatury, týkající se této oblasti, a rovněž politickým aspektům profesionalizace státní správy České republiky. V praktické části bude proveden kvalitativní výzkum, v rámci kterého bude využito dotazníkového šetření u pracovníků Finanční správy České republiky a dále metody rozhovoru a konzultace s pracovníky, do jejichž kompetence patří personální agenda. Následně bude na základě získaných informací a dat analyzován přínos implementace služebního zákona v praxi konkrétního finančního úřadu. Formou syntézy bude detekována případná problematická oblast a navrženo její možné řešení.

3 Teoretická východiska

3.1 Základní pojmy

Veřejná služba představuje širší označení pro právní úpravu poměrů zaměstnanců veřejné správy. Pro užší skupinu, tedy zaměstnance státní správy, vykonávající službu ve správních úřadech, je pak používán pojem **státní služba**. Smyslem veřejné služby je vyvažovat střídání různých politických garnitur a zajistit tak stabilní, kontinuální a profesionální výkon veřejné správy prostřednictvím zaměstnanců veřejného sektoru. Význam lidí jakožto přímých vykonavatelů státní služby je pro kvalitní a efektivní výkon veřejné správy zásadní.⁵

Pro zaměstnance veřejného sektoru jsou charakteristické určité znaky, především pak zaměstnanecký, respektive služební poměr ke státu či státní instituci, který spočívá v zajišťování úkolů ve veřejném zájmu a vyznačuje se určitou stabilitou. Státní zaměstnanci jsou placeni z veřejných prostředků a jejich právní poměry podléhají veřejnoprávní úpravě.⁶

3.1.1 Principy státní služby

Přestože se státní služba vyvíjela v jednotlivých zemích odlišně v závislosti na způsobu dělby moci, právního řádu, ale i určitých tradic, některé principy mají jednotlivé státní služby společné, a to:⁷

- **princip demokratického a právního státu** a z něj vycházející povinnost státních zaměstnanců v rámci služby občanům dodržovat právní a služební principy,
- **princip politické nestrannosti a zdrženlivosti**, na základě kterého jsou omezena některá politická práva státních zaměstnanců vykonávajících službu,
- **princip nestrannosti a bezúhonnosti** znamenající, že žádné vnější vlivy (např. politické či korupční tlaky) nesmí ovlivnit výkon státní služby. Do určité míry je tento princip zabezpečen vyšší disciplinární, ale i trestní odpovědností státních zaměstnanců,

⁵ HENDRYCH, D. a kolektiv. *Správní právo. Obecná část*. 2016, s. 331 až 333

⁶ Tamtéž, s. 331

⁷ TRYKAR, L. *Služební poměr státních zaměstnanců*. 2008, s. 12

- **princip otevřenosti** zajišťující rovné podmínky pro všechny zájemce o práci pro státní instituce,
- **princip stability** Pro zabezpečení profesionálního výkonu státní služby jsou zkušenosti a vzdělání zaměstnanci nutnou podmínkou. Aby byli motivováni k setrvání ve státní službě, je nezbytné vytvořit státním zaměstnancům adekvátní podmínky. Princip stability však musí být v rovnováze s principem otevřenosti, aby se předešlo izolovanosti a uzavřenosti státní správy.⁸

3.2 Systém státní služby

Jak již bylo uvedeno výše, v různých zemích se vyvíjel systém státní služby různým způsobem v závislosti na historickém vývoji, právním a politickém systému, ale i na tradicích. V zásadě však existují především dva základní systémy, a to kariérní a meritní, neboli poziční systém.

3.2.1 Kariérní systém

V rámci tohoto systému jsou státní zaměstnanci, kteří zahajují svoji kariéru ve státní správě, přijímáni na nástupní pozice, ze kterých jsou zejména na základě odsloužených let, služebního hodnocení a získání či prohloubení kvalifikace postupně povyšováni do vyšších pozic. S tím je také spojen automatický platový postup a v některých zemích rovněž definitiva po odsloužení stanoveného počtu let. Státnímu zaměstnanci, kterému je udělena definitiva, prakticky nelze zrušit jeho služební poměr. Výkon státní služby v kariérním systému je spjat i s řadou povinností státních zaměstnanců, například je jejich povinností dále se vzdělávat. Tento systém se v současné době využívá například v Německu, Rakousku, Francii či Belgii.⁹

Kariérní systém se vyznačuje zejména stabilitou výkonu, profesionalitou a politickou nezávislostí veřejné správy. Negativní stránkou pak může být absence dostatečné motivace státních zaměstnanců k lepším výkonům a prohlubování znalostí.

⁸ TRYKAR, L. *Služební poměr státních zaměstnanců*. 2008, s. 12, 13

⁹ HORZINKOVÁ, E., NOVOTNÝ, V. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 2013, s. 88

Navíc do řídicích pozic se vlivem zafixovaného služebního postupu dostávají až starší pracovníci, což demotivuje mladé, vzdělané a schopné zájemce.¹⁰

3.2.2 Meritní (poziční) systém

V tomto systému se vychází z katalogu služebních míst, která mají stanovenou náplň práce, a každý uchazeč o takové místo musí splňovat předepsané předpoklady. Výběr zaměstnanců probíhá striktně na základě výběrových řízení, přičemž rozhodující jsou prokázané schopnosti uchazeče, a to bez ohledu na jeho předchozí pracovní zkušenosti získané ať už ve veřejném či v soukromém sektoru. Rovněž služební postup závisí na schopnostech daného zaměstnance a nikoliv na odpracovaných letech. Tento systém lze v současné době najít například v Dánsku, Nizozemsku, Itálii či Finsku.¹¹

Výhodou meritního systému je bezesporu větší pružnost a inovativní přístup zejména, pokud přicházejí noví pracovníci ze soukromého sektoru. Nicméně tato pozitiva mají své limity, neboť nelze beze zbytku přejímat způsob práce a zkušenosti ze soukromého sektoru, například pokud se jedná o měření výkonu pracovníků.¹²

3.2.3 Smíšený systém

V posledních letech se oba systémy často prolínají a jednotlivé země v rámci modernizace státní správy přebírají aspekty jak kariérního tak meritního (pozičního) a vytvářejí systémy smíšené.

Smíšený systém je využíván zejména v zemích bývalého východního bloku, například na Slovensku, v Litvě, ve Slovinsku či v Bulharsku.¹³ Rovněž Česká republika se při vytváření zákona o státní službě nechala inspirovat oběma systémy.

¹⁰ HORZINKOVÁ, E., NOVOTNÝ, V. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 2013, s. 89

¹¹ Tamtéž, s. 89

¹² Tamtéž, s. 89

¹³ Tamtéž, s. 90

3.3 Historie právní úpravy veřejné služby v ČR

3.3.1 První republika

V Československu v období před druhou světovou válkou byla základním právním předpisem upravujícím státní službu tzv. *pragmatika*, neboli *zákon o služebním poměru státních zaměstnanců a státních zřízenců*. Služební poměr měl veřejnoprávní charakter, úředníci byli do svých funkcí jmenováni, služební poměr byl ve své podstatě definitivní se zaručeným platovým postupem. Za to však museli úředníci plnit služební a stavovské povinnosti, hájit veřejné zájmy, prokazovat věrnost a poslušnost vládě. Služební povinnosti zasahovaly i do jejich soukromí, nesměli působit v různých spolcích, museli nahlásit vstup do manželského svazku atd. Za porušení služebních či stavovských povinností hrozil úředníkovi pořádkový či v horším případě disciplinární trest, jímž mohlo v konečném důsledku být i propuštění ze služby.¹⁴

Státní správa se za tzv. první republiky začala rozrůstat a v roce 1924 bylo nutné přistoupit k její reorganizaci za účelem snížení nákladů na státní aparát. Následující nejdůležitější změnu pak představoval v roce 1926 přijatý platový zákon, kterým došlo ke změnám v automatickém navyšování platů státních úředníků vlivem odsloužených let ve státní službě. Úředník musel složit kvalifikační zkoušky a až po jejich úspěšném splnění mohl postoupit do vyšší platové třídy.¹⁵

3.3.2 Protektorát Čechy a Morava

V období po okupaci Československa německými vojsky a vzniku Protektorátu Čechy a Morava stále platila prvorepubliková právní úprava tzv. služební pragmatikou, poměry ve státní službě však doznaly značných změn. Pracovníci vojenské, pohraniční či celní správy byli převedeni do civilních složek státní správy. Probíhaly rasové čistky, celá organizace veřejné správy byla uzpůsobena zájmům Říše. Veškeré změny směřovaly hlavně proti politicky nespolehlivým českým pracovníkům, především z řad bývalých legionářů, kteří byli odstraňováni z vedoucích pozic ve státní správě, či proti pracovníkům židovského původu. Čeští zaměstnanci státní správy byli často překládáni do říšské německé správy za německé úředníky, kteří byli povoláni do armády, v jiných případech

¹⁴ HENDRYCH, D. a kolektiv. *Správní právo. Obecná část*. 2016, s. 337

¹⁵ Tamtéž, s. 337

byli odesíláni do německých výrobních společností, v nichž probíhala důležitá válečná výroba.¹⁶

3.3.3 Poválečné období

V roce 1945 došlo v rámci tzv. prezidentských dekretů k odčinění křivd spáchaných na československých veřejných zaměstnancích, kteří byli stíženi nacistickou okupací. Státní zaměstnanci byli reaktivováni a navrátili se zpět do svých služebních pozic a byli odškodněni za perzekuce během okupace. Celá veřejná správa byla očištěna od nacistických kolaborantů.¹⁷

3.3.4 Období komunistické totality

Nástup komunistického režimu znamenal pro veřejnou správu v tehdejší Československu její postátnění a zpolitizování. Po čistkách a likvidaci „úřednického práva“ přešly v roce 1950 zákonem o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců právní poměry státních zaměstnanců s určitými odchylkami do obecné pracovněprávní úpravy. Tento trend byl završen přijetím zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“), a právní poměry státních úředníků se tak zcela přestaly lišit od pracovněprávních poměrů zaměstnanců v jiných pracovních sférách.¹⁸

3.3.5 Období po listopadu 1989

Po pádu komunistického režimu vyvstala otázka reformy veřejné správy. Tímto problémem se začala zabývat celá řada vládních a politických dokumentů, nicméně jeho řešení bylo neustále odkládáno. Jakési provizorní řešení představovalo doplnění zákoníku práce o vyjmenované povinnosti a omezení pro pracovníky veřejné správy. Jednotné úpravy se dočkaly podmínky odměňování pracovníků veřejného sektoru, a to zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, a dále nařízením vlády č. 253/1992 Sb., o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí.¹⁹

Demokratickému Československu podala při tvorbě nové státní správy pomocnou ruku celá řada zemí. Kromě různých přednášek a seminářů realizovaných odborníky

¹⁶ TRYKAR, L. *Služební poměr státních zaměstnanců*. 2008, s. 37, 38

¹⁷ HENDRYCH, D. a kolektiv. *Správní právo. Obecná část*. 2016, s. 337

¹⁸ Tamtéž, s. 337, 338

¹⁹ Tamtéž, s. 338

z Evropy i z Ameriky týkajících se personálního řízení ve státních institucích byly sepsány i nejrůznější zprávy a studie o nutné reformě veřejné správy v Československu. Ty poukazovaly především na skutečnost, že pokud nebude existovat jednotný právní rámec veřejné správy, nebude probíhat koordinované přijímání jejích zaměstnanců na základě jasně stanovených pravidel, pak nelze očekávat, že státní správa získá do svých řad tolik potřebné odborníky a že si vytvoří stabilní a kvalitní personální základ.²⁰

Významný posun pozitivním směrem znamenalo zřízení institutu *Veřejného ochránce práv* v roce 1999. Hlavní význam ombudsmana je kontrola činnosti veřejné správy a ochrana občanů před nezákonnými rozhodnutími institucí veřejné správy, před nečinnostmi úřadů atd.²¹

K dalšímu pokroku došlo v roce 2002, kdy byl přijat Zákon č. 312/2002 Sb., zákon o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, dále jen „zákon o úřednících územních samosprávných celků“, upravující právní poměry této skupiny pracovníků veřejné správy, který nabyl účinnosti od 1. 1. 2003.²² Právní úprava zaměstnanců správních úřadů však stále představovala nevyřešený problém.

3.3.6 Přijetí služebního zákona

Po vzniku samostatné České republiky si přijetí speciálního zákona o státní službě jako jeden z bodů svého vládního programu vytýčila postupně všechna politická uskupení. Realizace tohoto cíle však vážla. Nicméně Evropská unie stanovila přijetí tohoto zákona, jehož účelem mělo být především odpolitizování státního aparátu, jako jednu z přístupových podmínek. K posunu došlo dne 1. 11. 2000, kdy byl usnesením vlády č. 1068 schválen návrh služebního zákona v paragrafovém znění. Zákon měl, podobně jako jeho předchůdce z dob první republiky, tedy jako služební pragmatika, charakter veřejnoprávní normy. To znamenalo nahrazení právní úpravy pracovních poměrů státních zaměstnanců, které doposud upravoval zákoník práce, poměrem služebním.²³

²⁰ PICHRT, J. a kolektiv. *Zákon o státní službě. Komentář*. 2015, Úvod, s. XXXIX

²¹ § 1 odst. 1 zákona č. 349/1999 Sb. ze dne 8. prosince 1999, o veřejném ochránci práv, v platném znění

²² BĚLECKÝ, M. *Zákon o státní službě a zákony související. Komentář*. 2015, s. 11

²³ VLČKOVÁ, E., KAŠPAROVÁ, I., BLÁHOVÁ, P. *Zákon o státní službě*. 2015, s. 14

Zákon předpokládal naplnění následujících cílů a zásad:

- přeměna pracovněprávních vztahů vyjmenovaných zaměstnanců ministerstev, ústředních orgánů a ostatních úřadů na služební poměr (návrh zákona se nevztahoval např. na pracovníky ve školství, zdravotnictví, zaměstnance Českých drah, ozbrojených sil a sborů atd.),
- za účelem odpolitizování státní správy se zákon nebude vztahovat na politické funkcionáře ani na zaměstnance pro ně pracující,
- rovněž se nebude týkat pomocných a obslužných pracovních sil pracujících ve správních úřadech,
- služební poměr by měl být uzavírán na dobu neurčitou, návrh zákona dokonce obsahoval i službu stálou, tzv. definitivu, bez možnosti propuštění z organizačních důvodů,
- do služebního poměru bude možno přijmout pouze občana České republiky splňujícího zákonem stanovené předpoklady, který úspěšně absolvuje 1 rok tzv. čekatelské služby,
- bude zřízen ústřední orgán pro státní službu nazvaný Úřad státní služby, který bude řídit generální ředitel státní služby a tento úřad bude spadat přímo pod Úřad vlády ČR,
- vedoucí pozice budou obsazovány veřejným způsobem nejúspěšnějšími státními zaměstnanci bez politické příslušnosti, a to výhradně výběrovým řízením,
- budou stanoveny povinnosti a omezení některých občanských práv státních zaměstnanců (např. možnost převedení státního zaměstnance na jiné služební místo v rámci oboru služby, dočasné přeložení, a to i bez jeho souhlasu, možnost postavit zaměstnance mimo službu, povinnost prohlubovat si kvalifikaci, zákaz či omezení možnosti stávkovat, zavedení kárných opatření atd.),
- zavedení kompenzací rozšířených povinností státních zaměstnanců ve formě práva na delší dovolenou, automatický platový postup při odpracování určitého počtu let, na studijní volno, práva na odbytné při ukončení

služebního poměru z organizačních důvodů, práva na plat na dobu 30 dnů pracovní neschopnosti v průběhu kalendářního roku, na vyšší důchody atd.²⁴

Po několika úpravách navrhované právní normy byl v roce 2002 konečně přijat pod č. 218/2002 Sb. zákon o státní službě zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (dále jen „služební zákon“). Zákon sice vstoupil v platnost, jeho účinnost však byla opakovaně odkládána.

Jedním důvodů opakovaného odsouvání účinnosti služebního zákona byla finanční náročnost, kterou by právní úprava v podobě z roku 2002 přinesla pro státní rozpočet. Byla vyčíslena v částce asi 750 mil. Kč za rok. Rovněž však panovaly značné politické neshody např. kolem právní úpravy kompetencí státního tajemníka.²⁵ Poslanci ODS dále nesouhlasili s údajně příliš rozsáhlými výhodami, jichž by mohli státní úředníci užívat. Poslanci KSČM pak považovali za nepřijatelné, že služební zákon neukončil platnost tzv. lustračního zákona, či že nebude uznáváno vzdělání dosažené studiem na Vysoké škole politické Ústředního výboru Komunistické strany Československa, Vojenské politické akademii Klementa Gottwalda a dále na školách politického a bezpečnostního charakteru v bývalém SSSR.²⁶

Tato situace (neúčinnost služebního zákona) měla negativní dopad na fungování a kvalitu státní správy, která se v důsledku toho vyznačovala nestabilitou, nekoordinovaností na ústřední úrovni a netransparentností při rozdělování odpovědnosti. Ve smíšeném modelu veřejné správy České republiky tak dlouhá léta panoval zřetelný paradox, kdy právní poměry úředníků územních samosprávných celků byly upraveny samostatným zákonem již od roku 2003, avšak právní poměry úředníků pracujících pro ministerstva a ústřední správní orgány podléhaly základní pracovněprávní úpravě, tedy zákoníku práce, který byl za tím účelem pouze doplněn o několik ustanovení. Kvůli absenci speciální právní úpravy pracovních poměrů státních zaměstnanců tak nebyla oproti krajské a obecní úrovni především na úřední úrovni státní správy zajištěna její nutná depolitizace.²⁷

²⁴ PICHRT, J. a kolektiv. *Zákon o státní službě. Komentář*. 2015, Úvod, s. XL, XLI

²⁵ VAVERA, F. a kolektiv. *Zákon o státní službě s poznámkami*. 2015, s. 13, 14

²⁶ TRYKAR, L. *Služební poměr státních zaměstnanců*. 2008, s. 52

²⁷ BĚLECKÝ, M. *Zákon o státní službě a zákony související. Komentář*. 2015, s. 11

Rovněž přijímání úředníků do státní správy v důsledku chybějící právní úpravy neprobíhalo transparentním způsobem. Noví zaměstnanci byli často přijímáni bez povinných výběrových řízení a nezřídka pod vlivem osobních či politických vazeb. Zatímco o pracovní pozice ve státních institucích ze strany tolik potřebných odborníků nebyl valný zájem, u stávajících zaměstnanců se stálým odkládáním účinnosti zákonné úpravy jejich pracovních poměrů zvyšovala právní nejistota. Neexistoval žádný systém kvalifikačních požadavků na jednotlivé pracovní pozice, nebyla specifikována požadovaná odbornost. Z těchto důvodů se stalo přijetí samostatné právní úpravy formou služebního zákona nutným předpokladem pro odstranění či eliminaci výše uvedených problémů a nedostatků.²⁸

Potřebnost zvláštní úpravy právních poměrů státních zaměstnanců navíc vychází přímo ze Zákona č. 1/1993 Sb., Ústavy České republiky²⁹ (dále jen „Ústava České republiky“). V čl. 79 odst. 2 Ústavy České republiky je uvedeno, že „právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon“.³⁰ Z Ústavního zákona č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listiny základních práv a svobod, ze dne 16. prosince 1992, pak vyplývá právo všech občanů přímo či prostřednictvím svobodných voleb se podílet na veřejné správě.³¹ Splnění tohoto občanského práva je podmíněno existencí otevřené, apolitické a transparentní veřejné správy.

V prosinci 2011 vydala společnost Transparency International – Česká republika, o.p.s. Studii národní integrity, v níž se zabývala hodnocením dosavadního stavu státní správy. Její hodnocení bylo více než kritické. Dospěla k závěru, že problémem státní správy není nedostatek finančních prostředků či kvalifikovaných lidských zdrojů, jejím problémem je závislost jednotlivých státních institucí na politickém vedení a rovněž absence individuální a kolektivní odpovědnosti. Transparency International – Česká republika, o.p.s. varovala před snadnou odvolatelností úřednického managementu, který podléhal významnému politickému tlaku ve snaze předejít svému odvolání z funkcí.

²⁸ BĚLECKÝ, M. *Zákon o státní službě a zákony související. Komentář.* 2015, s. 12

²⁹ TRYKAR, L. *Služební poměr státních zaměstnanců.* 2008, s. 41

³⁰ Čl. 79, odst. 2 Ústavy České republiky, v platném znění

³¹ Čl. 21, odst. 1 Ústavního zákona č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listiny základních práv a svobod, ze dne 16. prosince 1992, v platném znění

Kvalita výkonu státní správy často závisela na politické vůli. Státní správa získala v uvedené studii pouze 42 bodů z možných 100.³²

Na chybějící právní úpravu pracovněprávních vztahů zaměstnanců veřejných institucí opakovaně upozorňoval ve svých zprávách také veřejný ochránce práv. V Souhrnné zprávě o činnosti veřejného ochránce práv za rok 2011 konkrétně uvedl, že „*dlouhodobě upozorňuje na nenaplnění čl. 79 odst. 2 Ústavy, který předjímá právní úpravu poměrů zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu odlišnou od zákoníku práce. Nedořešené postavení zaměstnanců vykonávajících státní správu ve správních úřadech se často odráží v pochybeních, která ochránce zjišťuje. Zejména bývá příčinou nečinnosti*“. Opakované odkládání účinnosti služebního zákona označil ochránce práv za „*tristní*“ a vyzdvihl, že tento zákon stále nenabyl účinnosti, přestože byl přijat již v roce 2002 a byl „*téměř třicetkrát novelizován*“.³³

Rovněž v následující Souhrnné zprávě o činnosti veřejného ochránce práv za rok 2012 je uvedeno, že „*veřejný ochránce práv dlouhodobě kritizuje nenaplnění čl. 79 odst. 2 Ústavy*“. Tehdejší ombudman v uvedené zprávě vyzval Poslaneckou sněmovnu České republiky, aby požádala vládu o odstranění tohoto „*nežádoucího stavu chybějící účinné právní úpravy*“. Na jeho doporučení reagovala vláda sdělením, že je připravována zcela nová právní úprava, která nahradí stávající, avšak neúčinný, služební zákon. Ochránce práv vzal tento fakt na vědomí, nicméně opakovaně upozorňoval na nevhodnost soukromoprávní úpravy pracovněprávních vztahů minimálně části zaměstnanců pracujících pro státní instituce a rovněž upozorňoval na možné rozpory se závazky vůči Evropské unii.³⁴

³² Transparency International – Česká republika, o.p.s., Kolektiv autorů pod vedením Petra Jansy a Radima Bureše. *Studie národní integrity, 2011*. [online]. [cit. 2021-01-07]. Dostupné z http://transint.xred.cz/doc/TIC_Studie_narodni_integrity_www.pdf, s. 85, 86

³³ SLOVÁČEK, D. *Souhrnná zpráva o činnosti veřejného ochránce práv za rok 2011*. Brno, 2012. ISBN 978-80-904579-2-8. [online]. [cit. 2020-08-28]. Dostupné z https://www.ochrance.cz/uploads-import/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Souhrnna_zprava_VOP_2011.pdf, s. 15

³⁴ PŘIDAL, M. *Souhrnná zpráva o činnosti veřejného ochránce práv za rok 2012*. Brno, 2013. ISBN 978-80-904579-2-8. [online]. [cit. 2020-08-28]. Dostupné z https://www.ochrance.cz/uploads-import/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Souhrnna_zprava_VOP_2012-web.pdf, s. 15

3.4 Zákon o státní službě ve vazbě na členství v EU

Česká republika je členem Evropské unie od 1. 5. 2004, přičemž, jak je již uvedeno výše, existence zvláštní úpravy právních poměrů státních zaměstnanců byla jednou z přístupových podmínek do Evropské unie.³⁵

V rámci Evropské unie neexistuje žádný předpis definující, jaký systém státní služby má být v jednotlivých členských státech zaveden, ani jakou podobu má mít její zákonná úprava. Evropská unie pouze předpokládá, že jednotlivé členské státy přijmou takovou právní úpravu státní služby, která „zajistí *neutrální, profesionální a stabilní státní správu, tzn. bez ohledu na soukromoprávní či veřejnoprávní charakter takové úpravy*“.³⁶

Rada Evropy k tomu vydala dokument nazvaný Doporučení výboru ministrů Rady Evropy (2000) 6 (Recommendation No. R (2000) 6: The Status of Public Officials in Europe), v němž uvedla soubor základních požadavků týkajících se postavení úředníků státní správy. Patří mezi ně především:³⁷

- rovný přístup ke všem uchazečům o práci ve státní správě, přičemž jejich výběr bude probíhat na základě veřejného výběrového řízení, jehož podmínky budou předem veřejně známy a které bude probíhat transparentním způsobem,
- kandidáti, kteří splní zadané podmínky, budou vybíráni na základě prokázání určitých schopností a předností,
- v případě negativního výsledku výběrového řízení musí existovat možnost se proti němu odvolat,
- úředníci ve státní službě mají stejná práva jako ostatní občané, jejich práva však mohou být zákonem omezena v oblasti politického a odborového působení,
- služební postup je podmíněn kvalitou výkonu práce úřední osoby, která podléhá služebnímu hodnocení,
- povinností úředníků ve státní službě je důsledné respektování práva při výkonu státní služby a loajalita k demokratickým institucím, přičemž při rozhodování si musí počínat uvážlivě, nestranně a odpovědně,

³⁵ VAVERA, F. a kolektiv. *Zákon o státní službě s poznámkami*. 2015, s. 16

³⁶ HORZINKOVÁ, E., NOVOTNÝ, V. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 2013, s. 92

³⁷ POMAHAČ, R. a kolektiv. *Veřejná správa*. 2013, s. 179

- případné porušení služebních povinností musí být prošetřeno kárným řízením, při němž musí mít úředník možnost se účinně hájit a využít opravných prostředků proti eventuální sankci,
- je kladen důraz na další vzdělávání úředníků, což je považováno za jednu z podmínek kvalitní a efektivní veřejné správy. Další vzdělávání a zvyšování kvalifikace úředníků pak může mít vliv na jejich služební postup atd.³⁸

Vzhledem k tomu, že účinnost služebního zákona byla z mnoha důvodů stále odkládána, Evropská unie zvýšila tlak na české vlády a stanovila zavedení služebního zákona jako předpoklad pro čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů. V programovém období 2014 – 2020 Evropská unie dokonce ustanovila tzv. předběžnou podmínku, na základě jejíhož plnění může Česká republika v uvedeném období vyčerpat ze strukturálních fondů zhruba 600 mld. Kč.³⁹

V Úředním věstníku Evropské unie bylo dne 24. července 2012 vydáno Doporučení Rady ze dne 10. července 2012 k národnímu programu reforem České republiky na rok 2012 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky na období 2012 až 2015. V rámci tohoto doporučení vyjádřila Rada Evropské unie důrazný apel „*naléhavě přijmout a uvést v účinnost služební zákon s cílem podpořit stabilitu a efektivitu veřejné správy a zamezit porušování předpisů*“.⁴⁰ Zvyšující se tlak Evropské unie na to, aby byl služební zákon v České republice nejen přijat, ale především, aby mohl být aplikován v praxi, tak nabýval na intenzitě.

3.5 Návrhy nové právní úpravy

Namísto uvedení služebního zákona do praxe se však objevovaly tendence tuto právní normu zrušit a nahradit ji zcela novým právním předpisem, který by představoval jednotou úpravu pracovně právních poměrů jak zaměstnanců pracujících ve správních

³⁸ POMAHAČ, R. a kolektiv. *Veřejná správa*. 2013, s. 179

³⁹ VAVERA, F. a kolektiv. *Zákon o státní službě s poznámkami*. 2015, s. 16

⁴⁰ Úřední věstník Evropské unie ze dne 10. července 2012 [online]. [cit. 2020-09-15]. Dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:219:0017:0020:CS:PDF>

úřadech, tak úředníků územních samosprávných celků⁴¹, což by znamenalo zrušení zákona o úřednících územních samosprávných celků, účinného od 1. 1. 2003.

Za vlády Mirka Topolánka byla v roce 2006 personální a vzdělávací agenda ve veřejném sektoru převedena z Úřadu vlády České republiky pod Ministerstvo vnitra. To vypracovalo analýzu možné jednotné právní úpravy. Následné přípravy paragrafového znění však přerušila demise tehdejší vlády.⁴²

Ve snaze vytvořit jednotnou právní normu pro zaměstnance správních úřadů i územních samosprávných celků pokračovala rovněž vláda Petra Nečase. Tvůrci však během přípravy paragrafového znění této normy dospěli k závěru, že z důvodu možných legislativně-technických problémů bude vhodnější zákon o úřednících územních samosprávných celků pouze novelizovat a pracovní právní poměry úředníků správních úřadů upravit samostatnou právní normou. Tento navrhovaný zákon o státních úřednících (v paragrafovém znění schválen vládou v červnu 2013) však měl oproti doposud neúčinnému služebnímu zákonu charakter soukromoprávní normy, což by znamenalo, že tato skupina zaměstnanců veřejného sektoru by i nadále zůstala v pracovním poměru.⁴³

V podstatě souběžně s navrhovaným zákonem o státních úřednících byl skupinou poslanců vedenou sociálnědemokratickým poslancem Jeronýmem Tejcem předložen poslanecký návrh novely služebního zákona. Rozpuštění Poslanecké sněmovny dne 28. srpna 2013 však legislativní proces jak vládního návrhu nové soukromoprávní úpravy pracovních poměrů státních úředníků, tak i poslaneckého návrhu novely služebního zákona ukončilo. S nástupem nové vlády následovaly další pokusy o novelizaci služebního zákona. Vláda Bohuslava Sobotky nakonec z důvodu velkého množství navrhovaných změn od novelizace služebního zákona ustoupila a naopak se rozhodla pro vypracování zcela nové právní úpravy.⁴⁴

Důvodem pro tento krok byla snaha o kompromisní řešení mezi dosavadní právní úpravou formou zákoníku práce a platným, avšak neúčinným služebním zákonem, což lze demonstrovat na následujícím přehledu:⁴⁵

⁴¹ VLČKOVÁ, E., KAŠPAROVÁ, I., BLÁHOVÁ, P. *Zákon o státní službě*. 2015, s. 14

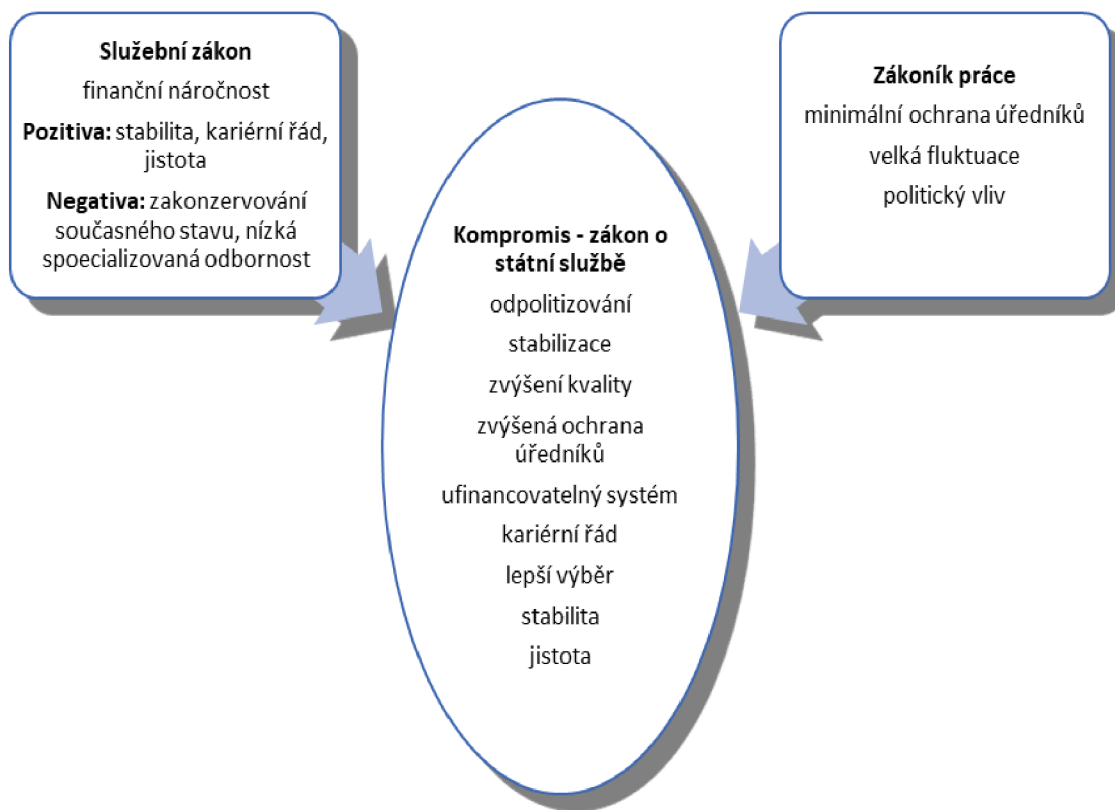
⁴² Tamtéž, s. 14

⁴³ VLČKOVÁ, E., KAŠPAROVÁ, I., BLÁHOVÁ, P. *Zákon o státní službě*. 2015, s. 15

⁴⁴ Tamtéž, s. 15, 16

⁴⁵ VAVERA, F. a kolektiv. *Zákon o státní službě s poznámkami*. 2015, s. 14

Obrázek 1 Kompromisní řešení právní úpravy služebního zákona



Zdroj: Vavera F. a kolektiv. *Zákon o státní službě s poznámkami*. 2015, vlastní zpracování

3.6 Legislativní proces přijetí a implementace zákona o státní službě

Legislativní proces přijetí nové úpravy služebního zákona v podobě zákona o státní službě započal po volbách do Poslanecké sněmovny v roce 2013. Návrh nového zákona byl postaven na veřejnoprávní úpravě pracovněprávních vztahů státních zaměstnanců a rovněž došlo ke změně ministerstva, v jehož gesci bude státní služba spravována, a to z původního Úřadu vlády na Ministerstvo vnitra. To následně přistoupilo ke zcela zásadní koncepční změně, která je v určitém smyslu v rozporu s jednou ze základních prosazovaných zásad samostatné právní úpravy pracovně právních poměrů státních zaměstnanců, a to se snahou odpolitizovat státní správu, neboť Ministerstvo vnitra zrušilo připravované Generální ředitelství státní služby s tím, že samo převezme jeho kompetence. Na druhou stranu důležitou změnu představovalo zakomponování větší prostupnosti se samosprávou (do nově vznikajícího zákona byl zaveden institut úřednické zkoušky)

a rovněž větší prostupnosti se soukromým sektorem (zavedení jednotných pravidel pro výběrová řízení).⁴⁶

Nutno poznamenat, že zákon o státní službě nebyl schvalován zcela v souladu se zvyklostmi standardního legislativního procesu, což byl důvod ústavní stížnosti podané prezidentem republiky. Jak již bylo uvedeno výše, nejprve byl dne 27. 12. 2013 předložen skupinou poslanců Parlamentu České republiky pozměňovací návrh služebního zákona, s nímž však tehdejší vláda nesouhlasila. Tento pozměňovací návrh byl tedy nahrazen komplexním pozměňovacím návrhem, jenž však navzdory ústavním zvyklostem původní pozměňovací návrh služebního zákona nahradil zcela novou zákonnou normou, a to zákonem o státní službě. Ten byl dne 10. září 2014 schválen Poslaneckou sněmovnou. Tento neobvyklý postup přijetí zákona zamezil jednotlivým ministerstvům a správním orgánům v rámci legislativního procesu vznášet námitky, výhrady a připomínky proti navrhovanému znění zákona. Dalším zásadním nedostatkem legislativního procesu přijetí zákona o státní službě byla absence důvodové zprávy, jenž je podstatnou součástí každého navrhovaného zákona z hlediska transparentnosti aplikace politické moci a má rovněž zásadní význam v rámci interpretace každého zákona.⁴⁷

Prezident republiky zákon o státní službě nejprve dne 8. října 2014 vetoval, nicméně Poslanecká sněmovna, která tento krok prezidenta republiky očekávala, jeho veto dne 24. října 2014 přehlasovala a nový zákon přijala. Zákon o státní službě byl dne 6. listopadu 2014 publikován ve Sbírce zákonů, účinnosti pak nabyl dne 1. ledna 2015.⁴⁸ Na to prezident republiky reagoval podáním již zmíněné ústavní stížnosti, v níž poukazoval především na nestandardní schvalovací proces přijetí této zákonné normy, chybějící důvodovou zprávu a dále na některá neurčitá či nejasná ustanovení zákona o státní službě a navrhoval zrušení tohoto zákona. Plénum Ústavního soudu po posouzení návrhu hlavy státu zrušilo pouze jedno ustanovení zákona týkající se možnosti oponovat vládě v případě rozhodnutí o snížení počtu systemizovaných služebních míst či o snížení objemu finančních prostředků na platy státních zaměstnanců ve služebním poměru. Ostatní návrhy prezidenta republiky Ústavní soud zamítl. Doplnil však, že tímto ústavním nálezem

⁴⁶ VAVERA, F. a kolektiv. *Zákon o státní službě s poznámkami*. 2015, s. 14, 15

⁴⁷ BĚLECKÝ, M. *Zákon o státní službě a zákony související. Komentář*. 2015, s. 8, 9

⁴⁸ VAVERA, F. a kolektiv. *Zákon o státní službě s poznámkami*. 2015, s. 15

neuzavírá budoucí případnou možnost posoudit ústavnost některých ustanovení zákona o státní službě.⁴⁹

Evropská unie, již byl komplexní pozměňovací návrh, respektive nový zákon o státní službě předložen, připomínkovala některá ustanovení většinou z hlediska jejich interpretace, nikoliv z hlediska právního. Od ledna roku 2015 se již veškerá jednání v rámci Evropské unie týkající se nové zákonné úpravy pracovněprávních poměrů státních zaměstnanců České republiky zabývala pouze implementací tohoto zákona.⁵⁰

Přestože zákon o státní službě nabyl účinnosti k 1. lednu 2015, Evropská komise i nadále sledovala naplnění cílů implementace zákona o státní službě do právního řádu České republiky, tj. vytvoření stabilní, profesionální a nezávislé státní správy s oddělením politické a úřednické části státních zaměstnanců. Důraz byl kladen rovněž na nastavení spravedlivého systému odměňování. Evropská komise proto také participovala na tvorbě prováděcích předpisů k této nově přijaté právní normě.⁵¹

3.6.1 Prováděcí právní předpisy

V souvislosti s nabytím účinnosti zákona o státní službě bylo rovněž nutno přijmout celou řadu prováděcích právních předpisů, bez nichž by nebylo možné některá ustanovení tohoto zákona aplikovat v praxi. Jedná se například o předpisy uvedené v následující tabulce:

Tabulka 1 Vybrané prováděcí právní předpisy

Předpis	Vydáno pod	Účinnost od
Nařízení vlády o katalogu správních činností	č. 302/2014 Sb.	1. ledna 2015
Nařízení vlády o platových poměrech státních zaměstnanců	č. 304/2014 Sb.	1. ledna 2015
Nařízení vlády o oborech státní služby	č. 106/2015 Sb.	4. května 2015
Nařízení vlády o pravidlech pro organizaci služebního úřadu	č. 92/2015 Sb.	20. dubna 2015
Nařízení vlády o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat	č. 135/2015 Sb.	1. července 2015

⁴⁹ BĚLECKÝ, M. *Zákon o státní službě a zákony související. Komentář.* 2015, s. 9, 10

⁵⁰ VAVERA, F. a kolektiv. *Zákon o státní službě s poznámkami.* 2015, s. 16

⁵¹ VLČKOVÁ, E., KAŠPAROVÁ, I., BLÁHOVÁ, P. *Zákon o státní službě.* 2015, s. 20

Nařízení vlády o rovnocennosti některých zkoušek a odborných kvalifikací zvláštní části úřednické zkoušky	č. 136/2015 Sb.	1. července 2015
Nařízení vlády o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou	č. 137/2015 Sb.	1. července 2015
Nařízení vlády o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby	č. 144/2015 Sb.	1. července 2015
Nařízení vlády o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu	č. 145/2015 Sb.	1. července 2015
Nařízení vlády o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance	č. 134/2015 Sb.	1. července 2015
Nařízení vlády o výkonu státní služby na služebním působišti mimo území České republiky ve svátek	č. 161/2015 Sb.	1. července 2015
Vyhláška o vzoru průkazu státního zaměstnance pověřeného vykonávat ve služebních úřadech kontrolu ve služebních vztazích státních zaměstnanců	č. 63/2015 Sb.	15. dubna 2015
Vyhláška o podrobnostech úřednické zkoušky	č. 162/2015 Sb.	1. července 2015
Vyhláška o zkoušce z českého jazyka pro žadatele o přijetí do služebního poměru, kteří nejsou státními občany České republiky	č. 175/2015 Sb.	10. července 2015
Usnesení Vlády ČR – Pravidla vzdělávání (vč. přílohy)	č. 865	26. října 2015

Zdroj: Ministerstvo vnitra České republiky – právní předpisy ke státní službě, 2020, dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/pravni-predpisy.aspx>, vlastní zpracování

3.6.2 Harmonogram implementace zákona o státní službě

Poté, co zákon o státní službě vstoupil v platnost, nastala jeho implementační fáze, spadající do kompetence Ministerstva vnitra. Bylo nutné nastavit celý systém státní správy, především pak obsadit nejvyšší pozice ve státní službě, a to náměstka ministra vnitra pro státní službu a státní tajemníky. Následovalo tzv. „překlopení“ stávajících zaměstnanců

veřejných institucí na zaměstnance ve služebním poměru. Sled nejdůležitějších momentů implementace zákona o státní službě je uveden v následujícím přehledu:⁵²

Tabulka 2 Harmonogram implementace zákona o státní službě

Termín	Fáze implementace
1. leden 2015	účinnost zákona o státní službě
leden až červen 2015	příprava 1. fáze systemizace, tvorba a vydávání prováděcích právních a služebních předpisů
do 30. června 2015	obsazení vrcholných pozic státní služby – náměstci ministra vnitra pro státní službu, personální ředitel a státní tajemníci
červenec až srpen 2015	„překlopení“ stávajících zaměstnanců do služebního poměru na základě podaných žádostí
do 31. prosince 2015	rozhodnutí o podaných žádostech zaměstnanců na služební místa
do 30. června 2016	ukončení výběrových řízení na vedoucí pozice v jednotlivých úřadech
do 30. června 2017	finální ukončení „překlopení“ všech zaměstnanců do služebního poměru

Zdroj: Vavera F. a kolektiv. *Zákon o státní službě s poznámkami*. 2015, vlastní zpracování

3.7 Základní principy zákona o státní službě

3.7.1 Depolitizace

Jako jeden z hlavních cílů zavedení zákona o státní službě lze jmenovat depolitizaci, čili snahu o omezení politického vlivu na výkon státní správy po odborné stránce.

Jednou z prvních iniciativ v boji za omezení politického vlivu ve státní správě bylo přijetí Zákona č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky (dále jen „lustrační zákon“), jenž nabyl účinnosti dne 5. listopadu 1991. Účelem této právní normy bylo zamezit bývalým komunistickým funkcionářům, příslušníkům Státní bezpečnosti, Lidových milicí a dalších mocenských

⁵² VAVERA, F. a kolektiv. *Zákon o státní službě s poznámkami*. 2015, s. 15

složek a jejich spolupracovníků z období komunistické totality v Československu vykonávat vedoucí funkce v orgánech státní správy, v armádě, v policejním sboru či ve státních podnicích a organizacích, státních fondech, Státní bance československé a v dalších významných institucích nově vzniklého demokratického státu.⁵³

Všichni žadatelé o vedoucí pozice ve státní správě, kteří se narodili před 1. prosincem 1971, musí na základě lustračního zákona v rámci výběrového řízení předkládat tzv. lustrační osvědčení či čestné prohlášení, že nepůsobili ve vyjmenovaných útvarech a orgánech⁵⁴.

Lustrační zákon se tedy vypořádal s politickým vlivem bývalých komunistických funkcionářů. Dále však bylo nezbytné eliminovat rovněž současný politický vliv.

Záměrem zákona o státní službě bylo definovat pozice ve správních institucích obsazované na základě politických nominací a místa úřednická, obsazovaná na základě veřejných výběrových řízení, čímž bude výrazně limitován politický vliv na výkon státní správy. Například na úrovni ministerstev již ministr nemá personální pravomoci, rovněž na Úřadu vlády České republiky rozhoduje o personálních záležitostech státní tajemník. Stejně tak jsou rozlišováni tzv. političtí náměstci a odborní náměstci jednotlivých ministrů. V každém resortu vlády pak mohou působit pouze dva političtí náměstci.⁵⁵

Zákon o státní službě v ustanovení § 7 odst. 4 v rámci depolitizace rovněž eliminuje obsazování vedoucích pozic ve státní službě těmi uchazeči, kteří získali vysokoškolský titul na tzv. politických vysokých školách v dobách komunistického totalitního režimu jak v Československu, tak v bývalém Svazu sovětských socialistických republik.⁵⁶ Žadatel o místo představeného (tj. vedoucího pracovníka ve správních úřadech) dle § 4 odst. 3 lustračního zákona při výběrovém řízení povinně předkládá čestné prohlášení, že nebyl studentem takové vysoké školy.

Další podstatnou součástí odpolitizování státní správy je rovněž fakt, že představení nesmějí po dobu trvání služebního poměru zastávat žádné funkce v politických stranách ani v politických hnutích.⁵⁷

⁵³ § 1 a § 2 lustračního zákona

⁵⁴ § 4 a § 20 lustračního zákona

⁵⁵ VLČKOVÁ, E., KAŠPAROVÁ, I., BLÁHOVÁ, P. *Zákon o státní službě*. 2015, s. 21

⁵⁶ § 7, odst. 4 zákona o státní službě

⁵⁷ § 80 zákona o státní službě

3.7.2 Transparentnost

3.7.2.1 Přijímání státních zaměstnanců

Aby bylo možné považovat státní správu za transparentní aparát, musela být nastavena jasně specifikovaná a jednotná pravidla přijímání zaměstnanců do služebního poměru. Obsazování volných služebních míst probíhá až na výjimky na základě standardizovaného výběrového řízení za účelem zajištění výběru kvalifikovaných a motivovaných uchazečů, což má vést ke stabilizaci státní správy a snížení fluktuace. Veškeré náležitosti týkající se vzniku služebního poměru, výběrového řízení na obsazení volného služebního místa, zařazení na služební místo či jmenování na služební místo představeného jsou upraveny ve Části druhé zákona o státní službě nazvané Služební poměr (§§ 22 až 34). Výběrová řízení na služební místa jsou prováděna v souladu s Metodickým pokynem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení. Vzhledem k tomu, že proces výběrového řízení na služební místa je poměrně složitý, je mu věnována samostatná kapitola této diplomové práce.

Na základě nabytí účinnosti zákona o státní službě došlo k více méně automatickému „překlopení“ řadových zaměstnanců z pracovního poměru do poměru služebního, a to pouze na základě žádosti podané v zákonem stanoveném termínu. Místa všech vedoucích pracovníků však musela být tzv. „přesoutěžena“. Představení (vedoucí služebních úřadů, ředitelé sekcí, ředitelé odborů, vedoucí oddělení) tak nebyli automaticky převedeni do služebního poměru, ale museli své pozice obhájit ve výběrových řízeních⁵⁸ v souladu s ustanovením § 188 odst. 6 zákona o státní službě, a to v zákonem stanovených termínech. Tato výběrová řízení byla postupně ukončena postupně do 30. června 2017, viz výše uvedená Tabulka 2 Harmonogram implementace zákona o státní službě. Všichni zaměstnanci, kteří vstoupili do služebního poměru, museli navíc povinně složit tzv. služební slib, jako nutnou podmínku vzniku služebního poměru.⁵⁹

Za účelem zvýšení transparentnosti rovněž nelze představené odvolat z jejich funkce bez udání důvodu, ale výhradně z důvodů vyjmenovaných v zákoně o státní službě. Veškerá rozhodnutí služebního orgánu, týkající se podstatných záležitostí služebního poměru státních zaměstnanců, jsou vydávána v rámci řízení upraveného služebním

⁵⁸ VLČKOVÁ, E., KAŠPAROVÁ, I., BLÁHOVÁ, P. *Zákon o státní službě*. 2015, s. 22

⁵⁹ § 32 zákona o státní službě

zákonem nebo Zákonem č. 500/2004 Sb., Správním řádem, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“). Stejně tak jsou stanoveny i možnosti užití opravných prostředků proti těmto rozhodnutím.⁶⁰

3.7.2.2 Odměňování

Zákon o státní službě vnesl transparentní podmínky i do oblasti odměňování formulací přesných podmínek, za kterých je možné přiznat, měnit či odejmout nenárokové složky platu, tj. osobního či zvláštního příplatku, příplatku za vedení, za ztížené pracovní podmínky a podobně. Nově je limitována výše odměn státního zaměstnance za jeden kalendářní rok.⁶¹

Odměňování státních zaměstnanců je v obecných obrysech upraveno v ustanoveních § 144 až § 149 zákona o státní službě s tím, že se řídí zákoníkem práce, není-li stanoveno jinak (§ 144 odst. 1 zákona o státní službě). Konkrétně je pak upraveno Nařízením vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců ze dne 1. ledna 2015 (dále jen „nařízení vlády č. 304/2014 Sb.“). Plat státního zaměstnance se skládá z nárokové složky, kterou představuje platový tarif (§ 1 nařízení vlády č. 304/2014 Sb.). Ten se skládá z platové třídy a platového stupně a odpovídá jednak složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané správní činnosti (platová třída) a jednak délce započitatelné praxe (platový stupeň).

Druhou částí jsou tzv. netarifní složky platu, jako je např. osobní příplatek, který představuje nepovinnou složku platu a jehož prostřednictvím jsou oceňovány dobré výsledky a plnění nadstandardních úkolů v rámci státní služby. Zákon o státní službě z důvodu docílení transparentnosti a objektivit odměňování váže přiznání, zvýšení, snížení či odejmutí osobního příplatku státnímu zaměstnanci na výsledky jeho služebního hodnocení. Další netarifní složkou platu je příplatek za vedení, který náleží představeným, příplatek za službu přesčas, za službu v sobotu a v neděli, v noci či ve svátek, dále příplatek za státní službu ve ztíženém pracovním prostředí či zvláštní příplatek za mimořádnou neuropsychickou zátěž, riziko ohrožení zdraví či života atd.⁶²

Platové tarify státních zaměstnanců by měly zohledňovat řadu povinností a omezení státních zaměstnanců při výkonu služby a státní služba by měla být oproti

⁶⁰ VLČKOVÁ, E., KAŠPAROVÁ, I., BLÁHOVÁ, P. *Zákon o státní službě*. 2015, s. 22

⁶¹ Tamtéž, s. 22

⁶² VLČKOVÁ, E., KAŠPAROVÁ, I., BLÁHOVÁ, P. *Zákon o státní službě*. 2015, s. 210 až 216

výkonu práce v pracovním poměru více oceněna. To však nařízení vlády č. 304/2014 Sb. nereflexuje a státní zaměstnanci ve služebním poměru jsou odměňováni stejným způsobem jako zaměstnanci v poměru pracovním, ač se tento systém považuje pouze za provizorní a do budoucna se předpokládá nová právní úprava systému odměňování zaměstnanců ve služebním poměru.⁶³

3.7.2.3 Systemizace

Za účelem korigování počtu státních zaměstnanců a objemu finančních prostředků na jejich platy byl zákonem o státní službě zaveden nový nástroj, tzv. systemizace. Systemizaci na každý kalendářní rok připravuje Ministerstvo vnitra na základě návrhů jednotlivých služebních orgánů, konzultuje ji s Ministerstvem financí a následně ji předkládá ke schválení vládě. Na základě vládou schválené systemizace pak služební orgány zpracují návrh organizační struktury jednotlivých úřadů. K těmto návrhům se rovněž vyjadřuje Ministerstvo vnitra.⁶⁴

Tato pravidla jsou pak závazná pro všechny služební úřady. Zamezují nesystémovým a účelovým změnám struktury jednotlivých služebních úřadů, čímž je posílena stabilita služebních míst státních úředníků.⁶⁵ Na druhou stranu však například D. Hendrych zastává názor, že „*pod vlivem malé erudice v oborech, týkajících se veřejné správy, však došlo v některých směrech spíše k zakonzervování rutinní praxe*“. A jako příklad uvádí: „*Četné naše a zahraniční expertízy poukazují na přílišný resortismus a na úzkou specializaci v české státní správě*“. Dle Hendrycha zákon o státní službě tento stav ještě umocnil tím, že „*svázal vznik a průběh služebního poměru téměř bezvýjimečně s oborem služby*“, přičemž například mezioborová rotace především vedoucích pracovníků, praktikovaná ve Velké Británii, ve Francii či v orgánech Komise Evropské unie či v Radě Evropy, přináší státní správě ekonomické úspory a představeným pracovníkům širší zkušenosti.⁶⁶

Stanovení objemu finančních prostředků na platy státních zaměstnanců pak vychází právě z dosavadní systemizace. Závisí na počtu, druhu (řadoví zaměstnanci či představení) a struktury platových tříd na jednotlivých služebních místech.⁶⁷

⁶³ VLČKOVÁ, E., KAŠPAROVÁ, I., BLÁHOVÁ, P. *Zákon o státní službě*. 2015, s. 207, 208

⁶⁴ HENDRYCH, D. a kolektiv. *Správní právo. Obecná část*. 2016, s. 344

⁶⁵ VLČKOVÁ, E., KAŠPAROVÁ, I., BLÁHOVÁ, P. *Zákon o státní službě*. 2015, s. 22

⁶⁶ HENDRYCH, D. a kolektiv. *Správní právo. Obecná část*. 2016, s. 344

⁶⁷ PICHRT, J. a kolektiv. *Zákon o státní službě. Komentář*. 2015, s. 59

3.7.3 Profesionalizace

3.7.3.1 Úřednická zkouška

Nově musí všichni státní zaměstnanci vstupující do služebního poměru složit úřednickou zkoušku, a to ve všech oborech služby, jíž budou vykonávat. Tyto obory jsou na konkrétní služební pozici definovány v rámci již zmíněné systemizace. Úřednická zkouška je součástí komplexního systému vzdělávání státních zaměstnanců.⁶⁸

Úřednická zkouška má obecnou a zvláštní část, přičemž v rámci obecné části uchazeč o služební místo prokazuje své znalosti o fungování veřejné správy jako celku. V rámci zvláštní části pak prokazuje odborné znalosti týkající se konkrétního oboru služby, který bude vykonávat.⁶⁹

Do služebního poměru lze přijmout i uchazeče, který dosud nesplnil úřednickou zkoušku, nicméně lze tak učinit pouze na dobu určitou s tím, že přijatý uchazeč má možnost vykonat úřednickou zkoušku nejpozději před uplynutím doby trvání služebního poměru uzavřeného na dobu určitou, tedy nejpozději do 12 měsíců od vstupu do služebního poměru. Po úspěšném složení úřednické zkoušky má státní zaměstnanec nárok na změnu služebního poměru na dobu neurčitou.⁷⁰

3.7.3.2 Služební hodnocení

Hodnocení zaměstnanců není ve státní správě žádnou novinkou. V řadě státních institucí probíhalo v nějaké formě ještě před přijetím zákona o státní službě. Vedoucí pracovník obvykle jedenkrát ročně shrnul osobní přístup podřízeného zaměstnance k jeho pracovním povinnostem, vyhodnotil kvalitu výsledků jeho práce, jeho snahu o další vzdělávání a prohlubování znalostí a jeho komunikační a ostatní sociální dovednosti. V rámci nové právní úpravy služebních poměrů státních zaměstnanců však získalo služební hodnocení jednotnou formu a jasná pravidla.⁷¹

Zákon o státní službě služební hodnocení upravuje v ustanovení § 155 odst. 1, podle kterého *státní zaměstnanec podléhá služebnímu hodnocení*, s nímž musí být dle odst. 12 téhož ustanovení seznámen.⁷² D. Hendrych však považuje tuto úpravu za zastaralý

⁶⁸ ERÉNYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 2017, s. 49

⁶⁹ VLČKOVÁ, E., KAŠPAROVÁ, I., BLÁHOVÁ, P. *Zákon o státní službě*. 2015, s. 23

⁷⁰ VLČKOVÁ, E., KAŠPAROVÁ, I., BLÁHOVÁ, P. *Zákon o státní službě*. 2015, s. 104

⁷¹ ERÉNYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 2017, s.92

⁷² § 155, odst. 1 a 12 zákona o státní službě

přístup k hodnocení zaměstnanců. Poukazuje na fakt, že „v moderní době se hodnocení provádí formou rozhovoru, s cílem motivovat zaměstnance a získat zpětnou vazbu pro nadřizené“.⁷³

Výsledek služebního hodnocení i přes výše uvedené výhrady představuje významný aspekt státní služby, neboť má dopad na výši osobního příplatku státního zaměstnance a jeho součástí je rovněž plán jeho dalšího osobního rozvoje v konkrétních odborných oblastech spadajících do oboru služby, který vykonává.⁷⁴

V souvislosti s novelou zákona o státní službě publikovanou ve sbírce zákonů dne 14. února 2019 pod č. 35/2019 Sb. nabylo dne 1. března 2019 účinnosti Nařízení vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení vlády č. 36/2019 Sb.“). Tímto nařízením byl stanoven podíl jednotlivých hodnocených oblastí na celkovém výsledku služebního hodnocení, a to následujícím způsobem (§ 2):

- a) 20 % v případě znalostí,
- b) 20 % v případě dovedností,
- c) 60 % v případě výkonu státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli.⁷⁵

Podle ustanovení § 5 nařízení vlády č. 36/2019 Sb. může státní zaměstnanec dosáhnout:

- a) vynikajících výsledků,
- b) velmi dobrých výsledků,
- c) dobrých výsledků,
- d) dostačujících výsledků,
- e) nevyhovujících výsledků,

přičemž na úrovni dosažených výsledků je navázána maximální procentuální výše osobního příplatku (v závislosti na platovém tarifu) od maximální hranice 50 % tarifu po nepřiznání (odejmutí) osobního příplatku.⁷⁶

⁷³ HENDRYCH, D. a kolektiv. *Správní právo. Obecná část*. 2016, s. 341, 342

⁷⁴ VLČKOVÁ, E., KAŠPAROVÁ, I., BLÁHOVÁ, P. *Zákon o státní službě*. 2015, s. 22, 23

⁷⁵ § 2 Nařízení vlády č. 36/2019 Sb., ze dne 4. února 2019, o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů [online]. [cit. 2021-01-11]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-36#p1>

3.7.3.3 Kárná odpovědnost

Naopak novým nástrojem profesionalizace státní správy se stal institut kárné odpovědnosti státního zaměstnance. „*Státní zaměstnanec je povinen dodržovat služební kázeň, za jejíž porušení je kárně odpovědný (za kárné provinění lze státnímu zaměstnanci uložit kárné opatření, kterým je písemná důtka, snížení platu, odvolání ze služebního místa představeného nebo propuštění ze služebního poměru).*“⁷⁷

V souvislosti se snahou zabránit korupčnímu jednání nesmí státní zaměstnanci přijímat dary nebo jiné výhody, jejichž hodnota by přesahovala částku 300 Kč. Absolutní zákaz pak platí pro přijímání odměn za účast v řídicích a kontrolních orgánech obchodních korporací, a to i po skončení služebního poměru státního zaměstnance.⁷⁸

3.8 Práva a povinnosti státních zaměstnanců

Jak již bylo nastíněno v předchozích kapitolách, služební poměr státních zaměstnanců je spojen s celou řadou práv, ale především povinností a omezení.

Nad vlivem garantovaných práv a uložených povinností se zamýšlí například Mgr. Doušová, když se ptá: „*Zaručuje zákon o státní službě ke zvýšeným povinnostem státního zaměstnance, jež mají zajistit stabilní výkon státní správy, dostatečná práva a výhody? Jsou dosavadní státní zaměstnanci motivováni ve státní správě zůstat? A dokáže správní úřad nalákat nové zaměstnance například na stabilní kariéerní růst?*“⁷⁹

3.8.1 Povinnosti státního zaměstnance

Povinnosti státního zaměstnance jsou stanoveny v ustanovení § 77 zákona o státní službě. Státní zaměstnanec je dle odstavce 1 uvedeného ustanovení povinen zejména:

- zachovávat věrnost České republiky,
- vykonávat službu nestranně,
- dodržovat právní předpisy,

⁷⁶ § 5 a 6 Nařízení vlády č. 36/2019 Sb., ze dne 4. února 2019, o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů [online]. [cit. 2021-01-11]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-36#p1>

⁷⁷ VLČKOVÁ, E., KAŠPAROVÁ, I., BLÁHOVÁ, P. *Zákon o státní službě*. 2015, s. 23

⁷⁸ Tamtéž, s. 23

⁷⁹ PICHRT, J., KOPECKÝ, M., MORÁVEK, J. (eds.) *Služební vztahy a výkon závislé práce*. 2016, s. 127

- plnit služební úkoly osobně, řádně a včas,
- prohlubovat si vzdělání,
- dodržovat služební kázeň,
- zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděl při výkonu služby,
- vyvarovat se jednání, které by vedlo ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními,
- nepřijímat dary v hodnotě přesahující částku 300 Kč,
- oznámit služebnímu orgánu, že je proti němu vedeno trestní stíhání,
- zastupovat představeného,
- vykonávat službu ve výběrové komisi,
- řádně hospodařit se svěřenými prostředky,
- dodržovat práva etiky státního zaměstnance.⁸⁰

Povinnosti vedoucích zaměstnanců zabírají ještě širší rámec a jsou uvedeny v ustanovení § 78 zákona o státní službě. Představení jsou povinni zejména řídit a kontrolovat výkon služby jejich podřízených a průběžně jej hodnotit, zachovávat slušnost, plnit vůči podřízeným povinnosti vedoucího zaměstnance s odkazem na zákoník práce či poskytovat svým podřízeným potřebné informace.⁸¹

Další významnou povinností stanovenou zákonem o státní službě je již výše popsaná povinnost nově přijatých státních zaměstnanců složit úřednickou zkoušku nejpozději do 12 měsíců od přijetí do služebního poměru. V případě představených je tato lhůta zkrácena na 6 měsíců.⁸²

3.8.2 Práva státního zaměstnance

Právům státního zaměstnance se věnuje ustanovení § 79 zákona o státní službě. Státní zaměstnanec má právo na poskytování podpory při výkonu služby ze strany služebního úřadu, v němž státní zaměstnanec vykonává službu. Znamená to, že v případě, že je na státního zaměstnance podána stížnost pro porušení povinností, musí tuto stížnost

⁸⁰ § 77, odst. 1 zákona o státní službě

⁸¹ § 78 zákona o státní službě

⁸² § 29, odst. 1 a 2 zákona o státní službě

služební orgán řádně přezkoumat a vyřídit a musí o svém stanovisku vyrozumět příslušného státního zaměstnance.⁸³

Dále má státní zaměstnanec právo na vytvoření podmínek pro řádný výkon služby, na poskytnutí odborné literatury, na možnost veřejně užívat své služební označení a rovněž na prohlubování vzdělání. Poslední citované právo je rovněž v souladu s ustanovením § 77 odst. 1 zákona o státní službě povinností státního zaměstnance. Dále má státní zaměstnanec právo na plat a na platový postup, přičemž každé služební místo je definováno platovou třídou. Dalším významným právem je možnost podat stížnost v záležitostech výkonu služby či služebních vztahů a možnost domáhat se svých práv zákonným způsobem.⁸⁴

Státnímu zaměstnanci přísluší ještě další práva nebo, lépe řečeno, výhody či benefity. Patří mezi ně například dovolená v rozsahu 5 týdnů v kalendářním roce (§ 103 odst. 1 zákona o státní službě), možnost čerpání studijního volna k individuálním studijním účelům v rozsahu 6 dnů za kalendářní rok, či možnost čerpání služebního volna v trvání 5 dnů v průběhu kalendářního roku z důvodu zdravotní indispozice. Tato a další práva vyplývají rovněž z kolektivní dohody vyššího stupně uzavřené v souladu s ustanovením § 143 odst. 3 písm. b) zákona o státní službě.⁸⁵

Dle ustanovení § 104 odst. 3 zákona o státní službě může vláda nařízením stanovit další překážky ve službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat. Jako určitá snaha vyrovnat rozsáhlé povinnosti a omezení práv státních zaměstnanců, byly Nařízením vlády č. 135/2015 Sb. ze dne 8. června 2015, o dalších překážkách ve službě, za které náleží státnímu zaměstnanci plat, stanoveny další možnosti čerpání služebního volna nad rámec překážek v práci stanovených zákoníkem práce, a to:

- otci novorozенého dítěte v rozsahu 2 dnů v období 6 týdnů od narození,
- 1 den k účasti na svatbě sourozence nebo vnoučete,
- 1 den k uzavření registrovaného partnerství,
- 1 den k doprovodu dítěte do základní školy v jeho první den povinné školní docházky,
- 1 den k účasti na promoci vlastní nebo svého manžela, registrovaného partnera, dítěte, sourozence nebo vnoučete,

⁸³ § 79, odst. 1 zákona o státní službě

⁸⁴ § 79, odst. 2 zákona o státní službě

⁸⁵ § 103, odst. 1 a § 143 odst. 3 písm. b) zákona o státní službě

- 1 den k vyřízení osobních záležitostí státního zaměstnance (jednání na úřadech apod.).⁸⁶

Z výše uvedeného výčtu je zřejmé, že tyto překážky nastanou v kariéře každého státního zaměstnance pouze několikrát a že tedy kromě poslední položky (1 den na vyřízení osobních záležitostí) nebudou tyto „benefity“ nijak výrazně využívány.

3.8.3 Omezení některých práv státních zaměstnanců

Vedle práv a povinností státních zaměstnanců jsou zákonem o státní službě stanovena rovněž omezení některých práv, a to zákaz členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost či možnost vykonávat jinou výdělečnou činnost kromě služby pouze se souhlasem služebního orgánu (to se nevztahuje na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární či uměleckou, dále na činnost znalce či tlumočnicka).⁸⁷

Ještě významněji jsou pak ustanovením § 80 a § 82 zákona o státní službě omezena práva představených, kterým je zapovězeno vykonávat jakékoliv funkce v politických stranách nebo hnutích či domáhat se svých práv prostřednictvím stávků.⁸⁸

3.9 Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy

Vedle práv a povinností státního úředníka, jež vycházejí ze zákonné úpravy, byl upraven rovněž tzv. *Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy*, který charakterizuje žádoucí standardy chování a jednání těchto úředních osob, a to nejen vůči veřejnosti, ale i vůči kolegům. Tento kodex byl schválen usnesením vlády České republiky č. 331 ze dne 9. května 2012, tedy ještě před účinností zákona o státní službě.

Dle tohoto kodexu úředník a zaměstnanec veřejné správy ctí zákony a ostatní právní předpisy, jedná v souladu se svěřenými pravomocemi, dbá o veřejný zájem, do práv ostatních osob zasahuje pouze v nezbytném rozsahu a za zákonem stanovených podmínek. Dále si prohlubuje vzdělání, aby mohl veřejnou správu vykonávat na co nejprofesionálnější

⁸⁶ Nařízení vlády č. 135/2015 Sb. ze dne 8. června 2015, o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat [online]. [cit. 2021-01-21]. Dostupné z <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/84227/1/2/narizeni-c-135-2015-sb-o-dalsich-prekazkach-ve-statni-sluzbe-za-ktere-prislusi-statnimu-zamestnanci-plat/narizeni-c-135-2015-sb-o-dalsich-prekazkach-ve-statni-sluzbe-za-ktere-prislusi-statnimu-zamestnanci-plat>

⁸⁷ § 81, odst. 1, 2 zákona o státní službě

⁸⁸ § 80, § 82, odst. 1 zákona o státní službě

úrovni. Jeho jednání je korektní, nestranné, objektivní a zodpovědné. Snaží se zamezit možnému střetu svých osobních zájmů s jemu svěřeným výkonem služebních povinností, nesmí ohrožovat veřejné zájmy, vyžadovat dary či jiný prospěch ať už pro sebe či pro někoho jiného. Při podezření na jakékoliv korupční jednání je povinen tuto skutečnost oznámit. S prostředky svěřenými úřední osobě k výkonu její činnosti jedná hospodárně a efektivně. Úředník ctí povinnost zachovávat mlčenlivost o všem, o čem se při výkonu veřejné správy dozvěděl. Je politicky nestranný a dbá o dobrou pověst úřadu, ve kterém svoji pracovní činnost vykonává. Chová se taktně a důstojně a dbá přitom o svůj zevnějšek.⁸⁹

3.10 Výběrová řízení

Podmínky a předpoklady pro přijetí do služebního poměru jsou upraveny zejména v jednotlivých ustanoveních Hlavy II Části druhé zákona o státní službě (§ 22 a další). Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra pak k této problematice vydala samostatný Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení (dále jen „metodický pokyn k výběrovým řízením č. 1/2019“).

Do služebního poměru se přijímá uchazeč na základě rozhodnutí služebního úřadu, přičemž na přijetí není nárok. Z této úpravy je zřejmé, že se jedná o jednostranný právní akt, typický pro veřejnoprávní vztah, jímž je služební poměr charakterizován.⁹⁰

3.10.1 Vyhlášení výběrového řízení

Služební místo se obsazuje na základě výběrového řízení, které vyhláší služební orgán na úřední desce a v informačním systému o státní službě. Oznámení o vyhlášení výběrového řízení musí obsahovat zejména předepsané údaje, jako jsou předpoklady a požadavky, které musí žadatel o služební místo splňovat (státní příslušnost k České republice, jinému členskému státu EU či státu smluvnímu, zletilost, svéprávnost, bezúhonnost, předepsaný stupeň vzdělání, potřebná zdravotní způsobilost, ale i jazykové či jiné odborné předpoklady, způsobilost mít přístup k utajovaným informacím nebo

⁸⁹ Příloha č. 1 k usnesení vlády ze dne 9. května 2012 č. 331. Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy [online]. [cit. 2020-07-26]. Dostupné z <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/KORN97BVKBNJ>

⁹⁰ § 23, odst. 1 a 2 zákona o státní službě

předložení strukturovaného profesního životopisu, či různých osvědčení). Dále je v oznámení o vyhlášení výběrového řízení uvedeno služební místo, obor služby, zda se jedná o obsazení služebního místa na dobu určitou či neurčitou, zařazení do platové třídy.⁹¹

Uchazeč o služební místo musí podat ve stanovené lhůtě písemnou žádost o přijetí do služebního poměru, respektive zařazení na služební místo nebo jmenování na služební místo představeného. Služební orgán po uplynutí této lhůty otevře obálky se žádostmi a sepiše o tom protokol, který obsahuje rovněž hodnocení předpokladů a požadavků jednotlivých uchazečů pro účast ve výběrovém řízení.⁹² Žádosti, které nemají náležitosti stanovené zákonem či jejichž žadatel nesplňuje předpoklady a požadavky, jsou následně v souladu s ustanovením § 27 odst. 2 zákona o státní službě vyřazeny.

3.10.2 Průběh výběrového řízení

Výběrové řízení provádí výběrová komise, která má 3 členy. Ti nedávají služebnímu orgánu souhlas se svým členstvím v komisi, neboť je to v souladu s ustanovením § 77 odst. 1 písm. m) zákona o státní službě jejich zákonnou povinností. Výběrová komise je kolegiálním orgánem, o jehož jednání se pořizuje záznam. Hlasování řídí její předseda.⁹³

Povinnou částí výběrového řízení je ústní pohovor, který může být doplněn i písemnou zkouškou. Ústnímu pohovoru před výběrovou komisí může být přítomen i bezprostředně nadřízený představený, jenž však do průběhu výběrového řízení nesmí žádným způsobem zasahovat.⁹⁴

V průběhu výběrového řízení by měla být dodržována zásada rovnosti všech uchazečů. Všichni žadatelé by tak měli dostávat stejné otázky a měli by na jejich zodpovězení mít stejný časový prostor. Zvýhodnění by neměli být ani stávající zaměstnanci, kteří se výběrového řízení účastní. Rovněž by nemělo docházet k diskriminaci.⁹⁵

O průběhu a výsledku výběrového řízení se v souladu s ustanovením § 164 odst. 3 zákona o státní službě sepisuje protokol obsahující mimo jiné seznam uchazečů, kteří

⁹¹ § 24, odst. 1, 6 a 7, § 25 odst. 1 a 5 zákona o státní službě

⁹² Čl. 21 odst. 2 Metodického pokynu nám. ministra vnitra pro stát. službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení [online]. [cit. 2020-01-24]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx>

⁹³ ERÉNYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Význejte se v zákoně o státní službě*. 2017, s. 43, 44

⁹⁴ Tamtéž, s. 45

⁹⁵ Tamtéž, s. 45

u výběrového řízení uspěli, a těch, kteří neuspěli. Úspěšní žadatelé jsou dle § 28 odst. 2 zákona o státní službě v protokolu uvedeni v pořadí třech, kteří byli komisí označeni jako nejvhodnější, a dále v pořadí zbývajících úspěšných žadatelů.

Co se týče výběrových řízení na pozice ředitele služebního úřadu či vedoucího oddělení ukládá zákon o státní službě v ustanovení § 57 odst. 4 a § 58 odst. 3 služebnímu orgánu povinnost v případě, že v prvním kole výběrového řízení žádný uchazeč neuspěl, vyhlásit kolo druhé. To se vyhláší i v případě, že se v prvním kole nikdo nepřihlásil, či že se všichni původní zájemci odhlásili nebo že jejich žádosti byly z nějakého důvodu vyřazeny. Druhé kolo výběrového řízení se pak může zúčastnit širší okruh uchazečů.⁹⁶

Pokud ve výběrovém řízení uspěli alespoň tři žadatelé či méně než tři a pokud žádný z účastníků výběrového řízení nepodal proti protokolu a výsledku výběrového řízení v pětidenní lhůtě námitku, respektive nebylo-li takovým námitkám vyhověno, přistoupí služební úřad společně s bezprostředně nadřízeným vedoucím pracovníkem k uzavření písemné dohody o výběru nejvhodnějšího kandidáta (§ 28 odst. 2 zákona o státní službě). Úspěšným kandidátům, kteří však nebyli na služební místo vybráni, se o této skutečnosti zasílá vyrozumění.⁹⁷

Jak již bylo uvedeno výše v bodě 3.10, o přijetí vybraného uchazeče do služebního poměru a o jeho zařazení na služební místo vydává služební orgán rozhodnutí, které v souladu s ustanovením § 68 odst. 1 správního řádu a § 30 odst. 1 nebo 2 zákona o státní službě obsahuje stanovené náležitosti. Proti tomuto rozhodnutí je možné ve lhůtě 15 dnů ode dne jeho doručení podat odvolání.⁹⁸

⁹⁶ Čl. 40 odst. 1, Čl. 41 odst. 3 Metodického pokynu nám. ministra vnitra pro stát. službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení [online]. [cit. 2020-01-24]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx>

⁹⁷ Čl. 42 odst. 1, odst. 2 a odst. 8 Metodického pokynu nám. ministra vnitra pro stát. službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení [online]. [cit. 2020-01-24]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx>

⁹⁸ Tamtéž, Čl. 43 odst. 4

3.10.3 Vznik služebního poměru

Dle ustanovení § 31 odst. 1 zákona o státní službě vzniká služební poměr dnem, který je uveden ve vydaném rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, přičemž v den nástupu musí nově nastupující státní zaměstnanec v souladu s ustanovením § 32 odst. 1 zákona o státní službě složit před služebním orgánem služební slib a následně nejpozději do 12 měsíců od počátku výkonu služby musí státní zaměstnanec vykonat úřednickou zkoušku.⁹⁹

Z výše popsaného průběhu přijímání uchazečů do služebního poměru je zřejmé, že se jedná o poměrně sofistikovaný proces.

3.11 Implementace zákona o státní službě ve Finanční správě České republiky

Po uvedení zákona o státní službě v platnost musely jednotlivé státní instituce na tuto skutečnost reagovat a připravit se na přechod svých stávajících zaměstnanců z pracovněprávního poměru do poměru služebního. Rovněž bylo třeba provést nezbytnou systemizaci služebních míst, připravit systém provádění výběrových řízení a další záležitosti nezbytné pro hladký přechod do režimu zákona o státní službě k 1. lednu 2015. Tímto náročným procesem musela projít i celá Finanční správa České republiky (dále jen „finanční správa“), která k 1. lednu 2015 zaměstnávala více než 15 tisíc zaměstnanců.¹⁰⁰

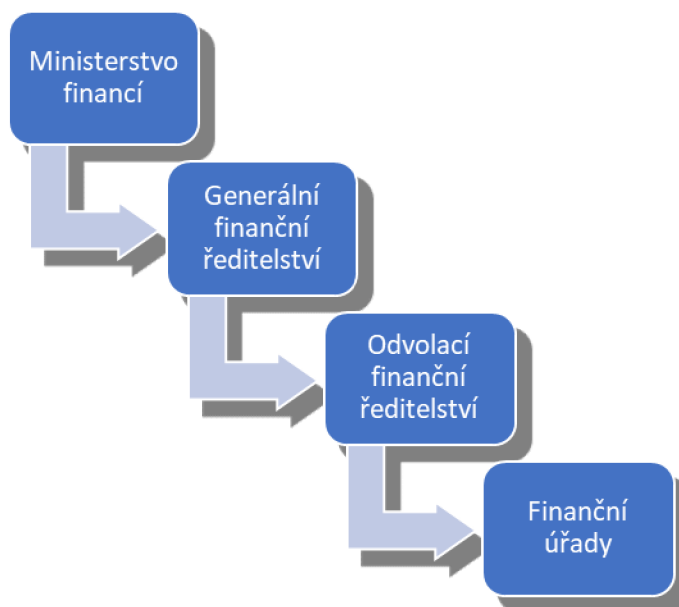
⁹⁹ § 31 odst. 1, § 32 odst. 1 a § 35 odst. 1 a 2 zákona o státní službě

¹⁰⁰ Informace o činnosti Finanční správy České republiky za rok 2015, s. 77 [online]. [cit. 2020-01-27]. Dostupné z <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/financni-sprava-cr/vyrocnizpravy-a-souvisejici-dokumenty/2015>

3.11.1 Finanční správa České republiky

Působnost finanční správy je upravena Zákonem č. 456/2011 Sb. o Finanční správě České republiky (dále jen „zákon o finanční správě“), který definuje její jednotlivé orgány:

Obrázek 2 Soustava orgánů finanční správy



Zdroj: *Zákon o Finanční správě České republiky*. 2021, § 1 odst. 3, vlastní zpracování

Generální finanční ředitelství:

- má celostátní působnost, řídí podřízené orgány,
- připravuje návrhy právních předpisů,
- zajišťuje metodickou činnost,
- kontaktní orgán pro mezinárodní spolupráci při správě daní, příprava mezinárodních smluv atd.¹⁰¹

Odvolací finanční ředitelství:

- jakožto nejbližší nadřízený orgán finančních úřadů s celostátní působností vyřizuje zejména odvolání daňových subjektů, které využily svého práva se

¹⁰¹ § 4 zákona o finanční správě

odvolat proti rozhodnutí finančního úřadu, například po ukončení daňové kontroly atd.¹⁰²

Finanční úřady:

- v České republice existuje tzv. model 14 + 1, tj. 14 finančních úřadů v rámci jednotlivých krajů a Specializovaný finanční úřad,
- jednotlivé finanční úřady vykonávají působnost na území kraje, kde vykonávají správu daní a zajišťují výběr daní (Specializovaný finanční úřad má zvláštní postavení.¹⁰³

Specializovaný finanční úřad:

- příslušný pro vybrané subjekty v celé České republice, zejména pak pro
 - ✓ právnické osoby založené za účelem podnikání, které dosáhly obrátu více než 2 miliardy Kč,
 - ✓ banky, spořitelny a úvěrová družstva,
 - ✓ investiční fondy,
 - ✓ pojišťovny, zajišťovny,
 - ✓ penzijní společnosti atd.
- vykonává správu pouze vybraných daní, zejména daně z příjmů právnických osob a daně z přidané hodnoty.¹⁰⁴

Vlastní proces implementace zákona o státní službě ve finanční správě a jeho dopady na činnost této instituce budou detailně analyzovány v praktické části této diplomové práce.

¹⁰² § 7 zákona o finanční správě

¹⁰³ § 8 zákona o finanční správě

¹⁰⁴ § 11 zákona o finanční správě

4 Vlastní práce

Praktická část této diplomové práce byla zaměřena na analýzu procesu implementace zákona o státní službě ve Finanční správě České republiky se zaměřením na jeho nejzásadnější dopady. Pro účely této analýzy byly využity nejdůležitější prováděcí předpisy, kterými se Finanční správa České republiky v souvislosti s implementací a následnou aplikací této právní normy řídí.

Dále bylo využito anonymního dotazníkového šetření provedeného v rámci konkrétního úřadu, a to Specializovaného finančního úřadu, přičemž žádostí o vyplnění dotazníku byli osloveni jak představení, tak řadoví zaměstnanci. Z důvodu zajištění kybernetické bezpečnosti musela být zvolena listinná forma dotazování. Zdvořilostním dopisem bylo osloveno 341 zaměstnanců Specializovaného finančního úřadu, následně jim byl doručen dotazník, který vyplnilo celkem 113 zaměstnanců.

Otázky v dotazníku byly zaměřeny na vnímání vlivu zákona o státní službě na práva a povinnosti státních zaměstnanců, dále na oblast depolitizace státní služby, její profesionalizace a stabilizace. Byly zjišťovány názory zaměstnanců na způsob nastavení výběrových řízení a na stanovení podmínek přijímání nových zaměstnanců a v neposlední řadě na zavedení institutu úřednických zkoušek či na možnosti kariérního postupu stávajících státních zaměstnanců. Dotazníkové šetření bylo dále zaměřeno na zjištění názorů týkajících se služebního hodnocení a na něj navázané odměňování, dotklo se rovněž systemizace služebních míst. Výzkum byl doplněn rozhovorem s vedoucí Oddělení sekretariátu ředitele Specializovaného finančního úřadu, v jehož kompetenci je zajišťování personální agendy tohoto úřadu.

Na základě analýzy zjištěných skutečností byl proces implementace zákona o státní službě ve Finanční správě České republiky vyhodnocen, byly detekovány problematické oblasti a navržena možná opatření.

4.1 Příprava implementace zákona o státní službě ve finanční správě

Finanční správa, stejně tak jako celá řada dalších státních institucí, byla na sklonku roku 2014 postavena před nelehký úkol vypořádat se s implementací zákona o státní službě. Tato právní norma byla do právního řádu České republiky zavedena velmi nestandardním způsobem, kdy pozměňovací návrh k původnímu služebnímu zákonu, jenž

nikdy nenabyl platnosti, nahradil komplexní pozměňovací návrh ve formě zcela nové zákonné normy (zákon o státní službě). Tu Poslanecká sněmovna schválila dne 10. září 2014, dne 6. listopadu 2014 byla publikována ve Sbírce zákonů s účinností od 1. ledna 2015. Implementaci zákona o státní službě komplikovala rovněž absentující důvodová zpráva (blíže viz bod 3.6 této diplomové práce).

Finanční správa tak byla nucena ve velmi krátkém čase připravit a provést zásadní změny v oblasti personálních činností. Jeden z prvních důležitých kroků představovala úprava organizační struktury jednotlivých orgánů finanční správy tak, aby odpovídala stanoveným oborům služby na jednotlivých služebních místech. Následovala nezbytná první systemizace služebních míst k 1. červenci 2015, tedy k datu aplikace zákona o státní službě do právní praxe, vytvoření mechanismů výběrových, kárných a odvolacích řízení, hodnocení zaměstnanců a nastavení systému odměňování a vzdělávání, a to především v oblasti nového institutu úřednických zkoušek. Veškeré tyto činnosti musely být zastřešeny nově vydanými či upravenými interními akty řízení, především pak řády, služebními předpisy, směrnicemi generálního ředitele a metodickými pokyny či pomůckami. Prioritou pak bylo zajištění plynulého přechodu stávajících zaměstnanců z pracovního poměru upraveného zákoníkem práce do poměru služebního dle zákona o státní službě, což musela finanční správa, která k 31. 12. 2014 evidovala 15 062 zaměstnanců, zvládnout za plného provozu.¹⁰⁵

4.1.1 Systemizace a požadavky na služební místa státních zaměstnanců

Systemizaci služebních a pracovních míst, které se musela Finanční správa České republiky, stejně tak jako celá státní správa, zhostit ještě před samotným převedením svých zaměstnanců do služebního poměru, lze označit za významný stabilizační nástroj zavedený zákonem o státní službě, neboť se jím stanoví počet míst státních zaměstnanců na pozicích představených i řadových referentů jednotlivých služebních úřadů, přičemž každé konkrétní systemizované místo je klasifikováno platovou třídou. Dále systemizace stanoví objem prostředků na platy státních zaměstnanců. „*Služební místa a finanční prostředky na platy státních zaměstnanců podle schválené systemizace nelze použít pro jiný účel.*“¹⁰⁶

¹⁰⁵ Informace o činnosti Finanční správy České republiky za rok 2015 [online]. [cit. 2020-01-27]. Dostupné z <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/financni-sprava-cr/vyrocní-zpravy-a-související-dokumenty/2015>

¹⁰⁶ § 17 odst. 1 a 5 zákona o státní službě

V souvislosti se systemizací byly rovněž vydány následující související předpisy:

- a) nařízení vlády č. 106/2015 Sb., o oborech státní služby, nahrazené nařízením vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby, s účinností od 1. července 2019, které stanoví jednak jednotlivé obory státní služby a které k těmto oborům přiřazuje i jednotlivé správní činnosti, a to podle působnosti služebního úřadu,¹⁰⁷
- b) nařízení vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu, ze dne 8. dubna 2015, dle kterého je každé služební místo klasifikováno platovou třídou, do níž je v tzv. katalogu správních činností zařazena nejnáročnější správní činnost.¹⁰⁸

Finanční správa České republiky v návaznosti na tyto předpisy vydala interní služební předpis, který stanoví požadavky na služební místa státních zaměstnanců pracujících ve Finanční správě České republiky a který však není veřejně dostupným dokumentem. Obecně lze konstatovat, že v návaznosti na novou právní úpravu služebních poměrů státních zaměstnanců obsahuje výčet všech systemizovaných míst v této státní instituci. Každé služební místo má přiděleno své jedinečné číslo, dále je uvedeno číslo útvaru, do kterého je toto služební místo zařazeno, název systemizovaného místa, platová třída, obor služby, požadovaný dosažený stupeň vzdělání (středoškolské vzdělání, vyšší odborné vzdělání, bakalářský studijní program či magisterský studijní program), případný požadavek na úroveň znalosti cizího jazyka atd. Podstatnou informací je umístění služebního místa v konkrétním městě.

Následující tabulka demonstruje počty schválených systemizovaných míst ve Finanční správě České republiky v letech 2016 až 2020 a počty obsazených systemizovaných míst.

¹⁰⁷ Nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby [online]. [cit. 2021-02-19]. Dostupné z <https://www.zakony.cz/zakony/2019/1/zakon-001-2019-Sb-narizeni-vlady-o-oborech-statni-sluzby-SB2019001>

¹⁰⁸ Nařízení vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu [online]. [cit. 2021-02-19]. Dostupné z <https://www.zakony.cz/zakon-SB2015092>

**Tabulka 3 Počet schválených systemizovaných míst ve Finanční správě České republiky
v letech 2016 až 2020**

	2016	2017	2018	2019	2020
Schválený počet systemizovaných míst k 31. 12.	16 120	16 300	16 300	16 210	15 714
Evidenční počet zaměstnanců k 31. 12.	15 405	15 550	15 571	15 267	15 031

Zdroj: Finanční správa České republiky – Informace o činnosti Finanční správy České republiky za rok 2020, dostupné z <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/financni-sprava-cr/vyrocnizpravy-a-souvisejci-dokumenty/>, vlastní zpracování

4.2 Vznik služebního poměru stávajících zaměstnanců finanční správy

K přechodu stávajících zaměstnanců finanční správy do služebního poměru došlo v několika etapách. Tento proces vycházel přímo ze zákona o státní službě, konkrétně z jeho přechodných a závěrečných ustanovení (§ 186, § 188, § 190, § 191 a § 192 zákona o státní službě) a dále byl podrobně upraven v Metodickém pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2015, kterým se stanoví podrobnosti ke vzniku služebního poměru dosavadních zaměstnanců ve služebních úřadech (dále jen „metodický pokyn č. 1/2015“).

4.2.1 Představení

Dosavadní vedoucí zaměstnanci byli automaticky „překlopeni“ do služebního poměru dle podmínek stanovených v § 188 zákona o státní službě, a to dnem 1. července 2015, tedy dnem první systemizace podle zákona o státní službě. Od uvedeného data tak byli vedoucí zaměstnanci považováni za představené podle zákona o státní službě. Službu však mohli na služebním místě představeného vykonávat pouze do té doby, než byla příslušná služební pozice obsazena na základě výběrového řízení vyhlášeného dle ustanovení § 188 odst. 6 zákona o státní službě. Vedoucí zaměstnanci tak museli své pozice obhájit, tzv. „přesoutěžit“. Určitou úlevu pro dosavadní vedoucí zaměstnance, kteří nesplňovali magisterský stupeň dosaženého vzdělání, představovala skutečnost, že i přes tento nedostatek mohli pozice představených obsadit.¹⁰⁹

¹⁰⁹ Čl. 1 odst. 1 a odst. 3 písm. d) metodického pokynu č. 1/2015 [online]. [cit. 2021-02-16]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2015.aspx>

Automatické „překlopení“ se týkalo generálního ředitele Generálního finančního ředitelství, ředitele Odvolacího finančního ředitelství a ředitelů jednotlivých finančních úřadů již k datu 6. listopadu 2014 (jednalo se o 17 zaměstnanců) a ostatních představených ke zmíněnému datu 1. července 2015 (jednalo se o 2 211 zaměstnanců).¹¹⁰

V průběhu roku 2015 pak proběhlo ve finanční správě 108 výběrových řízení na pozice představených v rámci tzv. „přesoutěžení“.¹¹¹ Tato výběrová řízení pokračovala dále, přičemž převážná většina se jich uskutečnila v průběhu roku 2016, viz následující tabulka:

Tabulka 4 Počet vyhlášených výběrových řízení v rámci tzv. „přesoutěžení“

Rok	2015	2016	2017	2018
Počet	108	2 120	151	2

Zdroj: Finanční správa České republiky – Informace o činnosti Finanční správy České republiky za roky 2015 až 2018, dostupné z <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/financni-sprava-cr/vyrocnizpravy-a-souvisejici-dokumenty/>, vlastní zpracování

4.2.2 Ostatní zaměstnanci

Na rozdíl od vedoucích zaměstnanců nebyli zaměstnanci na řadových pozicích do služebního poměru převedeni automaticky. O jejich přijetí do služebního poměru muselo být rozhodnuto ve správním řízení na základě **písemné žádosti** stávajícího zaměstnance, podané příslušnému služebnímu orgánu v souladu s ustanovením § 192 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě do 31. srpna 2015.¹¹²

Kromě uvedené písemné žádosti museli všichni zaměstnanci pro přijetí do služebního poměru splnit základní podmínky:

- a) jednalo se o **stávajícího zaměstnance**, který vykonával činnosti specifikované v § 5 zákona o státní službě,
- b) pracovní místo tohoto zaměstnance bylo v rámci první systemizace k 1. červenci 2015 označeno jako **systemizované místo** státního zaměstnance,

¹¹⁰ Informace o činnosti Finanční správy České republiky za rok 2015 [online]. [cit. 2020-01-27]. Dostupné z <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/financni-sprava-cr/vyrocnizpravy-a-souvisejici-dokumenty/2015>

¹¹¹ Tamtéž

¹¹² Čl. 5 odst. 1 metodického pokynu č. 1/2015 [online]. [cit. 2021-02-16]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2015.aspx>

- c) v souladu s ustanovením § 25 zákona o státní službě musel zaměstnanec splňovat tyto **předpoklady**:
- 1) **občanství** České republiky, jiném členském státě Evropské unie či smluvního státu dle Dohody o Evropském hospodářském prostoru (Norsko, Lichtenštejnsko, Island),
 - 2) **zletilost**,
 - 3) **bezúhonnost**,
 - 4) požadavek na **vzdělání** v souladu se zákonem o státní službě,
 - 5) **zdravotní způsobilost**.¹¹³

Kromě splnění výše uvedených podmínek však musel žadatel o **přijetí do služebního poměru na dobu neurčitou** splnit ještě dvě další podmínky v souladu s ustanovením § 190 zákona o státní službě, a to:

- a) ke dni 1. července 2015 byl zaměstnán ve finanční správě v pracovním poměru na dobu neurčitou a
- b) v den podání žádosti (do 31. 8. 2015), vykonával v uplynulých 10 letech po dobu 4 let činnosti specifikované v ustanovení § 5 zákona o státní službě nebo činnosti obdobné, a to ve správních úřadech, v obecním úřadu obce s rozšířenou působností, v krajském úřadu, v některé instituci Evropské unie či v mezinárodní organizaci.¹¹⁴

Zaměstnanci finanční správy, kteří splnili výše uvedené podmínky vyjma požadované délky praxe alespoň 4 roky v uplynulých 10 letech ve vyjmenovaných úřadech, byli přijati do **služebního poměru na dobu určitou** s trváním do 30. června 2017. Tito zaměstnanci pak museli v termínu do 30. června 2017 úspěšně vykonat obecnou část úřednické zkoušky (§ 191 zákona o státní službě) a teprve poté jim mohl být služební poměr upraven na dobu neurčitou.¹¹⁵

¹¹³ Čl. 5 odst. 2 metodického pokynu č. 1/2015 [online]. [cit. 2021-02-16]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2015.aspx>

¹¹⁴ Čl. 5 odst. 3 metodického pokynu č. 1/2015 [online]. [cit. 2021-02-16]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2015.aspx> s odkazem na § 190 zákona o státní službě

¹¹⁵ Tamtéž, Čl. 5 odst. 4 s odkazem na § 191 zákona o státní službě

Pokud se jednalo o zaměstnance pracujícího v pracovním poměru na dobu určitou, byl přijat do **služebního poměru rovněž na dobu určitou** s respektováním zbývající doby do uplynutí původního pracovního poměru (§ 190 zákona o státní službě).¹¹⁶

Stávající řadoví zaměstnanci finanční správy, kteří požádali o přechod do služebního poměru, byli plošně převedeni k datu 26. října 2015. Týkalo se to 12 215 zaměstnanců finanční správy.¹¹⁷ K tomuto datu museli všichni řadoví zaměstnanci složit služební slib před pověřeným představeným.

Obdobně jako v případě vedoucích zaměstnanců byla v souladu s ustanovením § 201 zákona o státní službě stanovena možnost udělení výjimky z dosaženého vzdělání i u řadových zaměstnanců. Pokud se dosavadní zaměstnanec při výkonu práce ve finanční správě dlouhodobě osvědčil, mohl být přijat do služebního poměru a zařazen na služební místo se stejným či obdobným obsahem a rozsahem pracovní činnosti, jakou vykonával na pracovním místě, aniž tento zaměstnanec splňoval stanovený stupeň vzdělání předepsaný na dané služební pozici dle ustanovení § 7 odst. 2 písm. c) až e) zákona o státní službě, tedy vyšší odborné vzdělání či vysokoškolské vzdělání bakalářského či magisterského typu. Tato výjimka však mohla být udělena výhradně na konkrétní služební místo a pouze na dobu, po kterou bude na tomto místě daný zaměstnanec vykonávat službu. Tomuto zaměstnanci se nezměnilo ani jeho platové zařazení.¹¹⁸ Tato výjimka tedy umožňovala zaměstnancům nesplňujícím stanovený stupeň vzdělání udržet si svoji pracovní, respektive následně služební pozici.

¹¹⁶ Čl. 5 odst. 4 s odkazem na § 192 zákona o státní službě metodického pokynu č. 1/2015 [online]. [cit. 2021-02-16]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2015.aspx> s odkazem na § 190 zákona o státní službě

¹¹⁷ Informace o činnosti Finanční správy České republiky za rok 2015 [online]. [cit. 2020-01-27]. Dostupné z <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/financni-sprava-cr/vyrocní-zpravy-a-souvisejici-dokumenty/2015>

¹¹⁸ Čl. 7 odst. 1, 3 a 6 metodického pokynu č. 1/2015 [online]. [cit. 2021-02-16]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2015.aspx> s odkazem na § 201 zákona o státní službě

4.3 Analýza procesu výběrových řízení

Proces výběrových řízení se ve Finanční správě České republiky řídí metodickým pokynem k výběrovým řízením č. 1/2019, vydaným Sekcí pro státní službu Ministerstva vnitra České republiky, detailně rozvíjejícím jednotlivá ustanovení zákona o státní službě. Finanční správa České republiky za účelem bližší úpravy této problematiky nevydala samostatnou metodiku, neboť metodická úprava výběrových řízení zpracovaná Sekcí pro státní službu Ministerstva vnitra České republiky je zcela vyčerpávající.

Proces výběrového řízení podle zákona o státní službě vychází ze správního řádu, což sice přineslo záruku jednotnosti pravidel a lhůt při výběrových řízeních pro všechny uchazeče, ale kvůli nutnosti dodržet veškerá tato pravidla a správní lhůty se značně zvýšila i byrokratická zátěž při provádění výběrových řízení, jak zmiňuje rovněž Hanzlíková (2018) ve své diplomové práci na téma *Dopady implementace zákona č. 234/2014Sb., o státní službě na vybrané personální procesy*, kde uvádí: „obzvláště diskutabilní je snad až příliš byrokratický a rigidní způsob realizace výběrových řízení na obsazování služebních míst a právě propojení se správním řádem, které přineslo hned od počátku řadu procesních obtíží, týkajících se například procesních lhůt nebo způsobů podání žádosti o přijetí do služebního poměru, které mohou samotné výběrové řízení zkomplikovat“.¹¹⁹

Metodický pokyn k výběrovým řízením č. 1/2019 s odkazem na jednotlivá ustanovení zákona o státní službě stanoví, mimo jiné:

- případy, kdy se výběrové řízení nekoná,
- postup před vyhlášením výběrového řízení,
- postup samotného vyhlášení výběrového řízení,
- předpoklady a požadavky pro přijetí do služebního poměru a zařazení či jmenování na služební místo,
- náležitosti žádosti o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo nebo jmenování na služební místo představeného,
- postup při odstoupení žadatele z výběrového řízení,
- podrobnosti týkající se výběrové komise,

¹¹⁹ HANZLÍKOVÁ, Vlasta. *Dopady implementace zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě na vybrané personální procesy*. Praha, 2018. Diplomová práce. Vedoucí diplomové práce PhDr. Mgr. Václav Velčovský, PhD. Vysoká škola regionálního rozvoje a bankovní institut Ambis, a.s. [cit. 2021-09-06]. Dostupné z https://is.ambis.cz/th/17bmt/Hanzlikova_Vlasta_DP_2018.pdf, s. 39

- podrobnosti týkající se výběrového řízení, ať už v podobě pohovoru či v podobě písemné zkoušky i výběru nejvhodnějšího kandidáta,
- náležitosti protokolu o průběhu a výsledku výběrového řízení,
- náležitosti Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo nebo jmenování na služební místo představeného,
- podmínky vzniku služebního poměru a složení služebního slibu.¹²⁰

V přílohách metodického pokynu pro výběrová řízení jsou uvedeny vzory veškerých dokumentů souvisejících s výběrovým řízením, například vzor oznámení o vyhlášení výběrového řízení, vzor čestného prohlášení podle § 4 odst. 3 lustračního zákona, vzor protokolu o otevírání obálek, vzor rozhodnutí o jmenování členů výběrové komise, vzor pozvánky k pohovoru, vzor záznamu o složení služebního slibu atd.¹²¹

Následující body v této kapitole budou věnovány analýze vybraných aspektů procesu výběrových řízení se zaměřením na jejich provádění ve Finanční správě České republiky či přímo v konkrétním úřadu této státní instituce, jímž byl zvolen Specializovaný finanční úřad.

4.3.1 Obsazení služebního místa bez výběrového řízení

Metodický pokyn k výběrovým řízením č. 1/2019 s odkazem na ustanovení § 24 odst. 5 zákona o státní službě popisuje případy, kdy je služební místo obsazeno bez konání výběrového řízení. Jedná se o následující situace:

- přeložení státního zaměstnance podle § 47 zákona o státní službě,
- zařazení státního zaměstnance na jiné služební místo podle § 49 odst. 2 až 5 zákona o státní službě,
- jmenování představeného na jiné služební místo představeného podle § 51 odst. 5 či 6 zákona o státní službě,
- převedení na jiné služební místo podle § 61 zákona o státní službě,

¹²⁰ Metodický pokyn nám. ministra vnitra pro stát. službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení [online]. [cit. 2020-01-24]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx>

¹²¹ Metodický pokyn nám. ministra vnitra pro stát. službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení [online]. [cit. 2020-01-24]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx>

- vyslání k výkonu služby v zahraničí a zařazení po jeho ukončení podle § 67 zákona o státní službě atd.¹²²

Přeložen může být státní zaměstnanec v souladu s ustanovením § 47 odst. 1 zákona o státní službě „na dobu nezbytně nutnou, která musí být předem určena, nejdéle však na dobu 60 dnů v kalendářním roce, k výkonu služby v oboru služby, který vykonává, do jiného služebního úřadu nebo do jiného organizačního útvaru služebního úřadu, a to i bez svého souhlasu. Se souhlasem státního zaměstnance lze dobu jeho přeložení prodloužit, nejdéle však o dobu 60 dnů“.¹²³

V případě zařazení státního zaměstnance bez výběrového řízení na jiné služební místo byla novelou č. 35/2019 Sb. účinnou od 1. března 2019 upravena a doplněna jednotlivá ustanovení § 49 zákona o státní službě, čímž došlo k rozšíření možností tohoto institutu, avšak za splnění stanovených podmínek. Blíže je této novele věnován bod 4.3.7.3 této diplomové práce.

Převeden na jiné služební místo v souladu s ustanovením § 61 odst. 1 zákona o státní službě bude státní zaměstnanec, který nemůže vykonávat službu na svém stávajícím služebním místě

- a) „ze zdravotních důvodů,
- b) v důsledku odvolání ze služebního místa představeného,
- c) v důsledku zrušení jeho služebního místa z důvodu změny systemizace,
- d) v důsledku uplynutí doby, na kterou byl státní zaměstnanec zařazen na služební místo nebo jmenován na služební místo představeného na dobu určitou, aniž by současně skončil jeho služební poměr,
- e) z důvodu, že přestal splňovat požadavek státního občanství České republiky,
- f) z důvodu, že odmítl uzavřít dohodu o zákazu konkurence nebo dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených státnímu zaměstnanci k vyúčtování, nebo
- g) z důvodu, že nevykonal úspěšně úřednickou zkoušku nejpozději 12 měsíců ode dne, kdy začal vykonávat službu v jiném nebo dalším oboru služby“.¹²⁴

¹²² Metodický pokyn nám. ministra vnitra pro stát. službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení [online]. [cit. 2020-01-24]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx>

¹²³ § 47 odst. 1 zákona o státní službě

¹²⁴ § 61 odst. 1 zákona o státní službě

Ustanovení § 61 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě bylo ve Finanční správě České republiky ve velké míře aplikováno k 1. 1. 2020, kdy došlo k převodu řady zaměstnanců v důsledku zrušení jejich služebního místa z důvodu změny systemizace. V Informacích o činnosti Finanční správy České republiky za rok 2020 tato instituce shrnuje, že se v roce 2020 „*musela vyrovnávat s opakovaným snížením personálních kapacit, a to jak v důsledku rušení systemizovaných míst, tak v důsledku pandemie*“.¹²⁵

Na základě snižování počtu míst v celé státní správě k 1. 1. 2020 bylo Finanční správě České republiky nařízeno snížení počtu systemizovaných míst o 3 %, což představovalo 496 systemizovaných míst. Finanční správa přistoupila k optimalizaci počtu a velikosti jednotlivých útvarů, kdy bylo zrušeno celkem 268 útvarů. V důsledku toho došlo k úbytku 268 zaměstnanců na pozicích vedoucích, respektive představených. Rozsah vykonávané agendy se přitom nezměnil, ba spíše naopak. Vlivem pandemie Covid-19 musela Finanční správa, čerstvě oslabená o téměř 500 pracovníků, začít zajišťovat výplatu kompenzačních bonusů z důvodu omezení podnikatelské činnosti a uzavření řady provozoven.¹²⁶

Řada zaměstnanců Finanční správy České republiky, jejichž služební místa byla v uvedeném důsledku změny systemizace zrušena, našla své uplatnění na jiných služebních místech finanční správy, která nebyla obsazena například z důvodu odchodu dosavadního státního zaměstnance do důchodu apod., neboť před ukončením služebního poměru má vždy přednost snaha o převedení státního zaměstnance na jiné služební místo v souladu s ustanovením § 61 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě.

4.3.2 Postup před vyhlášením výběrového řízení

Z výše uvedených důvodů je povinností služebního orgánu, který se chystá obsadit uvolněné služební místo, „*bezprostředně před vyhlášením výběrového řízení nahlédnout do rejstříku státních zaměstnanců, zda se mezi státními zaměstnanci zařazenými mimo výkon služby z organizačních důvodů podle § 62 ZSS nenachází takový státní zaměstnanec, pro něhož by bylo obsazované služební místo vhodné*“. V případě, že je v tomto rejstříku

¹²⁵ Finanční správa České republiky. Informace o činnosti Finanční správy České republiky za rok 2020. [online]. [cit. 2021-08-16]. Dostupné z <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/financni-sprava-cr/vyrocní-zpravy-a-související-dokumenty/2020>

¹²⁶ Finanční správa České republiky. Informace o činnosti Finanční správy České republiky za rok 2020. [online]. [cit. 2021-08-16]. Dostupné z <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/financni-sprava-cr/vyrocní-zpravy-a-související-dokumenty/2020>

vhodný státní zaměstnanec evidován, je na předmětné služební místo zařazen bez výběrového řízení v souladu s ustanovením § 70 odst. 3 zákona o státní službě.¹²⁷

V případě, že žádný ze státních zaměstnanců evidovaných v rejstříku zaměstnanců z důvodu zařazení mimo výkon služby není pro obsazované služební místo vhodný, služební orgán o tom sepíše záznam, který založí do spisu výběrového řízení na předmětné služební místo.¹²⁸

4.3.3 Vyhlášení výběrového řízení na Specializovaném finančním úřadě

Co se týče postupu předcházejícímu vyhlášení výběrového řízení ve Finanční správě České republiky, respektive konkrétně na Specializovaném finančním úřadě, vedoucí Oddělení sekretariátu ředitele tohoto úřadu, jež zajišťuje personální záležitosti tohoto služebního úřadu, uvedla:

„V případě uvolnění systemizovaného služebního místa například z důvodu skončení služebního poměru při odchodu do starobního důchodu, odchodu na jiný finanční úřad nebo mimo působnost Finanční správy České republiky, ale i z důvodu odchodu na mateřskou dovolenou, musí být každé místo vloženo do neveřejné části evidence obsazovaných služebních míst v ISOSSu, tj. Informačním systému o státní službě, kde jsou evidována obsazovaná služební systemizovaná místa. Veškeré úkony prováděné v ISOSSu jsou prováděny v souladu s § 180 odst. 1 zákona o státní službě. Správcem systému je Ministerstvo vnitra ČR. Tento systém veřejné správy slouží k vedení údajů nezbytných pro zajištění správy organizačních věcí služby, a to k vyhledávání vhodného místa pro zaměstnance, kterému bylo místo zrušeno.“¹²⁹

„Pravidla pro práci s tímto systémem jsou stanovena ve Služebním předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2017 ze dne 25. ledna 2017, kterým se stanoví pravidla pro práci v Informačním systému o státní službě. Uživatelem je státní zaměstnanec pověřený příslušným služebním orgánem a vykonávající činnosti spojené s organizačními záležitostmi služby a služebních vztahů v rámci příslušného služebního

¹²⁷ Čl. 3 odst. 1 Metodického pokynu nám. ministra vnitra pro stát. službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení [online]. [cit. 2020-01-24]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx>

¹²⁸ Čl. 3 odst. 3 Metodického pokynu nám. ministra vnitra pro stát. službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení [online]. [cit. 2020-01-24]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx>

¹²⁹ KURKOVÁ, Irena, vedoucí Oddělení sekretariátu ředitele Specializovaného finančního úřadu [ústní sdělení]. Praha, 18. 8. 2021

úřadu a dále ke komunikaci s ostatními služebními úřady ve věci zákona o státní službě. V rámci Finanční správy České republiky se jedná o pracovníky personálních oddělení. Do evidence musí být zaznamenány informace o čísle systemizovaného místa, názvu útvaru, údaje o datu vyvěšení a datu svěšení, předpokládaném nástupu na systemizované místo a v neposlední řadě, zda se jedná o místo na dobu neurčitou či na dobu určitou v zástupu za dočasně nepřítomného zaměstnance. Evidence je pravidelně aktualizována a je přístupná všem služebním úřadům na internetové adrese <https://portal.isoss.cz>.¹³⁰

„Mezi hlavní kritéria pro vyhledávání služebních míst patří: obor státní služby, platová třída a služební působiště. Je-li nalezeno vhodné místo s odpovídajícími kritérii, pak na něj může být zaměstnanec převeden bez vyhlášení výběrového řízení. Každé uvolněné systemizované místo musí být zadáno do tohoto systému zpravidla po dobu čtrnácti dní. Po uplynutí lhůty je systemizované služební místo z této neveřejné části ISSoSSu vyjmuta a může dojít k vyhlášení výběrového řízení podle Metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.¹³¹

„Oznámení o vyhlášení výběrového řízení je zveřejněno na úřední desce příslušného služebního úřadu minimálně po dobu deseti dní. Pokud po vyhlášení výběrového řízení nastane důvod pro obsazení služebního místa bez výběrového řízení státním zaměstnancem, jemuž bylo zrušeno jeho dosavadní služební místo, nelze z tohoto důvodu již vyhlášené výběrové řízení zrušit či zastavit a státní zaměstnanec se musí do tohoto výběrového řízení přihlásit.¹³²

4.3.4 Fáze výběrového řízení

Výběrové řízení má několik fází:

- 1) vyhlášení výběrového řízení, tj. vyvěšení na úřední desce příslušného služebního úřadu, jak je konkrétně popsáno výše v případě Specializovaného finančního úřadu, a rovněž uvedení v Informačním systému o státní službě,

¹³⁰ KURKOVÁ, Irena, vedoucí Oddělení sekretariátu ředitele Specializovaného finančního úřadu [ústní sdělení]. Praha, 18. 8. 2021

¹³¹ KURKOVÁ, Irena, vedoucí Oddělení sekretariátu ředitele Specializovaného finančního úřadu [ústní sdělení]. Praha, 18. 8. 2021

¹³² KURKOVÁ, Irena, vedoucí Oddělení sekretariátu ředitele Specializovaného finančního úřadu [ústní sdělení]. Praha, 18. 8. 2021

- 2) přijímání a případné vyřazování žádostí, nesplňují-li předepsaná kritéria,
- 3) vlastní pohovor se žadatelem v ústní, případně písemné podobě,
- 4) výběr nejvhodnějšího kandidáta, nejsou-li proti protokolu o průběhu výběrového řízení podány námitky,
- 5) rozhodnutí o přijetí žadatele do služebního poměru a jeho zařazení na příslušné služební místo nebo jmenování na služební místo představeného.¹³³

4.3.4.1 Oznámení o vyhlášení výběrového řízení

Oznámení o vyhlášení výběrového řízení musí obsahovat náležitosti stanovené ustanovením § 24 odst. 7 zákona o státní službě:

- a) předpoklady a požadavky dle § 25 odst. 1 citovaného zákona (státní občanství, zletilost, svéprávnost, bezúhonnost, dosažené vzdělání, zdravotní způsobilost),
- b) označení služebního místa, které má být obsazeno,
- c) obor služby,
- d) zda se jedná o služební místo na dobu určitou či neurčitou a případně doba trvání služebního poměru,
- e) zákaz konkurence, je-li na tomto služebním místě předepsán,
- f) platová třída,
- g) lhůta podání žádosti o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo či jmenování na služební místo představeného.¹³⁴

Jednotlivé požadované předpoklady pro přijetí do služebního poměru a zařazení či jmenování na služební místo a způsob, jakým mají být doloženy, jsou podrobně popsány v Hlavě II metodického pokynu k výběrovým řízením č. 1/2019.

Oznámení o vyhlášení výběrového řízení na obsazení volného služebního místa podepisuje představený příslušného služebního úřadu. V případě Specializovaného finančního úřadu je to ředitelka tohoto úřadu, viz Příloha č. 1 této diplomové práce, obsahující Oznámení o vyhlášení výběrového řízení na služební místo č. 400112 rada/odborný rada v Oddělení výkonu daní pro sektor výroby a služeb I

¹³³ Metodický pokyn nám. ministra vnitra pro stát. službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení [online]. [cit. 2021-08-24]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx>

¹³⁴ § 24, odst. 7 zákona o státní službě

č. j. 51767/21/4000-00061-050138 ze dne 3. srpna 2021. Toto oznámení je vyvěšeno na internetových stránkách Finanční správy České republiky, viz obrázek 3:

Obrázek 3 Oznámení o vyhlášení výběrového řízení ve Finanční správě České republiky

The screenshot shows the website of the Financial Administration of the Czech Republic. The main navigation bar includes 'Finanční správa', 'Daně', 'Daňové tiskopisy', 'Daně elektronicky', and 'Mezinárodní spolupráce'. The current page is titled 'Nabídka zaměstnání' (Job Offer). The main content area features a search bar, a navigation menu, and a list of links related to the job offer, including 'Oznámení o vyhlášení výběrového řízení(PDF)' and 'Žádost o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo(DOC)'. A sidebar on the right contains a 'Úvodní stránka' (Home) section and a 'Nabídka zaměstnání' (Job Offer) section with a dropdown menu.

Zdroj: Finanční správa České republiky. *Nabídka zaměstnání* [online]. [cit. 2021-08-26]. Dostupné z <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/nabidka-zamestnani/app/detail/7033017>

Služební místo vyhlášené služebním úřadem, v uvedeném příkladu Specializovaným finančním úřadem, je souběžně zveřejněno v Informačním systému o státní službě, který spravuje Ministerstvo vnitra České republiky, viz vyjádření vedoucí oddělení sekretariátu ředitele Specializovaného finančního úřadu uvedené výše v bodě 4.3.3 této diplomové práce. Tento systém je dostupný na webových stránkách Ministerstva vnitra České republiky v sekci pro státní službu.

Obrázek 4 ISOSS – Seznam obsazovaných služebních míst na Specializovaném finančním úřadě

ISoss

Úvod Pro veřejnost Pro služební úřady Pro služební úřady Evidence úřednických zkoušek Přihlašování na úřednickou zkoušku Evidence obsazovaných služebních míst Informace a kontakty

Seznam obsazovaných služebních míst Evidence obsazovaných služebních míst Seznam obsazovaných služebních míst

Seznam obsazovaných služebních míst

Pro upřesnění parametrů hledání klikněte zde:

Filtrováno pomocí: Služební úřad: SFÚ - Specializovaný finanční úřad (X) Stát: Česká republika (X)

ID sl. místa	Oblast	Sl. úřad	Představený	Sl. označení	Platová třída	Den nástupu	Doba určitá	Výh. řízení zrušeno	Úvazek	Žádostní do dne
30058829	Praha	SFÚ		rada/odb. rada	11	01.11.2021	Ne	Ne	1	13.09.2021
30058854	Pízeň-město	SFÚ		rada/odb. rada	11	01.11.2021	Ne	Ne	1	03.09.2021
30058943	Praha	SFÚ		vrch. ref./rada	10	01.11.2021	Ne	Ne	1	13.09.2021
30058994	Praha	SFÚ		rada/odb. rada	11	01.11.2021	Ne	Ne	1	03.09.2021
30059102	Hradec Králové	SFÚ		vrch. ref./rada	10	01.11.2021	Ne	Ne	1	03.09.2021
30059260	Praha	SFÚ		rada/odb. rada	12	01.11.2021	Ne	Ne	1	03.09.2021
30059267	Praha	SFÚ		rada/odb. rada	12	01.11.2021	Ne	Ne	1	03.09.2021
30059288	Praha	SFÚ		odb./vrch. ref.	9	01.11.2021	Ne	Ne	1	13.09.2021
30087929	Hradec Králové	SFÚ		rada/odb. rada	11	01.11.2021	Ne	Ne	1	13.09.2021
30093214	Hradec Králové	SFÚ		rada/odb. rada	11	01.11.2021	Ne	Ne	1	13.09.2021

Stránka 1 / 1
10 / 20 / 30 / 50

1 Přejít

Zdroj: Ministerstvo vnitra ČR, Informační systém o státní službě. *Seznam obsazovaných služebních míst* [online]. [cit. 2021-08-26]. Dostupné z <https://portal.isoss.cz/irj/portal/anonymous/eosmlistpublic#/home>

4.3.4.2 Přijímání a vyřazování žádostí

Žádost o zařazení na služební místo či jmenování na služební místo představeného, případně rovněž o přijetí do služebního poměru, nejedná-li se o státního zaměstnance, musí být služebnímu úřadu podána ve stanovené lhůtě, která nesmí být kratší než 10 dnů ode dne vyhlášení výběrového řízení.¹³⁵

Nebyla-li služebnímu úřadu doručena žádná žádost, služební úřad zruší výběrové řízení (respektive příslušné kolo výběrového řízení, pokud se jednalo o výběrové řízení na pozici představeného) usnesením dle ustanovení § 164 odst. 5 a 7 zákona o státní službě a vyhlásí výběrové řízení nové (respektive druhé kolo výběrového řízení na pozici představeného), pokud mezi tím nevznikne důvod pro obsazení služebního místa bez výběrového řízení, viz bod 4.3.1 této diplomové práce.¹³⁶

Metodický pokyn k výběrovým řízením č. 1/2019 dále stanoví, že *„žadatel, který není státním zaměstnancem ve služebním poměru, žádá o přijetí do služebního poměru a současně o zařazení na konkrétní služební místo (v případě služebního místa „řadového“ státního zaměstnance) nebo o jmenování na konkrétní služební místo představeného“* v souladu s ustanovením § 24 odst. 4 zákona o státní službě. Pokud je žadatel *„státním zaměstnancem ve služebním poměru, nežádá o přijetí do služebního poměru, ale podává žádost o zařazení na konkrétní služební místo nebo o jmenování na konkrétní služební místo představeného“* v souladu s ustanovením § 24 odst. 3 zákona o státní službě.¹³⁷

Obálky se žádostmi služební orgán neotevívá až do uplynutí lhůty pro podávání žádostí. Z toho důvodu je v oznámení o vyhlášení výběrového řízení uváděn pokyn uchazeči označit obálku slovy: „Neotevírat!“. Po uplynutí této lhůty jsou obálky otevřeny a podané žádosti včetně všech příloh jsou posouzeny. Nesplňuje-li podaná žádost povinné náležitosti, je vyřazena z výběrového řízení, přičemž služební orgán není povinen vyzývat uchazeče k odstranění těchto vad. Žadatel je pouze o vyřazení jeho žádosti vyrozuměn

¹³⁵ § 164 odst. 1 zákona o státní službě

¹³⁶ Čl. 18 odst. 3 a 4 Metodického pokynu nám. ministra vnitra pro stát. službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení [online]. [cit. 2021-08-26]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx>

¹³⁷ Tamtéž, Čl. 19 odst. 3 a 4

(§ 27 odst. 2 zákona o státní službě). O otevření obálek a vyhodnocení požadavků a splnění předpokladů pro účast ve výběrovém řízení sepisuje služební orgán protokol.¹³⁸

4.3.4.3 Pohovor před výběrovou komisí a výběr nejvhodnějšího kandidáta

Výběrová komise je tříčlenná (§ 28 odst. 1 zákona o státní službě). Jednotlivé členy výběrové komise jmenuje a odvolává služební orgán rozhodnutím dle ustanovení § 159 odst. 1 písm. j) bod 3 zákona o státní službě, přičemž „*členem výběrové komise nesmí být služební orgán, který výběrové řízení vyhlásil, a jemu nadřízený služební orgán*“.¹³⁹ Zákon o státní službě umožňuje přítomnost služebnímu orgánu či bezprostředně nadřízeného představeného při konání pohovoru, ve své podstatě však pouze jako pozorovatele, který nesmí nikterak do výběrového řízení zasahovat například kladením otázek uchazeči. Rovněž je tato osoba vyloučena v souladu s ustanovením § 134 odst. 1 věta čtvrtá správního řádu z porady a hlasování výběrové komise a „*nesmí jako nečlen výběrové komise žádným způsobem ovlivňovat rozhodování o jednotlivých žadatelích*“.¹⁴⁰ Účast bezprostředně nadřízeného představeného je však vhodná z toho důvodu, že má sám možnost posoudit schopnosti jednotlivých uchazečů a zvýšit tak objektivitu při finálním výběru ze tří nejlepších žadatelů, blíže viz následující bod této diplomové práce.

Přestože zákon o státní službě ani metodický pokyn k výběrovým řízením č. 1/2019 blíže neupravují obsah pohovoru, je zřejmé, že „*pohovor musí být zaměřen na obor služby, jehož se výběrové řízení týká (zejména se zaměřením na činnosti vykonávané na obsazovaném služebním místě)*“.¹⁴¹ „*Otázky kladené jednotlivým žadatelům by měly být jednotného charakteru, popřípadě zcela identické, aby byla zajištěna rovnost žadatelů a objektivita hodnocení jejich odborných předpokladů pro výkon činností vykonávaných na obsazovaném služebním místě*“.¹⁴¹ Pohovor může být rovněž v souladu s ustanovením § 27 odst. 4 zákona o státní službě doplněn písemnou zkouškou.¹⁴¹

Za účelem dosažení rovného přístupu k jednotlivým žadatelům metodický pokyn k výběrovým řízením č. 1/2019 doporučuje výběrové komisi zvolit bodový způsob hodnocení žadatelů. Po ukončení pohovoru členové výběrové komise hlasují o tom, zda

¹³⁸ Čl. 20 odst. 1, čl. 21 odst. 1 a 2, čl. 22 odst. 1 a 5 Metodického pokynu nám. ministra vnitra pro stát. službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení [online]. [cit. 2021-08-27]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx>

¹³⁹ Tamtéž, Čl. 26 odst. 3 a 4

¹⁴⁰ Tamtéž, Čl. 33 odst. 1

¹⁴¹ Tamtéž, Čl. 33 odst. 3, 4 a 6 a čl. 34 odst. 1

uchazeč „úspěš“ či „neúspěš“ a hlasováním vyberou tři nejvhodnější žadatele, případně určí pořadí dalších úspěšných žadatelů a uvedou seznam žadatelů neúspěšných. Celý průběh hlasování je zaznamenán do protokolu o hlasování, který podepisují všichni členové výběrové komise a rovněž případný zapisovatel protokolu.¹⁴²

O celém průběhu výběrového řízení sepisuje výběrová komise další protokol, který dle ustanovení § 164 odst. 3 zákona o státní službě opatří svým podpisem všichni členové výběrové komise a jehož stejnopis odešle služební úřad jednotlivým žadatelům, čímž je vyrozumí o výsledku výběrového řízení. Protokol o průběhu a výsledku výběrového řízení obsahuje následující náležitosti:

- označení služebního orgánu,
- obor služby,
- identifikaci služebního místa,
- jména a příjmení členů výběrové komise,
- výsledek výběrového řízení,
- datum vyhotovení protokolu,
- podpisy jednotlivých členů komise,
- poučení o možnosti podání námítky proti výsledku výběrového řízení včetně příslušné lhůty pro jejich podání (5 dní ode dne doručení stejnopisu protokolu) a komu se mohou podat,
- jména tří nejvhodnějších kandidátů vybraných dle § 28 odst. 2 zákona o státní službě, uvedená v abecedním pořadí,
- jména dalších úspěšných kandidátů v pořadí jejich úspěšnosti,
- seznam nespěšných kandidátů opět řazená abecedně.¹⁴³

Případné podané námítky proti průběhu a výsledku výběrového řízení posuzuje výběrová komise. Námítky musí mít písemnou formu a „*musí obsahovat odůvodnění nesouhlasu s výsledkem výběrového řízení*“. Výběrová komise námítky v patnáctidenní lhůtě buď zamítne, nebo jim vyhoví a v návaznosti na to sama zruší výběrové řízení

¹⁴² Čl. 35 odst. 1, 3 a 4 Metodického pokynu nám. ministra vnitra pro stát. službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení [online]. [cit. 2021-08-30]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx>

¹⁴³ Tamtéž, Čl. 36 odst. 1, 2 a 7 a čl. 37 odst. 1

usnesením dle § 164 odst. 5 a 7 zákona o státní službě, o čemž musí vyrozumět všechny uchazeče.¹⁴⁴

Ze tří neúspěšnějších kandidátů je následně služebním orgánem v součinnosti s bezprostředně nadřízeným představeným vybrán nejvhodnější kandidát. O této skutečnosti uzavírá služební orgán a představený písemnou dohodu dle ustanovení § 28 odst. 2 nebo 3 zákona o státní službě. Následně je celá záležitost projednána s úspěšným žadatelem včetně dohodnutí dne nástupu do služby a doložení praxe pro účely zařazení do příslušného platového stupně a stanovení osobního příplatku atd. Ostatní úspěšní žadatelé, kteří byli při výběrovém řízení vybráni jako nejvhodnější, jsou služebním orgánem vyrozuměni o přijetí jiného žadatele.¹⁴⁵

4.3.5 Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru

Posledním krokem ke vzniku služebního poměru je vydání rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo či jmenování na služební místo představeného. Toto rozhodnutí musí splňovat obecné náležitosti podle ustanovení § 68 a násl. správního řádu a dále podle ustanovení § 30 odst. 1 (v případě služebního místa představeného ustanovení § 30 odst. 2) zákona o státní službě. Mezi tyto náležitosti patří:

- obor služby,
- označení služebního místa,
- den vzniku služebního poměru a den nástupu do služby,
- údaj o skutečnosti, zda se jedná o služební poměr na dobu neurčitou nebo určitou včetně její délky,
- označení služebního úřadu a služebního působíště,
- služební označení (rada, odborný rada apod.),
- zkušební doba,
- platové zařazení a
- případně délka trvání kratší služební doby.¹⁴⁶

V den nástupu do služby vzniká dle ustanovení § 31 odst. 1 zákona o státní službě služební poměr a v tento den musí nový státní zaměstnanec složit služební slib dle

¹⁴⁴ Čl. 37 odst. 6 a 7 Metodického pokynu nám. ministra vnitra pro stát. službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení [online]. [cit. 2021-08-30]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx>

¹⁴⁵ Tamtéž, Čl. 41 odst. 1, 2, 5 a 8

¹⁴⁶ Tamtéž, Čl. 43 odst. 1 a 2

ustanovení § 32 zákona o státní službě. Pokud se jedná o státního zaměstnance, který byl na základě výběrového řízení pouze zařazen na předmětné služební místo, tento zaměstnanec služební slib neskládá, neboť již ve služebním poměru působí.¹⁴⁷

Z uvedené analýzy procesu výběrového řízení je zřejmé, že výběrová řízení v podobě, jakou stanovuje zákon o státní službě, představují velmi složitý a administrativně náročný proces, který významným způsobem rozšířil agendu personálních útvarů jednotlivých služebních orgánů.

4.3.6 Výběrová řízení na Specializovaném finančním úřadě v letech 2019 a 2020

Přestože v první polovině roku 2020 došlo k výraznému útlumu v konání výběrových řízení vlivem probíhající pandemie způsobené koronavirem Covid-19, s postupným uklidněním situace v polovině roku se opět konání výběrových řízení na volná systemizovaná místa alespoň na nějakou dobu rozběhlo. Počty vyhlášených výběrových řízení v průběhu roku 2020 sice v součtu výrazně překonaly počty vyhlášených výběrových řízení v roce 2019, byly však zásadně ovlivněny jejich opakovaným rušením a opětovným vyhlášením v závislosti na aktuální epidemiologické situaci. Následující přehled počtů výběrových řízení provedených Specializovaným finančním úřadem, uvozený přehledem počtu obsazených a neobsazených služebních systemizovaných míst a pracovních systemizovaných míst na tomto úřadě, demonstruje situaci v tomto služebním úřadu v letech 2019 a 2020:

Tabulka 5 Přehledy služebních systemizovaných míst na Specializovaném finančním úřadě

Stav služebních systemizovaných míst k 31. 12. 2019			
Řadové pozice	z toho neobsazená místa	Pozice představených	z toho neobsazená místa
330	41	62	5
Stav služebních systemizovaných k 31. 12. 2020			
Řadové pozice	z toho neobsazená místa	Pozice představených	z toho neobsazená místa
319	33	53	5

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů poskytnutých Specializovaným finančním úřadem

¹⁴⁷ Čl. 44 odst. 1, 2 a 3 Metodického pokynu nám. ministra vnitra pro stát. službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení [online]. [cit. 2021-08-30]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx>

Tabulka 6 Přehledy pracovních systemizovaných míst na Specializovaném finančním úřadě

Stav pracovních systemizovaných míst k 31. 12. 2019			
Řadové pozice	z toho neobsazená místa	Pozice představených	z toho neobsazená místa
5	0	0	0
Stav pracovních systemizovaných míst k 31. 12. 2020			
Řadové pozice	z toho neobsazená místa	Pozice představených	z toho neobsazená místa
5	0	0	0

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů poskytnutých Specializovaným finančním úřadem

Z uvedených přehledů je zřejmý pokles počtu služebních systemizovaných míst k 1. 1. 2020 vlivem snižování počtu státních zaměstnanců (ve Finanční správě České republiky došlo ke snížení počtu systemizovaných míst o 3 %). I přes tuto skutečnost zůstávalo k 31. 12. 2020 přibližně 10 % služebních systemizovaných míst jak na řadových pozicích, tak na pozicích představených, neobsazeno. Rovněž je zřejmé, že pracovní systemizovaná místa představují na Specializovaném finančním úřadě pouze zlomek všech systemizovaných míst. Jedná se o pozice administrativního či provozního charakteru.

Tabulka 7 Přehledy počtu vyhlášených výběrových řízení na Specializovaném finančním úřadě

Počet vyhlášených výběrových řízení v roce 2019		
Řadové pozice	z toho na SSM* do pracovního poměru	Pozice představených
47	5	3
Počet vyhlášených výběrových řízení v roce 2020		
Řadové pozice	z toho na SSM* do pracovního poměru	Pozice představených
79	19	11

* SSM = služební systemizovaná místa

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů poskytnutých Specializovaným finančním úřadem

Z údajů uvedených v Tabulce 7 je patrný meziroční nárůst počtu výběrových řízení vyhlášených Specializovaným finančním úřadem, zdůvodněný opakovaným rušením a opětovným vyhlášením výběrových řízení s ohledem na vývoj pandemické situace v České republice.

Údaje uvedené ve druhém sloupci Tabulky 7 představují počty výběrových řízení na služební systemizovaná místa na dobu určitou. V naprosté většině případů se jedná o výběrová řízení na služební místa za státní zaměstnance odcházející na mateřskou nebo

rodičovskou dovolenou. Takový státní zaměstnanec je v souladu s ustanovením § 63 odst. 1 zákona o státní službě postaven mimo službu a jeho systemizované služební místo je po dobu čerpání mateřské, respektive rodičovské dovolené obsazeno pouze na dobu určitou, přičemž zastupující státní zaměstnanec je přijat pouze do pracovního poměru dle zákoníku práce, nikoliv do poměru služebního dle zákona o státní službě.

4.3.7 Změny v zákonné úpravě obsazování služebních míst

V průběhu let následujících po uvedení zákona o státní službě do praxe se ukázala řada nedostatků právní úpravy provádění výběrových řízení a v některých případech došlo k určitým úpravám vedoucím k jejich zefektivnění.

4.3.7.1 Novela zákona o státní službě č. 144/2017 Sb.

Za jistý krok vstříc zpružnění procesu výběrového řízení lze označit zkrácení lhůty pro podávání žádostí o přijetí do služebního poměru a pro zařazení na služební místo či jmenování na služební místo představeného dle ustanovení § 24 odst. 3 a 4 zákona o státní službě. Vzhledem k návaznosti na služební řád počítalo původní znění zákona o státní službě s třicetidenní lhůtou pro podání těchto žádostí, s novelou zákona o státní službě č. 144/2017 Sb. s účinností od 1. června 2017 se tato lhůta významně zkrátila na lhůtu desetidenní. I přes tento zásah však zůstává doba celého výběrového řízení v maximální délce až 90 dnů od uplynutí lhůty pro podání žádostí do dokončení výběrového řízení. Snahou Specializovaného finančního úřadu je výběrová řízení vždy zkrátit na minimum, neboť je zřejmé, že uvedený aspekt řadu uchazečů od přihlášení do výběrových řízení do státní správy odrazuje, a rovněž z důvodu nutnosti zajistit plynulost výkonu státní správy.

Ve snaze zvýšit motivaci uchazečů o státní službu došlo zmíněnou novelou zákona o státní službě k 1. červnu 2017 k dalšímu ústupku od původního znění zákona o státní službě, a to k odstranění pravidla, dle kterého byli všichni uchazeči přijatí nově do služebního poměru automaticky zařazení do nejnižšího platového stupně až do řádného vykonání úřednické zkoušky. Znamenalo to, že uchazeči s letitou odbornou praxí ze soukromé sféry dostali stejné platové ohodnocení jako absolventi bez jakýchkoliv zkušeností. Toto pravidlo tak v podstatě eliminovalo tolik žádané zkušené odborníky, kteří raději dávali přednost soukromé sféře s lepšími platovými podmínkami. Od 1. června 2017 je přijatému uchazeči přidělen platový stupeň v závislosti na jeho dosavadní praxi. Je otázkou, zda zmíněné ústupky z původních poměrně nekompromisních pravidel

výběrových řízení přilákají do Finanční správy České republiky více tolik potřebných odborníků.

4.3.7.2 Analýza KPMG Česká republika, s.r.o.

Společnost KPMG Česká republika, s.r.o. vyhotovila k 31. prosinci 2018, tedy s odstupem několika let od nabytí účinnosti zákona o státní službě, analýzu reálných dopadů a účinnosti zákona o státní službě, kterou shrnula do tzv. Zprávy z ex post hodnocení dopadů regulace (RIA = Regulatory Impact Analysis). Analýza sledovala naplnění cílů stanovených rovněž Evropskou komisí v souvislosti s jejími doporučeními z let předcházejících vzniku zákona o státní službě, viz následující obrázek.¹⁴⁸

Obrázek 5 Cíle zákona o státní službě



Zdroj: KPMG Česká republika, s.r.o., Zprávy z ex post hodnocení dopadů regulace, 2018

¹⁴⁸ KPMG Česká republika, s.r.o. *Zpráva z ex post hodnocení dopadů regulace (RIA) k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.* 2019. [online]. [cit. 2021-09-06]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/analyza-ucinnosti-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>

Co se týče výběrových řízení, dospěla společnost KPMG Česká republika, s.r.o. ve své analýze k závěru, že způsob dosavadní úpravy tohoto procesu (k 31. 12. 2018) má „rozhodně negativní dopad“ na státní službu. „Proces výběru je velmi neefektivní, z důvodu jeho zatížení značnou mírou administrativní zátěže, která je dána aplikací správního řízení“. Příliš zdlouhavý (do té doby až tříkolový) „systém výběru představených posiluje uzavřenost státní služby a omezuje do ní přístup některým odborníkům, což má negativní dopad na profesionalitu státní správy“. „Výsledkem je komplikovaný proces, který silně svazuje personální politiku státní správy zejména ve vztahu ke stavu na trhu práce“. KMPM Česká republika, s.r.o. navrhla úpravu procesu výběrových řízení implementovat přímo do zákona o státní službě a „ponechání určité volnosti jednotlivým služebním úřadům v rámci definování jejich personální politiky“.¹⁴⁹ Ať již vlivem této analýzy, či z jiných popudů, byla některá ustanovení zákona o státní službě v následujících obdobích novelizována, v tomto případě ve snaze zpružnit proces výběrových řízení.

4.3.7.3 Novela zákona o státní službě č. 35/2019 Sb.

Novelou zákona o státní službě č. 35/2019 Sb. účinnou od 1. března 2019 došlo ke změně ustanovení § 49 odst. 2 zákona o státní službě, kdy vznikla možnost obsadit služební místo ve stejném oboru služby a ve stejné nebo nižší platové třídě v témže služebním úřadě státním zaměstnancem s jeho souhlasem a za podmínky, že se na jeho „přeřazení“ písemně dohodne bezprostředně nadřízený představený se služebním úřadem. Takový státní zaměstnanec však musí splňovat veškeré předpoklady a požadavky na toto nové služební místo, a to včetně požadovaného stupně vzdělání. Na služební místo s platovou třídou o jeden stupeň vyšší však lze nově zařadit státního zaměstnance pouze za podmínky, že dosáhl dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení s vynikajícími výsledky. Pro představené pak analogicky platí ustanovení § 51 odst. 5 zákona o státní službě.¹⁵⁰ S ohledem na frekvenci služebních hodnocení ve Finanční správě České republiky jednou za dva roky, blíže viz bod 4.5.1 této diplomové práce, je tato možnost kariérního postupu pro stávající státní zaměstnance zdlouhavá a komplikovaná. Rychleji lze služebně

¹⁴⁹ KPMG Česká republika, s.r.o. *Zpráva z ex post hodnocení dopadů regulace (RIA) k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů*. 2019. [online]. [cit. 2021-09-06]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/analyza-ucinnosti-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>

¹⁵⁰ § 49 odst. 2 a § 51 odst. 5 zákona o státní službě

postoupit pouze účastí státního zaměstnance ve veřejně vyhlášeném výběrovém řízení, přičemž však tento státní zaměstnanec musí splňovat předepsaný předpoklad vzdělání.

Rovněž účelem dalšího nového ustanovení § 49 odst. 4 zákona o státní službě implementovaného novelou č. 35/2019 Sb. byla snaha o určitý posun blíže k vytýčení možností kariérního postupu ve státní službě. Týká se státních zaměstnanců zařazených v 9. či 10. platové třídě, kteří mohou být nově zařazeni na služební místo v platové třídě o jeden stupeň vyšší, aniž splňují předepsané vzdělání pro takovou platovou třídu. Tento přesun lze uskutečnit pouze za předpokladu, že se na zařazení dohodne bezprostředně nadřízený představený se služebním úřadem, že se jedná o výkon služby ve stejném oboru služby, který příslušný státní zaměstnanec vykonával nejméně po dobu 4 let, a že tento zaměstnanec dosáhl ve dvou po sobě jdoucích hodnoceních vynikajících výsledků.¹⁵¹ Uvedený „ústupek“ pro státní zaměstnance zařazené v 9. a 10. platové třídě však v případě Finanční správy České republiky opět naráží na současné pouze dvouleté cykly služebních hodnocení a rovněž na skutečnost, že dosáhnout opakovaně hodnocení s výsledkem „vynikající“ je poměrně komplikované i s ohledem na to, že na výsledky hodnocení je navázáno osobní ohodnocení státního zaměstnance a to má své limity stanovené přidělenými finančními prostředky na tuto část platů zaměstnanců.

Tento fakt odhalil rovněž výzkum společnosti KPMG Česká republika, s.r.o., který v rámci detekovaných nedostatků služebního hodnocení státních zaměstnanců uvedl „*přizpůsobování výsledků služebního hodnocení celkovému objemu finančních prostředků na platy ve služebních úřadech*“, což omezuje „*možnost spravedlivého hodnocení*“.¹⁵²

4.4 Analýza procesu úřednické zkoušky

Po vykonání úspěšného výběrového řízení na služební místo musí přijatí uchazeči v souladu s ustanovením § 35 zákona o státní službě nejpozději před uplynutím doby trvání služebního poměru na dobu určitou nebo do 12 měsíců ode dne započetí vykonávání služby složit úřednickou zkoušku. Finanční správa České republiky v článku Služební zákon v praxi uveřejněném na jejích webových stránkách označila úřednickou zkoušku,

¹⁵¹ § 49 odst. 4 zákona o státní službě

¹⁵² KPMG Česká republika, s.r.o. *Zpráva z ex post hodnocení dopadů regulace (RIA) k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů*. 2019. [online]. [cit. 2021-09-20]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/analyza-ucinnosti-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>

kteřou zavedl zákon o státní službě, za „významný prvek profesionalizace“. Její složení je „nutným předpokladem pro to, aby mohl být státní zaměstnanec přijat do služebního poměru na dobu neurčitou“.¹⁵³

Úřednická zkouška je navíc součástí vzdělávacího systému státní správy jako tzv. vstupní vzdělání následné. Dle Článku 7 odst. 4 Služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 4/2019, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání ve služebních úřadech, absolvuje státní zaměstnanec vstupní vzdělání následné tím, že podá žádost o vykonání úřednické zkoušky.¹⁵⁴

Podrobnosti úřednické zkoušky jsou dány Vyhláškou č. 162/2015 Sb., o podrobnostech úřednické zkoušky, která stanoví v souladu s ustanovením § 41 zákona o státní službě obsah, rozsah a další náležitosti této zkoušky včetně způsobu jejího provedení a hodnocení (dále jen „vyhláška o podrobnostech úřednické zkoušky“). Tato vyhláška byla změněna Vyhláškou ze dne 14. června 2018 uvedenou ve Sbírce zákonů pod č. 124/2018. Na vyhlášku o podrobnostech úřednické zkoušky navazuje rovněž Metodický pokyn náměstka vnitra pro státní službu č. 1/2017, kterým se stanoví další podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky, vydaný Ministerstvem vnitra, sekci pro státní službu dne 6. dubna 2020 pod č. j. MV-11872-6/VMS-2017 (dále jen „metodický pokyn k podrobnostem úřednické zkoušky“).

Dle § 1 odst. 1 vyhlášky o podrobnostech úřednické zkoušky vykonává zkoušený státní zaměstnanec obecnou část úřednické zkoušky formou písemného testu v rozsahu 30 otázek náhodně vybraných ze seznamu zkušebních otázek. Ten je tvořen 300 zkušebními otázkami. Tato písemná část trvá 30 minut.¹⁵⁵ Zkušební otázky a odborná literatura určená k přípravě na složení obecné části úřednické zkoušky jsou k dispozici na webových stránkách Ministerstva vnitra České republiky, konkrétně na adrese <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/zkusebni-otazky-a-odborna-literatura.aspx>.

Postupem času doznala úřednická zkouška určitých modernizačních změn a její obecná část je v současné době vykonávána formou elektronického testu v aplikaci eZkouška, kde je příslušný zkušební test automaticky vygenerován i vyhodnocen.

¹⁵³ Finanční správa České republiky. *Služební zákon v praxi*. [online]. [cit. 2021-08-16]. Dostupné z <https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/fs-volna-pracovni-mista/sluzebni-zakon-v-praxi.pdf>

¹⁵⁴ Čl. 7 odst. 4 Služebního předpisu náměstka vnitra pro státní službu č. 4/2019, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání ve služebních úřadech [online]. [cit. 2021-08-16]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

¹⁵⁵ § 1, odst. 1 Vyhlášky č. 162/2015 Sb., o podrobnostech úřednické zkoušky [online]. [cit. 2021-07-05]. Dostupné z <https://www.zakony.cz/zakon-SB2015162>

Aplikace eZkouška je součástí informačních systémů veřejné správy¹⁵⁶ a vznikla v rámci projektu Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy, spolufinancovaným z Operačního programu Zaměstnanost Evropského sociálního fondu.¹⁵⁷

Dle § 2 odst. 1 vyhlášky o podrobnostech úřednické zkoušky skládá zkoušený státní zaměstnanec zvláštní část úřednické zkoušky ústně před zkušební komisí. V rámci této části úřednické zkoušky odpoví na tři zkušební otázky, které si vylosuje ze seznamu 20 zkušebních otázek.¹⁵⁸

Článek 1 odst. 1 metodického pokynu k podrobnostem úřednické zkoušky stanoví, že „*služební úřad umožní státnímu zaměstnanci vykonat úřednickou zkoušku pro každý obor státní služby, k jehož výkonu byl na služební místo zařazen nebo jmenován*“.¹⁵⁹ Zaměstnanci Finanční správy České republiky vykonávají zvláštní část úřednické zkoušky pro obor státní služby 02 – Daně, poplatky a jiná obdobná peněžitá plnění a hazardní hry.

Zkušební otázky pro složení zvláštní části úřednické zkoušky jsou dle potřeby měněny či upravovány. K poslední změně došlo k 1. 7. 2019 vlivem nabytí účinnosti nového nařízení vlády o oborech státní služby č. 1/2019, kdy došlo k zúžení počtu oborů státní služby ze stávajících 79 oborů nově pouze na 63 oborů blíže specifikovaných v příloze č. 1 Nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby. Z toho důvodu byly na webových stránkách ministerstva vnitra v sekci pro státní službu publikovány nové zkušební otázky pro jednotlivé zvláštní části úřednických zkoušek dle těchto nových oborů. V případě Finanční správy České republiky například došlo ke sloučení dosavadních oborů „Daně, poplatky a jiná obdobná peněžitá plnění“ a „Loterie a jiné podobné hry“ do jednoho oboru státní služby nazvaného „Daně, poplatky a jiná obdobná peněžitá plnění a hazardní hry“, viz Příloha č. 2 k nařízení vlády č. 1/2019 Sb.¹⁶⁰

¹⁵⁶ Čl. 3, odst. 2 Metodického pokynu náměstka vnitra pro státní službu č. 1/2017, kterým se stanoví další podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky [online]. [cit. 2021-07-05]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-1-2017-aktualizace-k-6-dubnu-2020.aspx>

¹⁵⁷ eZkouška – informace pro zabezpečující osoby, 2019. [online]. [cit. 2021-08-16]. Dostupné <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/ezkouska-informace-pro-zabezpecujici-osoby.aspx>

¹⁵⁸ § 2, odst. 1 Vyhlášky č. 162/2015 Sb., o podrobnostech úřednické zkoušky [online]. [cit. 2021-07-05]. Dostupné z <https://www.zakony.cz/zakon-SB2015162>

¹⁵⁹ Čl. 1, odst. 1 Metodického pokynu náměstka vnitra pro státní službu č. 1/2017, kterým se stanoví další podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky [online]. [cit. 2021-07-05]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-1-2017-aktualizace-k-6-dubnu-2020.aspx>

¹⁶⁰ Nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby [online]. [cit. 2021-02-19]. Dostupné z <https://www.zakony.cz/zakony/2019/1/zakon-001-2019-Sb-narizeni-vlady-o-oborech-statni-sluzby-SB2019001>

Dle Článku 5 odst. 1 Metodického pokynu náměstka pro státní službu č. 2/2015, kterým se stanoví podrobnosti k přípravě zkušebních otázek zvláštní části úřednické zkoušky (dále jen „metodický pokyn č. 2/2015 ke zvláštní části úřednické zkoušky“) pro každý obor státní služby vypracuje gestor „základní kompetenční profil, tzn. definuje se minimum znalostí, dovedností a případně i postojů, které jsou pro daný obor státní služby nezbytné. Za tímto účelem se vychází zejména z katalogu správních činností“. Dle odstavce 2 téhož článku tohoto metodického pokynu se kompetenční profil vytváří za tím účelem, aby byly smysluplně formulovány zkušební otázky tak, aby byla zahrnuta všechna témata týkající se příslušné agendy a správních činností v konkrétním oboru státní služby, a rovněž za účelem vypracování relevantních hodnotících kritérií.¹⁶¹

Na metodický pokyn č. 2/2015 ke zvláštní části úřednické zkoušky navazuje rovněž metodický pokyn k podrobnostem úřednické zkoušky, konkrétně v Článku 15 Průběh a hodnocení zvláštní části úřednické zkoušky. V odstavci 1 tohoto článku jsou stanoveny obecné hodnotící požadavky tak, aby byl zajištěn stejnocenný přístup k hodnocení zkoušených uchazečů ve všech oborech státní služby. Kromě doporučení vycházet z příslušného kompetenčního profilu jsou stanoveny následující hodnotící požadavky pro úspěšné zvládnutí úřednické zkoušky (za tímto účelem jsou zkoušení rozděleni do třech stupňů specifikovaných pod písmeny a) až c)):

- a) u státních zaměstnanců zařazených na služební místa referentů nebo odborných referentů (stupeň 1) je nezbytné ovládnutí obvyklých služebních postupů, znalost základních procesů, schopnost „řadit, vybírat a věcně správně reprodukovat informace, uvádět příklady“,
- b) u státních zaměstnanců zařazených na služební místa vrchních referentů či radů (stupeň 2) je nezbytná schopnost aplikace vlastních návrhů řešení, porozumění širšímu kontextu činností, schopnost vyhodnocení zjištěných závěrů,
- c) u státních zaměstnanců zařazených na služební místa odborného či vrchního rady či jmenovaných na služební místo představeného (stupeň 3) je nutná schopnost praktického využití analýzy, syntézy a komparace; takový státní zaměstnanec musí být schopen smysluplně rozvíjet jednotlivé přidělené agendy

¹⁶¹ Čl. 5 odst. 1 a 2 Metodického pokynu náměstka pro státní službu č. 2/2015, kterým se stanoví podrobnosti k přípravě zkušebních otázek zvláštní části úřednické zkoušky [online]. [cit. 2021-08-16]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-2-2015.aspx>

a správní činnosti, musí být schopen „*obhájit svůj odlišný postoj*“, případně nalézt jiné řešení.¹⁶²

U jednotlivých zkoušených se v souladu s Článkem 15 odst. 4 metodického pokynu k podrobnostem úřednické zkoušky „*sleduje a hodnotí zejména:*

- a) *schopnost orientace a znalosti v dané problematice,*
- b) *způsob uvažování a forma argumentace,*
- c) *vyjadřovací schopnosti a celkový projev zkoušeného.*“¹⁶³

Co se týče úřednických zkoušek vykonávaných ve Finanční správě České republiky, pak musí zkoušený pro úspěšné složení obecné části úřednické zkoušky v časovém limitu 60 minut zodpovědět správně alespoň 22 otázek z celkových 30. Pro úspěšné složení zvláštní části úřednické zkoušky, jejímž cílem je, „*aby státní zaměstnanec prokázal, že má vědomosti a dovednosti potřebné pro výkon státní služby v oboru služby, k jehož výkonu byl zařazen nebo jmenován*“, musí zkoušený správně zodpovědět 2 ze 3 vylosovaných otázek. V případě neúspěšně vykonané úřednické zkoušky skončí služební poměr státního zaměstnance po uplynutí stanovené doby.¹⁶⁴

O průběhu úřednické zkoušky se v případě každého zkoušeného zaměstnance vyhotovuje Protokol o průběhu úřednické zkoušky a dále Záznam o průběhu úřednické zkoušky. O úspěšně vykonané úřednické zkoušce se pak vystavuje Osvědčení o úspěšném vykonání úřednické zkoušky. V případě neúspěšně vykonané úřednické zkoušky se vyhotovuje Zpráva o neúspěšném vykonání úřednické zkoušky. Veškeré tyto dokumenty jsou administrativně zajištěny aplikací eZkouška.¹⁶⁵

¹⁶² Čl. 15, odst. 1 Metodického pokynu náměstka vnitra pro státní službu č. 1/2017, kterým se stanoví další podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky [online]. [cit. 2021-07-05]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-1-2017-aktualizace-k-6-dubnu-2020.aspx>

¹⁶³ Tamtéž, Čl. 15, odst. 4

¹⁶⁴ Finanční správa České republiky. *Služební zákon v praxi*. [online]. [cit. 2021-08-16]. Dostupné z <https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/fs-volna-pracovni-mista/sluzebni-zakon-v-praxi.pdf>

¹⁶⁵ Čl. 3, odst. 4, 5, 6, 7 a 8 Metodického pokynu náměstka vnitra pro státní službu č. 1/2017, kterým se stanoví další podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky [online]. [cit. 2021-07-05]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-1-2017-aktualizace-k-6-dubnu-2020.aspx>

4.4.1 Úřednické zkoušky ve Finanční správě České republiky

Finanční správa České republiky začala úřednické zkoušky realizovat od ledna roku 2016. Ve Finanční správě České republiky byla realizace úřednických zkoušek prostřednictvím aplikace eZkouška zahájena v roce 2019.¹⁶⁶

Na webových stránkách Ministerstva vnitra v sekci pro státní službu jsou pro uchazeče o složení úřednické zkoušky k dispozici otázky a studijní podklady pro obecnou část a rovněž pro část zvláštní v členění dle jednotlivých oborů služby. Ke každému oboru státní služby je kromě zkušebních otázek k dispozici též seznam odborné literatury a studijní text (skripta). Co se týče zvláštní části úřednické zkoušky pro obor 02 – Daně, poplatky a jiná obdobná peněžitá plnění a hazardní hry, připravují se uchazeči o práci ve Finanční správě s platností od 1. 7. 2019 na otázky uvedené v následující tabulce.

Tabulka 8 Zvláštní část úřednické zkoušky pro Finanční správu České republiky – zkušební otázky

Číslo otázky	Znění otázky
1.	Daň z příjmů fyzických osob – charakter, poplatník, předmět, základ, sazba
2.	Daň z příjmů právnických osob – charakter, poplatník, předmět, základ, sazba
3.	Správa daní z příjmů a společná ustanovení pro daň z příjmů – správce daně, zdaňovací období, splatnost, zálohy, daňové a nedaňové výdaje, daňové odpisování, položky odčitatelné od základu daně, slevy na dani
4.	Daň z přidané hodnoty – charakter, subjekty, předmět, základ, sazby
5.	Správa daně z přidané hodnoty – správce daně, zdaňovací období, splatnost, ručení, daňové přiznání a kontrolní hlášení
6.	Spotřební a energetické daně – charakter, druhy, subjekt, předmět, správce daně
7.	Daň z nemovitých věcí – charakter, poplatník, předmět, základ, daňové přiznání, splatnost
8.	Daň z nabytí nemovitých věcí – charakter, poplatník, předmět, základ, sazba
9.	Daň silniční – charakter, poplatník, předmět, daňové přiznání, splatnost, zálohy
10.	Správní a soudní poplatky – poplatník, předmět, správce, splatnost

¹⁶⁶ Finanční správa České republiky. Informace o činnosti Finanční správy České republiky za rok 2019. [online]. [cit. 2020-08-01]. Dostupné z <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/financni-sprava-cr/vyrocnizpravy-a-souvisejici-dokumenty/2019>

11.	Místní poplatky – druhy, příklad, zavedení, placení
12.	Správa daní – obecně o správě daní, správce daně a osoby zúčastněné na správě daní, základní zásady správy daní
13.	Některé postupy při správě daní – vyhledávací činnost, místní šetření, daňová kontrola, postup k odstranění pochybností
14.	Nalézací řízení – vyměřovací řízení, doměřovací řízení, lhůta pro stanovení daně
15.	Placení daní – evidence daní, nedoplatek, přeplatek, lhůta pro placení daně, vybírání daní, zajištění daní, způsoby vymáhání
16.	Prostředky ochrany při správě daní – opravné prostředky, dozorčí prostředky, stížnost, prominutí daně
17.	Následky porušení povinností při správě daní – penále, úroky, pokuty
18.	Organizace správy daní, poplatků a jiných obdobných peněžitých plnění a výkon dozoru a přestupky v oblasti hazardních her – Finanční správa České republiky (vymezení, věcná a územní působnost), Celní správa České republiky (vymezení, věcná a územní působnost), dozor v oblasti hazardních her, přestupky v oblasti hazardních her
19.	Hazardní hry a jejich zdanění – hazardní hra, druhy hazardních her, účastník hazardní hry, sázející, vklad a sázka, poplatník, předmět, základ a správa daně z hazardních her
20.	Provozování hazardních her – obecné podmínky provozování hazardních her, provozovatel hazardních her, povolování a ohlašování hazardních her

Zdroj: Ministerstvo vnitra České republiky, Zkušební otázky a odborná literatura, Zvláštní část úřednické zkoušky, [online]. [cit. 2021-08-26] Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/zkusebni-otazky-a-odborna-literatura.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>, vlastní zpracování

K přípravě na složení zvláštní části úřednické zkoušky pro obor 02 – Daně, poplatky a jiná obdobná peněžitá plnění a hazardní hry Ministerstvo vnitra České republiky doporučuje studium odborné literatury uvedené v následující tabulce.

Tabulka 9 Zvláštní část úřednické zkoušky pro Finanční správu České republiky - odborná literatura

Odborná literatura
Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 353/2003 Sb., o spotřebních daních, ve znění pozdějších předpisů

Zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů – části 45. až 47.
Zákon č. 338/1992 Sb., o dani z nemovitých věcí
Zákonné opatření Senátu č. 340/2013 Sb., o dani z nabytí nemovitých věcí
Zákon č. 16/1993 Sb., o dani silniční, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, mimo přílohu
Zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, mimo přílohu
Zákon č. 565/1990 Sb., o místních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 456/2011 Sb., o Finanční správě České republiky, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 17/2012 Sb., o Celní správě České republiky, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 186/2016 Sb., o hazardních hrách, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 187/2016 Sb., o dani z hazardních her

Zdroj: Ministerstvo vnitra České republiky, Zkušební otázky a odborná literatura, Zvláštní část úřednické zkoušky, [online]. [cit. 2021-08-26] Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/zkusebni-otazky-a-odborna-literatura.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>, vlastní zpracování

V následující tabulce je uveden přehled počtu vykonaných úřednických zkoušek v oboru 02 - Daně, poplatky a jiná obdobná peněžitá plnění, od roku 2019 02 - Daně, poplatky a jiná obdobná peněžitá plnění a hazardní hry.

Tabulka 10 Přehled vykonaných úřednických zkoušek ve Finanční správě České republiky v letech 2019 – 2020

Rok	Obecná část	Zvláštní část	Obecná i zvláštní část	Celkem	Úspěšnost
2016	2 391	43	484	2 918	99 %
2017	110	77	809	996	96 %
2018	46	105	727	878	94 %
2019	14	62	533	609	96 %
2020	11	59	313	383	94 %

Zdroj: Informace o činnosti Finanční správy České republiky z let 2016 – 2020, vlastní zpracování

Vysoký počet vykonaných úřednických zkoušek v rozsahu obecné části v roce 2016 souvisel s přechodem zaměstnanců z pracovního do služebního poměru. Podle Přechodných a závěrečných ustanovení zákona o státní službě, konkrétně podle ustanovení § 190 odst. 1 totiž „*dosavadní zaměstnanec vykonávající činnosti podle § 5, který je ke dni 1. července 2015 v pracovním poměru na dobu neurčitou, má nárok být na základě systemizace podle § 184 odst. 1 přijat do služebního poměru na dobu neurčitou, jestliže*“ splnil určité předpoklady, mimo jiné dle písmene d) tohoto ustanovení vykonával v den podání žádosti o přijetí do služebního předpisu v posledních 10 letech alespoň 4 roky správní činnosti vyjmenované v ustanovení § 5 zákona o státní službě či jim podobné. Pokud však tento dosavadní zaměstnanec uvedenou dobu výkonu správních činností nesplnil, byl v souladu s ustanovením § 191 odst. 1 zákon a o státní službě přijat do služebního poměru pouze na dobu určitou, a to do 30. června 2017, přičemž dle odst. 3 tohoto ustanovení je takový státní zaměstnanec povinen do 30. června 2017 „*úspěšně vykonat obecnou část úřednické zkoušky*“.¹⁶⁷

4.5 Analýza služebního hodnocení zaměstnanců

Služební hodnocení státních zaměstnanců je upraveno v ustanoveních § 155, 156 a 156a zákona o státní službě a rovněž v nařízení vlády č. 36/2019, které vychází ze zákona o státní službě. Novelou zákona o státní službě zveřejněnou ve Sbírce zákonů pod č. 35/2019 došlo k výrazné změně v systému služebního hodnocení. Ministerstvo vnitra proto vydalo dne 27. února 2019 v reakci na uvedenou novelu Služební předpis č. 1/2019 náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví postup provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců (dále jen „služební předpis k hodnocení zaměstnanců č. 1/2019“). V odstavci 2 Článku 7 Přechodná a závěrečná ustanovení tohoto služebního předpisu je uvedeno, že „*služební orgán může služebním předpisem stanovit postup při provádění služebního hodnocení s přihlédnutím ke specifickým ve služebním úřadu*“¹⁶⁸, samozřejmě v intencích Zákona o státní službě a za dodržení Nařízení vlády č. 36/2019. Finanční správa České republiky si rovněž stanovila vlastní postup provádění služebního

¹⁶⁷ § 190, odst. 1, písm. d), § 191 odst. 1 a § 191 odst. 3 zákona o státní službě

¹⁶⁸ Čl. 7, odst. 2 Služebního předpisu č. 1/2019 náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví postup provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců [online]. [cit. 2021-07-25]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

hodnocení interním služebním předpisem státního tajemníka v Ministerstvu financí, který není veřejně dostupným dokumentem, nicméně vychází ze zákonné úpravy služebního hodnocení včetně Nařízení vlády č. 36/2019 i ze služebního předpisu k hodnocení zaměstnanců č. 1/2019.

Služební předpis k hodnocení zaměstnanců č. 1/2019 specifikuje tento proces v obecných rysech. Jeho součástí je Odůvodnění služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců, v němž jsou jeho jednotlivé aspekty podrobně přiblíženy. V Části I. – Provádění služebního hodnocení tohoto odůvodnění služebního předpisu k hodnocení zaměstnanců č. 1/2019 je uvedeno, že „*služební předpis náměstka pro státní službu by měl přispět k bezproblémovému provádění služebního hodnocení tím, že na obecné úrovni popíše obsah jednotlivých hodnotících kritérií a hodnotitelům přiblíží, co si lze pod hodnotícími kritérii představit a co lze v jejich rámci hodnotit*“, s tím, že „*vzhledem ke specifikům jednotlivých služebních úřadů lze předpokládat přijetí služebních předpisů jednotlivých služebních orgánů v těchto služebních úřadech*“.¹⁶⁹ Právě v oblasti hodnotících kritérií mohou nastat rozdíly v jednotlivých služebních úřadech.

Dále je v Části II. – Odůvodnění služebního předpisu k hodnocení zaměstnanců č. 1/2019 zdůvodněna potřeba vzniku tohoto služebního předpisu náměstka ministra vnitra. Konkrétně má tento předpis podrobněji stanovit, „*co a jak se má hodnotit*“, tento předpis „*se jeví jako nezbytný pro co nejméně komplikované provádění služebního hodnocení v praxi, a to zejména v situacích, kde stávající právní úprava není příliš konkrétní. Má za cíl sjednotit postup hodnotitelů při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců tak, aby v praxi nedocházelo k nedůvodným rozdílům při hodnocení státních zaměstnanců v téže hodnocené oblasti za použití týchž hodnotících kritérií ve služebním úřadu i napříč státní správou*“.¹⁷⁰

Služební předpis k hodnocení zaměstnanců č. 1/2019 ve svém odůvodnění přibližuje význam tohoto nástroje. Konkrétně služební hodnocení státních zaměstnanců označuje za „*nástroj podporující potřebný výkon zaměstnanců a případně i napomáhající*

¹⁶⁹ Část I. – Provádění služebního hodnocení Odůvodnění Služebního předpisu č. 1/2019 náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví postup provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců [online]. [cit. 2021-07-25]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

¹⁷⁰ Část II. – Odůvodnění Služebního předpisu č. 1/2019 náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví postup provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců [online]. [cit. 2021-07-25]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

*jeho zvýšení a dále jako nástroj umožňující rozvoj znalostí a dovedností zaměstnanců a podporující jejich žádoucí chování a jednání. Pro hodnocené i jejich hodnotitele by mohlo být mnohdy zdrojem zpětné vazby“.*¹⁷¹

Státního zaměstnance hodnotí jeho bezprostředně nadřízený představený v součinnosti se služebním orgánem.¹⁷² V případě Finanční správy České republiky probíhá služební hodnocení tak, že služební hodnocení vyhotovené na konkrétního zaměstnance bezprostředně nadřízeným představeným je nejprve schváleno ředitelem příslušného finančního úřadu a teprve poté je se služebním hodnocením seznámen hodnocený zaměstnanec.

4.5.1 Druhy služebního hodnocení

Podstatná změna, kterou přinesla zmíněná novela zákona o státní službě č. 35/2019, nastala ve frekvenci, respektive druzích služebního hodnocení. Ty jsou podrobně specifikovány v jednotlivých odstavcích ustanovení § 155 zákona o státní službě a blíže je vysvětluje služební předpis k hodnocení zaměstnanců č. 1/2019.

Tabulka 11 Druhy služebního hodnocení

Zákonné ustanovení zákona o státní službě	Druh služebního hodnocení
§ 155 odst. 5	pravidelné služební hodnocení
§ 155 odst. 6	první služební hodnocení
§ 155 odst. 7	služební hodnocení podle potřeby
§ 155 odst. 8	služební hodnocení na požádání státního zaměstnance
§ 155 odst. 9	mimořádné služební hodnocení po negativním výsledku služebního hodnocení
§ 155 odst. 10	přechodové služební hodnocení

Zdroj: Zákon o státní službě, vlastní zpracování

¹⁷¹ Část I. – Provádění služebního hodnocení Odůvodnění Služebního předpisu č. 1/2019 náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví postup provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců [online]. [cit. 2021-07-25]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

¹⁷² § 156, odst. 1 zákona o státní službě

Pravidelné služební hodnocení

Pravidelné služební hodnocení se provádí v souladu s ustanovením § 155 odst. 5 zákona o státní službě v termínu a za období stanoveném služebním předpisem konkrétního služebního orgánu. Hodnocení jsou všichni státní zaměstnanci, kteří vykonávají službu ve služebním úřadu. Délka hodnoceného období v případě pravidelného služebního hodnocení je jednou ročně, jednou za dva roky či jednou za tři roky. Tuto periodicitu si stanoví každý služební úřad sám svým interním předpisem, a to obvykle v návaznosti na povahu činností prováděných ve služebním úřadu a rovněž v návaznosti na personální plánování včetně zohlednění objemu peněžních prostředků, které má daný služební úřad k dispozici na případná navýšení osobních příplatků. Pravidelné služební hodnocení se provádí do 3 měsíců od uplynutí období, za něž je příslušný státní zaměstnanec hodnocen. Hodnocen je každý státní zaměstnanec, který odsloužil alespoň 60 dnů.¹⁷³ Co se týče Finanční správy České republiky, interním předpisem bylo rozhodnuto, že pravidelné služební hodnocení bude prováděno jednou za dva roky.

První služební hodnocení

U nově přijatých zaměstnanců do služebního poměru se provádí první služební hodnocení v souladu s ustanovením § 155 odst. 6 zákona o státní službě nejpozději do 6 měsíců po uplynutí zkušební doby, nejdříve však po 60 odsloužených dnech. V tomto případě je služební hodnocení obvykle spojeno s vyhodnocením adaptačního procesu státního zaměstnance.¹⁷⁴

Služební hodnocení dle potřeby

Tento způsob služebního hodnocení je upraven v ustanovení § 155 odst. 7 zákona o státní službě a vychází z případné potřeby vyhodnotit výkon státní služby konkrétního zaměstnance na jiném služebním místě, na které může být zaměstnanec v témže služebním úřadě zařazen nebo jmenován, z potřeby provést služební hodnocení z důvodu podstatné změny kvality výkonu státní služby příslušného zaměstnance, nebo může být provedeno za

¹⁷³ Část I. – Provádění služebního hodnocení Odůvodnění Služebního předpisu č. 1/2019 náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví postup provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců [online]. [cit. 2021-07-25]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

¹⁷⁴ Tamtéž

účelem stanovení nových individuálních cílů sloužících osobnímu rozvoji takového zaměstnance apod.¹⁷⁵

Služební hodnocení na požádání státního zaměstnance

Novela zákona o státní službě reagovala rovněž na případnou potřebu státního zaměstnance na provedení služebního hodnocení na jeho žádost (§ 155 odst. 8 zákona o státní službě). Lze ho provést maximálně jedenkrát za rok, nejpozději však 3 měsíce před termínem řádného hodnocení. Důvodem takové žádosti může být potřeba splnit podmínky pro zařazení či jmenování na služební místo s vyšší platovou třídou či snaha dosáhnout na vyšší osobní příplatek, který je na služební hodnocení navázán.¹⁷⁶

Mimořádné služební hodnocení po negativním výsledku služebního hodnocení

V případě, že státní zaměstnanec obdrží služební hodnocení s výsledkem nevyhovující, po uplynutí následujících 90 odsloužených dnů proběhne v souladu s ustanovením § 155 odst. 9 zákona o státní službě mimořádné služební hodnocení. V případě, že by byl státní zaměstnanec opět v rámci tohoto mimořádného služebního hodnocení hodnocen s negativním výsledkem, služební orgán v souladu s ustanovením § 72 odst. 1 písm. b) zákona o státní službě rozhodne o ukončení služebního poměru tohoto zaměstnance.¹⁷⁷

Přechodové služební hodnocení

V případě přestupu státního zaměstnance na služební místo v jiném služebním úřadu, provede se v souladu s ustanovením § 155 odst. 10 zákona o státní službě přechodové služební hodnocení tohoto zaměstnance a toto hodnocení se odešle novému služebnímu úřadu státního zaměstnance.¹⁷⁸

¹⁷⁵ Část I. – Provádění služebního hodnocení Odůvodnění Služebního předpisu č. 1/2019 náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví postup provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců [online]. [cit. 2021-07-25]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

¹⁷⁶ Tamtéž

¹⁷⁷ Tamtéž

¹⁷⁸ Tamtéž

4.5.2 Přehled služebních hodnocení provedených ve Finanční správě České republiky v roce 2019 a 2020

V prvním čtvrtletí roku 2019, tedy za účinnosti novely zákona o státní službě č. 35/2019, proběhlo ve všech orgánech Finanční správy České republiky řádné služební hodnocení zaměstnanců. Celkem bylo hodnoceno 14 783 zaměstnanců, z toho:

- 14 017 státních zaměstnanců a
- 766 zaměstnanců v pracovním poměru.¹⁷⁹

Navíc bylo v roce 2019 provedeno dle této nové právní úpravy:

- 611 prvních služebních hodnocení,
- 102 hodnocení dle potřeby,
- 16 hodnocení na základě žádosti státního zaměstnance,
- 4 hodnocení na základě nevyhovujících výsledků,
- 74 přechodových hodnocení a
- 3 hodnocení zaměstnanců v pracovním poměru.¹⁸⁰

V roce 2020 ve Finanční správě České republiky opět proběhlo pravidelné služební hodnocení, přičemž hodnoceno bylo 13 731 státních zaměstnanců a 704 zaměstnanců ve služebním poměru. Údaje o provedených nových typech služebního hodnocení dle novely zákona o státní službě č. 35/2019 Finanční správa České republiky za rok 2020 nespécifikovala.¹⁸¹

4.5.3 Hodnocené oblasti a způsob výpočtu výsledku služebního hodnocení

V souladu s ustanovením § 2 a s Přílohou 1 nařízení vlády č. 36/2019 jsou v rámci služebního hodnocení posuzovány tři oblasti, a to znalosti, dovednosti a správnost, rychlost a samostatnost v souladu se stanovenými individuálními cíli.¹⁸²

¹⁷⁹ Finanční správa České republiky. Informace o činnosti Finanční správy České republiky za rok 2019. [online]. [cit. 2020-08-01]. Dostupné z <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/financni-sprava-cr/vyrocní-zpravy-a-související-dokumenty/2019>

¹⁸⁰ Tamtéž

¹⁸¹ Finanční správa České republiky. Informace o činnosti Finanční správy České republiky za rok 2020. [online]. [cit. 2021-08-16]. Dostupné z <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/financni-sprava-cr/vyrocní-zpravy-a-související-dokumenty/2020>

¹⁸² § 2 Nařízení vlády č. 36/2019 Sb., ze dne 4. února 2019, o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů [online]. [cit. 2021-08-01]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-36#p1>

Tabulka 12 Hodnocené oblasti

Podíl hodnocení	Hodnocená oblast	Konkrétní kritéria
20 %	znalosti	znalosti právních předpisů, stanovených postupů, nároků a pravidel potřebných pro výkon státní služby
20 %	dovednosti	komunikační dovednosti, sociální dovednosti, osobní přístup, manažerské dovednosti, jde-li o představeného
60 %	správnost, rychlost a samostatnost	kvalita výkonu státní služby, množství plněných služebních úkolů a služební tempo, analýza a řešení problémů, organizování, řízení, kontrolování a hodnocení výkonu státní služby podřízených státních zaměstnanců a organizování, řízení, kontrolování a hodnocení výkonu práce podřízených zaměstnanců, jde-li o představeného

Zdroj: § 2 a Příloha 1 Nařízení vlády č. 36/2019 Sb., vlastní zpracování

Jednotlivým hodnoceným oblastem jsou přidělovány body způsobem uvedeným v následující tabulce:

Tabulka 13 Bodové hodnocení jednotlivých oblastí

Plnění hodnotícího kritéria	Počet bodů
vysoko nad rámec nároků na zaměstnance kladených	4
nad rámec kladených nároků	3
v rámci kladených nároků s občasnými výhradami	2
v rámci kladených nároků s občasnými výhradami	1
nedostatečně	0

Zdroj: § 3 odst. 2 Nařízení vlády č. 36/2019 Sb., vlastní zpracování

Výsledek služebního hodnocení se vypočte podle následujícího vzorce:

$$V = 0,2 \times A + 0,2 \times B + 0,6 \times C$$

kde:

- V je výsledek hodnocení,
- A počet bodů získaných za oblast znalostí,
- B počet bodů získaných za oblast dovedností,

- C počet bodů získaných za oblast správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu s individuálními cíli státního zaměstnance, viz Tabulka 11.¹⁸³

Počet bodů získaných na základě výše uvedeného výpočtu je pak slovně charakterizován způsobem uvedeným v následující tabulce:

Tabulka 14 Výsledek služebního hodnocení – slovní vyjádření

Celkový počet získaných bodů (V)	Zaměstnanec dosáhl
alespoň 3,5 bodu	vynikajících výsledků
alespoň 2,5 bodu a méně než 3,5 bodu	velmi dobrých výsledků
alespoň 1,5 bodu a méně než 2,5 bodu	dobrých výsledků
alespoň 0,5 bodu a méně než 1,5 bodu	dostačujících výsledků
méně než 0,5 bodu	nevyhovujících výsledků

Zdroj: § 5 Nařízení vlády č. 36/2019 Sb., vlastní zpracování

4.5.4 Návrh změny osobního příplatku

V souladu s ustanovením § 4 Nařízení vlády č. 36/2019 Sb. navazujícím na ustanovení § 149 zákona o státní službě hodnotitel v závěru služebního hodnocení ve vazbě na dosažený výsledek uvede doporučení na:

- přiznání,
- zvýšení,
- snížení,
- odejmutí či
- ponechání osobního příplatku v nezměněné výši.¹⁸⁴

Toto doporučení však neznamená automatický nárok státního zaměstnance na úpravu výše osobního ohodnocení a služební orgán není doporučením hodnotitele uvedeným ve výsledku služebního hodnocení vázán. Ani zákon o státní službě, ani Nařízení vlády č. 36/2019 Sb. takový nárok neupravují. Hodnotitel je však limitován

¹⁸³ Příloha 2 Nařízení vlády č. 36/2019 Sb., ze dne 4. února 2019, o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů [online]. [cit. 2021-08-01]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-36#p1>

¹⁸⁴ § 4 Nařízení vlády č. 36/2019 Sb., ze dne 4. února 2019, o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů [online]. [cit. 2021-08-01]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-36#p1>

rozpočtovými možnostmi příslušného služebního úřadu, které mu sdělí služební orgán či jeho nadřízený představený a vždy musí při navrhování nové výše osobního příplatku v souladu s ustanovením § 6 Nařízení vlády č. 36/2019 Sb. respektovat maximální možnou výši osobního příplatku, která může být hodnocenému státnímu zaměstnanci v návaznosti na výsledek jeho služebního hodnocení přiznat.¹⁸⁵

Této skutečnosti se dotkla v rámci svého výzkumu rovněž společnost KPMG Česká republika, s.r.o., která za jeden z nedostatků služebního hodnocení státních zaměstnanců označila „*přizpůsobování výsledků služebního hodnocení celkovému objemu finančních prostředků na platy ve služebních úřadech*“, což omezuje „*možnost spravedlivého hodnocení*“¹⁸⁶, viz rovněž bod 4.3.7.3 této diplomové práce.

Osobní příplatek je v závislosti na výsledek služebního hodnocení limitován následujícím způsobem:

Tabulka 15 Limity výše osobního příplatku

Výsledek služebního hodnocení	Limit osobního příplatku
vykající	nesmí být vyšší než 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává službu
velmi dobré	nesmí být vyšší než 40 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává službu
dobré	nesmí být vyšší než 30 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává službu
dostačující	nesmí být vyšší než 10 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává službu
nevyhovující	nelze přiznat osobní příplatek; takovému státnímu zaměstnanci je osobní příplatek odejmut

Zdroj: § 6 Nařízení vlády č. 36/2019 Sb., vlastní zpracování

¹⁸⁵ Část I. – Provádění služebního hodnocení Odůvodnění Služebního předpisu č. 1/2019 náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví postup provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců [online]. [cit. 2021-07-25]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

¹⁸⁶ KPMG Česká republika, s.r.o. *Zpráva z ex post hodnocení dopadů regulace (RIA) k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů*. 2019. [online]. [cit. 2021-09-20]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/analyza-ucinnosti-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>

Podle ustanovení § 6 odst. 2 Nařízení vlády č. 36/2019 Sb. může služební orgán státnímu zaměstnanci vykonávajícímu službu na služebním místě zařazeném do 10. až 16. platové třídy, jenž dosáhl při výkonu služby vynikajících výsledků, v oblasti hodnocení „znalosti“ získal 4 body a je **vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem**, přiznat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do níž je služební místo, na kterém tento státní zaměstnanec vykonává službu, zařazeno. Jak je však blíže rozvedeno v Části I – Provádění služebního hodnocení Odůvodnění Služebního předpisu č. 1/2019 náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví postup provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců, jako vynikající a všeobecně uznávaný odborník by měl být označen pouze takový státní zaměstnanec, jehož profesionální úspěšnost a kvality jsou známy a uznávány nejen v jeho služebním úřadě, ale i širší odbornou veřejností.¹⁸⁷

4.5.5 Schválení služebního hodnocení a seznámení státního zaměstnance s jeho výsledkem

Jak je již uvedeno v úvodní části bodu 3.6 této diplomové práce, dle ustanovení § 156 odst. 1 zákona o státní službě provede služební hodnocení státního zaměstnance „*bezprostředně nadřízený představený v součinnosti se služebním orgánem, není-li dále stanoveno jinak*“. V podmínkách Finanční správy České republiky tedy služební hodnocení probíhá tak, že jej po jeho vyhotovení hodnotitelem, jímž je bezprostředně nadřízený představený, schválí ředitel příslušného finančního úřadu.

S takto schváleným a podepsaným hodnocením seznámí hodnotitel státního zaměstnance formou rozhovoru, jehož cílem je „*definovat silné a slabé stránky státního zaměstnance a formulovat požadavky, na co se má státní zaměstnanec při výkonu státní služby v budoucnu zaměřit a případně co má zlepšit*“. Tomuto rozhovoru může být přítomen spolupodepisující představený (ředitel finančního úřadu) či osoba, kterou si hodnocený sám stanoví, například zástupce odborové organizace. „*Jedná se o velmi důležitou část procesu služebního hodnocení, neboť státní zaměstnanec dostává prostřednictvím hodnotitele zpětnou vazbu, jak je jeho výkon státní služby vnímán ze strany služebního úřadu*“. Hodnotící rozhovor se skládá ze dvou částí, a to z části

¹⁸⁷ Část I. – Provádění služebního hodnocení Odůvodnění Služebního předpisu č. 1/2019 náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví postup provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců [online]. [cit. 2021-07-25]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

hodnotící, kdy je hodnoceno uplynulé období, a z části plánovací, kdy jsou stanoveny individuální cíle pro další osobní a profesní rozvoj hodnoceného zaměstnance. „*Je žádoucí, aby byl hodnotící pohovor vnímán jako dialog dvou rovnoprávných účastníků.*“¹⁸⁸

Státní zaměstnanec po ukončení hodnotícího rozhovoru služební hodnocení podepíše a je mu vydán stejnopis služebního hodnocení. Druhý je založen do jeho osobního spisu vedeného služebním úřadem.

Pokud státní zaměstnanec s výsledkem služebního hodnocení nesouhlasí, může proti němu v souladu s ustanovením § 156a zákona o státní službě podat námitky, a to do patnácti dnů ode dne seznámení se služebním hodnocením. Služební úřad o námitkách rozhodne do třiceti dnů ode dne jejich doručení. Buď jim zcela nebo z části vyhoví a v těchto intencích upraví služební hodnocení, anebo podané námitky zamítne. „*Proti upravenému služebnímu hodnocení nelze podat další námitky. Proti služebnímu hodnocení nelze podat ani stížnost podle § 157 zákona o státní službě.*“¹⁸⁹

4.6 Dotazníkové šetření

Na základě souhlasu ředitelky Specializovaného finančního úřadu bylo jako součást výzkumné části této diplomové práce provedeno anonymní dotazníkové šetření mezi zaměstnanci tohoto úřadu, které bylo zaměřeno na vnímání dopadů jejich přechodu do služebního poměru zejména na jejich práva a povinnosti a na zjištění jejich názorů týkajících se především oblastí výběru nových zaměstnanců, nově zavedeného institutu úřednických zkoušek či na hodnocení zaměstnanců.

S ohledem na kybernetickou bezpečnost povolila ředitelka Specializovaného finančního úřadu pouze listinnou formu dotazování. Zaměstnanci úřadu byli osloveni zdvořilostním dopisem (příloha 1 této diplomové práce), který jim byl zaslán e-mailem na jejich služební e-mailové adresy a kde jim byl vysvětlen účel dotazníkového šetření, způsob distribuce dotazníků v listinné podobě (příloha 2 této diplomové práce) prostřednictvím odborných asistentek jednotlivých útvarů úřadu, dále byl uveden termín

¹⁸⁸ Část I. – Provádění služebního hodnocení Odůvodnění Služebního předpisu č. 1/2019 náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví postup provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců [online]. [cit. 2021-07-25]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

¹⁸⁹ § 156a odst. 1 a 2 zákona o státní službě

sběru vyplněných dotazníků a nezbytné kontaktní údaje pro případné dotazy či připomínky.

V dotazníku byla nejčastěji využita taková forma otázek, kdy respondent odpovídal volbou z tzv. Linkertovy škály, tedy ze stanovené škály výroků podle intenzity svého souhlasu (např. „určitě ano“, „spíše ano“, „spíše ne“, „určitě ne“ aj.). Dále byly zvoleny otázky otevřené, kde měl respondent možnost se k danému tématu volně vyjádřit.

Po ukončení dotazníkového šetření byla provedena analýza a následná syntéza zjištěných dat pomocí tabulek a grafů, kdy bylo využito online průzkumového systému Survio dostupného na adrese <https://www.surveo.com>, kde byly jednotlivé dotazníky po ukončení jejich sběru zpracovány.

4.6.1 Struktura respondentů dotazníkového šetření

Struktura respondentů provedeného dotazníkového šetření byla vyhodnocena z několika hledisek, a to podle délky praxe jednotlivých respondentů ve Finanční správě České republiky, podle dosaženého stupně jejich vzdělání, podle skutečnosti, zda se jednalo o respondenta ve služebním či v pracovním poměru, a podle zastávané pozice ve služebním úřadě, tedy podle toho, zda se jedná o referenta či o představeného. Na otázky č. 22 až 26 pak odpovídali pouze ti respondenti, kteří působili či působí jako členové výběrových komisí.

Ze 113 respondentů, kteří dotazník vyplnili, působil ve Finanční správě České republiky 28 respondentů (24,8 %) po dobu do pěti let. Tito zaměstnanci proto neznali situaci před implementací zákona o státní službě, neboť na Specializovaný finanční úřad nastoupili až v době účinnosti této právní normy. 25 respondentů (22,1 %) působí ve finanční správě po dobu do deseti let, 29 respondentů (25,7 %) po dobu do dvaceti let a 31 respondentů (27,4 %) po dobu přesahující 20 let. V tomto ohledu bylo rozložení jednotlivých respondentů poměrně rovnoměrné. Logicky výraznější disproporci lze spatřovat ve skutečnosti, že 91,2 %, tedy 103 respondentů, působí na řadových pozicích referentů a pouze 8,8 %, tj. 10 respondentů, na pozicích představených.

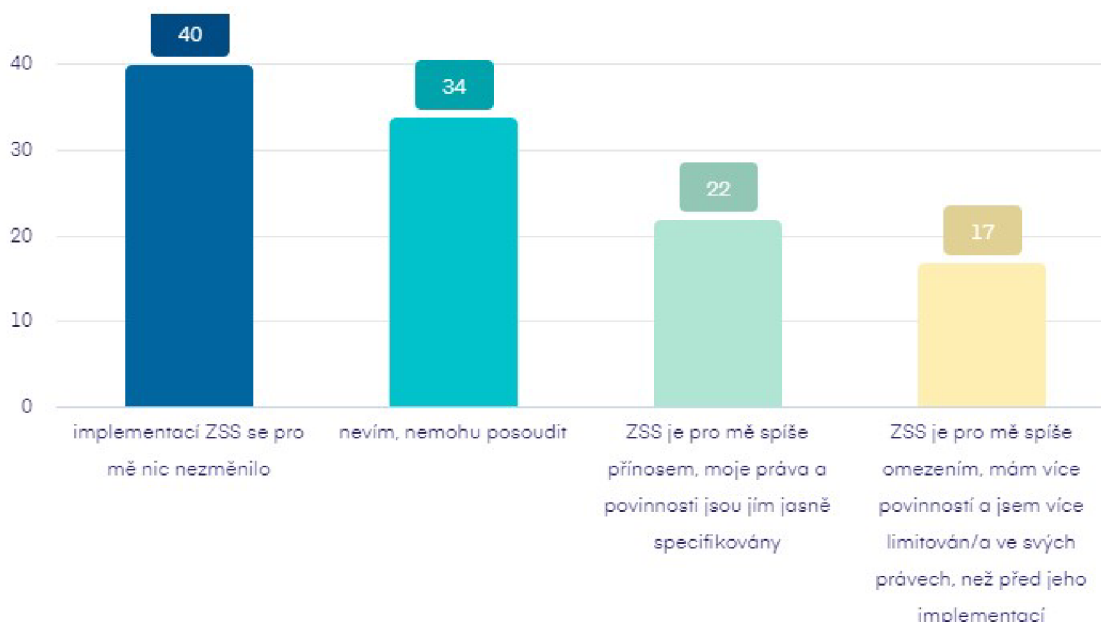
Co se týče stupně vzdělání, téměř 70 %, konkrétně 79 respondentů dosáhlo vysokoškolského stupně v magisterském oboru, 20 respondentů (17,7 %) vysokoškolského stupně v bakalářském oboru a pouze 14 respondentů (12,4 %) pak dostáhlo stupně vzdělání středoškolského.

Skutečnost, že valná většina respondentů, konkrétně 94,7 %, tedy 107 respondentů působí na Specializovaném finančním úřadu ve služebním poměru, odpovídá poměru služebních a pracovních pozic v tomto úřadu, kde je evidováno pouze 5 systemizovaných pracovních míst (viz Tabulka 6) z celkového počtu 377 systemizovaných míst k 31. 5. 2021. Na tomto místě je vhodné zmínit, že v pracovním poměru jsou rovněž zaměstnanci zastupující na služebních pozicích státní zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené.

Další otázky položené v dotazníku se týkaly vnímání vlivu implementace zákona o státní službě na práva a povinnosti zaměstnanců Specializovaného finančního úřadu či na vlastní chod úřadu.

Otázka č. 5: „Jak hodnotíte implementaci zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZSS“) s ohledem na svá práva a povinnosti? Vyberte, prosím, jednu z následujících možností:“

Graf 1 Vliv zákona o státní službě na práva a povinnosti státních zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

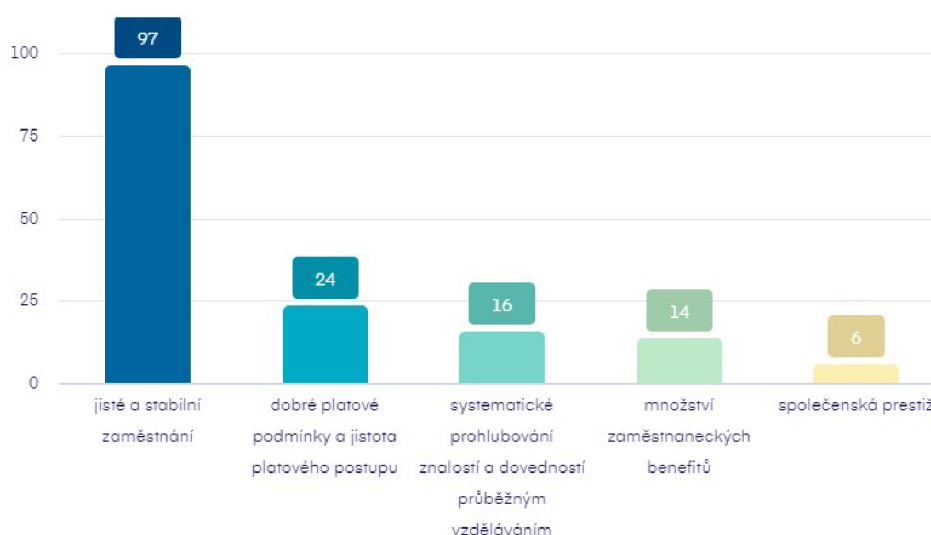
Z odpovědí na tuto otázku vyplynulo, že většina respondentů, konkrétně 40 respondentů (35,4 %), a to bez ohledu na délku jejich praxe, dosažené vzdělání či služební postavení, vliv zákona o státní službě osobně nepocituje. Pro 17 respondentů (15 %) představuje

zákon o státní službě spíše omezení, tyto respondenti se domnívají, že mají více povinností a jsou více limitováni ve svých právech, než před implementací této právní normy. Pro 22 respondentů (19,5 %) je pak zákon o státní službě spíše přínosem, neboť se domnívají, že jejich práva a povinnosti jsou tímto zákonem jasně specifikovány. Zbývajících 34 respondentů (30,1 %) se k této otázce nedokázalo vyjádřit.

Co se týče výhod, které představuje práce ve služebním poměru, z odpovědí na otázku č. 6 vyplynuly následující skutečnosti:

Otázka č. 6: „V čem spatřujete výhody práce ve služebním poměru? Vyberte jednu nebo více z následujících možností:“

Graf 2 Výhody práce ve služebním poměru



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

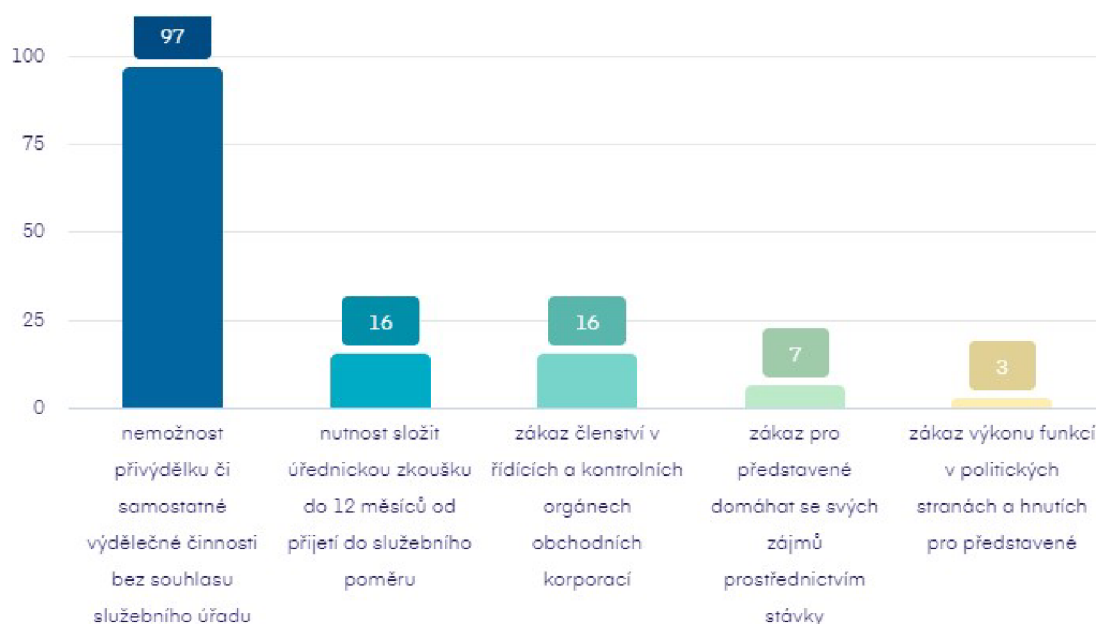
Pro naprostou většinu 85,8 %, tedy pro 97 respondentů, bez ohledu na délku jejich praxe, dosažené vzdělání či služební postavení, představuje práce ve služebním poměru jisté a stabilní zaměstnání. Pouze 24 respondentů (21,2 %) uvedlo dobré platové podmínky a jistotu platového postupu, 16 respondentů (14,2 %) považuje za přínosné systematické prohlubování znalostí a dovedností průběžným vzděláváním, 14 respondentů (12,4 %) pak označilo možnost množství zaměstnaneckých benefitů a pouze pro 6 respondentů (5,3 %) představuje práce ve služebním poměru určitou společenskou prestiž. Z odpovědí na tuto otázku je tedy zřejmé, že nejpodstatnějším aspektem práce ve služebním poměru je dle

vnímání respondentů jistota a stabilita zaměstnání, a to respondenty s praxí do pěti let nevyjímaje.

Opačného spektra, tedy omezení spojených se služebním poměrem, se týkala otázka č. 7:

Otázka č. 7: „Jaká omezení spojená se služebním poměrem jsou pro Vás nejvýznamnější? Vyberte jednu nebo více z následujících možností:“

Graf 3 Omezení spojená se služebním poměrem



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Z odpovědí na tuto otázku je zřejmé, že pro naprostou většinu, tedy pro 97 respondentů (85,8 %), představuje nemožnost přivýdělku nejvýznamnější omezení služebního poměru, a to opět bez ohledu na délku jejich praxe, dosažené vzdělání či služební postavení. Pouze 16 respondentů (14,2 %) zvolilo nutnost složit úřednickou zkoušku do 12 měsíců od přijetí do služebního poměru, stejný počet pak zvolil zákaz členství v řídicích a kontrolních orgánech obchodních korporací. 7 respondentů (6,2 %) považuje za omezující zákaz pro představené domáhat se svých zájmů prostřednictvím stávků a pouzí 3 respondenti (2,7 %) zákaz výkonu funkcí v politických stranách a hnutích pro představené.

Vnímání vlivu zákona o státní službě na činnost a fungování finančního úřadu se věnovala otázka č. 8:

Otázka č. 8: „Ovlivnila podle Vašeho názoru implementace ZSS činnost a fungování finančního úřadu, kde působíte? Vyberte jednu z následujících možností:“

Graf 4 Vliv zákona o státní službě na činnost a fungování finančního úřadu



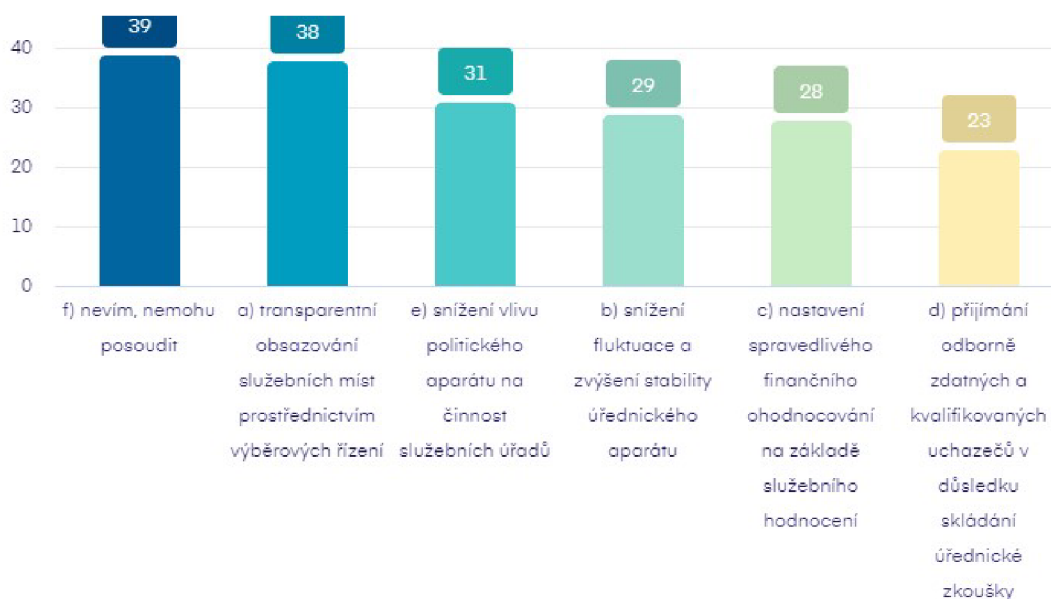
Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Odpovědi na tuto otázku byly velmi různorodé a nejsou v žádné souvislosti s jednotlivými skupinami respondentů. Přibližně 41 % respondentů vnímá vliv implementace zákona o státní službě na chod Specializovaného finančního úřadu, přičemž 12 respondentů (10,6 %) vybralo variantu „rozhodně ano, implementace ZSS měla zásadní vliv na náš finanční úřad“, 34 respondentů (30,1 %) pak vnímá určité změny. 22 respondentů (19,5 %) žádné výrazné změny nesleduje, dle jejich názoru zákon o státní službě chod úřadu spíše neovlivnil. Podle názoru 6 respondentů (5,3 %) tento zákon rozhodně vliv neměl a zhruba třetina respondentů (34,5 %) se k této otázce nedokázala vyjádřit.

Otázky č. 9 až 14 se týkaly očekávání změn, které měla implementace zákona o státní službě přinést. V otázce č. 9 respondenti vybírali druh očekávané změny či přínosu, v otázkách 10 až 14 pak vnímanou intenzitu této změny.

Otázka č. 9: „Jaké změny jste očekával/a od implementace ZSS? Vyberte, prosím, jednu nebo více z následujících možností:“

Graf 5 Očekávané změny vlivem implementace zákona o státní službě



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

I v tomto případě je patrná velká různorodost názorů jednotlivých respondentů napříč všemi skupinami. Přibližně třetina, tj. 38 respondentů (33,6 %), očekávala, že vlivem zákona o státní službě dojde k transparentnímu obsazování služebních míst prostřednictvím výběrových řízení, přičemž si však 15 respondentů z těchto 38 myslí, že tato změna spíše nenastala, 11 respondentů je toho názoru, že nenastala určitě a naopak 9 respondentů si myslí, že spíše nastala a jeden, že nastala určitě. 2 respondenti se nedokázali k intenzitě této očekávané změny vyjádřit (viz otázka č. 10).

31 respondentů (27,4 %) očekávalo snížení vlivu politického aparátu na činnost služebních úřadů, přičemž si však většina z těchto respondentů myslí, že k němu nedošlo (11 spíše ne, 10 určitě ne), a pouze 5 respondentů je opačného názoru (1 určitě ano, 4 spíše ano). 5 respondentů intenzitu této vnímané změny nedokázalo vyjádřit (otázka č. 14).

29 respondentů očekávalo snížení fluktuace a zvýšení stability úřednického aparátu, přičemž však 12 respondentů (41,4 %) z uvedených 29 tuto změnu spíše neshledává, 4 respondenti pak určitě neshledávají. Pouze 7 respondentů si myslí, že k této změně spíše došlo a 6 respondentů se nedokázalo vyjádřit, jakou intenzitu v případě této očekávané změny vnímají (viz otázka č. 11).

28 respondentů očekávalo nastavení spravedlivého finančního ohodnocování na základě služebního hodnocení. Téměř polovina, tj. 13 respondentů z uvedených 28 však tuto změnu spíše neshledává, 7 respondentů ji neshledává určitě. Pouze 7 respondentů je toho názoru, že k této změně spíše došlo a 1 respondent míru vlivu této změny nedokázal specifikovat (viz otázka č. 12).

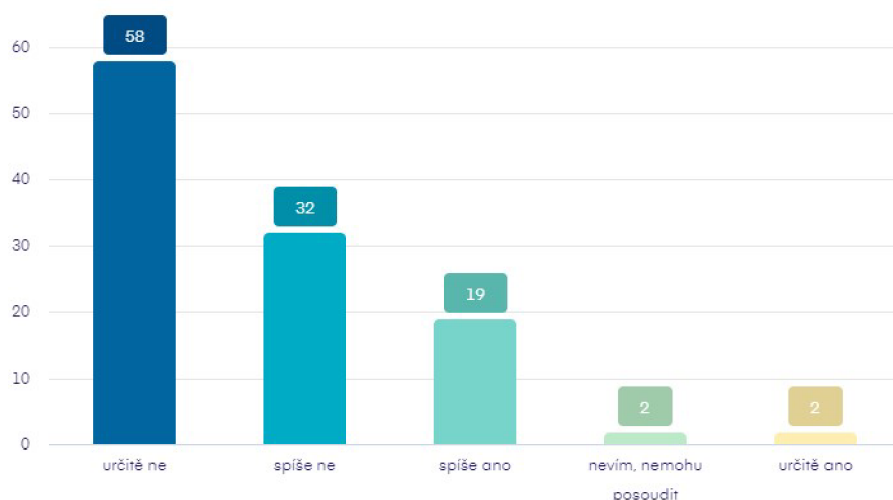
23 respondentů očekávalo změnu ve smyslu přijímání odborně zdatných a kvalifikovaných uchazečů v důsledku skládání úřednické zkoušky. 45,8 %, tj. 11 respondentů z uvedených 23, však tuto změnu spíše nevnímá, 4 ji nevnímají určitě. Naopak 6 respondentů, tedy zhruba čtvrtina z uvedených 23, si myslí, že této změny docíleno spíše bylo a dle názoru 1 respondenta bylo této změny docíleno určitě. 2 respondenti míru intenzity této změny nedokázali vyjádřit (viz otázka č. 13).

Ze zvolených variant odpovědí v otázce č. 9 a z vyjádřené míry vlivu jednotlivých očekávaných změn v otázkách č. 10 až 14 je patrné, že jednotliví respondenti vybírali především očekávané změny, které však dle jejich názoru implementací zákona o státní službě spíše nenastaly, než změny, které tato právní úprava zaměstnancům státní správy dle záměru zákonodárců přinést měla. Více než třetina všech respondentů, tj. 39 respondentů (34,5 %) se k otázce očekávaných změn vlivem implementace zákona o státní službě nedokázala vyjádřit.

Otázka č. 15 se věnovala přijímání uchazečů se středoškolským vzděláním do Finanční správy České republiky. Podle současných pravidel systemizace se mohou takoví uchazeči hlásit do výběrových řízení na služební místa pouze s maximální 9. platovou třídou, a to bez ohledu na dosaženou praxi, přičemž vysokoškolsky vzdělaní uchazeči, avšak bez jakékoliv praxe, se mohou hlásit do výběrových řízení na služební místa s jakoukoliv platovou třídou. Je potom otázkou, zda se při takto přísně nastaveném systému v případě přijímání uchazečů se středoškolským vzděláním Finanční správa České republiky nepřipravuje o tolik potřebné schopné uchazeče s praxí ze soukromého sektoru, například z řad účetních apod.

Otázka č. 15: „Považujete za přínosné pro finanční správu z hlediska obsazování služebních míst, že uchazeč s pouhým středoškolským vzděláním, avšak s praxí v oboru nemá šanci na přijetí do služebního poměru na služební pozici s vyšší platovou třídou (10. platová třída a výše), kdežto vysokoškolsky vzdělaný uchazeč, byť bez jakékoliv praxe, podmínky pro přijetí na takové služební místo splňuje? Vyberte, prosím, jednu z následujících možností:“

Graf 6 Možnosti přijímání středoškolsky vzdělaných uchazečů



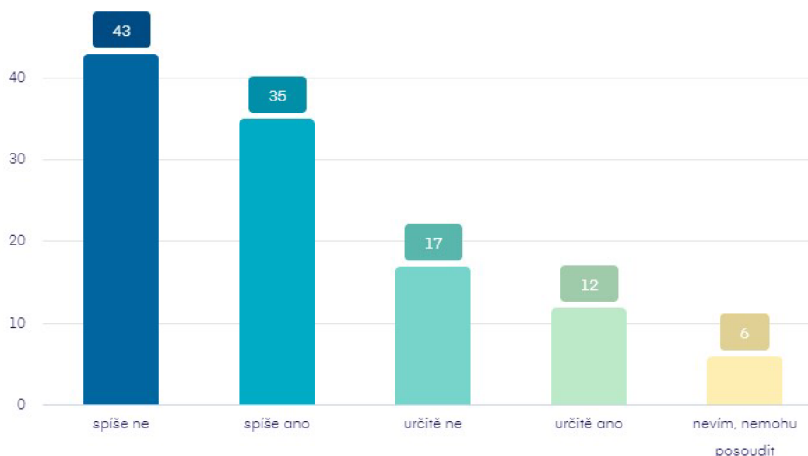
Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Z odpovědí jednotlivých respondentů napříč všemi jejich skupinami vyplynulo, že téměř 80 % respondentů (celkem 90 respondentů) nepovažuje za přínosné pro finanční správu z hlediska obsazování služebních míst, že středoškolsky vzdělaní uchazeči, avšak s praxí v oboru, prakticky nemají možnost hlásit se do výběrových řízení na služební místa s vyšší platovou třídou, než jak stanoví systemizace služebních míst pro tuto úroveň dosaženého vzdělání. Pouze 21 respondentů pak tento postup schvaluje nebo spíše schvaluje. 2 respondenti se k této otázce nedokázali vyjádřit.

Otázka č. 16 je věnována vnímání institutu úřednické zkoušky, kterou musí všichni uchazeči úspěšně vykonat do 12 měsíců od přijetí do služebního poměru.

Otázka č. 16: „Považujete zavedení povinného složení úřednické zkoušky za účinný nástroj zvýšení odbornosti a kvalifikovanosti státních úředníků? Vyberte, prosím, jednu z následujících možností:“

Graf 7 Úřednická zkouška



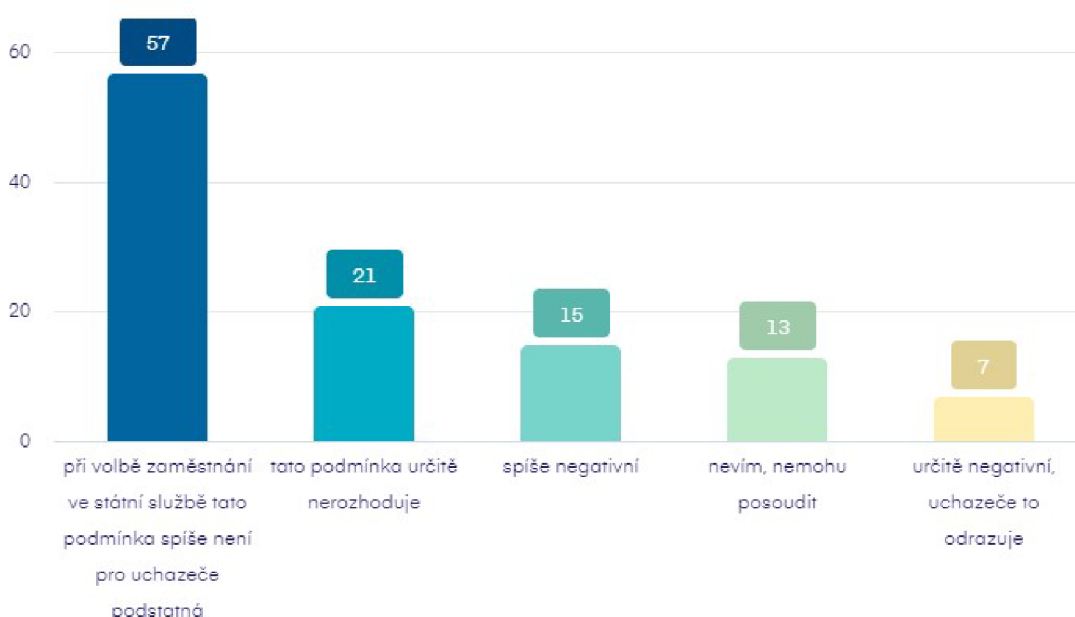
Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Na uvedenou otázku odpovědělo 43 respondentů (38,1 %) napříč všemi jejich skupinami tak, že úřednickou zkoušku spíše nepovažují za účinný nástroj zvýšení odbornosti a kvalifikovanosti státních úředníků. Variantu „určitě ne“ vybralo celkem 17 respondentů (15 %). Opačného názoru bylo 35 respondentů (31 %), kteří zvolili variantu „spíše ano“ a 12 respondentů (10,6 %), kteří zvolili variantu „určitě ano“. 6 respondentů se k otázce nedokázalo vyjádřit. Z odpovědí na tuto otázku je zřejmé, že větší část respondentů v úřednické zkoušce nespatřuje prostředek zaručující vyšší odbornost a kvalifikovanost svých nových kolegů.

Otázka č. 17 navazuje na předchozí otázku, přičemž zkoumá názory respondentů, zda povinnost složit úřednickou zkoušku ovlivňuje zájem uchazečů o zaměstnání ve státní správě.

Otázka č. 17: „Uved'te, jaký vliv má podle Vašeho názoru podmínka úspěšného složení úřednické zkoušky pro přijetí na služební místo na dobu neurčitou na zájem uchazečů o zaměstnání ve státní správě. Vyberte, prosím, jednu z následujících možností:

Graf 8 Vliv povinnosti složit úřednickou zkoušku na uchazeče



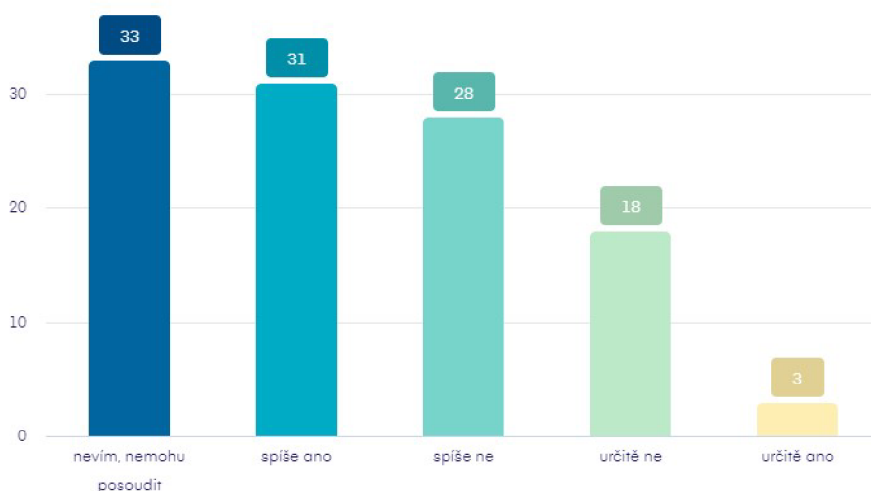
Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Z odpovědí na tuto otázku vyplynulo, že 57 respondentů (50,4 %) napříč všemi jejich skupinami nepovažuje povinnost úspěšného složení úřednické zkoušky za kritérium při rozhodování o práci ve státní správě. 21 respondentů (18,6 %) je toho názoru, že tato podmínka určitě při rozhodování případného uchazeče nerozhoduje. Pouze 7 respondentů (6,2 %) si myslí, že má tato podmínka určitě negativní vliv na rozhodování uchazeče, 15 respondentů (13,3 %) považuje tuto podmínku za spíše negativní a 13 respondentů (11,5 %) se k této otázce nedokázalo vyjádřit. Je zajímavostí, že uvedené názory měli respondenti bez ohledu na délku své praxe ve finanční správě, tzn. bez ohledu na skutečnost, zda museli úřednickou zkoušku skládat.

Další otázky byly věnovány služebnímu hodnocení zaměstnanců. Otázka č. 18 zkoumala názory respondentů na zavedený způsob hodnocení zaměstnanců.

Otázka č. 18: „Vyhovuje Vám současný způsob hodnocení zaměstnanců, kdy služební hodnocení vyhotovené představeným nejprve schválí ředitel úřadu a až poté je s ním seznámen hodnocený zaměstnanec? Vyberte, prosím, jednu z následujících možností:

Graf 9 Způsob služebního hodnocení zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Zavedený způsob služebního hodnocení nepovažuje většina respondentů všech skupin za vyhovující. 28 respondentů (24,8 %) vybralo variantu „spíše ne“, 18 respondentů (15,9 %) pak „určitě ne“. Naopak 31 respondentům (27,4 %) tento způsob služebního hodnocení spíše vyhovuje a 3 respondentům (2,7 %) vyhovuje určitě. 33 respondentů (29,2 %) se k uvedené otázce nedokázalo vyjádřit.

Respondenti, kteří vyjádřili nesouhlas se zavedeným způsobem služebního hodnocení, tzn. ti, kteří zvolili variantu „spíše ne“ nebo „určitě ne“, měli v další otázce č. 19 možnost navrhnout změnu stávajícího systému služebního hodnocení. Z jednotlivých vyjádření vyplynulo, že dle názoru naprosté většiny respondentů, kteří se k této otázce vyjádřili, by se měl změnit způsob služebního hodnocení tak, aby nejprve by služební hodnocení vypracoval přímý představený, seznámil by s ním hodnoceného pracovníka, který by měl možnost se k němu vyjádřit, což by bylo do hodnocení zaneseno. Teprve poté by bylo služební hodnocení předloženo řediteli úřadu na vědomí. Dle těchto respondentů nezná ředitel úřadu řadové pracovníky tak, aby jejich hodnocení mohl posuzovat. Řada

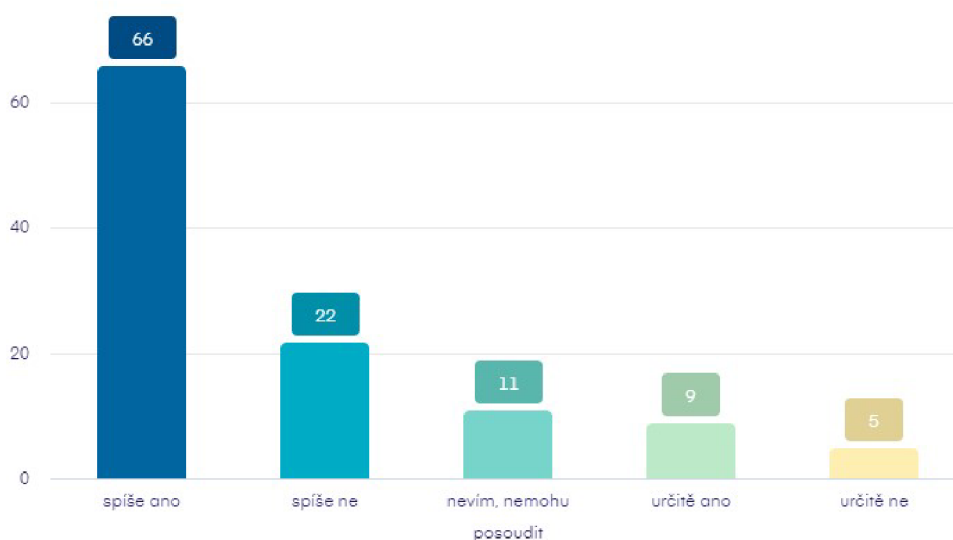
respondentů by rovněž zavedla hodnocení představených svými podřízenými a objevily se i názory, že dvouletý cyklus provádění služebních hodnocení není dostatečný. V běžné praxi je dle některých respondentů prováděna evaluace hodnocení i jednou za půl roku. Kromě potřeby vzájemné komunikace mezi představeným a hodnoceným zaměstnancem volá řada respondentů po dodržení objektivitu hodnocení.

K problematice služebního hodnocení se v dotazníku poměrně obsáhle vyjádřil respondent z řad představených, který sám hodnocení svých podřízených vyhotovuje. Tento představený nepovažuje za „šťastné řešení“ výběr z předdefinovaných možností v rámci hodnocení jednotlivých oblastí, neboť dle jeho názoru „je škála hodnocených aspektů tak široká, že téměř nikdy nelze nalézt žádnou z uvedených možností, která by odpovídala skutečnosti“. Dle tohoto respondenta by bylo vhodnější posuzovat jednotlivé dílčí aspekty zvláště pomocí vlastní bodové škály, tyto dílčí výsledky sečíst a výsledné body získané v hodnocení by pak příslušely do určitého bodového intervalu, který by představoval hodnocení za celou dílčí oblast. Například by se mohlo použít známkování jako ve škole. Zaměstnanec by pak byl seznámen s tímto detailním hodnocením. Tento způsob hodnocení by byl dle názoru respondenta „detailnější, pracovníci by sami viděli, v čem mají přidat a hodnocení by rovněž bylo přezkoumatelné pro případ námitek“. Za současného způsobu přidělování bodů v hodnocení se dle respondenta stává, že žádná z uvedených charakteristik připadajících k bodovému hodnocení na hodnoceného pracovníka „nesedí“.

Otázka č. 20 se věnuje navázání výše osobního příplatku na výsledek služebního hodnocení.

Otázka č. 20: „Považujete navázání výše osobního příplatku na výsledek služebního hodnocení za spravedlivý a transparentní způsob finančního ohodnocení? Vyberte jednu z následujících možností:“

Graf 10 Navázání osobního příplatku na hodnocení



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Téměř 70 % respondentů ze všech skupin považuje navázání výše osobního příplatku na výsledek služebního hodnocení za spravedlivý a transparentní způsob finančního ohodnocení. Konkrétně variantu „určitě ano“ zvolilo 9 respondentů a variantu „spíše ano“ 66 respondentů. Opačného názoru je pouze zhruba 24 % respondentů, přičemž variantu „určitě ne“ zvolilo 5 respondentů a variantu „spíše ne“ 22 respondentů. K otázce se nedokázalo vyjádřit 11 respondentů. Je zřejmé, že většinově panuje souhlasný názor se služebním hodnocením jako takovým a rovněž s návazností platového ohodnocení. Nesouhlasně se respondenti vyjadřovali spíše pouze ke způsobu provádění služebního hodnocení.

Určitým doplněním spektra názorů jednotlivých respondentů byla otázka č. 21, která byla zaměřena na vnímání důsledků zákazu působení představených v politických funkcích.

Otázka č. 21: „Myslíte si, že implementací ZSS byl v důsledku zákazu působení v politických funkcích pro představené omezen politický vliv při obsazování vedoucích pozic ve služebních úřadech? Vyberte jednu z následujících možností:“

Graf 11 Omezení politického vlivu při obsazování vedoucích pozic



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Z odpovědí na tuto otázku napříč všemi skupinami respondentů je zřejmá názorová roztržitost jednotlivých respondentů, neboť 23 % respondentů se domnívá, že „spíše ano“ (22 respondentů) či „určitě ano“ (4 respondenti). Naopak zhruba třetina respondentů je toho názoru, že politický vliv spíše omezen nebyl (25 respondentů) či že určitě omezen nebyl (12 respondentů) a 50 respondentů (44,2 %) se k této otázce nedokázalo vyjádřit.

Otázky č. 22 až 26 vyplnili pouze ti respondenti, kteří působili či působí jako členové výběrových komisí, neboť v rámci těchto otázek byly zkoumány názory členů výběrových komisí na vliv zákona o státní službě na zájem případných uchazečů o práci ve finanční správě, na změny ve způsobu provádění výběrových řízení či na případnou změnu spektra uchazečů o tyto pozice. Vzhledem ke skutečnosti, že výběrová řízení na pozice na Specializovaném finančním úřadě jsou realizována výhradně na centrále tohoto služebního úřadu v Praze, jsou členy výběrových komisí na Specializovaném finančním úřadě z praktických důvodů rovněž zejména představení působící na centrále tohoto úřadu

v Praze a nikoliv představení z územních pracovišť. Z tohoto důvodu zodpovědělo otázky č. 22 až 26 pouze 9 respondentů.

Otázka č. 22: „Jakým způsobem podle Vašeho názoru ovlivnila implementace ZSS zájem o služební místa ve finanční správě? Vyberte jednu z následujících možností:“

Graf 12 Vliv zákona o státní službě na zájem o služební místa ve finanční správě



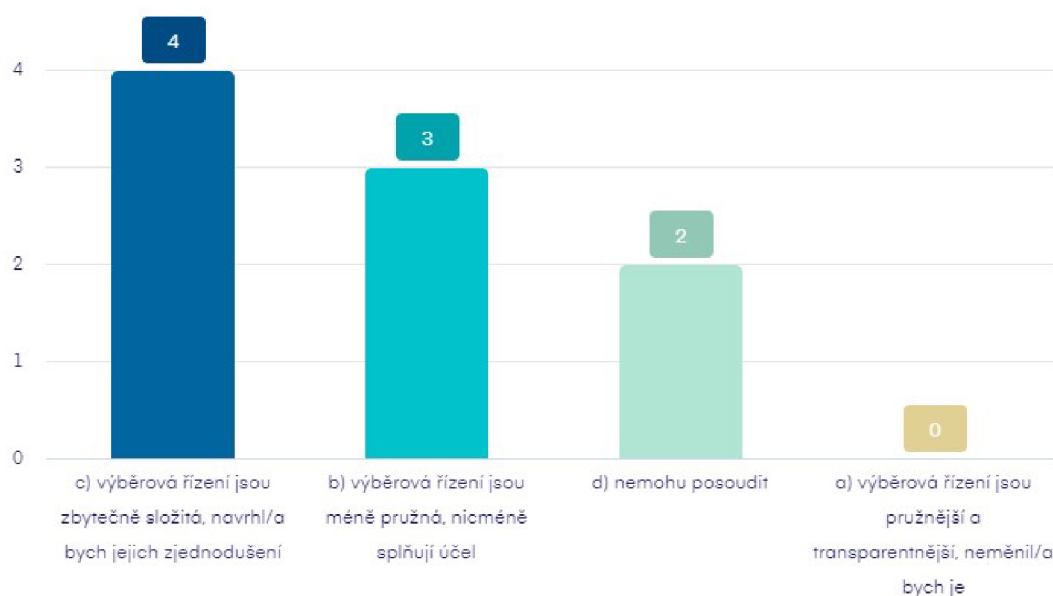
Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Z odpovědí respondentů z řad členů výběrových komisí jednoznačně vyplynulo, že zájem o pozice ve finanční správě, respektive na Specializovaném finančním úřadě, kde tyto respondenti provádějí výběrová řízení, je prakticky stejný, neboť tuto variantu si vybralo 6 respondentů. Dle názoru 2 respondentů je zájem naopak „rozhodně menší než před implementací ZSS“, 1 respondent si myslí, že je „spíše menší“. Dle názoru žádného z respondentů se zájem o tyto pozice nezvýšil.

Respondenti, dle jejichž názoru se zájem o pozice ve finanční správě spíše snížil, svůj názor doplnili volbou možných odpovědí na otázku č. 23, a to tak, že za nižším zájmem stojí nízké platové ohodnocení, vysoké nároky na znalosti, ale i požadavek na dosažení vysokoškolského stupně vzdělání na většinu pozic na Specializovaném finančním úřadě či samotná složitost a zdlouhavost administrativního procesu přijímacího řízení. Všichni respondenti rovněž vybrali jako možný důvod nižšího zájmu přetrvávající despekt vůči pracovníkům finanční správy ze strany veřejnosti.

Otázka č. 24: „Jak vnímáte proces výběrových řízení podle ZSS ve srovnání s výběrovými řízeními realizovanými před jeho platností? Vyberte jednu z následujících možností:“

Graf 13 Proces výběrových řízení dle zákona o státní službě



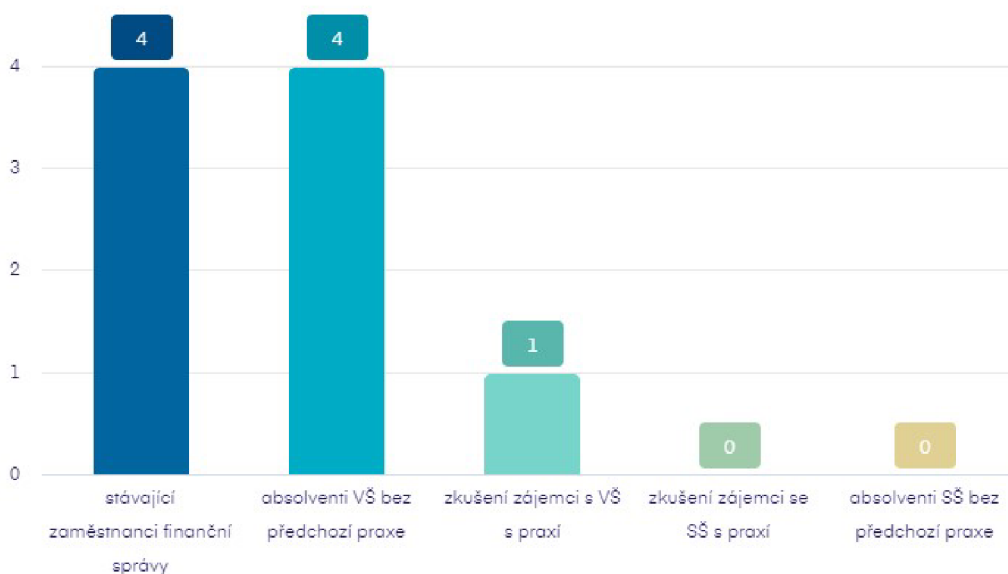
Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

K uvedené otázce se vyjádřilo 7 z 9 respondentů, přičemž dle 4 respondentů jsou výběrová řízení zbytečně složitá a navrhl/a by jejich zjednodušení, dle 3 respondentů jsou výběrová řízení méně pružná, nicméně splňují účel. Žádný respondent nezvolil variantu, že jsou výběrová řízení pružnější a transparentnější.

Všech 7 respondentů také odpovídalo na otázku č. 25, a to tak, že hlavní důvody větší složitosti výběrových řízení spatřují ve složité administrativě (6 respondentů), ve zdlouhavém procesu přijímání pracovníků (6 respondentů), v náročné organizaci výběrových řízení (5 respondentů) a v omezování pracovních kapacit představených z důvodu povinné účasti v komisích (2 respondenti).

Poslední otázkou pro členy výběrových komisí byla **otázka č. 26: „Jaký typ uchazečů se podle Vašich zkušeností po implementaci ZSS nejčastěji hlásí na volné služební pozice? Vyberte jednu z následujících možností:“**

Graf 14 Typ uchazečů o volné služební pozice



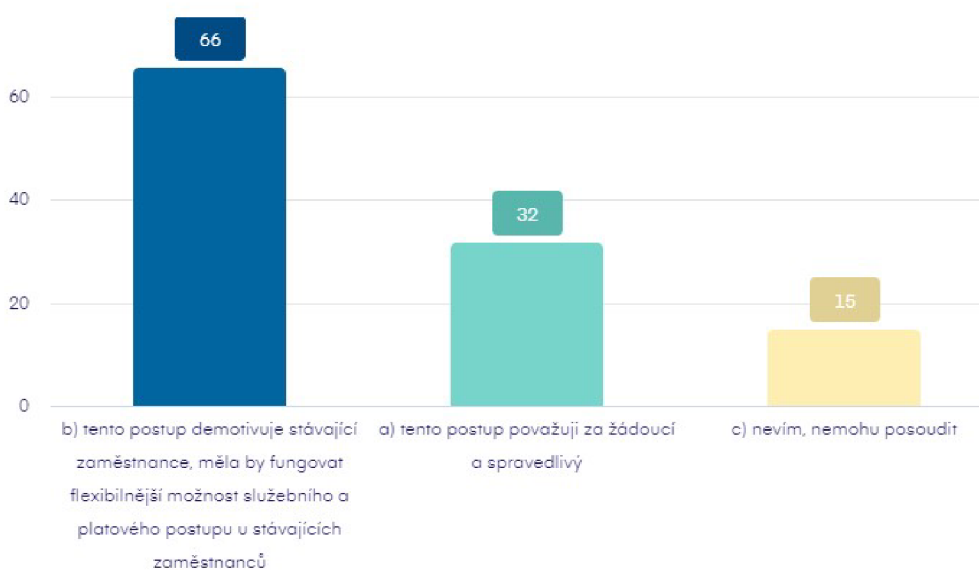
Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Na tuto otázku odpovědělo shodně po 4 respondentech, že se na volné pozice na Specializovaném finančním úřadě nejčastěji hlásí buď stávající zaměstnanci finanční správy či absolventi vysokých škol bez předchozí praxe. Dle názoru pouhého jednoho respondenta se na volné pozice nejvíce hlásí zkušení zájemci s vysokoškolským vzděláním s praxí.

Otázku č. 27 již zodpovídali opět všichni respondenti. Tato otázka byla věnována vnímání skutečnosti, že stávající zaměstnanci ve služebním poměru musí až na výjimky za účelem postoupení na služební místo s vyšší platovou třídou absolvovat veřejné výběrové řízení.

Otázka č. 27: „Jaký je Váš názor na skutečnost, že stávající zaměstnanci ve služebním poměru musí až na výjimky za účelem postoupení na služební místo s vyšší platovou třídou absolvovat veřejné výběrové řízení? Vyberte jednu z následujících možností:“

Graf 15 Služební postup na základě veřejného výběrového řízení



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Dle názoru 66 respondentů (58,4 %) napříč všemi jejich skupinami je tento způsob služebního postupu demotivující pro stávající zaměstnance; u těchto zaměstnanců by měla fungovat flexibilnější možnost služebního a platového postupu. Pouze 32 respondentů (28,3 %) považuje stávající postup za žádoucí a spravedlivý. 15 respondentů se k této otázce nedokázalo vyjádřit.

Respondenti, kteří v otázce č. 27 vyjádřili svůj nesouhlas s možnostmi služebního postupu stávajících zaměstnanců finanční správy, měli možnost v následující otázce č. 28 uvést vlastní návrh platového a služebního postupu. Učinilo tak celkem 62 respondentů, přičemž prakticky všichni byli toho názoru, že by měl být zaveden institut interního výběrového řízení, v rámci kterého by služební úřad na služební pozici s vyšší platovou třídou vybral vhodného zaměstnance z vlastních řad, a to na základě doporučení přímého představeného, který nejlépe zná své podřízené. Teprve v případě, že by volné služební místo nebylo obsazeno na základě interního výběrového řízení, bylo by vyhlášeno veřejné výběrové řízení. Tím by se výrazně zpružnil a zefektivnil proces obsazování volných

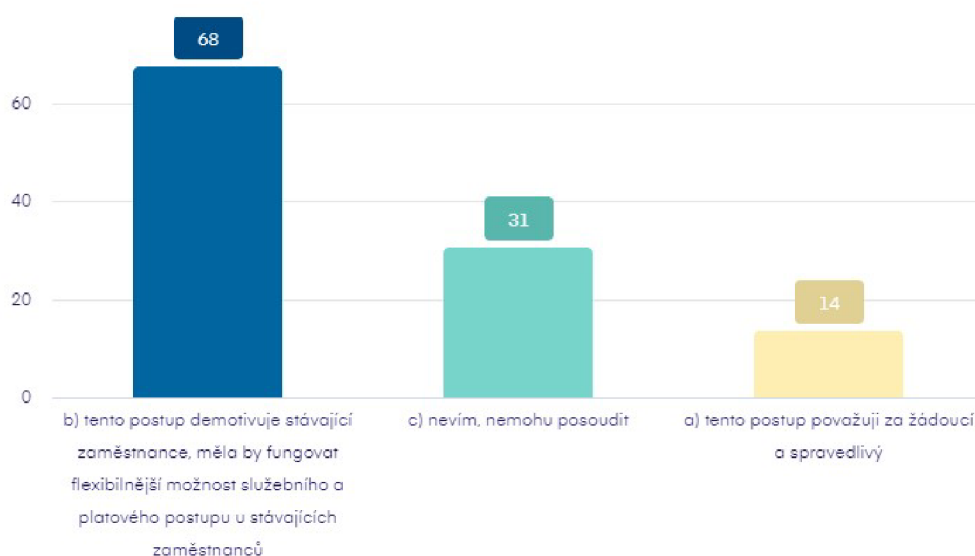
služebních pozic. Objevily se rovněž názory, že není spravedlivé, že se v jednom útvaru na služebních pozicích se stejnou náplní práce vyskytují různé platové třídy. Nastávají pak například situace, kdy stávající zkušení zaměstnanci s nižšími platovými třídami zaučují na služební pozici s totožnou náplní práce, avšak s vyšší platovou třídou nováčka bez jakékoliv praxe, což nemůže napravit ani příplatek za zaučení, který se pohybuje v řádu stokorun. Respondenti by preferovali služební a platový postup na základě vyjádření přímého představeného či na základě výsledku služebního hodnocení, kdy by měla v odůvodněných případech existovat možnost zvýšení platové třídy a nejen eventuální zvýšení osobního příplatku. Tato možnost by dle názorů respondentů měla existovat i v případech, kdy stávající zaměstnanec dokončí vysokoškolské studium, čímž si zvýší svoji kvalifikaci. Možnost zařazení stávajícího zaměstnance na jiné služební místo s vyšší platovou třídou již částečně a za dodržení stanovených podmínek umožňuje ustanovení § 49 odst. 2 až 5 zákona o státní službě, a to na základě novely č. 35/2019 Sb. Respondenti ve svých vyjádřeních rovněž často volají po zvýšení motivace stávajících zaměstnanců zůstat ve finanční správě právě nastavením pružnějšího modelu kariérního postupu.

Otázka č. 29 se věnovala doposud velmi problematické oblasti kariérního růstu ve státní správě v případě zaměstnanců ve služebním poměru, kteří dosáhli pouze středoškolského či vyššího odborného stupně vzdělání. Tito zaměstnanci dle systemizace služebních míst mohou obsazovat služební místa zařazená maximálně v 9., respektive 10. platové třídě, a to bez ohledu na délku své praxe ve finanční správě. Proto byl tento přísný aspekt zákona o státní službě vnímán státními zaměstnanci velmi negativně, obzvláště s přihlédnutím ke skutečnosti, že se do výběrových řízení například na služební místa s 11. a vyšší platovou třídou mohou hlásit absolventi vysokých škol bez jakékoliv praxe. Zákon o státní službě tak přikládá mnohem vyšší důležitost dosaženému stupni vzdělání než získaným zkušenostem, schopnostem a kvalitám případných uchazečů se středoškolským vzděláním. Novelou zákona o státní službě č. 35/2019 Sb. účinnou od 1. března 2019 sice došlo k určitému ústupku, kdy tito zaměstnanci při splnění určitých podmínek (služební hodnocení s výsledkem vynikající ve dvou po sobě jdoucích hodnoceních a 4 roky praxe ve stejném oboru služby) mohou postoupit do vyšší platové třídy, avšak v praxi je tento postup velmi těžko proveditelný například z důvodu konání služebních hodnocení pouze jedenkrát za dva roky či z toho důvodu, že na výsledky hodnocení je navázáno zvyšování osobního příplatku a služební úřad má obvykle

limitovaný rozpočet na platy, což může mít vliv na dosahovaný výsledek služebního hodnocení a činí jej tak ne zcela objektivním, jak je již uvedeno v bodě 4.3.7.2 této diplomové práce (výzkum společnosti KPMG Česká republika, s.r.o.) Negativní vnímání této disproporce je zřejmé i z odpovědí jednotlivých respondentů dotazníkového šetření na otázku č. 29 a především pak z jejich vyjádření na následující otázku č. 30.

Otázka č. 29: „Jaký je Váš názor na skutečnost, že se stávající zaměstnanci se středoškolským, respektive vyšším odborným vzděláním, s několikaletou praxí a výsledkem hodnocení velmi dobré či vynikající (v rámci jednoho realizovaného služebního hodnocení) nemohou zúčastnit výběrového řízení na služební místo s 10., respektive 11. platovou třídou?“

Graf 16 Možnosti kariérního postupu při nedosažení požadovaného stupně vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Z odpovědí na tuto otázku napříč všemi skupinami respondentů je zřejmý výrazný nesouhlas se zavedeným postupem dle zákona o státní službě, který vyjádřilo 68 respondentů (60,2 %). Za žádoucí a spravedlivý považuje tento postup pouze 14 respondentů (12,4 %), 31 respondentů (27,4 %) se k této otázce nedokázalo vyjádřit.

Respondenti, kteří v otázce č. 29 zvolili možnost b), tj. že nesouhlasí se zavedeným postupem při výběrových řízeních, měli v otázce č. 30 možnost uvést svůj vlastní návrh platového a služebního postupu u stávajících zaměstnanců finanční správy. Toho využilo

55 respondentů. Z jejich vyjádření vyplynulo, že by nemělo být tak významně preferováno dosažené vzdělání před praxí a prokázanými schopnostmi a dovednostmi. Uchazeči se středoškolským vzděláním by měli mít možnost účastnit se rovněž výběrových řízení na služební místa s 11. platovou třídou, například na základě doporučení přímého představeného. Měla by tedy existovat možnost nahradit chybějící vzdělání dosaženou praxí ve finanční správě. Dle názorů jednotlivých respondentů by se mělo vycházet ze služebního hodnocení a měl by existovat institut interního výběrového řízení, v rámci kterého by na služební místo s vyšší platovou třídou (11. platovou třídu nevyjímaje) mohli své schopnosti prokázat i zaměstnanci se středoškolským vzděláním. Dle převládajícího názoru respondentů je dosažená praxe v podmínkách Specializovaného finančního úřadu mnohem důležitější než úroveň získaného vzdělání, které není samo o sobě zárukou dostatečné kvality a schopností zaměstnance.

Poslední otázka č. 31 dávala respondentům možnost uvést další návrhy či připomínky k zákonu o státní službě. Ve většině případů se opakovaly připomínky respondentů z předchozích otázek jako například neúměrná délka a složitost výběrových řízení, absence interních výběrových řízení, nesoulad přidělení platových tříd na systemizovaná místa se stejnou náplní práce, dále návrhy na pružnější možnosti platového a kariérního postupu u stávajících zaměstnanců, zavedení služebního hodnocení představených jejich podřízenými atd.

4.6.2 Výsledky dotazníkového šetření

Z dotazníkového šetření provedeného mezi zaměstnanci Specializovaného finančního úřadu vyplynulo, že co se týče práv a povinností státních zaměstnanců definovaných zákonem o státní službě, je mezi jednotlivými respondenty zřejmá určitá rozpolcenost. Pouze necelých 20 % respondentů považuje zákon o státní službě v této oblasti za přínosný, neboť tyto respondenti se domnívají, že jejich práva a povinnosti jsou touto právní normou jasně specifikovány. 15 % respondentů se naopak cítí být tímto zákonem ve svých právech omezováno a domnívá se, že má více povinností. Více než třetina respondentů nevnímá v tomto ohledu žádnou změnu ve srovnání s obdobím před účinností zákona o státní službě.

Prakticky jednotný názor naopak panoval v otázce sledovaných výhod služebního poměru, kdy naprostá většina respondentů (85,8 %) oceňuje jeho jistotu a stabilitu, zhruba

20 % respondentů pak dobré platové podmínky a jistotu platového postupu, který se odvíjí od počtu odpracovaných let. Méně už bylo pro respondenty zajímavé systematické vzdělávání, jehož cílem je zvyšování kvality a profesionality státních úředníků, či poskytované zaměstnanecké benefity. Pouze necelých 6 % respondentů považuje služební poměr ve finanční správě za společensky prestižní profesi. Rovněž v otázce omezení, jež služební poměr přináší, panovala mezi respondenty výrazná shoda, kdy opět téměř 86 % odpovědělo, že za největší omezení považuje nemožnost si přivydělávat či podnikat bez souhlasu služebního úřadu. Další omezení, jako povinnost složit úřednickou zkoušku, zákaz členství v kontrolních orgánech obchodních korporací a rovněž omezení pro představené v jejich eventuální politické angažovanosti či aktivní účast ve stávkách, nejsou většinou respondentů významně pocíťována.

Přímý vliv implementace zákona o státní službě na činnost a fungování finančního úřadu zaznamenalo ve větší či menší míře zhruba 41 % respondentů. Naopak asi 25 % respondentů žádné výrazné změny v činnosti a fungování finančního úřadu nepocítuje. Co se týče očekávaných změn v souvislosti s implementací této právní normy, dá se říci, že mezi respondenty panovala zřejmá skepse, neboť jednotliví respondenti volili v otázce č. 9 spíše varianty, u nichž se jejich očekávání nenaplnila, než změny, které zákon o státní službě dle svých předkladatelů přinést měl. Zajištění transparentního obsazování služebních míst prostřednictvím výběrových řízení očekávalo 33,6 % respondentů, většina z nich se však domnívá, že v tomto smyslu žádná změna spíše či dokonce určitě nenastala. Dopad zákona o státní službě na snížení fluktuace a zvýšení stability úřednického aparátu očekávalo 27,4 % respondentů, avšak zhruba dvě třetiny z nich je toho názoru, že k tomuto efektu zákon o státní službě nepomohl. Čtvrtina respondentů očekávala nastavení spravedlivého finančního ohodnocení na základě služebního hodnocení, nicméně téměř tři čtvrtiny z nich tento dopad neshledávají. K možnému dopadu institutu úřednické zkoušky na přijímání odborně zdatných a kvalifikovaných uchazečů se vyjádřilo 20,4 % respondentů. 63 % z nich je toho názoru, že úřednická zkouška odborné kvality čerstvě přijatých státních zaměstnanců nezaručí. Podle většinového názoru všech respondentů však není při volbě zaměstnání ve státní službě nutnost složit tuto zkoušku podstatnou podmínkou. Snížení vlivu politického aparátu na činnost služebních úřadů očekávalo 27,4 % respondentů, Zhruba 68 % z nich se však k tomuto efektu zákona o státní službě staví skepticky. Co se týče případného politického vlivu při obsazování vedoucích pozic

v úřadu, zhruba třetina respondentů si myslí, že politický vliv spíše či určitě omezen nebyl, pouze asi 23 % respondentů je opačného názoru.

Ještě větší nelibost vzbudila u téměř 80 % respondentů problematika omezených možností při přijímání uchazečů se středoškolským vzděláním. Podle současné právní úpravy se totiž mohou tito uchazeči hlásit do výběrových řízení na služební místa s maximálně 9. platovou třídou, tj. na místa s poměrně nízkým platovým ohodnocením. Je přitom zřejmé a ve finanční správě to platí dvojnásob, že například středoškolsky vzdělaná finanční účetní s praxí ze soukromého sektoru by pro tuto instituci byla tolik potřebným odborníkem, s jejichž nedostatkem se finanční správa stále potýká.

Rovněž k zavedenému způsobu služebního hodnocení se většina respondentů vyjádřila negativně nebo spíše negativně, a to především z toho důvodu, že služební hodnocení vypracuje přímý představený, následně jej schválí ředitel úřadu a teprve poté je s jeho výsledkem seznámen hodnocený zaměstnanec. V návrzích jednotlivých respondentů na změnu stávajícího systému hodnocení se často opakovalo, že by mělo služební hodnocení probíhat formou rozhovoru hodnotitele s hodnoceným, jeho názory (zpětná vazba) by měly být do hodnocení zapracovány a teprve poté by mělo být hotové služební hodnocení předloženo řediteli úřadu, avšak pouze na vědomí, neboť ředitel úřadu nemůže všechny své podřízené, zejména pak řadové zaměstnance, a jejich pracovní výkony a výsledky znát do takové míry, aby byl kompetentní ke schválení jejich služebních hodnocení. Podle některých názorů by mělo služební hodnocení probíhat tzv. metodou 360 stupňů, tzn. že by měli podřízení zaměstnanci hodnotit následně i svého představeného. Někteří respondenti také nepovažují nastavený cyklus hodnocení (jedenkrát za dva roky) za dostatečný. Tento aspekt má negativní vliv zejména na možnosti služebního a platového postupu zaměstnanců s nižším stupněm dosaženého vzdělání.

Na druhou stranu navázání osobního příplatku na výsledek služebního hodnocení považuje téměř 70 % respondentů za spravedlivý a transparentní způsob finančního ohodnocení. Je proto zřejmé, že majoritní část respondentů souhlasí se zavedením pravidelného služebního hodnocení jako takového a s eventuální následnou úpravou finančního ohodnocení jako nezbytnými součástmi výkonu státní služby. Výhrady panují pouze ke způsobu provádění služebního hodnocení.

Několik otázek bylo určeno členům výběrových komisí. Uvedené otázky zodpovědělo devět respondentů. Dle názoru šesti z nich nepřinesl zákon o státní službě větší zájem uchazečů o práci ve finanční správě, tři si dokonce myslí, že zájem je menší.

Důvodem může být dle jejich názoru nízké platové ohodnocení, vysoké nároky na znalosti, ale v případě Specializovaného finančního úřadu i požadavek na dosažení vysokoškolského vzdělání v případě obsazování většiny služebních pozic.

Co se týče procesu výběrových řízení, čtyři respondenti z řad členů výběrových komisí si myslí, že jsou zbytečně složitá a měla by se zjednodušit, dle tří respondentů jsou méně pružná, nicméně splňují svůj účel. Žádný z respondentů nepovažuje systém výběrových řízení nastavený zákonem o státní službě za pružnější a transparentnější, přestože tento aspekt měl být jedním z cílů implementace zákona o státní službě. Hlavní nedostatky v procesu výběrových řízení spatřují jednotliví respondenti ve složité administrativě, ve zdlouhavém procesu přijímání pracovníků, v náročné organizaci výběrových řízení a v omezování pracovních kapacit představených z důvodu povinné účasti ve výběrových komisích. Dle této skupiny respondentů se na volné služební pozice hlásí hlavně stávající zaměstnanci finanční správy či absolventi vysokých škol bez předchozí praxe. Je tak zřejmé, že odvěkový palčivý problém s nedostatkem kvalifikovaných a odborně zdatných uchazečů o pozice ve finanční správě zákon o státní službě nevyřešil.

Na otázky č. 27 až 31 odpovídali opět všichni respondenti. Většina z nich se vyjádřila nesouhlasně k možnostem služebního a platového postupu stávajících zaměstnanců, neboť ti až na výjimky musí za účelem postoupení na služební místo s vyšší platovou třídou absolvovat veřejné výběrové řízení. Tento postup je dle téměř 60 % respondentů demotivující a tito respondenti by pro stávající zaměstnance navrhovali flexibilnější možnosti, například ve formě interního výběrového řízení, v němž by hrálo svou roli doporučení přímého představeného a výsledek služebního hodnocení. Tento postup do určité míry zavedla novela zákona o státní službě č. 35/2019 Sb., avšak pouze při splnění konkrétních poměrně přísných podmínek (vynikající výsledek služebního hodnocení ve dvou po sobě jdoucích hodnoceních a minimálně čtyři roky praxe ve finanční správě). Pouze 28,3 % respondentů považuje zavedené postupy za žádoucí a spravedlivé. Řada respondentů rovněž upozorňovala na z jejich pohledu nespravedlivé situace, kdy stávající zkušení zaměstnanci s nižšími platovými třídami zaučují na služební pozici s totožnou náplní práce, avšak s vyšší platovou třídou nováčka bez jakékoliv praxe, což nemůže napravit ani příplatek za zaučení, který se pohybuje v řádu stokorun. Je totiž běžné, že v jednom služebním útvaru existují služební místa s prakticky totožnou náplní práce, avšak s různými platovými třídami.

Následující otázka č. 29 s předchozí otázkou úzce souvisela, neboť se týkala doposud velmi problematické oblasti kariérního růstu ve státní správě v případě zaměstnanců ve služebním poměru, kteří dosáhli pouze středoškolského či vyššího odborného stupně vzdělání. Tito zaměstnanci dle systemizace služebních míst mohou obsazovat služební místa zařazená maximálně v 9., respektive 10. platové třídě, a to bez ohledu na délku své dosažené praxe. Možnosti jejich kariérního postupu, který byl sice částečně usnadněn novelou zákona o státní službě č. 35/2019 Sb., považuje více než 60 % respondentů za složitě dosažitelné, a proto demotivující, neboť na pozice s vyššími platovými třídami mohou být přijati sice vysokoškolsky vzdělaní uchazeči, avšak bez jakékoliv předchozí praxe a zkušeností. Dle názorů těchto respondentů by měla existovat možnost nahradit chybějící vzdělání dosaženou praxí ve finanční správě a prokázanými schopnostmi a dovednostmi, neboť tyto atributy jsou zvláště v podmínkách Specializovaného finančního úřadu pro výkon státní služby mnohem důležitější.

Poslední otázka dotazníkového šetření poskytovala respondentům možnost uvést další návrhy či připomínky k zákonu o státní službě. Ve většině případů se opakovaly stejné připomínky respondentů z předchozích otázek, týkající se komplikovanosti výběrových řízení, postupu při služebním hodnocení či možností platového a kariérního postupu stávajících zaměstnanců finanční správy.

5 Výsledky, diskuse a návrhy zefektivnění zákona o státní službě

Praktická část této diplomové práce byla zaměřena na zkoumání dopadů implementace zákona o státní službě ve Finanční správě České republiky především v oblasti výběrových řízení respektive obsazování služebních míst, institutu úřednických zkoušek a služebního hodnocení.

5.1 Shrnutí poznatků z analýzy výběrových řízení a návrhy jejich zefektivnění

Provádění výběrových řízení podle zákona o státní službě představuje velmi sofistikovaný a časově náročný proces. Na jeho složitost poukázalo již zářijové číslo roku 2015 Newsletteru Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra ČR, tedy jedno z prvních čísel vůbec, kde je uvedeno, že výběrová řízení prováděná podle zákona o státní službě *„jsou z povahy věci spojena též s větší mírou formalizace a administrativní náročnosti, nicméně tento více či méně negativní aspekt výběrových řízení vedených podle zákona o státní službě je nutnou akceptovatelnou daní za převažující aspekty pozitivní, jejichž uvedení do praxe bylo konečným cílem přijetí zákona o státní službě“*.¹⁹⁰

Z vyjádření jednotlivých respondentů dotazníkového šetření z řad členů výběrových komisí je zřejmé, že by uvítali zjednodušení a zpružnění celého procesu výběrových řízení. V určitých aspektech, například co se týče lhůt, má na jeho těžkopádnost vliv právní úprava vycházející ze správního řízení. Ke zjednodušení tohoto procesu by přispělo včlenění jeho úpravy přímo do zákona o státní službě, což by umožňovalo jeho zjednodušení, a rovněž ponechání větší volnosti služebním úřadům při obsazování služebních míst formou interních výběrových řízení.

Z analýzy procesu výběrových řízení a obsazování služebních míst a z provedeného dotazníkového šetření vyplynulo, že stávající státní zaměstnanci ve služebním poměru mají i přes určitou snahu zákonodárce o vstřícnější přístup v této oblasti (viz novela zákona o státní službě č. 35/2019 Sb.) poměrně složité podmínky pro kariérní růst, neboť v případě, že nedosáhli vysokoškolského vzdělání, mohou postoupit na služební místo

¹⁹⁰ Ministerstvo vnitra České republiky. Výběrová řízení podle zákona o státní službě. *Newsletter Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra ČR* [online]. září 2015, [cit. 2021-08-27]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/newsletter-statni-sluzba.aspx?q=Y2hudW09Ng%3d%3d>

s vyšší platovou třídou pouze za předpokladu splnění striktně daných podmínek, a to dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení s vynikajícím výsledkem a splnění minimálně čtyřleté praxe v daném oboru služby. S ohledem na pouze dvouleté cykly provádění služebních hodnocení ve Finanční správě České republiky, při kterém navíc musí být respektován objem finančních prostředků na platy státních zaměstnanců, což může mít nepříznivý vliv na dosažení vynikajícího výsledku služebního hodnocení, je pro tyto státní zaměstnance poměrně obtížné požadované podmínky splnit. Může tak nastat situace, kdy je například určitému územnímu pracovišti Specializovaného finančního úřadu přiděleno nové služební místo s vyšší platovou třídou (respektive je přeřazeno z jiného územního pracoviště či útvaru služebního úřadu podle jeho vnitřních potřeb) a nemůže být obsazeno stávajícím zaměstnancem tohoto pracoviště, byť by pro jeho obsazení splňoval veškeré předpoklady vyjma dosaženého stupně vzdělání, neboť doposud nebyl dvakrát po sobě hodnocen s vynikajícím výsledkem. Na stranu druhou, pokud je na takové místo vyhlášeno výběrové řízení, může se do něj přihlásit vysokoškolsky vzdělaný uchazeč bez jakékoliv předchozí praxe. Bude-li úspěšný a obsadí-li předmětné služební místo s vyšší platovou třídou, dojde k paradoxní situaci, kdy nad tímto nováčkem bude provádět odborný dohled onen zkušený stávající zaměstnanec, který na obsazení tohoto služebního místa s vyšší platovou třídou z důvodu nesplnění výše uvedených podmínek nedosáhne. Lze předpokládat, že tento aspekt může stávající zaměstnance značně demotivovat.

Na druhou stranu uchazeči přicházející ze soukromé sféry, ale i z jiných orgánů státní správy či čerství absolventi škol, jsou při výběrovém řízení, jehož se účastní i stávající státní zaměstnanec služebního úřadu, ve značné nevýhodě. Stávající zaměstnanec, který navíc například vykonává totožnou agendu, ale pouze na jiném služebním místě například s nižší platovou třídou, bude beze sporu díky své praxi mnohem lépe na takové výběrové řízení připraven a bude mít větší šanci na úspěch. Je potom otázkou, zda má takové výběrové řízení vůbec smysl a zda je jeho vyhlášení účelné i z hlediska hospodárnosti. Navíc kvality a schopnosti stávajícího zaměstnance, který by na nové služební místo s vyšší platovou třídou mohl aspirovat, jeho představený velmi dobře zná a dokáže tedy nejlépe vyhodnotit, zda by byl jeho platový postup na místě i bez účasti ve veřejně vyhlášeném výběrovém řízení. První krok vstříc možnostem určitého kariérního postupu stávajících státních zaměstnanců přinesla již zmíněná novela zákona o státní službě č. 35/2019 Sb. Možnosti, jež přinesla, jsou však stále pro stávající zaměstnance, kteří nesplňují požadovaný stupeň vzdělání, těžko dosažitelné. Zmíněná

novela zákona o státní službě sice reagovala na případnou potřebu státního zaměstnance na provedení služebního hodnocení na jeho žádost (§ 155 odst. 8 zákona o státní službě) například z důvodu jeho zájmu o obsazení služebního místa s vyšší platovou třídou, takové služební hodnocení však lze provést maximálně jedenkrát za rok a nejpozději 3 měsíce před termínem řádného hodnocení (viz rovněž bod 4.5.1 této diplomové práce).

Bylo by tedy vhodné zrušit podmínku dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení s vynikajícím výsledkem a naopak ji nahradit alespoň v případě řadových pozic či pozic nižších představených doporučením přímého představeného, jež schválí ředitel úřadu v návaznosti na služební hodnocení. Rovněž z názorů jednotlivých respondentů dotazníkového šetření vyplynulo, že by dosažená praxe ve finanční správě a prokázané schopnosti a dovednosti měly kompenzovat chybějící vzdělání.

Na základě výše uvedených poznatků získaných z analýzy výběrových řízení lze navrhnout následující možnosti, jak zefektivnit proces výběrových řízení:

- začlenit právní úpravu procesu výběrových řízení přímo do zákona o státní službě, což by umožnilo celý proces zpružnit z hlediska jednotlivých lhůt,
- ponechat správním úřadům větší volnost při obsazování služebních pozic zavedením interních výběrových řízení,
- umožnit stávajícím státním zaměstnancům, kteří nesplňují požadovaný stupeň dosaženého vzdělání, aby mohli obsadit pozici s vyšší platovou třídou na základě doporučení přímého představeného s přihlédnutím k výsledkům služebního hodnocení, přičemž přeřazení by schvaloval ředitel úřadu.

5.2 Shrnutí poznatků z analýzy úřednických zkoušek

Záměrem zavedení institutu úřednických zkoušek bylo bezesporu zvýšení odborné úrovně uchazečů přijímaných do státní služby. Například uchazeč o služební poměr na dobu neurčitou ve Finanční správě České republiky musí kromě obecné části úřednické zkoušky prokázat v rámci zvláštní části úřednické zkoušky, tedy pro obor 02 – Daně, poplatky a jiná obdobná peněžitá plnění a hazardní hry, určité základní odborné znalosti této problematiky, jež jsou nezbytné pro výkon státní služby v tomto oboru.

Rovněž společnost KPMG Česká republika, s.r.o., která vypracovala výše zmíněnou analýzu dopadů zákona o státní službě, ve Zprávě z ex post hodnocení dopadů regulace uvedla, že *„dopad úřednických zkoušek na státní správu je spíše pozitivní.*

*Zavedení úřednické zkoušky je možné považovat za přínos zákona, neboť částečně přispívá k profesionalizaci státní správy“.*¹⁹¹

Úřednická zkouška se stala nedílnou součástí systému vzdělávání státních zaměstnanců a jako taková je všeobecně akceptována. Dle názoru většiny respondentů dotazníkového šetření nemá povinnost jejího složení negativní dopad ani na zájem případných uchazečů o práci ve státní službě. Na druhou stranu však mezi respondenty panuje názor, že složení této zkoušky není samo o sobě zárukou přijetí kvalitních a odborně zdatných pracovníků, neboť agenda spravovaná obzvláště na Specializovaném finančním úřadě je velmi obsáhlá a složitá, vyžaduje poměrně rozsáhlé znalosti a schopnosti a je proto nezbytné, aby jeho zaměstnanci, zvláště pak ti nově přijatí, své znalosti a schopnosti v rámci zavedeného systému vzdělávání dále prohlubovali a rozšiřovali.

Zavedení institutu úřednických zkoušek lze označit za krok vstříc zvýšení profesionalizace státní správy, nicméně jedná se pouze o nástroj vstupního vzdělávání státních zaměstnanců, na který nutně musí navazovat další stupně odborného vzdělávání.

5.3 Shrnutí poznatků z analýzy služebního hodnocení a návrhy jeho zefektivnění

Institut služebního hodnocení lze bezesporu označit za nezbytnou součást služebního poměru státních zaměstnanců. Poskytuje státnímu zaměstnanci zpětnou vazbu od jeho představeného, který v rámci služebního hodnocení shrne kvality či případné nedostatky hodnoceného zaměstnance a předestře mu požadavky na jeho další rozvoj. Státní zaměstnanec tak může být motivován k dalšímu odbornému růstu v neposlední řadě i proto, že na služební hodnocení je navázáno rovněž finanční ohodnocení státních zaměstnanců v oblasti osobního příplatku.

Z provedeného dotazníkového šetření však vyplynula zřejmá nespokojenost respondentů se způsobem služebního hodnocení prováděného ve Finanční správě České republiky, neboť služební hodnocení vypracované přímým představeným je nejprve schváleno ředitelem příslušného úřadu, který však ve většině případů hodnoceného zaměstnance ani osobně nezná, a teprve poté je již s jeho finálním výsledkem seznámen

¹⁹¹ KPMG Česká republika, s.r.o. *Zpráva z ex post hodnocení dopadů regulace (RIA) k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.* 2019. [online]. [cit. 2021-09-20]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/analyza-ucinnost-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>

hodnocený zaměstnanec, jenž v této fázi může proti výsledku hodnocení podat pouze námitky.

Význam služebního hodnocení by byl státními zaměstnanci bezesporu lépe vnímán a přijímán, pokud by se změnil jeho postup. Po vyhotovení hodnocení státního zaměstnance jeho přímo nadřízeným představeným by měl proběhnout rozhovor s hodnoceným zaměstnancem. Nadřízený přestavený jako hodnotitel by přednesl své hodnocení a hodnocený zaměstnanec by se k němu následně vyjádřil. Jeho vyjádření by bylo zaznamenáno do služebního hodnocení včetně zpětné vazby hodnotitele. Případné neshody v hodnocení by následně řešil nejbližší výše postavený přestavený. Až poté by bylo hotové služební hodnocení předloženo řediteli příslušného služebního úřadu, avšak pouze na vědomí.

Hodnocený zaměstnanec by rovněž měl mít možnost vyjádřit své názory na chod útvaru a způsob vedení jeho nadřízeného představeného, čímž by rovněž tento představený získal zpětnou vazbu. Hovoříme například o tzv. metodě hodnocení 360 stupňů, kterou ve Zprávě z ex post hodnocení dopadů regulace navrhuje rovněž společnost KPMG Česká republika, s.r.o. Tato metoda je využívána v řadě zemí (Austrálie, Kanada, USA, Velká Británie, Norsko, Švédsko, Švýcarsko, Finsko, Estonsko, Francie), přičemž v soukromém sektoru je tento způsob hodnocení již poměrně běžný, byť se jedná o „náročný proces hodnocení z hlediska času a financí. Výhodou je však objektivnější hodnocení daného zaměstnance, získání zpětné vazby včetně definice osob narušujících mezilidské vztahy“.¹⁹²

¹⁹² KPMG Česká republika, s.r.o. *Zpráva z ex post hodnocení dopadů regulace (RIA) k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů*. 2019. [online]. [cit. 2021-09-20]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/analyza-ucinnosti-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>

6 Závěr

Česká republika se v souvislosti se vstupem do EU zavázala k přijetí právní normy, která by samostatně upravovala pracovní právní vztahy státních zaměstnanců. Tento proces však trval dalších více než deset let. Zákon o státní službě byl ve Sbírce zákonů publikován až dne 6. listopadu 2014 a účinnosti nabyl dne 1. ledna 2015.

Cílem implementace zákona o státní službě bylo především odpolitizování státního aparátu a zvýšení transparentnosti, profesionality, stability a výkonnosti státní správy tak, aby odpovídala požadavkům moderní doby. Dopady zavedení tohoto právního předpisu v podmínkách Specializovaného finančního úřadu lze sledovat zejména ve třech oblastech, a to v oblasti výběrových řízení, úřednických zkoušek a služebních hodnocení.

Výběrová řízení jsou v souladu se zákonem o státní službě vyhlašována veřejně, mají jasně vymezený postup a musí splňovat zákonem definované podmínky. Jejich proces lze označit za transparentní, avšak z důvodu návaznosti na správní řád je velmi těžkopádný a zdlouhavý. K docílení větší pružnosti při obsazování volných služebních pozic ve služebních úřadech by přispělo včlenění právní úpravy procesu výběrových řízení přímo do zákona o státní službě a ponechání větší volnosti jednotlivým služebním úřadům v této oblasti. Na zvýšení stability úřednického aparátu by mohla mít pozitivní vliv možnost kompenzace absentujícího vysokoškolského titulu dosaženou praxí a pracovními výsledky, a to alespoň na řadových a nižších řídicích služebních pozicích. V případě Specializovaného finančního úřadu, který průběžně eviduje zhruba deset procent neobsazených služebních míst a potýká se na jedné straně s problematickým získáváním kvalifikovaných odborníků a na straně druhé s častými odchody zkušených zaměstnanců, by dle názoru většiny respondentů dotazníkového šetření byly takové změny velmi přínosné.

Úřednické zkoušky se staly nedílnou součástí vzdělávacího systému státní správy, neboť jejich prostřednictvím jsou prověřovány nezbytné základní znalosti nově přijatých státních zaměstnanců. Nicméně v podmínkách Specializovaného finančního úřadu, který spravuje velké daňové subjekty s obratem přesahujícím 2 miliardy Kč a finanční instituce, tedy agendu složitou a obsáhlou, je nezbytné další systematické vzdělávání zaměstnanců za účelem zvyšování jejich odborné kvalifikace.

Služební hodnocení jako takové není zaměstnanci Specializovaného finančního úřadu vnímáno negativně, stejně tak jako navázání výše osobního příplatku na jeho

výsledky. Mělo by však probíhat modernějším způsobem, formou diskuse hodnotitele, tedy přímého představeného, s hodnoceným zaměstnancem, a to ještě před schválením služebního hodnocení, do něhož by navíc neměl zasahovat ředitel úřadu. Zaměstnanec by měl mít možnost vyjádřit své názory a připomínky nejen k samotnému služebnímu hodnocení, ale i k chodu úřadu či ke způsobu vedení svého představeného. Rovněž by mohla být zavedena možnost zpětné vazby ve formě hodnocení představených jeho podřízenými.

Poznatky získané z provedeného výzkumu lze shrnout konstatováním, že k dosažení cílů vytýčených v rámci implementace zákona o státní službě, bude nezbytné tuto právní normu zejména v oblasti výběrových řízení a hodnocení zaměstnanců dále zefektivňovat například prostřednictvím výše navrhovaných úprav.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Knižní publikace

- BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákon o státní službě a zákony související. Komentář*. Druhé vydání. Praha: 1. VOX, a.s., 2015, 380 s. ISBN 978-80-87480-35-9
- ERÉNYI, Tereza, KANTOROVÁ, Diana, VEJSADA, Daniel. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. Brno: nakladatelství BizBooks, 2017. 223 s. ISBN 978-80-265-0607-2
- HENDRYCH, Dušan a kolektiv. *Správní právo. Obecná část*. 9. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 599 s. ISBN 978-80-7400-624-1
- HORZINKOVÁ, Eva, NOVOTNÝ, Vladimír. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, 248 s. ISBN 978-80-7380-459-6
- PICHT, Jan, KOPECKÝ, Martin, MORÁVEK, Jakub (eds.) *Služební vztahy a výkon závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2016, 336 s. ISBN 978-80-7552-429-4
- PICHT, Jan a kolektiv. *Zákon o státní službě. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, 984 s. ISBN 978-80-7478-843-7
- POMAHAČ, Richard a kolektiv. *Veřejná správa*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 335 s. ISBN 978-80-7400-447-6
- TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. 1. vydání. Praha: Leges, 2008, 176 s. ISBN 978-80-87212-05-9
- VAVERA, František, HULINSKÝ, Petr, MLSNA, Petr, MATES, Pavel, CHRÁSTKOVÁ, Kristina, DOLEŽÍLEK, Jiří, ŠKODA, Jindřich. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 317 s. ISBN 978-80-7380-518-0
- VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena, BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2015. 343 s. ISBN 978-80-7263-961-8

7.2 Oficiální dokumenty

- Česko. Nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby [online]. [cit. 2021-02-19]. Dostupné z <https://www.zakony.cz/zakony/2019/1/zakon-001-2019-Sb-narizeni-vlady-o-oborech-statni-sluzby-SB2019001>
- Česko. Nařízení vlády č. 135/2015 Sb. ze dne 8. června 2015, o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat [online]. [cit. 2021-01-21]. Dostupné z <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/84227/1/2/narizeni-c-135-2015-sb-o-dalsich-prekazkach-ve-statni-sluzbe-za-ktere-prislusi-statnimu-zamestnanci-plat/nar>

izeni-c-135-2015-sb-o-dalsich-prekazkach-ve-statni-sluzbe-za-ktere-prislusi-statnimu-zamestnanci-plat

- Česko. Nařízení vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu [online]. [cit. 2021-02-19]. Dostupné z <https://www.zakony.cz/zakon-SB2015092>
- Česko. Nařízení vlády č. 36/2019 Sb. ze dne 4. února 2019, o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů [online]. [cit. 2021-01-11]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-36#p1>
- Česko. Příloha č. 1 k usnesení vlády ze dne 9. května 2012 č. 331. Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy [online]. [cit. 2020-07-26]. Dostupné z <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/KORN97BVKBNJ>
- Česko. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- Česko. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listina základních práv a svobod
- Česko. Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě
- Česko. Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv [online]. [cit. 2020-07-27]. Dostupné z <https://www.ochrance.cz/zakon-o-verejnem-ochranci-prav/>
- Česko. Zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky [online]. [cit. 2020-08-27]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-451>
- Česko. Zákon č. 456/2011 Sb., o Finanční správě České republiky [online]. [cit. 2020-01-29]. Dostupné z <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/financni-sprava-cr/zakon-o-financni-sprave-ceske-republiky>
- Finanční správa České republiky. Informace o činnosti Finanční správy České republiky za rok 2015. [online]. [cit. 2020-01-27]. Dostupné z <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/financni-sprava-cr/vyrocni-zpravy-a-souvisejici-dokumenty/2015>
- Finanční správa České republiky. Informace o činnosti Finanční správy České republiky za rok 2016. [online]. [cit. 2021-08-01]. Dostupné z <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/financni-sprava-cr/vyrocni-zpravy-a-souvisejici-dokumenty/2016>

- Finanční správa České republiky. Informace o činnosti Finanční správy České republiky za rok 2017. [online]. [cit. 2021-08-01]. Dostupné z <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/financni-sprava-cr/vyrocni-zpravy-a-souvisejici-dokumenty/2017>
- Finanční správa České republiky. Informace o činnosti Finanční správy České republiky za rok 2018. [online]. [cit. 2021-08-01]. Dostupné z <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/financni-sprava-cr/vyrocni-zpravy-a-souvisejici-dokumenty/2018>
- Finanční správa České republiky. Informace o činnosti Finanční správy České republiky za rok 2019. [online]. [cit. 2021-08-01]. Dostupné z <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/financni-sprava-cr/vyrocni-zpravy-a-souvisejici-dokumenty/2019>
- Finanční správa České republiky. Informace o činnosti Finanční správy České republiky za rok 2020. [online]. [cit. 2021-08-16]. Dostupné z <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/financni-sprava-cr/vyrocni-zpravy-a-souvisejici-dokumenty/2020>
- Ministerstvo vnitra České republiky. Metodický pokyn náměstka vnitra pro státní službu č. 1/2017, kterým se stanoví další podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky [online]. [cit. 2021-07-05]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-1-2017-aktualizace-k-6-dubnu-2020.aspx>
- Ministerstvo vnitra České republiky. Právní předpisy ke státní službě: Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení [online]. [cit. 2020-01-24]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx>
- Ministerstvo vnitra České republiky. Právní předpisy ke státní službě: Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2015, kterým se stanoví podrobnosti ke vzniku služebního poměru dosavadních zaměstnanců ve služebních úřadech [online]. [cit. 2021-02-16]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2015.aspx>
- Ministerstvo vnitra České republiky. Právní předpisy ke státní službě: Metodický pokyn náměstka pro státní službu č. 2/2015, kterým se stanoví podrobnosti k přípravě zkušebních otázek zvláštní části úřednické zkoušky [online]. [cit. 2021-08-16]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-2-2015.aspx>
- Ministerstvo vnitra České republiky. Služební předpis náměstka vnitra pro státní službu č. 4/2019, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání ve služebních úřadech [online]. [cit. 2021-08-16]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

Ministerstvo vnitra České republiky. Vyhláška 162/2015 Sb. ze dne 26. června 2015 o podrobnostech úřednické zkoušky [online]. [cit. 2021-07-05]. Dostupné z <https://www.zakony.cz/zakon-SB2015162>

Úřední věstník Evropské unie ze dne 10. července 2012 [online]. [cit. 2020-09-15]. Dostupný z <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:219:0017:0020:CS:PDF>

7.3 Internetové zdroje

Finanční správa České republiky. *Služební zákon v praxi*. [online]. [cit. 2021-08-16]. Dostupné z <https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/fs-volna-pracovni-mista/sluzebni-zakon-v-praxi.pdf>

Finanční správa České republiky. *Nabídka zaměstnání* [online]. [cit. 2021-08-26]. Dostupné z <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/nabidka-zamestnani/app/detail/7033017>

KPMG Česká republika, s.r.o. *Zpráva z ex post hodnocení dopadů regulace (RIA) k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů*. 2019. [online]. [cit. 2021-09-06]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/analyza-ucinnosti-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>

Ministerstvo vnitra České republiky. *eZkouška – informace pro zabezpečující osoby*. 2019. [online]. [cit. 2021-08-16]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/ezkouska-informace-pro-zabezpecujici-osoby.aspx>

Ministerstvo vnitra ČR, Informační systém o státní službě. *Seznam obsazovaných služebních míst* [online]. [cit. 2021-08-26]. Dostupné z <https://portal.isoss.cz/irj/portal/anonymous/eosmlistpublic#/home>

Ministerstvo vnitra České republiky. *Zkušební otázky a odborná literatura, Zvláštní část úřednické zkoušky* [online] [cit. 2021-08-26]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/zkusebni-otazky-a-odborna-literatura.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

Ministerstvo vnitra České republiky. *Právní předpisy ke státní službě*. 2020. [online]. [cit. 2021-01-16]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/pravni-predpisy.aspx>

Ministerstvo vnitra České republiky. Výběrová řízení podle zákona o státní službě. *Newsletter Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra ČR* [online]. září 2015, [cit. 2021-08-27]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/newsletter-statni-sluzba.aspx?q=Y2hudW09Ng%3d%3d>

PŘIDAL, Miroslav. (ed.). *Souhrnná zpráva o činnosti veřejného ochránce práv za rok 2012*. Brno, 2013. ISBN 978-80-904579-2-8. [online]. [cit. 2020-08-28]. Dostupné

z https://www.ochrance.cz/uploads-import/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Souhrnna_zprava_VOP_2012-web.pdf

SLOVÁČEK, David. (ed.). *Souhrnná zpráva o činnosti veřejného ochránce práv za rok 2011*. Brno, 2012. ISBN 978-80-904579-2-8. [online]. [cit. 2020-08-28]. Dostupné z https://www.ochrance.cz/uploads-import/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Souhrnna_zprava_VOP_2011.pdf

Transparency International – Česká republika, o.p.s., Kolektiv autorů pod vedením Petra Jansy a Radima Bureše. *Studie národní integrity*. 2011. [online]. [cit. 2021-01-07]. Dostupné z http://transint.xred.cz/doc/TIC_Studie_narodni_integrity_www.pdf

7.4 Diplomové práce

HANZLÍKOVÁ, Vlasta. *Dopady implementace zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě na vybrané personální procesy*. Praha, 2018. Diplomová práce. Vedoucí diplomové práce PhDr. Mgr. Václav Velčovský, PhD. Vysoká škola regionálního rozvoje a bankovní institut Ambis, a.s. [cit. 2021-09-06]. Dostupné z https://is.ambis.cz/th/17bmt/Hanzlikova_Vlasta_DP_2018.pdf.

7.5 Ústní sdělení

KURKOVÁ, Irena, vedoucí Oddělení sekretariátu ředitele Specializovaného finančního úřadu [ústní sdělení]. Praha, 18. 8. 2021

8 Přílohy

Příloha 1 Oznámení o vyhlášení výběrového řízení na služební místo č. 400112	132
Příloha 2 Průvodní dopis k dotazníkovému šetření	135
Příloha 3 Dotazník	136

Příloha 1 Oznámení o vyhlášení výběrového řízení na služební místo č. 400112

Oznámení o vyhlášení výběrového řízení na služební místo č. 400112 rada/odborný rada v Oddělení výkonu daní pro sektor výroby a služeb I

Č. j.: 51767/21/4000-00061-050138

Datum: 3. srpna 2021

Ředitelka Specializovaného finančního úřadu jako služební orgán příslušný podle § 10 odst. 1 písm. f) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále též „zákon“), vyhláší výběrové řízení na služební místo č. 400112 rada/odborný rada v Oddělení výkonu daní pro sektor výroby a služeb I v oboru služby „Daně, poplatky a jiná obdobná peněžitá plnění a hazardní hry“.

Místem výkonu služby je Praha.

Služba na tomto služebním místě bude vykonávána ve služebním poměru na dobu neurčitou. *(Bude-li na základě výsledku výběrového řízení na volné služební místo zařazena osoba, která dosud úspěšně nevykonala úřednickou zkoušku, přijme se tato osoba do služebního poměru na dobu určitou, a to s trváním 12 měsíců.)*

Má-li být na základě výsledku výběrového řízení na volné služební místo zařazena osoba, která není státním zaměstnancem, nebo osoba, která dosud úspěšně nevykonala úřednickou zkoušku, stanoví se jí zkušební doba v délce 6 měsíců.

Předpokládaným dnem nástupu na služební místo je 1. listopad 2021.

Služební místo je zařazeno podle Přílohy č. 1 k zákonu do 11. platové třídy.

Služba zahrnuje zejména:

- návrhy a provádění řízení a dalších postupů dle zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů,
- komplexní výkon daňových kontrol DPH a daně z příjmů právnických osob.

Nabízíme:

- stabilitu a zázemí velké státní organizace,
- motivační ohodnocení (tarif + další nárokové příplatky),
- pružnou pracovní dobu,
- 25 dní dovolené,
- 5 dní indispozičního volna,
- 1 den osobního placeného služebního volna k zařazení osobních záležitostí,
- až 6 dnů služebního volna ke studijním účelům,
- příspěvek na stravování,
- čerpání individuálních příspěvků z FKSP (například na penzijní připojištění, stravování nebo cafeterii),
- rekreace ve vlastních rekreačních zařízeních,
- letní tábor pro děti zaměstnanců,
- víceúčelová karta Multisport sloužící ke sportovním a relaxačním aktivitám, a to i pro rodinné příslušníky,
- možnosti zapojení do zaměstnaneckých programů zdravotních pojišťoven,
- propracovaný vzdělávací program,
- možnost profesního růstu,
- možnost zahraničních stáží.

Posuzovány budou žádosti podané ve lhůtě do 3. září 2021, tj. v této lhůtě zasláné služebnímu orgánu prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na adresu služebního úřadu Specializovaný finanční úřad, nábřeží Kapitána Jaroše 1000/7, 170 00 Praha 7, nebo osobně podané na podatelnu služebního úřadu na výše uvedené adrese. Žádost lze podat rovněž v elektronické podobě s uznávaným elektronickým podpisem

na elektronickou adresu služebního úřadu podatelna4000@fs.mfcr.cz nebo prostřednictvím veřejné datové sítě do datové schránky ID: 7cs8cge.

Obálka, resp. datová zpráva, obsahující žádost včetně požadovaných listin (příloh) musí být označena slovy: „Neotvírat“ a slovy „Výběrové řízení na služební místo č. 400112 rada/odborný rada v Oddělení výkonu daní pro sektor výroby a služeb I“.

Výběrového řízení na výše uvedené služební místo se může v souladu se zákonem zúčastnit žadatel, který:

1) splňuje základní předpoklady stanovené zákonem, tj.:

a) je státním občanem České republiky, občanem jiného členského státu Evropské unie nebo občanem státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru [§ 25 odst. 1 písm. a) zákona];

Splnění tohoto předpokladu se podle § 26 odst. 1 věta první zákona dokládá příslušnými listinami, tj. průkazem totožnosti nebo osvědčením o státním občanství. Při podání žádosti lze podle § 26 odst. 2 zákona doložit pouze písemné čestné prohlášení o státním občanství¹; uvedenou listinu lze v takovém případě doložit následně, nejpozději před konáním pohovoru;

Žadatel, který není státním občanem České republiky, musí zkouškou u osoby, která jako plnoprávný člen Asociace jazykových zkušebních institucí v Evropě uskutečňuje touto asociací certifikovanou zkoušku z českého jazyka jako cizího jazyka, prokázat znalost českého jazyka; to neplatí, doloží-li, že absolvoval alespoň po dobu 3 školních roků základní, střední nebo vysokou školu, na kterých byl vyučovacím jazykem český jazyk. Splnění tohoto předpokladu se dokládá příslušnou listinou.

b) dosáhl věku 18 let [§ 25 odst. 1 písm. b) zákona];

c) je plně svéprávný [§ 25 odst. 1 písm. c) zákona];

Splnění tohoto předpokladu se podle § 26 odst. 1 věta šestá zákona dokládá písemným čestným prohlášením²;

d) je bezúhonný [§ 25 odst. 1 písm. d) zákona];

Splnění tohoto předpokladu se podle § 26 odst. 1 věta druhá zákona dokládá výpisem z evidence Rejstříku trestů, který nesmí být starší než 3 měsíce. Pokud žadatel do žádosti poskytne údaje nutné k obstarání výpisu z evidence Rejstříku trestů³, není již povinen výpis z evidence Rejstříku trestů doložit, neboť si ho služební orgán vyžádá na základě poskytnutých údajů přímo od Rejstříku trestů.

Není-li žadatel státním občanem České republiky, je povinen doložit bezúhonnost obdobným dokladem o bezúhonnosti⁴;

e) dosáhl vzdělání stanoveného zákonem pro toto služební místo [§ 25 odst. 1 písm. e) zákona], tj. vysokoškolské vzdělání v bakalářském nebo magisterském studijním programu;

Splnění tohoto předpokladu se podle § 26 odst. 1 věta první zákona dokládá příslušnými listinami, tj. originálem nebo úředně ověřenou kopií dokladu o dosaženém vzdělání (vysokoškolského diplomu). Při podání žádosti lze podle § 26 odst. 2 zákona

¹ Písemné čestné prohlášení o státním občanství je zahrnuto ve formuláři žádosti a bude považováno za doložené, pokud žadatel zaškrtně a doplní příslušné pole vztahující k tomuto čestnému prohlášení.

² Písemné čestné prohlášení o svéprávnosti je zahrnuto ve formuláři žádosti.

³ Rozsah údajů nutných pro obstarání výpisu z evidence Rejstříku trestů je uveden ve formuláři žádosti.

⁴ Podle § 26 odst. 1 zákona jde o doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů, který nesmí být starší než 3 měsíce, osvědčující bezúhonnost, vydaný státem, jehož je žadatel státním občanem, jakož i státy, v nichž žadatel pobýval v posledních 3 letech nepřetržitě po dobu delší než 6 měsíců (dále jen „domovský stát“), a doložený úředním překladem do českého jazyka; pokud takový doklad domovský stát nevydává, doloží se bezúhonnost písemným čestným prohlášením.

doložit pouze písemné čestné prohlášení o dosaženém vzdělání⁵; uvedenou listinu lze v takovém případě doložit následně, nejpozději před konáním pohovoru;

f) **má potřebnou zdravotní způsobilost** [§ 25 odst. 1 písm. f) zákona];

Splnění tohoto předpokladu se podle § 26 odst. 3 zákona dokládá písemným čestným prohlášením o zdravotní způsobilosti⁶. U nejhodnějšího žadatele vybraného podle § 28 odst. 2 nebo 3 zákona služební orgán ověří splnění tohoto předpokladu zajištěním vstupní lékařské prohlídky podle zákona o specifických lékařských službách;

K žádosti dále žadatel přiloží:

a) strukturovaný profesní životopis.

Finanční správa České republiky respektuje požadavky genderové rovnosti, zajišťuje při výkonu práv a povinností rovné zacházení se všemi žadateli. Pod pojmem žadatel se rozumí žadatel nebo žadatelka v závislosti na podání žádosti do výběrového řízení mužem nebo ženou a obdobně pro další pojmy totožného charakteru.

Na státního zaměstnance zařazeného v orgánech Finanční správy České republiky se vztahují omezení některých práv a zákaz výkonu některých činností podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (zejména § 33, § 77, § 80 – 83 a § 197), zákona č. 456/2011 Sb., o Finanční správě České republiky, ve znění pozdějších předpisů (zejména § 15), a dále podle zákona č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů, ve znění pozdějších předpisů.

Bližší informace poskytnete:

Ing. Andrea Pouzarová

Odborný rada / vedoucí Oddělení výkonu daní pro sektor výroby a služeb I a zástupkyně ředitelky odboru

Specializovaný finanční úřad

Tel.: +420 220 364 626

Email: Andrea.Pouzarova@fs.mfcr.cz

Ing. Martina
Kaloušová MBA

DigItálně podepsal Ing.
Martina Kaloušová MBA
Datum: 2021.06.03 09:20:22
+0200

Ing. Martina Kaloušová, MBA
ředitelka finančního úřadu

⁵ Písemné čestné prohlášení o dosaženém vzdělání je zahrnuto ve formuláři žádosti a bude považováno za doložené, pokud žadatel zaškrtně a doplní příslušné pole vztahující k tomuto čestnému prohlášení.

⁶ Písemné čestné prohlášení o zdravotní způsobilosti je zahrnuto ve formuláři žádosti.

Příloha 2 Průvodní dopis k dotazníkovému šetření

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

pracuji na Specializovaném finančním úřadě, Oddělení výkonu daní II, Územní pracoviště v Plzni a chtěla bych Vás se souhlasem služebního orgánu, konkrétně paní ředitelky Specializovaného finančního úřadu, touto cestou požádat o vyplnění přiloženého dotazníku, který je součástí mé diplomové práce na téma Zhodnocení implementace služebního zákona ve Finanční správě ČR. Svoji diplomovou práci zpracovávám na Provozně ekonomické fakultě České zemědělské univerzity v Praze.

Dotazník je zcela anonymní a jeho vyplnění Vám zabere maximálně 15 minut. Informace získané z tohoto dotazníkového šetření budou sloužit pro účely celkového vyhodnocení jednotlivých šetřených oblastí a **nebudou prezentovány jako názory a postoje konkrétních respondentů.**

Dotazník, prosím, **vyplňte v listinné podobě do pátku 28. 5. 2021.** V následujících dnech Vám jej zašlu prostřednictvím odborných asistentek jednotlivých útvarů a stejným způsobem si vyplněné dotazníky rovněž vyberu zpět. Listinná podoba je zvolena s ohledem na kybernetickou bezpečnost. V případě jakýkoliv dotazů či připomínek se na mě neváhejte kdykoliv obrátit.

Velmi Vám děkuji za Vaši ochotu a za Váš čas, který vyplnění dotazníku věnujete.

S přáním pěkného dne

Martina Bauerová

tel.: 608 054 660

e-mail:

martina.bauerova@fs.mfcr.cz

mmmmmbauerovi@seznam.cz

Dotazník

Zhodnocení implementace služebního zákona ve Finanční správě ČR

- 1. Uved'te, jak dlouho působíte ve finanční správě. Vyberte jednu z následujících kategorií:**
 - a) do 5ti let
 - b) do 10ti let
 - c) do 20ti let
 - d) více než 20 let

- 2. Uved'te, prosím, stupeň svého dosaženého vzdělání. Vyberte jednu z následujících možností:**
 - a) SŠ s maturitou
 - b) VŠ bakalářské
 - c) VŠ magisterské

- 3. Jste zaměstnán/a ve služebním či v pracovním poměru? Vyberte, prosím, jednu z následujících možností:**
 - a) služební poměr
 - b) pracovní poměr

- 4. Jakou zastáváte pozici ve služebním úřadě? Vyberte, prosím, jednu z následujících možností:**
 - a) referent
 - b) představený

- 5. Jak hodnotíte implementaci zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZSS“) s ohledem na svá práva a povinnosti? Vyberte, prosím, jednu z následujících možností:**
 - a) ZSS je pro mě spíše přínosem, moje práva a povinnosti jsou jím jasně specifikovány

- b) ZSS je pro mě spíše omezením, mám více povinností a jsem více limitován/a ve svých právech, než před jeho implementací
- c) implementací SZZ se pro mě nic nezměnilo
- d) nevím, nemohu posoudit

6. V čem spatřujete výhody práce ve služebním poměru? Vyberte jednu nebo více z následujících možností:

- a) jisté a stabilní zaměstnání
- b) dobré platové podmínky a jistota platového postupu
- c) systematické prohlubování znalostí a dovedností průběžným vzděláváním
- d) množství zaměstnaneckých benefitů
- e) společenská prestiž

7. Jaká omezení spojená se služebním poměrem jsou pro Vás nejvýznamnější? Vyberte jednu nebo více z následujících možností:

- a) nemožnost přivýdělku či samostatné výdělečné činnosti bez souhlasu služebního úřadu
- b) zákaz členství v řídicích a kontrolních orgánech obchodních korporací
- c) nutnost složit úřednickou zkoušku do 12 měsíců od přijetí do služebního poměru
- d) zákaz výkonu funkcí v politických stranách a hnutích pro představené
- e) zákaz domáhat se svých zájmů prostřednictvím stávkový pro představené

8. Ovlivnila podle Vašeho názoru implementace SZZ činnost a fungování finančního úřadu, kde působíte? Vyberte jednu z následujících možností:

- a) rozhodně ano, implementace SZZ měla zásadní vliv na náš finanční úřad
- b) spíše ano, určité změny jsou patrné
- c) spíše ne, nesleduji žádné výrazné změny
- d) rozhodně ne, žádné změny nesleduji
- e) nevím, nemohu posoudit

9. Jaké změny jste očekával/a od implementace SZZ? Vyberte, prosím, jednu nebo více z následujících možností:

- a) transparentní obsazování služebních míst prostřednictvím výběrových řízení
- b) snížení fluktuace a zvýšení stability úřednického aparátu
- c) nastavení spravedlivého finančního ohodnocování na základě služebního hodnocení
- d) přijímání odborně zdatných a kvalifikovaných uchazečů v důsledku skládání úřednické zkoušky
- e) snížení vlivu politického aparátu na činnost služebních úřadů
- f) nevím, nemohu posoudit

10. Pokud jste na otázku č. 9. vybrali možnost a), uveďte prosím, zda bylo podle Vašeho názoru implementací SZZ docíleno zvýšení transparentnosti a spravedlivosti při obsazování služebních míst. Vyberte jednu z následujících možností:

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne
- e) nevím, nemohu posoudit

11. Pokud jste na otázku č. 9. vybrali možnost b), uveďte prosím, zda bylo podle Vašeho názoru implementací SZZ docíleno snížení fluktuace a zvýšení stability úřednického aparátu. Vyberte jednu z následujících možností:

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne
- e) nevím, nemohu posoudit

12. Pokud jste na otázku č. 9. vybrali možnost c), uveďte prosím, zda bylo podle Vašeho názoru implementací SZZ docíleno nastavení spravedlivého finančního ohodnocování na základě služebního hodnocení. Vyberte jednu z následujících možností:

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne
- e) nevím, nemohu posoudit

13. Pokud jste na otázku č. 9. vybrali možnost d), uveďte prosím, zda bylo podle Vašeho názoru implementací SZZ docíleno přijímání odborně zdatných a kvalifikovaných uchazečů v důsledku skládání úřednické zkoušky. Vyberte jednu z následujících možností:

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne
- e) nevím, nemohu posoudit

14. Pokud jste na otázku č. 9. vybrali možnost e), uveďte prosím, zda bylo podle Vašeho názoru implementací SZZ docíleno snížení vlivu politického aparátu na činnost služebních úřadů. Vyberte jednu z následujících možností:

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne
- e) nevím, nemohu posoudit

15. Považujete za přínosné pro finanční správu z hlediska obsazování služebních míst, že uchazeč s pouhým středoškolským vzděláním, avšak s praxí v oboru nemá šanci na přijetí do služebního poměru na služební pozici s vyšší platovou třídou (10. platová třída a výše), kdežto vysokoškolsky vzdělaný uchazeč, byť bez jakékoliv praxe, podmínky pro přijetí na takové služební místo splňuje? Vyberte, prosím, jednu z následujících možností:

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne
- e) nevím, nemohu posoudit

16. Považujete zavedení povinného složení úřednické zkoušky za účinný nástroj zvýšení odbornosti a kvalifikovanosti státních úředníků? Vyberte, prosím, jednu z následujících možností:

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne
- e) nevím, nemohu posoudit

17. Uveďte, jaký vliv má podle Vašeho názoru podmínka úspěšného složení úřednické zkoušky pro přijetí na služební místo na dobu neurčitou na zájem uchazečů o zaměstnání ve státní správě. Vyberte, prosím, jednu z následujících možností:

- a) určitě negativní, uchazeče to odrazuje,
- b) spíše negativní,
- c) při volbě zaměstnání ve státní službě tato podmínka spíše není pro uchazeče podstatná
- d) tato podmínka určitě nerozhoduje
- e) nevím, nemohu posoudit

18. Vyhovuje Vám současný způsob hodnocení zaměstnanců, kdy služební hodnocení vyhotovené představeným nejprve schválí ředitel úřadu a až poté je s ním seznámen hodnocený zaměstnanec? Vyberte, prosím, jednu z následujících možností:

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne
- e) nevím, nemohu posoudit

19. Pokud jste na předchozí otázku vybral/a odpověď c) nebo d), uveďte, prosím, jakým způsobem byste systém hodnocení zaměstnanců změnili:

.....
.....
.....

20. Považujete navázání výše osobního příplatku na výsledek služebního hodnocení za spravedlivý a transparentní způsob finančního ohodnocení? Vyberte jednu z následujících možností:

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne
- e) nevím, nemohu posoudit

21. Myslíte si, že implementací ZSS byl v důsledku zákazu působení v politických funkcích pro představené omezen politický vliv při obsazování vedoucích pozic ve služebních úřadech? Vyberte jednu z následujících možností:

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne
- e) nevím, nemohu posoudit

Následující otázky, prosím, zodpovězte v případě, že jste působil/a či působíte jako člen výběrových komisí:

22. Jakým způsobem podle Vašeho názoru ovlivnila implementace ZSS zájem o služební místa ve finanční správě? Vyberte jednu z následujících možností:

- a) zájem je rozhodně větší než před implementací SZZ
- b) zájem je spíše větší než před implementací SZZ
- c) zájem je spíše menší než před implementací SZZ
- d) zájem je rozhodně menší než před implementací SZZ
- e) zájem je stejný

23. Pokud jste na předchozí otázku vybral/a odpověď c) nebo d), uveďte, v čem spatřujete největší příčinu nezájmu o práci ve finanční správě. Vyberte jednu nebo více z následujících možností:

- a) nízké platové ohodnocení
- b) vysoké nároky na znalosti
- c) požadavek vysokoškolského stupně vzdělání (viz otázka č. 12)
- d) složitý a zdoluhavý administrativní proces přijímacího řízení
- e) nutnost složit úřednickou zkoušku
- f) přetrvávající despekt vůči pracovníkům finanční správy ze strany veřejnosti

24. Jak vnímáte proces výběrových řízení podle ZSS ve srovnání s výběrovými řízeními realizovanými před jeho platností? Vyberte jednu z následujících možností:

- a) výběrová řízení jsou pružnější a transparentnější, neměnil/a bych je
- b) výběrová řízení jsou méně pružná, nicméně splňují účel
- c) výběrová řízení jsou zbytečně složitá, navrhl/a bych jejich zjednodušení
- d) nemohu posoudit

25. Pokud jste na předchozí otázku vybral/a odpověď b) nebo c), uveďte, prosím, v čem spatřujete hlavní důvod/y větší složitosti výběrových řízení. Vyberte jednu nebo více z následujících možností:

- a) složitá administrativa
- b) zdoluhavý proces přijímání pracovníků
- c) náročná organizace výběrových řízení

d) omezování pracovních kapacit představených z důvodu povinné účasti v komisích

e) jiné příčiny – prosím uveďte

.....
.....
.....

26. Jaký typ uchazečů se podle Vašich zkušeností po implementaci ZSS nejčastěji hlásí na volné služební pozice? Vyberte jednu z následujících možností:

- a) absolventi VŠ bez předchozí praxe
- b) absolventi SŠ bez předchozí praxe
- c) zkušení zájemci s VŠ s praxí
- d) zkušení zájemci se SŠ s praxí
- e) stávající zaměstnanci finanční správy

27. Jaký je Váš názor na skutečnost, že stávající zaměstnanci ve služebním poměru musí až na výjimky za účelem postoupení na služební místo s vyšší platovou třídou absolvovat veřejné výběrové řízení? Vyberte jednu z následujících možností:

- a) Tento postup považuji za žádoucí a spravedlivý
- b) Tento postup demotivuje stávající zaměstnance, měla by fungovat flexibilnější možnost služebního a platového postupu u stávajících zaměstnanců
- c) Nevím, nemohu posoudit

28. Pokud jste zvolili v předchozí otázce variantu b), uveďte svůj návrh platového a služebního postupu u stávajících zaměstnanců finanční správy:

.....
.....
.....
.....

29. Jaký je Váš názor na skutečnost, že se stávající zaměstnanci se středoškolským, respektive vyšším odborným vzděláním, s několikaletou praxí a výsledkem hodnocení velmi dobré či vynikající (v rámci jednoho realizovaného služebního hodnocení) nemohou zúčastnit výběrového řízení na služební místo s 10., respektive 11. platovou třídou?

- a) Tento postup považuji za žádoucí a spravedlivý
- b) Tento postup demotivuje stávající zaměstnance, měla by fungovat flexibilnější možnost služebního a platového postupu u stávajících zaměstnanců
- c) Nevím, nemohu posoudit

30. Pokud jste zvolili v předchozí otázce variantu b), uveďte svůj návrh platového a služebního postupu u stávajících zaměstnanců finanční správy:

.....
.....
.....
.....

31. Máte-li nějaký další návrh či připomínku k výše uvedenému, prosím, uveďte:

.....
.....
.....
.....

Děkuji za Váš čas a za Vaše názory!