Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva

Bakalářská práce

Výběrové řízení dle zákona o státní službě

Veronika Hloušková

© 2018 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Veronika Hloušková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Výběrové řízení dle zákona o státní službě

Název anglicky

Procedures for Selecting New Employees under State Service Act

---

Cíle práce

Základním cílem je provedení komplexní a detailní analýzy právní úpravy přijímání nových zaměstnanců podle zákoníku práce a podle zákona o státní službě a zjištění, zda stávající právní úprava této problematiky odpovídá potřebám praxe. Pokud dojdeme ke zjištění, že v současné době není v ČR přijímání nových zaměstnanců do státní služby regulováno dostatečně, navrhneme opatření, která by měla být přijata.

Metodika

V teoretické části práce bude především použita metoda komparace obou zákonných úprav, a to zákona o státní službě a zákoníku práce.

V praktické části budou na základě poznatků zjištěných z teoretické části práce využity metody kvantitativního výzkumu. Využita budou data shromažďovaná v rámci služebního úřadu Česká správa sociálního zabezpečení, která budou následně porovnána s obdobnými daty, kde se pracovní místa obsazovala dle zákoníku práce. Ve výsledku budou navržena opatření, která by zajistila, aby byl proces přijímání nových zaměstnanců do státní služby efektivnější.

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Klíčová slova

Služební zákon, zákoník práce, výběrové řízení, žadatel, zákoník práce, státní zaměstnanec, obor služby, systemizované místo, služební úřad.

Doporučené zdroje informací

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

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.

KOTTNAUER, Antonín a kol. Zákon o státní službě. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7.

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

VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ Irena, BLÁHOVÁ Pavla. Zákon o státní službě. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8.

VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7.

Předběžný termín obhajoby

2017/18 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 27. 11. 2017

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 28. 11. 2017

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 13. 03. 2018

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Výběrové řízení dle zákona o státní službě" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské 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 bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14. března 2018 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Daniele Světlíkové za odborné vedení při zpracování bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat kolegovi JUDr. Lukáši Aldorfovi za podporu, tipy a poskytnutí odborných materiálů a především své rodině, která mi byla po celou dobu studia velkou podporou.

Výběrové řízení dle zákona o státní službě

Abstrakt

Tato práce podává výklad problematiky výběrových řízení dle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní službě“) a analyzuje proces výběrových řízení dle zákona o státní službě a podle zákona č. 262/2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), který je následně porovnán.

V teoretické části je představen stručný vývoj zákona o státní službě v České republice, činnosti před vyhlášením výběrového řízení, samotný proces výběrového řízení dle zákona o státní službě, včetně průběhu pohovoru. Dále jsou představeny žádosti a jejich náležitosti, předpoklady a požadavky, které musí žadatelé plnit, aby mohli být připuštěni do výběrového řízení.

V praktické části jsou analyzována konkrétní data získaná ze služebního úřadu Česká správa sociálního zabezpečení – z ústředí, na jejichž základě jsou určeny závěry, např. o efektivitě výběrových řízení dle zákona o státní službě, počtu vyhlášených výběrových řízení a jejich způsob ukončení či o průměrné době trvání výběrového řízení. Tato data jsou zároveň porovnána s daty o výběru zaměstnanců podle zákoníku práce.

Klíčová slova: Služební zákon, zákoník práce, výběrové řízení, žadatel, státní zaměstnanec, obor služby, systemizované místo, služební úřad.

Procedures for Selecting New Employes under State Service Act

Abstract

This thesis provides the interpretation of the issue of hiring and selecting new employees under the State Service Act (234/2014 Coll.) and analyzes the process thereof and compares it with the rules given in the Labor Code (262/2006 Coll.).

The theoretical part contains a concise development of the State Service Act in the Czech Republic, activities necessary before the publication of a selection procedure, the process of the selection procedure itself, including the interview. Moreover, attention is also drawn to applications and their requirements that applicants need to comply with in order to proceed to interviews.

In the practical part, particular data obtained from the Czech Social Security Administration are analyzed (from the central body of the CSSA), on the basis of which certain conclusions are drawn, e. g. on the effectiveness of the selection procedure process, number of published selection procedures and the type of their ending or the average duration of a selection procedure. These data are also compared with the data related to the selection procedures under the Labor Code.

Keywords: State Service Act, Labor Code, selection procedure, applicant, state servant, field of service, systemized position, service office.

Obsah

1. Úvod 10

2. Cíl práce a metodika 11

2.1. Cíl práce 11

2.2. Metodika 11

3. Teoretická východiska 13

3.1. Veřejná správa 13

3.1.1. Státní správa a samospráva 14

3.2. Vznik zákona o státní službě 15

3.3. Vymezení pojmů užívaných zákonem o státní službě 17

3.4. Systemizace a organizační struktura služebních úřadů 18

3.5. Výběr nových zaměstnanců dle zákoníku práce 19

3.6. Výběr zaměstnanců dle zákona o státní službě 20

3.7. Proces výběrového řízení 22

3.7.1. Vyhlášení výběrového řízení 22

3.7.2. Předpoklady a požadavky pro přijetí do služebního poměru 23

3.7.3. Žádost a její náležitosti 24

3.7.4. Výběrová komise 25

3.7.5. Pohovor 26

3.8. Výběrové řízení na místo představeného 27

3.9. Námitky a jejich vyřizování 29

3.10. Lhůty pro výběrová řízení 29

3.11. Obsazení volného služebního místa 30

4. Vlastní práce 31

4.1. Česká správa sociálního zabezpečení 31

4.2. Výběrová řízení na České správy sociálního zabezpečení 32

4.2.1. Postup před vyhlášením výběrových řízení 33

4.2.2. Vyhlášení výběrového řízení 34

4.2.3. Žádost k výběrovému řízení 34

4.2.4. Vyřazení žádosti 35

4.2.5. Vyvratitelná domněnka o odstoupení 36

4.2.6. Výběrová komise 36

4.2.7. Pohovor 36

4.2.8. Průběh pohovoru 37

4.2.9. Proces po pohovoru 38

4.3. Výběr zaměstnanců na volná pracovní místa podle zákoníku práce 38

4.4. Statistické údaje 39

4.4.1. Obsazování volných služebních míst na základě výběrového řízení 40

4.4.2. Obsazení služebního místa bez výběrového řízení 42
4.4.3. Obsazování volných pracovních míst 42

5. Zhodnocení výsledků a navržení opatření 44

6. Závěr 47

7. Seznam použitých zdrojů 48

Seznam tabulek

Tabulka 1: Organizační struktura a počet systemizovaných míst.....32
Tabulka 2: Průměrné počty výběrových řízení na obsazení volných služebních míst 40
Tabulka 3: Průměrná doba trvání výběrového řízení dle zákona o státní službě 41
Tabulka 4: Průměrné počty výběrových řízení na obsazení volných pracovních míst 42
Tabulka 5: Průměrná doba trvání výběrového řízení na pracovní místa 43

1. Úvod

Pro psaní bakalářské práce jsem zvolila problematiku výběrových řízení dle zákona o státní službě, se kterou se téměř každý den ve svém zaměstnání na České správě sociálního zabezpečení setkávám. Téma jsem zvolila především pro jeho aktuálnost a význam pro veřejnou správu České republiky i jeho zajímavost z legislativního hlediska.

Cílem práce je představit ve zkratce vývoj zákona o státní službě v České republice. Bakalářská práce hodnotí záměry tohoto zákona a jeho dopady na výběr nových státních zaměstnanců. Bude popsán postup před výběrovým řízením dle zákona ostatní službě, poté jeho samotný proces, který je doprovázen spousty povinností a pravidel, které musí být dle zákona splněny.

Praktická část bude zaměřena na služební úřad Česká správa sociálního zabezpečení, který je spolu s Okresními správami sociálního zabezpečení jedním z největších služebních úřadů v České republice. Pozornost je konkrétně věnována ústředí České správy sociálního zabezpečení, jakožto nadřízenému služebnímu úřadu 77 podřízeným služebním úřadům (okresní správy sociálního zabezpečení). Nejprve je tento služební úřad představen spolu se základními údaji o systemizaci tohoto úřadu. Dále jsou zpracována data, která byla získána přímo z odboru personálního na ústředí České správy sociálního zabezpečení. Sledována jsou především data v roce 2016 a 2017, protože většina státních zaměstnanců byla do služebního poměru přijata až v polovině roku 2015.

V závěru práce budou získaná data vyhodnocena, např. počet vyhlášených výběrových řízení, průměrný počet úspěšně ukončených výběrových řízení, průměrná doba trvání výběrového řízení apod. Dále bude zhodnocen postup výběrového řízení dle Metodického pokynu náměstka vnitra pro státní službu č. 2/2017, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení (dále jen „metodický pokyn náměstka ministra vnitra“) a služebního předpisu České správy sociálního zabezpečení.

2. Cíl práce a metodika

2.1. Cíl práce

Základní cílem teoretické části je provedení komplexní a detailní analýzy právní úpravy přijímání nových zaměstnanců podle zákona o státní službě. Aby bylo možné tohoto základního cíle dosáhnout, je třeba nejdříve postupně dosáhnout dílčích cílů, kterými jsou získání obecného kontextuálního povědomí o problému a samotný rozbor možností obsazení služebních míst a souvisejících procesů. Protože zákoník práce přestavuje obecnou úpravu přijímání nových zaměstnanců, která se před účinností zákona o státní službě uplatňovala i v případě zaměstnanců ve správních úřadech, respektive těch, kde se nyní použije zákona o státní službě, bude uvedena také úprava dle zákoníku práce a zásady, kterými se zákon o státní službě od zákoníku práce odlišuje.

Pokud jde o praktickou část, pak je jejím hlavním cílem rozbor fungování zákonné úpravy přijímání nových zaměstnanců dle zákona o státní službě v praxi. Posledním cílem v praktické části je navržení opatření s cílem současný stav zlepšit.

2.2. Metodika

Metodika bude odpovídat jednotlivým dílčím cílům teoretické a praktické části práce.

Metodou literární rešerše bude popsán současný stav poznání řešené problematiky, především na obecné úrovni, aby byly pochopeny potřebné vazby. Nejprve musí být problematika výběrových řízení zařazena do právního systému a dále musí být představeny základní charakteristiky tohoto systému.

Pomocí výkladové metody bude proveden rozbor právní úpravy zákona o státní službě. Při rozboru legislativního vývoje budou použity materiály, které vznikly v souvislosti s legislativním procesem zákona o státní službě, resp. služebního zákona, jehož přepracováním zákon o státní službě vznikl.

Při rozboru příslušné úpravy zákoníku práce bude využit zejména samotný zákoník práce a dále především komentář k tomuto zákonu.

Pokud jde o zásady, na kterých je zákon o státní službě postaven, bude použita metoda analýzy zejména použitých materiálů. Poté bude použita metoda komparace, v rámci níž budou tyto zásady porovnány se zásadami, na kterých staví zákoník práce.

Dále bude provedena analýza příslušných ustanovení zákona o státní službě. K tomu budou kromě samotného textu zákona použity i další podpůrné prameny, jakými

jsou např. příslušný metodický pokyn náměstka ministra vnitra, odborné komentáře a jinou literaturou k zákonu.

Pokud jde o praktickou část, tak budou využity zejména různé metody kvantitativního výzkumu. Využita budou data shromažďovaná v rámci služebního úřadu Česká správa sociálního zabezpečení (což je vzato společně s okresními správami sociálního zabezpečení jeden z největších služebních úřadu v České republice).

Pomocí matematicko-statistické metody budou počítány především průměrné hodnoty, konkrétně data týkající se počtu dosud vyhlášených výběrových řízení v tomto služebním úřadu, počtu úspěšně dokončených výběrových řízení (tj. tam, kde byl vybrán žadatel, který následně nastoupil), průměrného počtu přihlásivších se žadatelů a průměrné délky trvání výběrového řízení v letech 2016 a 2017. Pomocí metody analýzy budou prozkoumávány vztahy jednotlivých získaných dat.

Následně bude použita metoda komparace, při které budou tato data následně porovnána s obdobnými daty, kde se pracovní místa obsazovala dle zákoníku práce. Výsledkem by měl být i odhad vlivu, který má daný proces obsazování na úspěšnost tohoto procesu (tj. v jakém procentu případů dojde k výběru úspěšného žadatele, který následně nastoupí), a na základě těchto dat budou navržena opatření, respektive změny, které by měly být přijaty.

V kapitole zhodnocení výsledků a navržení opatření bude použita metoda syntézy, při které dojde ke shrnutí poznatků získaných analýzou a komparací a učinění konkrétních závěrů, např. o tom, jak je obsazování volných služebních míst dle zákona o státní službě efektivní, včetně navržení opravných prostředků, které by tento výkon zefektivnily. Tyto poznatky tak mohou být užity osobami tvořícími nebo aplikujícími právo a samozřejmě i adresáty práva (např. uchazečů o místa ve státní správě).

3. Teoretická východiska

Teoretická část této práce je věnována komplexní analýze právní úpravy přijímání nových zaměstnanců podle zákoníku práce a podle zákona o státní službě. Po definici základních pojmů je za účelem získání obecného kontextuálního povědomí o problému zaměřena pozornost na legislativní vývoj zákona o státní službě, na úpravu dle zákoníku práce a na zásady, kterými se zákon o státní službě od zákoníku práce odlišuje a nakonec i na možnosti obsazení služebních míst a souvisejících procesů.

3.1. Veřejná správa

Veřejná správa je těžko definovatelným pojmem – neexistuje ani jednotná definice jejího předmětu.

Pro veřejnou správu jako organizaci, její strukturu a vnitřní vztahy jsou určující zejména tzv. organizační principy. Jedná se o **princip centralizace**, který představuje soustředění moci u jednoho subjektu veřejné správy – především státu, a naproti tomu **decentralizace** ztvárňující přenos moci z jednoho subjektu na subjekty jiné na nižší úrovni.[1]

Další princip se týká **koncentrace** a **dekoncentrace** veřejné správy. Koncentrace představuje soustředění výkonu veřejné správy v rámci organizační struktury jednoho veřejnomocenského subjektu. Dekoncentrace může znamenat rozdělení pravomocí mezi složky na stejné úrovni, nebo využívání vztahů nadřízenosti a podřízenosti.[2]

Dále nacházíme princip **monokratický**, typický pro státní správu, který spočívá v tom, že orgán veřejné správy je navenek představován jedinou fyzickou osobou, u které jsou soustředěny rozhodovací pravomoci. Naproti tomu u **kolegiálního** principu, typického pro samosprávu, je orgán veřejné správy představován více rovnocennými osobami.[3]

Princip **volební** představuje orgány veřejné správy, které jsou zakládány volbou demokratickou většinou. **Jmenovací** princip, příznačný pro státní správu, naproti tomu znamená zvolení vedoucího jednotlivcem.[4]

[1] KADEČKA, S., Rigel, F. (2009). *Výkon státní správy – kompetence, odpovědnost*. Praha: Ministerstvo vnitra. s. 3.
[2] Tamtéž, s. 4.
[3] Tamtéž
[4] Tamtéž

Dalšími principy jsou princip **územní** a princip **rezortní**, které souvisejí s vymezováním působnosti orgánů. Územní princip vymezuje působnost dle hranic ve vztahu k určitému území. Rezortní se zase vztahuje na obory neboli rezorty.[5]

Dále se také můžeme dočíst o principu **profesionálním**, který je typický právě pro státní službu a **laickém**, který zase představuje účast občanů.[6]

3.1.1. Státní správa a samospráva

Veřejnou správu lze chápat jako systém složený ze dvou subsystémů – státní správy a samosprávy.

Státní správu lze vnímat jako souhrn státních orgánů vykonávajících státní moc přímo – státními orgány (jednotlivými složky státu), anebo nepřímo – v přenesené působnosti, který určuje zákon.[7] Orgánem státní správy je správní úřad, neboli státní orgán s vlastní působností a pravomocí.

Státní správa je vykonávána v organizovaném a institucionalizovaném rámci a je klíčovou součástí správy veřejné, která se uskutečňuje jménem a v zájmu státu.

Do státní správy patří především ústřední orgány s celostátní působností – vláda ministerstva a jiné ústřední správní úřady, dále podřízené správní úřady – celostátní a územní. Příkladem správního úřadu podřízeného Ministerstvu práce a sociálních věcí je Česká správa sociálního zabezpečení.

Převážná většina zaměstnanců, kteří vykonávají státní správu, jsou od roku 2015 ve služebním poměru podle zákona o státní službě. Výjimku tvoří například nepřímý výkon státní správy zaměstnanci obecních a krajských úřadů. Vzniku tohoto zákona je věnována kapitola následující.

Samospráva je projevem výkonné moci ve státě, která je nezávislá a státní správě nepodřízená, vykonávána samosprávnými korporacemi.[8]

---

[5] KADEČKA, S., Rigel, F. (2009). *Výkon státní správy – kompetence, odpovědnost*. Praha: Ministerstvo vnitra. s. 4.
[6] SVOBODA, Karel. *Základy správního práva*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Národohospodářská fakulta, 1996, s. 29.
[7] KADEČKA, S., Rigel, F. (2009). *Výkon státní správy – kompetence, odpovědnost*. Praha: Ministerstvo vnitra. s. 5.
[8] KADEČKA, S. *Právo obcí a krajů v České republice*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2003. 408 s. ISBN 80-7179-794-4. s. 7.

Samospráva je členěna na dva subsystémy, a to na **zájmovou** samosprávu, která je strukturována věcně, kdežto **územní** samospráva je strukturována územně, je tedy spjata s územím, jehož základním stupněm je obec a nad obcí může působit samospráva na úrovni vyšších územních samosprávných celků.[9]

3.2. Vznik zákona o státní službě

Od 60. let 20. století byla práva a povinnosti všech zaměstnanců, včetně státních, upravena zákoníkem práce – nejdříve zákonem č. 65/1965 Sb. a poté zákonem č. 262/2006 Sb. Úpravy právních poměrů státních zaměstnanců, které by byly odlišné od zákoníku práce, vycházejí z Ústavy ČR, z článku 79 odst. 2. Na základě toho byl 26. 4. 2002 schválen zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), který měl především odpolitizovat a stabilizovat státní správu. Nabytí úplné účinnosti tohoto zákona bylo neustále odkládáno, především z důvodů ekonomických a organizačních. Ve skutečnosti se však jednalo o neochotu politiků tento zákon přijmout z obav ze ztráty přímého vlivu na výkon veřejné správy.[10]

Vedle tohoto zákona byl schválen také zákon, který upravuje právní poměry úředníků samosprávných celků. Vzhledem k tomu, že byl tento zákon schválen za účinnosti starého zákoníku práce, který vychází z koncepce „co zákon nedovoluje, to zakazuje“, byla potřeba jeho úprav dle nového zákoníku práce, jehož koncepce zněla „co zákon nezakazuje, to dovoluje“. Toto bylo také jedním z důvodů, který vedl k pokusu o společnou právní úpravu zaměstnaneckých vztahů některých zaměstnanců ve správních úřadech a úředníků územních samosprávných celků. Po neúspěšných pokusech o tuto společnou úpravu bylo nakonec v roce 2013 rozhodnuto, že právní úprava postavení úředníků státní správy bude upravena služebním zákonem a zákon o úřednících územních samosprávných celků bude ponechán v platnosti.[11]

Česká republika byla zavázána zavést profesionální státní správu po vstupu do Evropské Unie roku 2004 a Evropská komise tím poté podmiňovala další čerpání evropských strukturálních fondů v programovém období 2014-2020. V posledních letech

[9] KOUDELKA, Z. *Samospráva*. Praha: Linde, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7201-665-5. s. 20 – 21.
[10] PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě*: komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. XLI.
[11] KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7. s. 10.

byla Česká republika až do roku 2015 poslední členskou zemí Evropské Unie, která neměla účinnou právní normu upravující práva a povinnosti státních zaměstnanců. Na rozdíl od ostatních demokratických států, které již měly účinnou právní normu pro státní zaměstnance, se u nás objevovaly nedostatky týkající se například systemizace a organizační struktury služebních úřadů, nejednotné požadavky a předpoklady pro výběr zaměstnanců, neomezené vyplácení mimořádných odměn či přiznání osobních příplatků.[12]

Nový zákon o státní službě, který byl přijat pod tlakem Evropské unie v roce 2014, měl předcházet výše zmíněným nedostatkům – nejdůležitějšími opatřeními jsou depolitizace, transparentnost a profesionalizace.

Cílem **depolitizace** bylo především oddělit moc politických představitelů od výkonné státní správy, která se doposud měnila při každé politické změně.[13] Depolitizace se projevuje především ve služebních úřadech, v jejichž čele stojí člen vlády a v Úřadu vlády ČR. V ministerstvech a na Úřadě vlády ČR přešla personální pravomoc na státního tajemníka. Dalším důležitým prvkem je také skutečnost, že představený nemůže zastávat žádnou funkci v politické straně či v politickém hnutí. Služební zákon se neměl vztahovat na osoby vykonávající politické funkce ani na zaměstnance, kteří vykovávají činnost pro členy vlády či jejich náměstky.[14]

Jedním z důležitých prvků depolitizace mělo být zřízení Generálního ředitelství státní služby, které mělo být hlavní organizační jednotkou systému státní služby a mělo být nezávislé na vládě. Tento prvotní návrh nebyl realizován a v čele systému zákona o státní službě stojí náměstek ministra pro státní službu, který vede nově zřízenou sekci Ministerstva vnitra pro státní službu. Vzhledem k tomu, že nepolitické Generální ředitelství nahradil vládní politický orgán (Ministerstvo vnitra), je otázkou, zda zákon o státní službě plní odpolitizování státní správy.[15]

Aby docházelo k **profesionálnímu** zajišťování výkonu státní správy, musí každý státní zaměstnanec složit úřednickou zkoušku. Tato úřednická zkouška se skládá ze dvou částí – obecné a zvláštní. Obecná část ověřuje potřebné znalosti zaměstnance, týkající se organizace a činnosti veřejné správy, práv, povinností a pravidel etiky státního zaměstnance, právních předpisů obecně dopadajících na činnost státní správy a práva

[12] PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě*: komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. XLII-XLIII.
[13] Tamtéž. s. XLIV.
[14] VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ Irena, BLÁHOVÁ Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8. s. 21
[15] PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. XLIV

Evropské unie. Zvláštní část úřednické zkoušky se koná ústně před komisí v závislosti na oboru služby, k jehož výkonu byl zaměstnanec na služební místo zařazen nebo jmenován. Profesionalizaci také zabezpečuje služební hodnocení, kterému musí být zaměstnanec ve služebním poměru podroben a od kterého se odvíjí výše osobního příplatku a v případě negativních služebních hodnocení vede až ke skončení služebního poměru. Dále k profesionalizaci přispívá i institut kárných řízení, které se se zaměstnancem zahájí v případě porušení služební kázně.[16]

Nerovnému vybírání nových zaměstnanců měla předcházet **transparentnost** státní správy. Zákon o státní službě má pevná kritéria pro výběr státní zaměstnanců, jímž se tato práce podrobněji věnuje v následujících kapitolách.[17]

Zákon o státní službě se potýkal s nejednou překážkou. Nevyhovoval jak politikům, tak i prezidentovi České republiky, který nejprve zákon vetoval a po přehlasování parlamentem podal ústavní stížnost, ve které navrhoval zrušení zákona nebo jeho jednotlivých ustanovení. Ústavní soud přijal část pozměňovacího návrhu (zrušil ustanovení upravující omezení vlády při schvalování systemizace tzv. regulátorů), avšak návrh na zrušení zákona nebyl ústavním soudem vyslyšen.[18]

Zákon o státní službě byl zveřejněn ve sbírce zákonů České republiky dne 6. listopadu 2014 s účinností od 1. ledna 2015 s výjimkou některých ustanovení.

3.3. Vymezení pojmů užívaných zákonem o státní službě

V této kapitole je vysvětleno několik odborných pojmů, které je potřeba znát pro pochopení zákona o státní službě.

Správní úřad je definován v § 3 zákona o státní službě jako Ministerstvo, nebo jiný správní úřad, který je zřízen zákonem a je jím označen jako orgán státní správy, nebo správní úřad. Podle § 4 je správní úřad pro účely zákona o státní službě služebním úřadem. Služebním úřadem jsou dále státní orgán nebo právnická osoba, o kterých tak stanoví jiný zákon.

Státní zaměstnanec je podle § 6 fyzická osoba přijatá do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného.

[16] VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ Irena, BLÁHOVÁ Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8. s. 22.
[17] Tamtéž, s. 22-23.
[18] Tamtéž, s 19.

Představeným je podle § 9 zákona o státní službě státní zaměstnanec, který je oprávněn vést podřízené státní zaměstnance, ukládat jim služební úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat výkon jejich služby a dávat jim k tomu příkazy. Představeným je též fyzická osoba oprávněná dávat státnímu zaměstnanci příkazy k výkonu služby.

Služební poměr – služebním poměrem se zabývá část druhá zákona o státní službě. Žadatel o přijetí do služebního poměru musí splňovat podmínky podle § 25 zákona o státní službě a zároveň musí dodržovat demokratické zásady ústavního pořádku České republiky a řádně vykonávat službu. Služební poměr vzniká především na dobu neurčitou a zakládá se k České republice.[19] Uzavřít služební poměr na dobu určitou lze pouze za určitých podmínek, např. do úspěšného splnění úřednické zkoušky.

Přijetí do služebního poměru je podmíněno výsledky výběrového řízení. Na přijetí do služebního poměru není právní nárok a rozhoduje o něm služební orgán. To znamená, že žadatel, který byl vybrán na základě výběrového řízení výběrovou komisí jako nejvhodnější, nemá ze zákona zaručeno, že bude na volné služební místo zařazen (v případě představeného jmenován).[20]

Obory služby jsou specifické oblasti výkonu služby. Aktuálně je 79 oborů služby uvedených v příloze k nařízení vlády č. 106/2015 Sb., o oborech státní služby. Obory služby jsou rozčleněny podle druhu veškeré správní činnosti, které jsou službou. Na tyto obory služby jsou také navázány charakteristiky platových tříd státních zaměstnanců.[21]

3.4. Systemizace a organizační struktura služebních úřadů

Systemizace je jedním z hlavních stabilizačních nástrojů státní správy, který napomáhá k její depolitizaci a transparentnosti.

Před účinností zákona o státní službě nebyl proces systemizace nijak řízen či omezován. Pracovní místa byla systemizována podle platových tříd a katalogu práce, které

[19] PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. 80.
[20] VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ Irena, BLÁHOVÁ Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8. s. 63.
[21] PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. 37.

nebyly nijak regulovány či kontrolovány. Úřady si tak mohly uměle navyšovat platové třídy pro vyvolené zaměstnance, ovšem v rámci přiděleného rozpočtu.

Organizační struktura nebyla též nijak regulována a státní úřady si tak mohly vytvářet útvary s libovolným počtem míst pro vybrané zaměstnance, kteří byli jmenováni na místo vedoucího, a byl jim tak přiznán příplatek za vedení.[22]

Nyní má systemizace zajistit řádný výkon působnosti služebního úřadu. Po účinnosti zákona o státní službě se rozdělila systemizovaná místa na místa služební a místa pracovní (kde stále vykonávají práci zaměstnanci v pracovním poměru) a jejich počet je přesně stanovený pro každý služební úřad.

Ministerstvo vnitra, které dohlíží na pravidla tvorby systemizace, vydalo služební předpisy, kterými se řídí provádění změn v systemizaci a organizační struktuře a též pravidla pro překládání těchto změn.

3.5. Výběr nových zaměstnanců dle zákoníku práce

Výběr nových zaměstnanců je nejdůležitější proces personální práce, jejímž cílem je získání kvalitních zaměstnanců, kteří budou přínosem pro danou organizaci. Ve státní správě se do přijetí zákona o státní službě přijímali zaměstnanci podle zákoníku práce, podobně jako v jiných organizacích.

Výběr zaměstnanců podle zákoníku práce je zcela v kompetenci zaměstnavatele, který si může vybrat uchazeče, který je dle požadovaných kritérií nejvhodnější. Tato kritéria jsou stanovena § 30 odst. 1 – jedná se o kvalifikaci, nezbytné požadavky nebo zvláštní schopnosti, které se vztahují přímo k budoucímu výkonu práce.

Postup výběru budoucích zaměstnanců zákoník práce nijak nestanovuje. Zaměstnavatel tak má volný prostor pro stanovení vlastních kritérií pro výběrová řízení, která si může případně stanovit vnitřními předpisy. Zaměstnavatel nemá povinnost vybrat uchazeče o zaměstnání, pokud nesplňuje dané požadavky, ale je povinen zajistit rovné zacházení se všemi uchazeči o zaměstnání.[23]

S uchazečem, který vyhrál výběrové řízení, je dle zákoníku práce uzavřen pracovní poměr na základě pracovní smlouvy (příp. dohoda o pracovní činnosti či dohoda o provedení

[22] PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. XLII.
[23] BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 186.

práce) nebo jmenováním. Jmenováním se zakládá pracovní poměr, pouze pokud se jedná o pracovní místo vedoucího zaměstnance, ale pouze u subjektů uvedených v zákoníku práce v § 33 odst. 3.[24]

3.6. Výběr zaměstnanců dle zákona o státní službě

Příchodem zákona o státní službě se kritéria výběrových řízení závazně stanovila v zákoně a musí být dodržována pro výběr státních zaměstnanců na služební místa. I na služebních místech však mohou být v určitých případech zaměstnanci v pracovním poměru dle zákoníku práce, na které se výběr zaměstnanců podle zákona o státní službě nevztahuje.

Jak již bylo zmíněno, zákon o státní službě se vztahuje na zaměstnance ve služebním poměru, kteří jsou zaměstnaní ve státní správě na služebních místech. Oproti zákoníku práce zákon o státní službě stanovuje přesná kritéria, dle kterých se řídí průběh výběrových řízení na volná služební místa. Tato kritéria jsou dána jak služebním zákonem a správním řádem, tak i metodickým pokynem náměstka ministra vnitra a služebním předpisem daného služebního úřadu.

Zákon o státní službě též v přechodných ustanoveních upravuje pravidla pro přechod dosavadních zaměstnanců těchto služebních úřadů, kteří byli (s výjimkou vedoucích zaměstnanců, k tomu blíže níže) při nabytí účinnosti zákona o státní službě v pracovním poměru.

Zákon o státní službě rozlišil tři skupiny „řadových“ (nikoli vedoucích) zaměstnanců a zavedl režim pro vedoucí zaměstnance. Zaměstnanci v pracovním poměru, kteří byli k 1. 7. 2015 v pracovním poměru na dobu neurčitou a zároveň vykonávali činnosti, které lze podřadit pod státní službu alespoň po dobu 4 let v posledních 10 letech, byli na základě žádosti dle § 190 zákona o státní službě přijati do služebního poměru na dobu neurčitou.

Pokud dosavadní řadoví zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou neplnili výše uvedenou podmínku nejméně čtyřleté praxe v posledních deseti letech, byli na základě žádosti dle § 191 zákona o státní službě přijati do služebního poměru na dobu určitou do 30. 6. 2017. Pokud do této doby úspěšně vykonali obecnou část úřednické zkoušky, prodloužil se jejich služební poměr na dobu neurčitou.

[24] BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 203.

Třetí skupinou dosavadních řadových zaměstnanců byli zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, kteří byli na základě žádosti dle § 192 zákona o státní službě přijatí do služebního poměru na dobu určitou, jejíž délka odpovídala délce doby určité v pracovním poměru.

Dosavadním vedoucím zaměstnancům se jejich pracovní poměr změnil dle § 186 odst. 1 či § 188 odst. 1 zákona o státní službě automaticky na služební poměr na dobu neurčitou.

Specifickou skupinou dosavadních řadových zaměstnanců pak tvořili zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, kteří nemohli být do služebního poměru pro neplnění podmínky stanoveného vzdělání, a u kterých nebylo možné plnění této podmínky prominout dle § 201 zákona o státní službě. Aby pracovní poměr těchto zaměstnanců (který sice byl stále na dobu neurčitou, ale v důsledku zákona o státní službě měl zaniknout 30. 6. 2017) neskončil, přijal zákonodárce novelu zákona o státní službě, v důsledku které pracovní poměr těchto zaměstnanců zaniká až 31. 12. 2021 (do té doby si mohou tito zaměstnanci vzdělání doplnit).

Výběrové řízení na obsazení volného služebního místa se koná vždy, nestanoví-li zákon o státní službě jinak.

Případy, kdy se výběrové řízení nekoná, určuje § 24 odst. 5 a § 32 odst. 5 zákona o státní službě. Jedná se o:

- přeložení do jiného služebního úřadu nebo do jiného organizačního útvaru služebního úřadu nejdéle na 60 dnů bez souhlasu státního zaměstnance,
- zařazení na jiné služební místo bez výběrového řízení dle § 49 odst. 2 zákona o státní službě,
- jmenování představeného na jiné služební místo představeného bez výběrového řízení
- převedení na jiné služební místo dle § 61 zákona o státní službě,
- zařazení na původní služební místo nebo na jiné služební místo v témže oboru služby a ve stejné platové třídě jako bylo služební místo, z kterého byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby, pokud zaměstnanec plní požadavky dané pro toto místo,
- zařazení státního zaměstnance na služební místo uvolněné v souvislosti s vysláním k výkonu služby v zahraničí,
- obsazení volného služebního místa postupem podle jiného zákona, například osobou v pracovním poměru podle § 178 zákona o státní službě, nebo pokud se jedná o služební

místo obsazené bez výběrového řízení v souladu se zákonem č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů.

3.7. Proces výběrového řízení

Výběrové řízení lze vyhlásit ihned, je-li zřejmé, že bude služební místo uvolněno. To znamená po vydání rozhodnutí o skončení služebního poměru dosavadního státního zaměstnance, po schválení změny systemizace a organizační struktury vládou atd.

Výběrové řízení vyhlašuje příslušný služební orgán podle § 24 odst. 6 zákona o státní službě nebo § 51 odst. 2 zákona o státní službě v informačním systému o státní službě a na úřední desce.

Před vyhlášením výběrového řízení mají služební úřady povinnost upřednostnit zaměstnance postavené mimo výkon služby z organizačních důvodů. Tito zaměstnanci jsou uvedeni v Informačním systému o státní službě (dále jen „ISoSS“), který byl zřízen za účelem správy organizačních věcí služby v rámci úřadu a mezi nimi. Tento systém je spravován Ministerstvem vnitra a obsahuje registr státních zaměstnanců, evidenci obsazovaných služebních míst, evidenci uskutečněných úřednických zkoušek, systemizaci a organizační strukturu služebních úřadů.

Do ISoSS mají přístup všechny služební úřady, které před vyhlášením výběrového řízení kontrolují, zda v tomto systému není evidován státní zaměstnanec, který by plnil podmínky pro převedení na volné služební místo bez výběrového řízení.[25]

3.7.1. Vyhlášení výběrového řízení

Jak již bylo zmíněno, výběrové řízení vyhlašuje příslušný služební orgán ihned, jakmile je zřejmé, že bude služební místo uvolněno stávajícím zaměstnancem nebo jakmile vznikne nové služební místo.

Výběrové řízení je vyhlášeno formou oznámení o vyhlášení výběrového řízení na úřední desce a v informačním systému Ministerstva vnitra.[26]

[25] Metodický pokyn náměstka vnitra pro státní službu č. 2/2017, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení. *Www.mvcr.cz* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra, 2017, 6. 2. 2017 [cit. 2018-02-21]. Dostupné z: http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx

[26] VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ Irena, BLÁHOVÁ Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8. s. 72

Oznámení o vyhlášení výběrového řízení musí obsahovat všechny údaje uvedené v zákoně o státní službě a to v § 24 odst. 7:

- předpoklady a požadavky podle § 25 zákona o státní službě (musí být uvedeny specifikace jednotlivých listin, kterými se splnění těchto předpokladů a požadavků dokládá),
- označení obsazovaného služebního místa,
- obor/y služby vykonávaný/é na služebním místě,
- doba trvání služebního poměru – služební poměr na dobu určitou nebo na dobu neurčitou s uvedenou dobou jejího trvání,
- údaj o zákazu konkurence, je-li pro služební místo stanoven,
- zařazení do platové třídy,
- lhůta pro podávání žádostí.

3.7.2. Předpoklady a požadavky pro přijetí do služebního poměru

Výběrového řízení se může zúčastnit státní zaměstnanec a také jiná osoba, která není státním zaměstnancem, pouze za podmínek stanovených zákonem o státní službě. Žadatel musí splňovat požadované předpoklady a požadavky pro přijetí do služebního poměru zásadně ke dni podání žádosti, popřípadě může do doby vyřazování žádostí doložit, že již předpoklad nebo požadavek splňuje. V případě doložení kopií listin prokazujících požadavky a předpoklady musí být tyto kopie úředně ověřené.

Mezi základní požadavky pro přijetí do služebního poměru, které musí uchazeč splňovat, patří dle § 25 odst. 1 zákona o státní službě:

- **státní občanství** – žadatel o přijetí do služebního poměru musí být občanem České republiky nebo občanem jiného členského státu EU nebo občanem smluvního státu Dohody o Evropském hospodářském prostoru. Toto je dokládáno nejčastěji kopií občanského průkazu nebo osvědčením o státním občanství. Lze také prokázat čestným prohlášením či prokázáním znalosti českého jazyka cizincem,
- **dosažení plnoletosti**, které je prokázáno již předloženou kopií občanského průkazu,
- **plná svéprávnost**, která nesmí být soudem omezena a prokazuje se pouze čestným prohlášením,

- **bezúhonnost** je definována v § 25 odst. 3 zákona o státní službě a prokazuje se výpisem z Rejstříku trestů,
- **stanovené vzdělání**, které zákonem vyplývá z přílohy 1 k zákonu o státní službě pro danou platovou třídu na služebním místě.
- **zdravotní způsobilost** vyplývá z kategorizace činností vykonávaných na služebním místě a po novele zákona o státní službě se prokazuje pouze čestným prohlášením a následně se ověřuje vstupní lékařskou prohlídkou u žadatele, který byl vybrán jako nejvhodnější.

Další kritéria, podle kterých se vybírá nový státní zaměstnanec na služební místo, jsou dána systemizací služebního úřadu a jsou také uvedena ve služebním předpisu daného služebního úřadu. Jedná se například o úroveň znalosti cizího jazyka, odborné zaměření vzdělání, způsobilost seznamovat se s utajovanými informacemi nebo o jiný odborný požadavek, který se však nesmí týkat např. doložení neměřitelných požadavků, jejichž splnění nelze jednoznačně prokázat na základě příslušných listin.

3.7.3. Žádost a její náležitosti

Žádost musí být písemně podána v českém jazyce příslušnému služebnímu orgánu ve stanové lhůtě, která je uvedena v oznámení o vyhlášení výběrového řízení. Musí vždy obsahovat údaje stanovené zákonem a musí být opatřena podpisem (vlastnoručním nebo uznávaným elektronickým). Žádost lze podat také e-mailem bez uznávaného elektronického podpisu s následným písemným potvrzením (s vlastnoručním či uznávaným elektronickým podpisem) do 5 dnů z hlediska zachování lhůty.

Dle § 24 odst. 4 zákona o státní službě má žádost o přijetí do služebního poměru zároveň obsahovat zařazení na konkrétní služební místo, nebo jmenování na služební místo představeného. Pokud je žadatelem státní zaměstnanec, nežádá o přijetí do služebního poměru, ale pouze o zařazení na služební místo, které má být na základě výběrového řízení obsazeno.

Náležitosti žádosti o přijetí do služebního poměru jsou upraveny správním řádem v § 45 odst. 1 a § 37 odst. 2. Zákon o státní službě stanovuje prokázání splnění předpokladů a požadavků příslušnými listinami, nebo alespoň prostými kopiemi těchto listin, dále lze doložit čestná prohlášení. Pokud jsou při podání žádosti doložena pouze čestná prohlášení,

popřípadě prosté kopie listin, listiny prokazující splnění předpokladů a požadavků je nutné doložit před konáním pohovoru, respektive písemné zkoušky.

Absence náležitosti žádosti je důvodem pro vyřazení žádosti podle § 27 odst. 2 zákona o státní službě, výjimkou je nedoložení dokladu o splnění požadavku způsobilosti seznamovat se s utajovanými informacemi. Tímto se tedy neuplatní úprava uvedená v § 37 odst. 3 správního řádu, respektive v § 45 odst. 2 správního řádu. Správní orgán tak není povinen pomáhat žadateli odstranit vady žádosti. Naopak tyto vady povedou k jejímu automatickému vyřazení ještě před konáním pohovoru.[27]

Dalšími důvody pro vyřazení žádosti může být skutečnost, že je nesrozumitelná, nebo když ze žádosti není patrné, kdo ji podal či čeho se domáhá a pokud nemá náležitosti stanovené zákonem.

3.7.4. Výběrová komise

Výběrová komise je kolegiálním orgánem dle § 134 správního řádu, který vždy jedná a usnáší podle svého jednacího řádu, ve kterém stanoví podrobnosti o jednání kolegiálního orgánu.[28]

Podoba výběrové komise v případě výběrového řízení na řadové služební místo je upravena v § 28 odst. 1 zákona o státní službě.

Ze zákona má tři členy, které v ministerstvu nebo v Úřadu vlády jmenuje a odvolává státní tajemník. V jiném služebním úřadu jmenuje a odvolává členy výběrové komise vedoucí služebního úřadu.[29]

Zákon o státní službě výslovně nestanovuje, kdo se může stát členem výběrové komise, zpravidla se však bude jednat o státního zaměstnance, ale není vyloučen ani člen výběrové komise mimo státní službu. Odchylky ve složení výběrových komisí nalezneme v úpravě výběrových řízení na služební místa jednotlivých představených, o kterých je pojednáno v další kapitole.[30]

Výběrová komise je způsobilá se usnášet tehdy, je-li přítomna nadpoloviční většina všech jejích členů. Při poradě a hlasování mohou být účastni pouze členové výběrové komise a osoba pověřená sepsáním protokolu.

---

[27] VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ Irena, BLÁHOVÁ Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8. s. 72.
[28] KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7. s. 100.
[29] Tamtéž.
[30] VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ Irena, BLÁHOVÁ Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8. s. 73.

Výsledkem výběrové komise je výběr tří nejvhodnějších žadatelů, sestavení pořadí dalších úspěšných žadatelů, a určení žadatelů, kteří ve výběrovém řízení neuspěli. Bezprostředně nadřízený představený uzavře se služebním orgánem písemnou dohodu, ve které si vyberou ze tří nejvhodnějších žadatelů toho, který má nastoupit. Pokud by došlo k odstoupení všech tří nejvhodnějších žadatelů, služební orgán po dohodě s bezprostředně nadřízeným představeným vybere dalšího v pořadí z žadatelů, kteří uspěli.[31]

V případě, že žádný žadatel ve výběrovém řízení neuspěl, nebo nebyl služebním orgánem spolu s bezprostředně nadřízeným představeným vybrán (již výše bylo uvedeno, že na finální výběr není ani v případě nejvhodnějších žadatelů právní nárok), výběrové řízení se zruší a vyhlásí se nové.

Podle zvláštního ustanovení o výběrovém řízení v § 164 odst. 3 zákona o státní službě musí být o průběhu a výsledku výběrového řízení sepsán protokol. Tento protokol obsahuje označení služebního orgánu, oboru služby a služebního místa, kterého se výběrové řízení týkalo, seznam členů výběrové komise, výsledek výběrového řízení v podobě pořadí žadatelů, kteří ve výběrovém řízení uspěli, a seznam žadatelů, kteří ve výběrovém řízení neuspěli. Dále musí obsahovat datum jeho vyhotovení, možnost podat proti výsledku výběrového řízení námitky s uvedením lhůty pro jejich podání a komu se podávají.

3.7.5. Pohovor

S žadatelem, jehož žádost nebyla vyřazena, provede výběrová komise pohovor, který může být doplněn i písemnou zkouškou. Termín pro konání pohovoru není zákonem o státní službě stanoven, ale dle doporučení Ministerstva vnitra by se měl z praktických důvodů konat s několikadenním odstupem od vyhodnocení žádostí, to je například až 8 dnů po odeslání vyrozumění o vyřazení žádostí žadatelům, kteří nesplnili podmínky pro pozvání k pohovorům.[32] Současně je nutné dodržet lhůtu pro nejzazší dokončení výběrového řízení stanovenou v § 164 odst. 1 zákona o státní službě, a to 90 dnů od uplynutí lhůty pro podávání žádostí.

Zákon také hovoří o tom, jak postupovat při nedostavení se žadatele k pohovoru. Pokud se žadatel omluví, výběrová komise by měla žadateli vyjít vstříc a umožnit konání pohovoru v náhradním termínu. Pokud se žadatel bez náležité omluvy nebo opakovaně

[31] KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7. s. 100.
[32] VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ Irena, BLÁHOVÁ Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8. s. 76.

k pohovoru nedostaví, nebo je-li jinak zřejmé z jeho jednání, že již nemá zájem o účast ve výběrovém řízení, má se za to, že z výběrového řízení odstoupil.[33]

Pohovor je zaměřen na obor služby na služebním místě, jehož se výběrové řízení týká, a na plnění jiného odborného požadavku. V souladu s § 27 odst. 4 zákona o státní službě lze pohovor doplnit písemnou zkouškou, a to buď jako doplnění pohovoru nebo jako filtr žadatelů před pohovorem – tzv. filtrovací písemnou zkoušku lze konat pouze při alespoň 10 žadatelích, jejichž žádost nebyla vyřazena. Písemná zkouška je pro všechny žadatele stejná, aby nedošlo k porušení principu rovnosti mezi žadateli, a o jejím provedení jsou žadatelé informováni nejpozději před konáním pohovoru (uvedeno v oznámení o vyhlášení výběrového řízení nebo v pozvánce k pohovoru).[34]

Hodnocení jednotlivých žadatelů zákon o státní službě nijak neupravuje. Podrobnější pravidla hodnocení by měl obsahovat jednací řád výběrové komise.

3.8. Výběrové řízení na místo představeného

Jak již bylo uvedeno výše, dosavadní vedoucí zaměstnanci pracující ve správním úřadu, se podle přechodných ustanovení zákona stali státními zaměstnanci a představenými ve služebním poměru na dobu neurčitou, počínaje dnem 1. 7. 2015. Takový vedoucí zaměstnanec byl služebním orgánem na základě právní fikce přijat do služebního poměru a jmenován na služební místo představeného.[35] Osoba, která byla jmenována na služební místo přestaveného na dobu určitou na základě právní fikce, se po dobu tří let od uplynutí této doby považuje za osobu splňující předpoklady pro účast ve výběrovém řízení na služební místo představeného na stejný nebo nižší stupeň řízení.[36]

Na vznik služebního poměru představeného neměla vliv ani skutečnost, pokud vedoucí zaměstnanec v daném okamžiku nesplňoval požadovaný stupeň vzdělání.[37] Vedoucí správního úřadu byli přijati do služebního poměru na dobu neurčitou již od 1. ledna 2015.

Představený vykonával službu na služebním místě představeného pouze do doby, než bylo toto služební místo obsazeno na základě výsledku výběrového řízení. K výběrovému řízení na obsazení volného místa náměstka pro řízení sekce, ředitele sekce, ředitele odboru

[33] VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ Irena, BLÁHOVÁ Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8. s. 76.
[34] Tamtéž, s. 76
[35] KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7. s. 324.
[36] Tamtéž, s. 327.
[37] BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákon o státní službě a zákony související*: komentář. 2. vyd. Praha: VOX, 2015. ISBN 978-80-87480-35-9. s 323.

a vedoucího oddělení se mohli přihlásit státní zaměstnanci ve služebním poměru na dobu neurčitou, kteří vykonávali službu na služebním místě ve stejném oboru služby.

Na obsazení služebního místa vedoucího služebního úřadu a státního tajemníka byla též stanovena kritéria, které musel uchazeč splnit.

Pro výběrové řízení na místo představeného je několik kritérií, která omezují okruh potencionálních žadatelů o volné služební místo představeného. Na tato místa představených jsou kladeny speciální požadavky, různé předpoklady praxe, které má žadatel splňovat. Jedná se především o předpoklad výkonu současně zastávané funkce (např. že se musí jednat o státního zaměstnance) nebo povahy současně zastávaného pracovního nebo služebního místa a zároveň předpoklad délky výkonu činností podle § 5 zákona o státní službě (např. podmínka výkonu těchto činností nejméně v rozsahu 3 let v posledních 6 letech). Požadavky se liší podle stupně řízení a podle toho, o jaké kolo výběrového řízení se jedná. Jak již bylo naznačeno, výběrová řízení na obsazení služebních míst představených jsou vícekolová (dvě až tři kola). Konkrétně to znamená, že je vždy nejdříve vyhlášeno první kolo výběrového řízení a pokud toto kolo neskončí výběrem žadatele, vyhlásí se další kolo v pořadí, kde jsou již podmínky pro účast mírnější.

Při výběru představených zaměstnanců zákon tedy připouští až tříkolové výběrové řízení, kdy další kola rozvolňují náročnost kritérií pro výkon zastávaného služebního místa představeného a jsou tak ve druhém a třetím kole stanovena širší kritéria pro výběr uchazečů.[38]

Pro vyhlášení dalšího kola je nutné splnit několik podmínek, a to:

- žádný žadatel se nepřihlásil,
- žádosti všech žadatelů byly vyřazeny,
- nikdo ve výběrovém řízení neuspěl nebo všichni žadatelé z výběrového řízení odstoupili.[39]

Naopak další kolo výběrového řízení nelze vyhlásit, pokud bylo rozhodnuto výběrovou komisí o zrušení výběrového řízení na základě námitek proti protokolu o průběhu a výsledku výběrového řízení nebo pokud některý žadatel byl označen výběrovou komisí jako

[38] BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákon o státní službě a zákony související*: komentář. 2. vyd. Praha: VOX, 2015. ISBN 978-80-87480-35-9. s 116.
[39] Metodický pokyn náměstka vnitra pro státní službu č. 2/2017, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení. *Www.mvcr.cz* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra, 2017, 6. 2. 2017 [cit. 2018-02-21]. Dostupné z: http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx

úspěšný, ale nebyl vybrán služebním orgánem. V těchto případech se vyhlásí znovu totéž kolo výběrového řízení.[40]

Předpokládaná praxe, která je podmínkou pro účast ve výběrovém řízení na služební místo představeného, se dokládá listinami, jako jsou potvrzení personálních útvarů, potvrzení o zaměstnání a potvrzení o státní službě, pracovní smlouvy, jmenovací listiny, rozhodnutí o přijetí do služebního poměru apod.

Žadatel narozený přede dnem 1. prosince 1971 má povinnost k žádosti navíc doložit osvědčení podle § 4 odst. 1 zákona č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkci ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů. Dále žadatel doloží čestné prohlášení podle § 4 odst. 3 lustračního zákona.

3.9. Námitky a jejich vyřizování

Žadatel, který ve výběrovém řízení neuspěl, nebo uspěl, ale nebyl vybrán jako nejvhodnější, obdrží od služebního orgánu vyrozumění o výsledku výběrového řízení. Takový žadatel může podat námitku proti protokolu do pěti dnů ode dne jeho doručení.[41]

Námitky se podávají písemně a musí obsahovat odůvodnění nesouhlasu s výsledkem výběrového řízení. Jsou vyřizovány výběrovou komisí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejich doručení tak, že jim vyhoví nebo je zamítne.[42]

V případě, že není zřejmé, proti jaké části protokolu námitky směřují, nebo námitky, u nichž chybí odůvodnění, jsou zamítnuty jako nedůvodné.[43] Pokud je námitkám vyhověno, výběrové řízení se ruší.

3.10. Lhůty pro výběrová řízení

Správní řád v § 146 se v tomto případě nepoužije, lhůty pro výběrová řízení se řídí zákonem o státní službě.

[40] Metodický pokyn náměstka vnitra pro státní službu č. 2/2017, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení. *Www.mvcr.cz* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra, 2017, 6. 2. 2017 [cit. 2018-02-21]. Dostupné z: http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx
[41] PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě*: komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. s. 521.
[42] Tamtéž, s. 522.
[43] Tamtéž, s. 521.

Lhůta pro podávání žádostí podle § 24 odst. 3 a 4 nesmí být kratší než 10 dnů. Pokud je lhůta zmeškána, nelze toto prominout a po uplynutí lhůty pro podávání žádostí se nepřipouští změna žádosti.

Výběrové řízení je zpravidla dokončeno do 90 dnů ode dne uplynutí lhůty pro podávání žádostí.

3.11. Obsazení volného služebního místa

Fyzická osoba je do služebního poměru přijata správním rozhodnutím, ve kterém služební orgán dále stanoví zařazení státního zaměstnance na volné služební místo nebo jmenování státního zaměstnance na volné služební místo představeného a zpravidla i jeho plat.[44]

Zaměstnanci, který byl zařazen na volné služební místo na základě výsledku výběrového řízení, se stanoví zkušební doba v délce šesti měsíců, pokud není státním zaměstnancem, nebo dosud úspěšně nevykonal úřednickou zkoušku.[45]

Pokud na základě výběrového řízení vybraný žadatel nevykonal úspěšně úřednickou zkoušku, je zařazen na volné služební místo na dobu určitou, nejdéle na 12 měsíců, do jejího úspěšného vykonání.[46]

Služební poměr vzniká dnem, který je uveden v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru.[47] Služební poměr se potvrzuje služebním slibem, který je složen v den nástupu do služby před služebním orgánem. Pokud státní zaměstnanec odmítne složit slib, nebo je-li služební slib složen s výhradou, považuje se služební poměr od počátku za neexistující.[48]

[44] KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7. s. 105.
[45] BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákon o státní službě a zákony související*: komentář. 2. vyd. Praha: VOX, 2015. ISBN 978-80-87480-35-9. s. 76.
[46] Tamtéž, s. 76.
[47] Tamtéž, s. 79.
[48] KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7. s. 107.

4. Vlastní práce

Praktická část práce je zaměřena na průběh výběrových řízení na obsazení volných služebních míst a volných pracovních míst na služebním úřadě Česká správa sociálního zabezpečení. Zřetel je brán především na podrobnější charakteristiku postupů, která není ukotvena zákonem o státní službě, ale stanovuje jej metodický pokyn náměstka ministra vnitra, který ukládá závazné postupy a některé pouze doporučující.

Konkrétní statistická data budou sledována na služebního úřadu, který je nadřízeným služebním úřadem ve vztahu k okresním správám sociálního zabezpečení a který má největší počet plánovaných systemizovaných míst, tj. ústředí ČSSZ.

4.1. Česká správa sociálního zabezpečení

Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) je podřízena Ministerstvu práce a sociálních věcí. Byla ustanovena s účinností od 1. září 1990, zákonem ČNR č. 210/1990 Sb. o změnách v působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení a o změně zákona č. 20/1966 Sb. o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení upravuje organizační uspořádání sociálního zabezpečení, působnost České správy sociálního zabezpečení, okresních správ sociálního zabezpečení a dalších orgánů státní správy v sociálním zabezpečení.

Česká správa sociálního zabezpečení se skládá z vnitřních organizačních jednotek, kterými jsou:

- **ústředí ČSSZ**, které je centrální organizační jednotkou České správy sociálního zabezpečení a její působnost se zaměřuje především na oblasti koncepční, kontrolní, řídící a výkonu procesů a činností sociálního pojištění,
- **pracoviště ČSSZ**, která jsou územními organizačními jednotkami ČSSZ, zajišťují pro okresní správy sociálního zabezpečení územního obvodu společné činnosti.

Okresní správy sociálního zabezpečení, Pražská správa sociálního zabezpečení a Městská správa sociálního zabezpečení Brno jsou vnitřními organizačními jednotky ČSSZ, které zabezpečují výkon procesů a činností sociálního zabezpečení v souladu s právními předpisy a vnitřními organizačními směrnicemi České správy sociálního zabezpečení.

Ve věcech státní služby mají Česká správa sociálního zabezpečení a okresní správy sociálního zabezpečení postavení služebních úřadů. Organizační jednotky pracovišť ČSSZ jsou začleněny do organizační struktury služebního úřadu Česká správa sociálního zabezpečení jako organizační útvar ve stupni řízení sekce. Česká správa sociálního zabezpečení je ve vztahu k 77 okresním správám (služebním úřadům), v jejichž čele jsou vedoucí služebních úřadů, nadřízeným služebním úřadem.

Tabulka 1: Organizační struktura a počet systemizovaných míst

Pracoviště ČSSZ	Počet OSSZ	2016		2017	
		Počet systemizovaných služebních míst	Počet systemizovaných pracovních míst	Počet systemizovaných služebních míst	Počet systemizovaných pracovních míst
Brno	16	1 406	55	1 423	55
České Budějovice	7	435	25	443	25
Hradec Králové	9	679	21	687	23
Ostrava	11	1 042	51	1 054	51
Plzeň	10	578	34	589	34
Praha a Střední Čechy	13	1 778	95	1 787	101
Ústí nad Labem	11	775	37	786	38
Pracoviště ČSSZ celkem	77	6 693	318	6 769	327
Ústředí	0	1 423	163	1 442	164
Celkem ČSSZ	77	8 116	481	8 211	491

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z ČSSZ

4.2. Výběrová řízení na České správy sociálního zabezpečení

Výběrová řízení na České správě sociálního zabezpečení se primárně řídí zákonem o státní službě a správním řádem, poté služebním předpisem České správy sociálního zabezpečení O provádění výběrových řízení na obsazení služebních míst v České správě sociálního zabezpečení a okresních správách sociálního zabezpečení, jehož podrobnější pravidla týkající se provádění výběrových řízení stanovuje metodický pokyn náměstka ministra vnitra.

Služební předpis stanovuje organizační věci služby a je pro státního zaměstnance závazný. Služební předpis ČSSZ nesmí být v rozporu se služebním předpisem Ministerstva práce a sociálních věcí. Pokud by k takové situaci došlo, Ministerstvo práce sociálních věci by mohlo vyzvat Českou správu sociálního zabezpečení ke zjednání náprav a pozastavení účinnosti takového služebního předpisu.

Metodický pokyn není na rozdíl od právních a služebních předpisů formálně závazný, ale dle soudní judikatury by se jím služební úřady přesto měly řídit.

Výběrová řízení spadají do kompetence odboru personálního na ústředí ČSSZ a do kompetence oddělení personální práce a mezd na pracovištích ČSSZ.

4.2.1. Postup před vyhlášením výběrových řízení

Pověřený zaměstnanec ve vztahu k volným služebním místům je povinen bezprostředně před vyhlášením výběrového řízení nahlédnout do rejstříku státních zaměstnanců, zda se mezi státními zaměstnanci zařazenými mimo výkon služby z organizačních důvodů nenachází takový státní zaměstnanec, pro něhož by bylo obsazované služební místo vhodné. Poté je zaměstnanec povinen údaje z rejstříku státních zaměstnanců vytisknout a založit do spisu výběrového řízení – tento dokument bude tvořit zpravidla první dokument spisu výběrového řízení. Pokud se zde vhodný zaměstnanec nenachází, provede o tom zaměstnanec záznam do spisu.

Pokud by se v rejstříku státních zaměstnanců nacházel zaměstnanec, splňující předpoklady a požadavky na dané neobsazené služební místo, je možné tohoto zaměstnance zařadit na služební místo bez výběrového řízení. Pokud by k tomuto postupu nedošlo a představený zaměstnanec by o tohoto zaměstnance neměl zájem, musí být do spisu uvedeny důvody, proč není tento zaměstnanec postavený mimo službu vhodnou osobou pro danou činnost na služebním místě.

Teprve po zjištění, že žádný státní zaměstnanec postavený mimo službu podle § 62 zákona o státní službě není vhodný na volné služební místo, zpracuje určený zaměstnanec návrh oznámení o vyhlášení výběrového řízení a předá ho k podpisu služebnímu orgánu, tj. ústřednímu řediteli ČSSZ (či v případě výběrového řízení na obsazení služebních míst v okresních správách sociálního zabezpečení řediteli příslušné OSSZ).

4.2.2. Vyhlášení výběrového řízení

Jak již bylo řečeno, výběrové řízení vyhlašuje příslušný služební orgán, v tomto případě tedy ústřední ředitel ČSSZ nebo ředitel příslušné OSSZ, zveřejněním oznámení o vyhlášení výběrového řízení na úřední desce. Dále je služební orgán povinen zveřejnit výběrové řízení v informačním systému o státní službě, právní účinky zveřejnění má však zveřejnění na úřední desce – v informačním systému o státní službě má pouze informativní charakter. Výběrová řízení České správy sociálního zabezpečení jsou mimo jiné také přístupné na webu www.cssz.cz, kde jsou vedle výběrových řízení na volná služební místa také inzeráty na obsazení pracovních míst a/nebo služebních míst na dobu určitou podle § 178 odst. 1 zákona o státní službě.

V sekci výběrových řízení na volná služební místa jsou vyvěšena oznámení o vyhlášení výběrového řízení a k nim potřebné přílohy.

Nad rámec zákonem požadovaných údajů oznámení dále obsahuje údaje charakterizující služební místo, jako například popis činností převážně vykonávaných na služebním místě a mimo jiné také požadavek na předložení strukturovaného profesního životopisu a motivačního dopisu žadatele, ovšem jeho předložení nemůže být důvodem pro vyřazení žádosti z výběrového řízení, neboť nejde o povinnou náležitost žádosti.

Součástí oznámení je také poučení o označení obálek, respektive datových zpráv obsahujících žádost včetně příloh, aby byly zařazeny k odpovídajícímu výběrovému řízení na dané služební místo.

4.2.3. Žádost k výběrovému řízení

Přijaté žádosti o přijetí do služebního poměru a žádosti o zařazení na služební místo nebo jmenování na služební místo představeného jsou evidovány a uchovány odděleně od dalších písemností v uzamykatelné schránce či skříni až do skončení lhůty pro podávání žádostí tak, aby bylo zabráněno manipulaci s nimi. V případě doručení žádosti prostřednictvím datové schránky nebo elektronicky na adresu elektronické pošty ČSSZ je žádost vedena v elektronické spisové službě jako neveřejný dokument a zachází se s ním podobně, jako se žádostí v listinné podobě, to znamená, že se k posuzování žádosti přistupuje společně s ostatními žádostmi v listinné podobě. V tomto případě se z moci úřední provede konverze žádosti v elektronické podobě do listinné podoby a následně je žádost vložena do samostatné obálky označené číslem jednacím a uložena mezi ostatní žádosti.

Obálky se žádostmi otevírá určený zaměstnanec příslušného personálního útvaru po uplynutí lhůty pro podání žádostí, který dále posuzuje splnění všech povinných předpokladů a požadavků jednotlivých žadatelů. Splnění či nesplnění předpokladů a požadavků jednotlivými žadateli zároveň zaznamenává do protokolu otevírání obálek, a to včetně toho, zda navrhuje žádost žadatele vyřadit či žadatele pozvat k pohovoru.

Vzor žádosti, která je přílohou k oznámení o vyhlášení výběrového řízení za služební místo, je taktéž přílohou k metodickému pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu.

4.2.4. Vyřazení žádosti

Z žádosti musí jasně vyplývat, čeho se žadatel domáhá, zda se domáhá přijetí do služebního poměru a pokud jeho žádost směřuje k zařazení na konkrétní služební místo nebo jmenování na služební místo představeného, musí toto služební místo žadatel specifikovat. V případě nesplnění některých z podmínek služební orgán neuplatní povinnost vyzývat k odstranění vad žádosti, avšak to nevylučuje v rámci zásady vstřícnosti, aby byly v rámci neformálního kontaktu s žadatelem drobné nedostatky projednány – především musí být dodržena zásada rovnosti všech žadatelů.

V případě vyřazení žádosti některého z žadatelů předloží služebnímu orgánu návrh vyrozumění o vyřazení žádosti, které bude v případě souhlasu služebního orgánu žadateli doručeno bez zbytečného odkladu. Vyrozumění musí obsahovat stručné zdůvodnění vyřazení žádosti, které se musí shodovat s důvodem uvedeným v protokolu otevírání obálek.

Vyřazení žádosti musí vždy posoudit služební orgán, přičemž tento úkon je zaznamenán ve spisu výběrového řízení. Tento úkon je učiněn schválením návrhu na vyřazení žádosti, popřípadě sám služební orgán podepíše vyrozumění o vyřazení žádosti z výběrového řízení.

Vzhledem k tomu, že zákon nepředpokládá možnost podání opravného prostředku proti vyřazení žádosti, na případnou reakci žadatele na zaslání vyrozumění je takové konání posouzeno jako stížnost podle § 175 správního řádu.

V případě vyřazení všech žádostí ve výběrovém řízení služební orgán výběrové řízení zruší usnesením, které poznamená do spisu. Poté je vyhlášeno nové výběrové řízení, respektive další kolo výběrového řízení na služební místo představeného, pokud mezitím nenastal důvod pro obsazení služebního místa bez výběrového řízení.

4.2.5. Vyvratitelná domněnka o odstoupení

Odstoupí-li žadatel z výběrového řízení telefonicky či e-mailem bez uznávaného elektrického podpisu, nebo pokud je z jeho jednání jinak zřejmé, že již nemá zájem o účast ve výběrovém řízení, je uplatněna vyvratitelná domněnka jeho odstoupení z výběrového řízení dle § 27 odst. 6 zákona o státní službě.

Žadatel, který odstoupil telefonicky nebo e-mailem, je stejným způsobem vyrozuměn o uplatnění vyvratitelné domněnky o jeho odstoupení z výběrového řízení bez zbytečného odkladu s tím, že se mu dá možnost do dvou pracovních dnů uplatnění této domněnky vyvrátit.

4.2.6. Výběrová komise

Výběrová komise má tři členy, kteří jsou jmenováni vždy pro konkrétní výběrové řízení. Součástí výběrové komise je dále také člen sekretariátu, kterým je zaměstnanec personálního útvaru a který obstarává veškeré činnosti související s průběhem výběrového řízení. Návrh na jmenování členů výběrové komise připravuje člen sekretariátu, přičemž se domluví na výběru osob, které mají být jmenovány, s ředitelem odboru, popřípadě s ředitelem sekce nebo vedoucím služebního úřadu.

4.2.7. Pohovor

Člen sekretariátu výběrové komise domluví termín a místo konání s ostatními členy komise, kterým zároveň sdělí počet žadatelů, kteří splnili předpoklady a požadavky pro účast na pohovoru a zašle jim životopisy a motivační dopisy, případně také koncepci práce daného organizačního útvaru či jiný obdobný dokument, je-li vyžadován, těchto žadatelů. Uchazeči jsou zváni na pohovor s ohledem na časové urychlení vykonání pohovorů též e-mailem nebo telefonicky, o čemž člen sekretariátu uvede záznam do spisu společně s mailovou komunikací. V případě využití těchto neformálních prostředků komunikace nelze následně vůči žadateli uplatnit negativní důsledky, pokud se bez omluvy nedostaví na pohovor.

V den konání pohovoru bezprostředně před jeho samotným konáním se u jednotlivých žadatelů ověřuje, zda doložili před pohovorem listiny osvědčující splnění předpokladů, pokud je již nedoložili k žádosti, popřípadě když doložili úředně ověřené kopie nebo originály listin, které k žádosti doložili pouze jako prosté kopie.

Jedná se zejména o:

- **průkaz totožnosti**, kterým kromě věku a totožnosti žadatel prokáže také občanství. O předložení průkazu totožnosti se učiní záznam do spisu, nebo se pořídí se souhlasem žadatele jeho kopie,
- **listinu dokládající dosažené vzdělání**, pokud žadatel předložil originál listiny, o předložení listiny se pořídí záznam do spisu, popřípadě kopie listiny s úředním záznamem,
- **úředně ověřené kopie nebo originály listin prokazující splnění požadavků podle § 25 odst. 5 zákona o státní službě**, pokud byly k žádosti doloženy jen prosté kopie,
- **originál nebo ověřenou kopii osvědčení podle § 4 odst. 1 lustračního zákona**, který může žadatel doložit též po pohovoru – nejpozději před vyhodnocením výsledků výběrového řízení výběrovou komisí, prohlásí-li, že o osvědčení požádal, ale nebylo mu jej ještě vystaveno.

Pokud žadatel nejpozději před pohovorem nedoloží některou z listin, není možné s ním provést pohovor a jeho žádost je služebním orgánem vyřazena. Takovému žadateli je však ještě možné poskytnout náhradní termín pohovoru, před kterým je nutné chybějící listiny doložit. Pokud tak neprovede ani před náhradním termínem, služební orgán jeho žádost vyřadí.

4.2.8. Průběh pohovoru

Během celého výběrového řízení, také tedy během pohovoru, musí být zajištěna rovnost žadatelů a objektivita hodnocení jejich odborných předpokladů pro výkon práce na služebním místě. Otázky kladené jednotlivým žadatelům jsou s ohledem na předchozí větu stejného obsahu. V návaznosti na odpovědi může výběrová komise žadatelům klást otázky doplňující, které primární otázku rozvíjí. Otázky osobního charakteru, které nesouvisí s odbornými požadavky na služební místo, jsou nepřípustné. Jejich položením by mohlo dojít k nepřiměřenému zásahu do soukromí či k porušení zásady rovného zacházení a diskriminaci.

Součástí pohovoru může být také ověření znalosti cizího jazyka, je-li požadována. V tomto případě je ale zajištěna účast osoby způsobilé znalost cizího jazyka ověřit, pokud není členem výběrové komise.

Podrobnější podmínky hodnocení žadatelů po pohovoru jsou součástí jednacího řádu výběrové komise, která může vzhledem k rovnosti žadatelů a transparentnosti výběrového řízení zvolit také bodové hodnocení.

4.2.9. Proces po pohovoru

Po pohovoru výběrová komise hlasuje o tom, zda žadatel uspěl či neuspěl a po výběru tří nejvhodnějších žadatelů, jejichž jména jsou zapsána do protokolu v abecedním pořadí, předá ústřednímu řediteli ČSSZ a bezprostředně nadřízenému představenému, v jehož organizačním útvaru se obsazuje volné služební místo. Vedoucí služebního úřadu s bezprostředně nadřízeným představeným vyberou jednoho z nejúspěšnějších žadatelů a uzavřou dohodu.

V případě, že žádný z uchazečů po hlasování výběrové komise neuspěl, nebo nebyla-li uzavřena dohoda mezi ústředním ředitelem ČSSZ a bezprostředně nadřízeným představeným, tj. nebyl-li vybrán jeden žadatel, výběrové řízení je zrušeno a vyhlášeno nové.

Návrhy všech dokumentů, potřebných pro dokončení výběrového řízení na obsazení volného služebního místa zpracovává opět zaměstnanec příslušného personálního útvaru, které následně podepisuje služební orgán. Jedná se především o jednotlivá vyrozumění pro žadatele, návrh dohody s bezprostředně nadřízeným představeným ve smyslu § 28 odst. 2 či 3 zákona o státní službě, usnesení o zastavení výběrového řízení nebo rozhodnutí o přijetí žadatele do služebního poměru, anebo o jeho zařazení na služební místo, respektive jmenování na služební místo představeného.

4.3. Výběr zaměstnanců na volná pracovní místa podle zákoníku práce

Výběr zaměstnanců podle zákoníku práce je zcela v kompetenci ústředního ředitele ČSSZ (popř. ředitele okresní správy sociálního zabezpečení), respektive přímého nadřízeného vedoucího zaměstnance, který si může vybrat uchazeče podle kritérií, které splňují požadavky či zvláštní schopnosti vztahující se přímo k budoucímu výkonu práce.

Česká správa sociálního zabezpečení má zřetelně méně pracovních míst, než míst služebních. Na rozdíl od míst služebních, na která se musí povinně podle zákona o státní službě vypisovat výběrová řízení, na neobsazená pracovní místa se tato povinnost nevztahuje.

Na volná pracovní místa na České správě sociálního zabezpečení jsou vyvěšovány inzeráty na webových stránkách ČSSZ. Pokud má vedoucí zaměstnanec zájemce o volnou

pozici ještě před vyvěšením inzerátu, není tu povinnost inzerát na minimální dobu vyvěsit na webové stránky, ani povinnost vést s uchazečem pohovor. Pokud tedy nadřízený vedoucí zaměstnanec uchazeče zná a je si jist jeho plněním předpokladů či schopností potřebných pro budoucí výkon práce, může být s uchazečem uzavřen pracovní poměr ihned.

Inzerát vyvěšený na webových stránkách na obsazení volného pracovního místa nemá dané přesné parametry, které musí obsahovat. Inzerát sepisuje pracovník personálního oddělení ve spolupráci s vedoucím zaměstnancem, který má zájem toto místo obsadit.

Inzerát obsahuje základní údaje o požadavcích, jako např. vysokoškolské vzdělání v bakalářském nebo magisterském studijním programu, výborné organizační a komunikační schopnosti, flexibilitu, odpovědnost, preciznost a jiné. Dále inzerát obsahuje nabídku ze strany České správy sociálního zabezpečení, jako například pracovní poměr na dobu neurčitou, pružnou pracovní dobu, platové ohodnocení, 25 dní dovolené, 5 dní indispozičního volna a jiné.

V případě zájmu je uchazeč nasměrován k vyplnění dotazníku, ve kterém vyplní osobní údaje, zaměření nejvyššího stupně vzdělání, kontakt, poslední zaměstnání, počítačové způsobilosti aj. Uchazeč dále napíše motivační dopis a nahraje svůj strukturovaný životopis.

Personální odbor následně předá veškeré podklady zájemců vedoucímu pracovníkovi, který na základě zaslaných údajů pozve uchazeče na pohovor. I v tomto případě může být pohovor doplněn odbornou zkouškou, například na počítači, nebo zkouškou na ověření znalosti cizího jazyka, je-li tato znalost potřebná pro budoucí výkon práce. Stejně tak platí, že musí být dodržena zásada rovnosti všech uchazečů.

Pokud uchazeč nesplňuje například potřebné vzdělání nebo praxi, a zároveň se tento uchazeč jeví jako nejvhodnější svými znalostmi a vlastnostmi, nemusí požadované vzdělání nebo délku praxe splňovat a může být i přesto přijat.

S uchazečem, který se jeví jako nejvhodnější, je uzavřen pracovní poměr na základě pracovní smlouvy nebo jmenováním.

4.4. Statistické údaje

Tato kapitola je věnována efektivnosti výběrových řízení dle zákona o státní službě. Pozornost je věnována ústředí České správy sociálního zabezpečení, jakožto největší organizační jednotce a ve věcech státní služby nejvýznamnější části nadřízeného služebního úřadu ve vztahu k okresním správám sociálního zabezpečení – podřízeným služebním

úřadům. Údaje jsou čerpány především z vnitřních dokumentů personálního odboru na České správě sociálního zabezpečení.

4.4.1. Obsazování volných služebních míst na základě výběrového řízení

Česká správa sociálního zabezpečení měla v roce 2016 celkem 8 116 systemizovaných služebních míst, z nichž bylo 1 423 systemizovaných na ústředí ČSSZ. Z těchto míst na ústředí ČSSZ bylo neobsazeno v průměru 117 systemizovaných služebních míst, tj. 8,22 %.

V roce 2017 bylo na ČSSZ systemizováno celkem 8 211 služebních míst, z toho na ústředí ČSSZ 1 442. V tomto období bylo neobsazeno v průměru 135 systemizovaných služebních míst, tj. 9,36 %. Přestože v roce 2017 došlo k navýšení plánu systemizovaných míst, vyšší neobsazenost oproti roku 2016 svědčí o vyšší fluktuaci zaměstnanců či nezájmu nových uchazečů.

Tabulka 2: Průměrné počty výběrových řízení na obsazení volných služebních míst

	rok			
	2016		2017	
	počet	%	počet	%
Počet vyhlášených výběrových řízení	**397**	--	**409**	--
Počet výběrových řízení, na která se přihlásil alespoň 1 žadatel	303	76,32	209	51,10
Průměrný počet žadatelů	419	--	308	--
Počet zrušených výběrových řízení	**160**	**40,3**	**266**	**65,04**
žadatelé odstoupili	33	8,31	35	8,56
žádný z žadatelů nebyl vybrán	28	7,05	29	7,09
žádný žadatel se nepřihlásil	94	23,68	200	48,90
žadatelé byli vyřazeni	5	1,26	2	0,49
Počet úspěšných výběrových řízení	**237**	**59,7**	**143**	**34,96**

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z ČSSZ

Na ústředí ČSSZ bylo v roce 2016 vyhlášeno v průměru 397 výběrových řízení, z nichž bylo úspěšně ukončeno 237. Z celkového počtu zrušených výběrových řízení, tj. 160, jich bylo zrušeno z důvodu nepřihlášení žádného žadatele celkem 94, což je 23,68 % z celkového počtu vyhlášených výběrových řízení.

V roce 2017 vyhlášeno 409 výběrových řízení. Vzhledem k počtu neobsazených míst, které činilo cca 135, byla výběrová řízení vypisována opakovaně v důsledku nízkého zájmu nových potencionálních státních zaměstnanců. Ze zrušených výběrových řízení, tedy z celkového počtu 266, jich bylo zrušeno z důvodu nepřihlášení žádného žadatele celkem 200, což je skoro polovina z celkového počtu vyhlášených výběrových řízení.

Problematickým se také jeví samotný proces výběrových řízení, který může být sám o sobě příliš zdlouhavý. Jak naznačuje tabulka s časovými údaji níže, samotný proces od vyhlášení oznámení o konání výběrového řízení trvá v případě úspěšného žadatele, který byl vybrán na obsazení volného služebního místa, v průměru 61 dnů – včetně doby vyvěšení oznámení, které je v průměru 21 dnů.

V případě neúspěšného ukončení výběrového řízení se výběrové řízení zruší a poté lze vyhlásit výběrové řízení nové. Také v tomto případě je délka procesu neúspěšného výběrového řízení více než dlouhá. Vlivem toho se daný uchazeč o svém nástupu dozví až po dvou měsících od podání žádosti do tohoto výběrového řízení. To je pro osobu hledající zaměstnání příliš dlouhá doba, a to zejména v případě veřejné sféry, kde ani finanční ohodnocení zpravidla nemůže být výrazným motivačním prvkem.

Tabulka 3: Průměrná doba trvání výběrového řízení dle zákona o státní službě

Průměrná doba trvání výběrového řízení		
způsob ukončení výběrového řízení	počet dnů	
	od vyvěšení oznámení do ukončení VŘ	od svěšení oznámení do ukončení VŘ
uchazeč byl vybrán	61	40
všichni žadatelé byli vyřazení	27	6
žádný žadatel se nepřihlásil	26	5
žádný z žadatelů nebyl vybrán	42	21

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z ČSSZ

Doba vyvěšení oznámení o výběrovém řízení je na volbě představeného. Minimální doba je podle zákona o státní službě 10 dnů a měla by se brát také v potaz lhůta pro nejzazší dokončení výběrového řízení, a to 90 dnů od uplynutí lhůty pro podávání žádostí.

4.4.2. Obsazení služebního místa bez výběrového řízení

Novela zákona o státní službě reaguje na obtížnější obsazování služebních míst zavedením § 178 odst. 2, který umožňuje obsadit služební místo zaměstnancem v pracovním poměru bez výběrového řízení, nejdéle však na 6 měsíců, pokud neobsazenost daného místa vážně ohrožuje výkon úkolů v daném úřadu. Uvedená doba možného obsazení služebního místa dle tohoto paragrafu se vztahuje ke služebnímu místu, nikoliv ke konkrétnímu zaměstnanci. To znamená, že po obsazení služebního místa tímto postupem lze po šesti měsících toto místo znovu obsadit zaměstnancem ve služebním poměru. Jen od června 2017 bylo takto dočasně obsazeno 19 služebních míst na ústředí ČSSZ, z celkových v průměru 123 neobsazených služebních míst.

4.4.3. Obsazování volných pracovních míst

Česká správa sociálního zabezpečení měla v roce 2016 celkem 481 systemizovaných pracovních míst, z nichž bylo 163 systemizovaných na ústředí ČSSZ. Z těchto míst na ústředí ČSSZ bylo v průměru 23 neobsazených, tj. 14,11 %.

V roce 2017 bylo na ČSSZ systemizováno celkem 491 pracovních míst, z toho na ústředí ČSSZ 164. V tomto období bylo na ústředí ČSSZ v průměru 27 míst neobsazených, tj. 16,46 %. Neobsazenost v roce 2017 se oproti roku 2016 zvýšila o 2,35 %.

Tabulka 4: Průměrné počty výběrových řízení na obsazení volných pracovních míst

	rok			
	2016		2017	
	počet	%	počet	%
Počet vyhlášených výběrových řízení	121	--	142	--
Počet výběrových řízení, na která se přihlásil alespoň 1 uchazeč	109	90,08	128	90,14
Průměrný počet uchazečů	322	--	367	--
Počet zrušených výběrových řízení	21	17,36	32	22,54
uchateči odstoupili	3	2,48	7	4,93
žádný z uchazečů nebyl vybrán	6	4,96	11	7,75
žádný uchazeč se nepřihlásil	12	9,92	14	9,86
uchazeči byli vyřazeni	0	0,00	0	0,00
Počet úspěšných výběrových řízení	100	82,64	110	77,46

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z ČSSZ

Na ústředí ČSSZ bylo v roce 2016 vyhlášeno 121 výběrových řízení na volná pracovní místa. Z těchto 121 výběrových řízení bylo úspěšně ukončeno 100 výběrových řízení, tj. 82,64 %. Ze zrušených výběrových řízení, tedy z celkového počtu 21, bylo zrušeno z důvodu nepřihlášení žádného uchazeče celkem 12, tj. 9,92 % vyhlášených výběrových řízení, na která se nepřihlásil jediný uchazeč.

V roce 2017 bylo vyhlášeno 142 výběrových řízení na pracovní místa. Úspěšných výběrových řízení, kdy byl přijat uchazeč na volní pracovní místo, bylo 110, tj. 77,46 %. Ze zrušených výběrových řízení, tedy z celkového počtu 32, jich bylo zrušeno z důvodu nepřihlášení žádného uchazeče celkem 14, tj. 9,86 % z celkového počtu vyhlášených výběrových řízení.

Žádné z výběrových řízení, na které se přihlásil alespoň jeden uchazeč, nebylo zrušeno z důvodu vyřazení uchazečů ještě před pohovorem.

Tabulka 5: Průměrná doba trvání výběrového řízení na pracovní místa

Průměrná doba trvání výběrového řízení		
způsob ukončení výběrového řízení	počet dnů	
	od vyvěšení oznámení do ukončení VŘ	od svěšení oznámení do ukončení VŘ
uchazeč byl vybrán	42	17
všichni žadatelé byli vyřazení	0	0
žádný žadatel se nepřihlásil	26	1
žádný z žadatelů nebyl vybrán	40	15

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z ČSSZ

Efektivnější a úspěšnější obsazování volných pracovních míst je také dáno průměrnou dobou trvání výběrového řízení na pracovní místa, která je v některých případech výrazně nižší.

Průměrně je výběrové řízení vyvěšeno na webu 25 dnů. Pokud je vybrán uchazeč, je řízení ukončeno do 17 dnů.

Pokud se nepřihlásil ani jeden uchazeč, nové výběrové řízení se může na webových stránkách vyvěsit znovu okamžitě, popřípadě dobu vyvěšení prodloužit.

5. Zhodnocení výsledků a navržení opatření

Zákon o státní službě byl přijat v rychlosti pod tlakem Evropské unie a tento tlak také zanechal negativní důsledky na konečné podobě zákona.

Přijetím zákona o státní službě byla ustanovena nová pravidla pro přijímání státních zaměstnanců, která se již od svého počátku jeví jako příliš náročná, která nejen že zahlcují správní úřady novou agendou, ale také zabraňují rychlejšímu a efektivnějšímu obsazování služebních míst. Dokonce zde padá i argument transparentnosti a rovnosti, protože na konci procesu výběrového řízení nemusí být nikdo vybrán a důvody není třeba obšírněji uvádět. To je však logické, neboť bezprostředně nadřízený představený má legitimní zájem na tom, mít možnost vybrat si osobu, se kterou se mu bude dobře spolupracovat (což nemusí zahrnovat pouze odborné znalosti).

Z toho vyplývají dva hlavní problémy – administrativní a to, že výběrové řízení často nekončí výběrem žadatele a jeho nástupem.

Administrativní náročnost je kladena především na správní úřady. Díky zdlouhavým a náročným procesům výběrových řízení jsou zahlceny personální útvary, které jsou povinni dodržovat postupy podle zákona o státní službě. Přijetím zákona tak docházelo k přijímání dalších úředníků a hlavně ke zvýšení provozních nákladů. Vhodným opatřením, které by ulehčilo činnosti personálním útvarům, může být hromadné vyhlašování výběrových řízení např. jednou za měsíc a automatizace vytváření dokumentů zpracovávaných v souvislosti s výběrovým řízením (užití nástroje hromadná korespondence za použití dat v elektronickém personálním systému či v excelovských tabulkách) a racionalizace procesů (konání více pohovorů za sebou apod.). Na úrovni změn zákona či metodiky se pak nabízí zvážit, zda je opravdu třeba „takového papírování“, když stejně není transparentnost v důsledku neexistence nároku být přijat zaručena.

Dále je zde ještě další věc, a to postup před vyhlášením výběrového řízení. Pokud již z ISoSSu je zřejmé, že dané místo není pro žádného zaměstnance zařazeného mimo službu vhodné, není proces tak časově náročný. Ale v případě, že místo může být pro určitého zaměstnance vhodné, může být proces složitější a daný bezprostředně nadřízený představený se může oprávněně snažit se převedení takového zaměstnance vyhnout, neboť daný zaměstnanec nebude mít zkušební dobu. Toto jeho odmítnutí však činí současná metodika velmi komplikovaným, ba nemožným.

Primární je však druhý problém a to, že výběrové řízení často nekončí výběrem žadatele a jeho nástupem. To je zčásti způsobené skutečnostmi dnešní doby, které jsou těžko

ovlivnitelné. V dnešní době je nezaměstnanost na nejnižší možné úrovni a státní sféra není schopna na trhu práce konkurovat sféře soukromé především v platovém ohodnocení zaměstnanců (zejména ve velkých městech).

Jiné skutečnosti ale ovlivnit lze – délka výběrových řízení (částečně může být zmírněna nástroji optimalizace uvedenými výše).

V tomto ohledu se jeví jako problematické kladení vysokých nároků na budoucí zaměstnance. Nároky spočívají především v přijetí nového zaměstnance do služebního poměru na dobu určitou do doby úspěšného splnění úřednické zkoušky a ve zkušební době v délce šesti měsíců. Není legitimně zdůvodněno, proč by měla být i pro řadové státní zaměstnance dvojnásobná zkušební doba oproti úpravě v zákoníku práce.

Úřednická zkouška se skládá z části obecné a zvláštní, podle oboru služby na služebním místě. Vidina povinnosti složení těchto zkoušek, které jsou na přípravu z odborného i časového hlediska náročné, netvoří u služebních míst zrovna kladnou stránku. Tento problém se týká především služebních míst zařazených do nízké platové třídy podle přílohy č. 2 k nařízení vlády č. 304/2014Sb., která byla nahrazena nařízením vlády č. 342/2017 Sb. Je sporné, zda to skutečně pomáhá profesionalizaci, i bez toho by byla povinnost prohlubovat vzdělání dle pokynů představených.

Především v dnešní době, kdy je nezaměstnanost na nejnižší možné úrovni a kdy státní sféra není schopna na trhu práce konkurovat sféře soukromé, je neobsazenost služebních míst vysoká, a tak by se měly překážky pro obsazování volných míst spíše odstraňovat.

Situaci ani nezlepšuje nedostatečná propagace státní služby ze strany Ministerstva vnitra. Většina potencionálních zájemců není informována o možném přístupu veřejnosti do Informačního systému státní služby, ve kterém jsou informace o vyhlášených výběrových řízeních. Mnoho lidí tak ani neví, kde má volná místa ve státní službě hledat.

Způsoby podání žádosti o přijetí do služebního poměru, zařazení na služební místo nebo jmenování na služební místo představeného neodpovídají 21. století. Chybí například interaktivní formuláře, možnost podat žádost přímo z oznámení o vyhlášení výběrového řízení apod. Počet žadatelů se mírně zvýšil po zveřejnění výběrového řízení na webových stránkách, jako je např. www.jobs.cz, bylo by tedy na místě zvážit, zda více neinvestovat do inzerce.

Výběrová řízení na obsazení volných pracovních míst mají volnější průběh, který není limitován lhůtami, po které musí být např. výběrová řízení vyvěšená apod.

Počet uchazečů o dané pracovní místo je výrazně vyšší, neboť nejsou zákonem dané požadavky ani předpoklady, které musí žadatel plnit. Tyto požadavky si určuje služební úřad

sám a poté zhodnotí jednotlivé uchazeče na základě zaslaných životopisů a motivačních dopisů. Uchazeč tedy může být přijat přes to, že nesplňuje požadované vzdělání, požadovanou praxi apod.

Zaměstnanec je přijat na základě pracovněprávních vztahů, netíží ho tedy úřednická zkouška, ani zkušební doba v délce šesti měsíců. Pokud uchazeč nesplňuje požadavek vzdělání na danou platovou třídu, dochází k tzv. odpočtu praxe za nedosažené vzdělání a je tak zařazen do nižšího stupně dané platové třídy. Tímto se tedy jeví pro uchazeče o zaměstnání ve státní správě atraktivnější pracovní poměr.

6. Závěr

Tato práce se zabývala výběrovými řízeními, která jsou stále diskutovaným tématem. Právě kolem výběrových řízení se objevuje velká kritika zákona. Cílem této práce bylo podat přehled o samotném procesu výběrového řízení na volná služební místa a podrobněji analyzovat postupy výběrových řízení na ústředí České správy sociálního zabezpečení.

Uvedenou problematiku upravuje především zákon o státní službě, jehož podrobnější postupy jsou řízeny metodickým pokynem náměstka ministra vnitra a služebním předpisem daného služebního úřadu.

Zákon se v tomto ohledu hned zpočátku potýkal s problémy a nedostatky, které byly z části odstraněny novelou zákona. Jedná se především o dokládání lékařského posudku prokazujícího zdravotní způsobilost již před pohovorem – tudíž bez jistého následného proplacení jeho nákladů ze strany služebního úřadu, a automatické zařazení nově přijatého státního zaměstnance do 1. platového stupně do doby vykonání obou částí úřednické zkoušky.

Na základě analýzy bylo zjištěno, že na České správě sociálního zabezpečení se nedaří příliš efektivně obsazovat volná služební místa. Nejčastějším problémem je nízký počet žadatelů, díky čemuž v roce 2017 na přibližně polovinu vyhlášených výběrových řízení nepřihlásil ani jeden žadatel.

Naproti tomu se daří lépe obsadit pracovní místa, která nejsou pod tíhou požadavků, předpokladů a povinností uchazečů, kteří se do výběrového řízení mohou přihlásit. Lze ale také říci, že tento postup je až příliš volný a může tak docházet k nedodržování rovnosti všech uchazečů. Může docházet k obsazování volných míst rodinnými příslušníky či známými, kteří projdou výběrových řízením jen tzv. „na oko“, popřípadě se výběrové řízení ani konat nemusí.

Vzhledem k vysokému počtu zrušených výběrových řízení dle zákona o státní službě je nutné, aby byla přijata některá z opatření z předchozí kapitoly. To jest například lepší informovanost veřejnosti o možných neobsazených služebních místech, větší investování do zveřejnění výběrových řízení na webových stránkách jako je např. www.jobs.cz, snadnější a rychlejší přihlášení žadatele do výběrového řízení – interaktivní formuláře, možnost podat žádost přímo z oznámení o vyhlášení výběrového řízení aj.

Změnit by se měla také činnost personálních útvarů, která je v dnešní době zdlouhavá, náročná a nesystematická.

7. Seznam použitých zdrojů

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

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.

KADEČKA, S., RIGEL, F. (2009). *Výkon státní správy – kompetence, odpovědnost*. Praha: Ministerstvo vnitra.

KADEČKA, S. *Právo obcí a krajů v České republice*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2003. ISBN 80-7179-794-4.

KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7.

KOUDELKA, Z. *Samospráva*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-7201-665-5.

Metodický pokyn náměstka vnitra pro státní službu č. 2/2017, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení. Www.mvcr.cz [online]. Praha: Ministerstvo vnitra, 2017, 6. 2. 2017 [cit. 2018-02-21]. Dostupné z: http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx

PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě*: komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7.

SVOBODA, Karel. *Základy správního práva*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Národohospodářská fakulta, 1996

VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ Irena, BLÁHOVÁ Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8.

Webové stránky Ministerstva vnitra [online] 2017 [cit. 2017-11-12]. Dostupné z: http://www.mvcr.cz/

Webové stránky České správy sociálního zabezpečení [online] 2018 [cit. 2018-01-05]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/

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

Zákon č. 262/2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkci ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.