

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2019-2020

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Eva Vlasáková

Služební poměr dle zákona o státní službě

Praha 2020

Vedoucí bakalářské práce: Doc. JUDr. et Mgr. Jan Brázda, Ph.D., LL.M.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2019-2020

BACHELOR THESIS

Eva Vlasáková

Service relationship according to the Civil Service Act

Prague 2020

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Doc. JUDr. et Mgr. Jan Brázda, Ph.D., LL.M.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská/diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval (a) samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal (a), v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autorky

Poděkování

Děkuji tímto za odbornou pomoc vedoucímu mé bakalářské práce Doc. JUDr. et. Mgr. Janu Brázdovi, Ph.D., LL.M., za cenné rady a připomínky při vypracování této bakalářské práce.

Anotace

Cílem této bakalářské práce je objasnit problematiku zákona o státní službě, kterým se řídí správní úřady, které vykonávají státní správu. Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě ve znění pozdějších předpisů mimo jiné stanovuje předpoklady a požadavky žadatele o přijetí do služebního poměru. Značná část práce se věnuje této problematice a popisuje služební poměr už od jeho vzniku až po skončení. Práce se zmiňuje také o výběrových řízeních, která předcházejí samotnému vzniku služebního poměru. Ve správních úřadech patří provedení výběrového řízení časově i administrativně mezi nejnáročnější personální práce. Vedle výběrových řízení jsou zmíněny i úřednické zkoušky, neboť vykonání úřednické zkoušky nemine až na výjimky žádného přijatého státního zaměstnance. Závěr práce porovnává jednotlivá ustanovení zákona před a po velké novele zákona o státní službě k 1. březnu 2019, provedené zákonem č. 35/2019 Sb.

Klíčová slova

Pracovní poměr, správní úřad, státní služba, státní zaměstnanec, úřednická zkouška, výběrová řízení, zákoník práce, zákon o státní službě.

Annotation

The aim of this bachelor thesis is to clarify the issue of the Act on State Administration, to carry out administrative administration by authorities that perform state administration. Act No. 234/2014 Coll., On State Aid, as amended, stipulates, inter alia, the prerequisites and requirements of the applicant for recruitment. Much of the work is devoted to this issue and information about services, which were found after its detection. The work mentions tenders, which before the actual occurrence of service. In administrative offices, the selection procedure is one of the most demanding personnel work. The other examinations are the official examinations mentioned, they carry out the German examinations except for the requesting civil servant. The conclusion of the thesis compares the personal provisions of the Act before and after the major amendment to the Act on State Aid as of 1 March 2019, proven by Act No. 35/2019 Coll.

Keywords

Administrative authority, employment, civil servant, civil service, civil service act, clerical examination, labor code, selection procedures.

OBSAH

ÚVOD	9
1 KLÍČOVÉ POJMY	11
1.1 Veřejná služba.....	11
1.2 Státní služba.....	12
1.3 Klíčové pojmy státní služby	12
1.3.1 Státní zaměstnanec.....	12
1.3.2 Představený.....	13
1.3.3 Služební úřad a služební orgán	14
2 HISTORIE STÁTNÍ SLUŽBY	16
2.1 Státní služba za vlády Marie Terezie.....	16
2.2 Služební pragmatika	17
2.3 Státní služba od vzniku Československa	18
2.4 Státní služba ve 21. století	19
3 CESTA K ZÁKONU O STÁTNÍ SLUŽBĚ	21
3.1 Zákon o státní službě	22
4 SLUŽEBNÍ POMĚR DLE ZÁKONA Č. 234/2014 SB., O STÁT. SLUŽBĚ	24
4.1 Vznik služebního poměru	25
4.2 Předpoklady pro přijetí do služebního poměru.....	25
4.3 Změny služebního poměru.....	27
4.3.1 Zařazení na jiné služební místo.....	28
4.3.2 Převedení na jiné služební místo.....	30
4.3.3 Zastupování dle § 66 ZSS	32
4.4 Rozhodování o změnách služebního poměru	33
4.5 Skončení služebního poměru	34
4.5.1 Služební posudek a Potvrzení o službě	36
5 ÚŘEDNICKÁ ZKOUŠKA	37
6 VÝBĚROVÁ ŘÍZENÍ	41
6.1 Výběrová řízení dle zákona o státní službě č. 234/2014 Sb.	42
6.2 Obsazování služebních míst představených	50

ZÁVĚR	52
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	55
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	58

ÚVOD

Veřejná správa jako výkon veřejné moci ve státě je jádro veřejného sektoru. Efektivita veřejné správy je závislá na příznivém ekonomickém, personálním a legislativním prostředí. Česká veřejná správa vykonává a zajišťuje činnosti prostřednictvím příslušných orgánů státní správy a organizacemi samosprávy.

Na zaměstnance ve veřejné sféře, zejména na zaměstnance ve správních úřadech a orgánech státní správy se vztahuje zákon o státní službě, jako významný prostředek zefektivnění funkce veřejné správy. Při vstupu České republiky dne 1. května 2004 do Evropské unie se Česká republika zavázala k podmínce přijetí zákona o státní službě, nové právní úpravy práv a povinností státních zaměstnanců. Přijetím takové úpravy Evropská unie umožnila čerpání prostředků ze strukturálních fondů Evropské unie, a to řádově 600 miliard Kč v programovém období 2014-2020.

Téma bakalářské práce „Služební poměr dle zákona o státní službě“ je mi velmi blízké, neboť se s ním setkávám každodenně v pracovním životě jako personalista ve správním úřadu s územní působností.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, byl publikován ve Sbírce zákonů dne 6. 11. 2014 a své plné účinnosti nabyl dne 1. 1. 2015. Česká republika se díky němu navrácí do historie moderního právního státu k veřejnoprávnímu pojetí právního postavení státních zaměstnanců ve správních úřadech, tak jako v mnoha jiných evropských státech. Jeho přijetí znamená zlom v režimu státní správy. Přijetí zákona mělo také naplnit požadované cíle, tj. odpolitizování státní správy, transparentnost a profesionalizace.

V první kapitole bakalářské práce jsou popsány základní pojmy, které budou v této práci často zmiňovány, jako je veřejná služba, státní služba, státní zaměstnanec, představený, správní úřad nebo služební orgán.

Ve druhé kapitole stručně popíši historii státní služby, její vývoj od vlády Marie Terezie a Josefa II. do současnosti. Dále se podrobně věnuvat zákonné úpravě státní služby, zákonu o státní službě, důvodu přijetí zákona o státní službě a jeho hlavní principy.

Třetí kapitola, jako stěžejní část této práce se zabývá institutem služebního poměru. Služební poměr je služebně právní vztah mezi státním zaměstnancem a státem, jako zaměstnavatelem, který vzniká jednostranným rozhodnutím služebního orgánu.

Zaměřím se především na vznik služebního poměru, jeho podmínky k přijetí, složení služebního smlouvy, ukončení služebního poměru.

Ve čtvrté kapitole zmíním úřednické zkoušky, jejichž vykonání je povinností každého státního zaměstnance.

Pátá kapitola se zabývá výběrovými řízeními, která předcházejí vzniku služebního poměru, jak řadových zaměstnanců tak představených.

V závěru práce se pak budu věnovat úvahám de lege ferenda, které by mohly vést ke zlepšení současného zákona a pokusím se porovnat jednotlivá ustanovení zákona před a po velké novele o státní službě, která nabyla účinnosti dne 1. března 2019 a byla provedena zákonem č. 35/2019 Sb. Tato novela přinesla velké změny v úpravě jednotlivých ustanovení, získaných na základě praktických zkušeností nabytých od implementace zákona v roce 2015. Návrh novely zpracovala sekce pro státní službu Ministerstva vnitra v čele s náměstkem ministra vnitra pro státní službu RNDr. Josefem Postráneckým. Této velké novele předcházela a částečně zjednodušila zákon již novela účinná ode dne 1. června 2017, kde byly provedeny změny, týkající se obsazování služebních míst.

Při tvorbě bakalářské práce vycházím z dostupných odborných publikací, dále z platných právních předpisů a internetových zdrojů. Současně vycházím ze své 9 leté praxe personalisty ve služebním úřadu a z nabytých znalostí a zkušeností.

1 KLÍČOVÉ POJMY

Tato kapitola se bude zabývat základními pojmy a instituty, které mají souvislost s veřejnou, případně se státní službou a to především s jejich personální složkou. Tyto instituty a pojmy budou v této kapitole však objasněny pouze ve zjednodušené základní rovině. Naproti tomu problematickým pojetím vybraných institutů bude v dalších kapitolách věnován patřičný prostor.

1.1 Veřejná služba

Veřejná služba je výchozím pojetím správního práva a svrchovaným pojmem státní služby. Lze ji pojmenovat jako službu veřejnosti nebo poskytování veřejných služeb. Veřejná služba se vyznačuje stabilitou a pevností poměru, vykonávání odborných činností ve prospěch služby občanům, vyplácení platů z prostředků státu. Obecně ji můžeme vymezit jako správu veřejných záležitostí, kterou vykonávají subjekty veřejné správy a jejich orgány, které mohou být právnické i fyzické osoby.¹

Patří k tradicím demokratického státu odlišení veřejných zaměstnanců ve veřejnoprávním vztahu ke státu od ostatních zaměstnanců v pracovněprávním vztahu v soukromé sféře. Tito zaměstnanci jsou zaměstnáni ve služebním poměru a plní službu pro veřejnost. Rozdíl je především ve zvýšené povinnosti a omezení, které se ukládají státním zaměstnancům, tj. například vysílání na služební cesty, dočasné přeložení i bez souhlasu zaměstnance, nebo pokud jde o vedlejší pracovní činnost pro stabilitu výkonu státní správy. Jako kompenzace tomu odpovídají i výhody státních zaměstnanců zaručované státem oproti zaměstnancům v soukromé sféře, například právo na platový postup nebo delší dovolená.²

¹ HORZINKOVÁ, Eva a NOVOTNÝ, Vladimír. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 3., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 248 s. 13 ISBN 978-80-7380-459-6.

² PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě komentář* 1. vyd., Praha: Vydavatelství Wolters Kluwer a.s., 2015, s. 38. ISBN 978-80-7478-843-7

1.2 Státní služba

Státní službu lze označit jako součást a původní formu veřejné služby. Státní služba realizuje výkonnou moc státu.³ Některé vykonávané činnosti ve státní službě jsou natolik jedinečné a významné, že stát považuje za nutný vztah mezi zaměstnancem a státem jednotně upravit. Jedná se o činnost orgánu státu, lze ji vymezit jako činnost správního úřadu, kdy tento úřad je vázán právním předpisem nebo rozhodnutím nadřízeného orgánu.⁴ Státní služba označuje mimo jiné právní poměry státních zaměstnanců ve státní správě nebo označuje osoby a jejich činnosti, které jsou vymezeny úkoly státní správy.⁵ Jsou pro ni charakteristické vztahy nadřízenosti a podřízenosti.

Činnosti, které zahrnuje „služba“ jsou vymezeny v § 5 zákona o státní službě. Státní služba se nevztahuje na zaměstnance, vykonávající ve správním úřadě pouze pomocné, servisní manuální práce, které se samotným výkonem služby nesouvisí.⁶ Závěrem lze říci, že státní služba je charakterizována jako nejtěsnější vztah mezi zaměstnancem a státem. V rámci následující podkapitoly se budu státními zaměstnanci zabývat konkrétněji v rámci jejich vymezení v zákoně o státní službě.

1.3 Klíčové pojmy státní služby

1.3.1 Státní zaměstnanec

Jedná se o fyzickou osobu, která je přijata do služebního poměru, nebo která je jmenována na služební místo představeného a která je zařazena na volné systemizované služební místo. Je nutné zmínit, že zaměstnanec je zařazen na služebním místě ve služebním úřadě, ale je zaměstnancem České republiky.⁷ Podmínkou k přijetí do služebního poměru nebo jmenování na služební místo představeného je splnění zákonem stanovených předpokladů a požadavků, tak aby se tato osoba mohla zúčastnit výběrového řízení. Výběrová řízení budu více rozebírat v samostatné kapitole. Státní zaměstnanec vykonává činnosti, vymezené v § 5 zákona o státní službě, kdy tyto

³ HORZINKOVÁ, Eva a NOVOTNÝ, Vladimír. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 3., upr. Vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 248 s. 17 ISBN 978-80-7380-459-6.

⁴ *Zákon o státní službě s poznámkami* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 11.

⁵ § 1 zákona č. 234/2014 Sb.

⁶ § 2 zákona č. 234/2014 Sb.

⁷ *Zákon o státní službě s poznámkami* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 32

činnosti jsou uvedeny v příloze nařízení vlády.⁸ Činnosti v ustanovení § 5 zákona o státní službě jsou rozděleny do oborů služeb⁹ a s tím spojených správních činností.

1.3.2 Představený

Představeným se rozumí podle ustanovení § 9 zákona o státní službě státní zaměstnanec, který je oprávněn vést podřízené státní zaměstnance, ukládá jim služební úkoly, organizuje, řídí a kontroluje výkon jejich služby a dále jim k tomu dává příkazy. Ustanovení § 9 dále upravuje stupně řízení, kdy lze spatřovat rozdíl v úpravě řízení na ministerstvu a v Úřadu vlády ČR a v ostatních správních úřadech. Představení ve správních úřadech jsou vedoucí služebního úřadu jako služební orgán, dále ředitel sekce, dále ředitel odboru a vedoucí oddělení.¹⁰ Služební orgán, jako vedoucí služebního úřadu jmenuje zaměstnance na služební místo představeného rozhodnutím na základě výsledku výběrového řízení. Právě výběrová řízení na služební místa představených by měla zaručit zkvalitnění činnosti státní správy a bránit se tak proti přijímání politicky spřízněných osob, tak jak tomu bylo před účinností zákona. Mělo by být pravidlem, že na služební místo představeného by se měl možnost přihlásit jen státní zaměstnanec, tak aby se mohl klást důraz na stabilitu státní správy, odbornost a kariéerní postup u každého zaměstnance. Nicméně v praxi tomu tak není, neboť zákon umožňuje široké výjimky v možnosti přihlásit se do výběrového řízení na služební místo představeného i osobám ze soukromé sféry. Jako stěžejní prvek ve stabilizaci státní správy je jmenování na služební místo představeného až na výjimky na dobu neurčitou a dále je to fakt, že zákon zásadním způsobem omezuje možnost takového představeného odvolat, tak jak to bylo zvykem dříve, kdy probíhaly personální obměny po každých volbách a změnila se politická strana nebo ministr. Tyto časté personální obměny měly pro činnost a kvalitu státní správy ničivé dopady.¹¹ Zákon tak taxativně stanovuje důvody, kdy je možné představeného odvolat a odvolání je ve všech případech obligatorní. Je nutné podotknout, že služební poměr odvoláním představeného takovému představenému nekončí.

⁸ Nařízení vlády č. 302/2014 Sb., nařízení o katalogu správních činností

⁹ Nařízení vlády č. 106/2015 Sb., o oborech služby

¹⁰ § 9 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹¹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. s. 391-393.

1.3.3 Služební úřad a služební orgán

Správním (služebním úřadem) se podle § 3 ZSS rozumí ministerstvo a jiný správní úřad, jestliže je zřízen zákonem a je zákonem výslovně označen za správní úřad nebo orgán státní správy. Dále může být služebním úřadem státní orgán nebo právnická osoba, o které tak výslovně stanoví zákon.¹² Seznam všech služebních úřadů je zveřejňován na webu Ministerstva vnitra. Mezi tyto služební úřady řadíme jednotlivá ministerstva, 13 ústředních správních úřadů, například Úřad vlády ČR a další služební úřady uvedené v § 2 kompetenčního zákona, jiné správní úřady s celostátní působností a správní úřady s omezenou územní působností.¹³

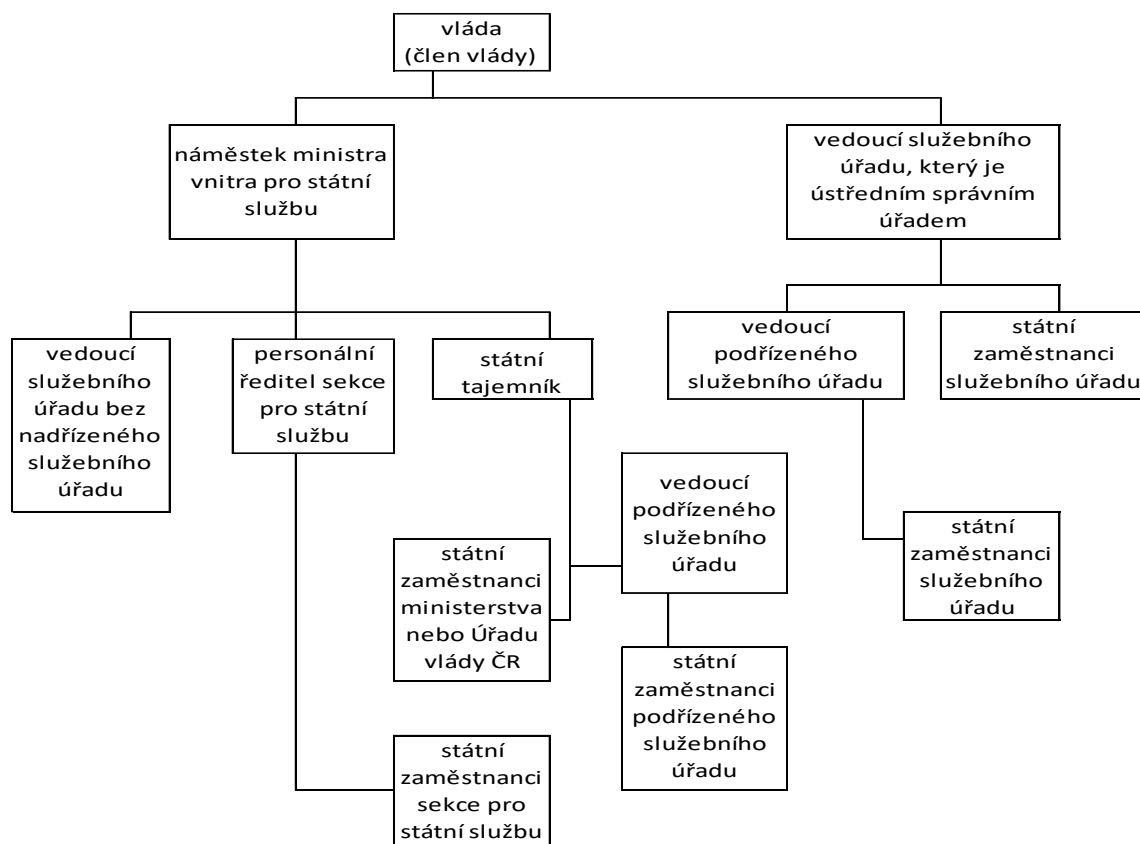
Služebním orgánem je vedoucí služebního úřadu, příp. státní tajemník v ministerstvech a v Úřadu vlády. Strukturu služebních orgánů zabezpečuje náměstek ministra vnitra pro státní službu.¹⁴

Služební orgán jedná a rozhoduje o právních poměrech všech státních zaměstnanců ve služebním úřadu. Mimo jiné rozhoduje o přijetí do služebního poměru, o jmenování představených, stanovuje výši platu, rozhoduje o skončení služebního poměru. Do kompetencí služebního orgánu patří též vydávání služebních předpisů, tzv. interních právních směrnic, jimiž služební orgán reguluje organizační věci služby a které jsou závazné pro všechny státní zaměstnance ve služebním úřadu.

¹² § 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹³ ERÉNYI, Tereza, KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*: Brno: BizBooks, 2017, s.16 ISBN 978-80-265-0607-2

¹⁴ § 10 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě



Obrázek 1 - Systém služebních orgánů

(Zdroj: VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Olomouc: 2015. s. 36 ISBN 978-80-7263-961-8)

2 HISTORIE STÁTNÍ SLUŽBY

Státní úřednictvo představuje fenomén, který se zrodil v době osvícenství. Jeho velká chvíle však přišla až později, v rakousko-uherské éře panování císaře Františka Josefa I. Teprve tehdy úředník nastoupil svoji cestu ke slávě – vytvořil specifickou, vlivnou a privilegovanou společenskou vrstvu, získal rozsáhlé pravomoci a začal rozhodovat prakticky o všem, co se kolem něj dělo. Zaujal pozici, která, s jistým omezením, vlastně trvá až dodnes.¹⁵

2.1 Státní služba za vlády Marie Terezie

Již úředníci v 18. století na českém území za vlády Marie Terezie a následně jejího syna Josefa II byli ke svému panovníkovi ve veřejnoprávním poměru. V této době lze hledat počátky právní úpravy, která určovala postavení státních úředníků.

Toto období je označováno jako panovnický osvícenský absolutismus. Bylo charakteristické postátněním jak správy v ústředí, zemích i krajích, ale i měst a panství s cílem dobře fungujícího aparátu státní správy, kdy vznikla nová společenská vrstva výkonných úředníků, zcela závislá na panovníkovi. Díky vyhraňujícím se úřednickým činnostem se kladl velký důraz na jednotlivého úředníka, hlavně v oblasti vzdělanosti, podmínkou vstupu do byrokratického aparátu bylo dosažení vzdělání právníckého směru. Dalším prvkem je zavedení instančního postupu, který zkvalitňoval organizaci státu.

Zavedením tzv. konduity v roce 1781 byly sledovány výkony, schopnosti a píle úředníků. Schopní a pracovití tak měli možnost rychlejšího růstu v kariéře úředníka. V oběžníku vydaného Josefem II. jsou vyjádřeny nové metody v úřednické činnosti. Úředník má pracovat rychle, za účelem, v malém počtu lidí. Stále přetrvává odpovědnost zemského šéfa za fungování správy v zemi. 13. 12. 1783 Josef II. vydává tzv. pastýřský list Josefa II., ve kterém jsou pokyny pro úředníky, aby respektovali nařízení panovníka, pokládali se za císařovy spolupracovníky, jejich úřednická činnost nebyla automatická, ale aby úřadovali se stejným zápalem jako monarcha. V tomto

¹⁵ VYSKOČIL, Aleš. *C.k. úředník ve zlatém věku jistoty*. Vyd. 1. Praha: Historický ústav, 2009.

období díky sociální péči garantované státem měli úředníci, jejich vdovy a děti nárok na zabezpečení ve stáří nebo úmrtí živitele.¹⁶

2.2 Služební pragmatika

§ 24. *Úředník má zachovati ve službě a mimo službu vážnost stavu, chovati se v souhlasu a požadavky disciplíny a všeho se uvarovati, co by mohlo zmenšiti úctu a důvěru, kterou jeho postavení vyžaduje. Také ve výslužbě jest úředník zavázán chovati se přiměřeně k vážnosti stavu.*¹⁷

Tak jako dnes i v době Rakousko - Uherska byla snaha zajistit profesionální a stabilní státní správu, proto byla práva a povinnosti státních úředníků ve 20. století upravena v tzv. služební pragmatice, tj. zákon č. 15/1914 Ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů. Pragmatika je ve své éře značně promyšlený sofistikovaný právní předpis, upravující veškeré základní instituty služebního poměru, od podmínek vzniku, samý vznik či skončení služebního poměru. Služební poměr státních úředníků byl založen jmenováním a jako takový garantoval trvalost a nezrušitelnost, tzv. definitivu. Státní zaměstnanec mohl být propuštěn ze služebního poměru pouze za závažná provinění a s většinovým souhlasem disciplinárního senátu. Služební pragmatika tak za to státnímu úředníku zaručovala platový postup a v případě penze výslužné. Penzionovaný zaměstnanec musel splnit podmínku 60 let věku, či být trvale neschopný ke službě nebo být zařazen více jak 3 roky mimo službu. Služební pragmatika obsahuje výčet povinností státních zaměstnanců a jistě jich nebylo málo. Státní zaměstnanec měl povinnost zachovávat věrnost císaři, dnes nahrazena věrností státu, vykonávat službu svědomitě, nestranně, dodržovat zákony a hájit veřejné zájmy. Oproti současnosti, kdy zákon uděluje výjimky, co se týká hodnoty daru, v pragmatice byl zakotven zákaz přijmout dar v jakékoliv hodnotě.¹⁸

Povinností ve veřejném zájmu je povinnost, respektive zákaz zaměstnání, kdy „úředník nesmí provozovati vedle svého úřadu žádné zaměstnání a přijmouti žádné

¹⁶ VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. s.13 ISBN 978-80-7263-961-8.

¹⁷ § 24 zákon č. 15/1914 Ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů [online]. [cit. 1.12.2019]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/vyhledavani-aspi/?Id=735Section=1&IdPara=1&ParaC=2>

¹⁸ VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. s.13 ISBN 978-80-7263-961-8.

postavení, která odporují vážnosti a důstojnosti jeho úřadu nebo mu mohou překážeti v úplném a přesném plnění jeho služebních povinností nebo by mohla vzbuditi domněnku, že jest předpojat ve výkonu služby.“ Úředníkovi se tak zakazovala účast ve správě akciových společností, v představenstvu, ve správní nebo dozorčí radě a každé vedlejší zaměstnání musel oznámit služebnímu úřadu. V případě porušení povinností státnímu zaměstnanci mohl být uložen trest ve formě pokuty, výstrahy, důtky, zmenšení služného, případně propuštění ze služebního poměru.¹⁹

2.3 Státní služba od vzniku Československa

Vybudování administrativního aparátu neprobíhalo bez problémů. Území státu bylo rozsáhlé a složení obyvatel z národnostních menšin nebudilo nadšení z přijímání nových změn. Navzdory úskalím však byla na celém území veřejná správa upravena, jak na diplomatické úrovni či v případě potřeby za použití vojenské síly. Následný vývoj veřejné správy poukazoval na nutnost komplexního řešení, která by vedla ke sjednocení správy všech zemí a k zavedení kvalitní a flexibilní správy moderního státu.²⁰

Vznikem Československa v roce 1918 byla převzata služební pragmatika jako právní základ systému státní služby v Rakousko-Uhersku, a téměř bez jakékoliv větší úpravy platila na našem území v průběhu válečného období od roku 1918 až 1939, za německé okupace, až do roku 1950.²¹

Služební pragmatika byla nahrazena v 50. letech 20. století zákonem č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců.²² Dle tohoto zákona byli všichni zaměstnanci v soukromoprávním poměru. Nastala změna proti původnímu zákonu, neboť ve služební pragmatice se rozlišoval veřejnoprávní a soukromoprávní poměr.

¹⁹ § 33 zákona č. 15/1914 ř.z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů, ve znění pozdějších předpisů. [online]. [cit. 1.12.2019]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/vyhledavani-aspi/?Id=735Section=1&IdPara=1&ParaC=2>

²⁰ PROCHÁZKA, Adolf. *Vznik Československé republiky a státní správa (1918 - 1920)* [online]. Brno, 2007 [cit. 2019-12-12]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/ykmru0/>. Bakalářská práce.

²¹ Melicharová, Z. *Služba státních zaměstnanců*. Brno, 2006. str. 48. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko - správní fakulta. Dostupné také z IS MU: http://is.muni.cz/th/73682/esf_b/celek_ZM.pdf

²² Zákon č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců

Dne 1. ledna 1966 byl přijat zákon č. 65/1965 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců²³, kterým byla práva a povinnosti státních zaměstnanců upravena zákoníkem práce, poté ho nahradil zákon č. 262/2006 Sb.

2.4 Státní služba ve 21. století

V roce 2002 byl přijat zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon).²⁴

Tento zákon však nespĺňoval povinnost, kterou ukládá Ústava České republiky č. 1/1993 Sb., která ve svém čl. 79 stanovuje:

„(1) Ministerstva a jiné správní úřady lze zřídit a jejich působnost stanovit pouze zákonem.

(2) Právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon.

(3) Ministerstva, jiné správní úřady a orgány územní samosprávy mohou na základě a v mezích zákona vydávat právní předpisy, jsou-li k tomu zákonem zmocněny.“²⁵

Zákon upravoval kromě služby, poskytované Českou republikou veřejnosti, organizační věci státní služby, přípravu fyzických osob na službu a služební vztahy státních zaměstnanců ve správních úřadech.²⁶

Služební zákon č. 218/2002 Sb. však nelze dle představitelů vlády považovat za naplnění zákonných předpokladů, neboť před jeho úplným zrušením byla jeho účinnost, původně plánovaná od 1. ledna 2004, celkem pětkrát odložena, naposledy zákonem č. 445/2011 Sb. na 1. leden 2015.²⁷

Ústava České republiky v čl. 79 odst. 2 předpokládá zákonnou úpravu právních poměrů státních zaměstnanců. Tato úprava by měla plně odpovídat požadavkům

²³ Zákon č. 65/1965 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců

²⁴ zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)

²⁵ Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, článek 79

²⁶ § 1 zákon č. 218/2002 Sb. o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech

²⁷ Česká republika. Nález Ústavního soudu. [online] Pl. ÚS 21/14

https://www.usoud.cz/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezky/Pl._US_21_14_vcetne_disentu

Evropské unie na profesionalitu, odpovědnost, transparentnost při výkonu činností státních zaměstnanců v rámci státní správy.

Základní cíle nové právní úpravy, které si dala jako podmínku Evropská unie při vstupu České republiky do EU, jsou odpolitizování státní správy, profesionalita státních zaměstnanců a otevřenost vůči veřejnosti a prospěchu občanů státu. Přijetí zákona by mělo omezit časté personální obměny a rozdělit úřednické a politické pozice. Otázka vysoké profesionální úrovně vzdělanosti zaměstnanců je důležitá jak pro občany, tak pro podnikatelskou sféru. Jedním takovým nástrojem je povinné složení úřednické zkoušky a s tím spojené zkvalitňování výkonu činnosti státních zaměstnanců. Co se týká služby pro občany, platí, že veřejnoprávní vztahy mezi zaměstnanci a státem podléhají veřejnoprávní regulaci. Rozhodnutí, které zasáhne do sféry státního zaměstnance, je vydaným rozhodnutím ve správním řízení. Takové rozhodnutí může být napadnuto odvoláním a následně správní žalobou u správního soudnictví. Tím dochází ke zcela zásadní změně ochrany státních zaměstnanců, neboť jakkoliv budou upraveny hranice politické a úřednické úrovně, vždycky se budou nějakým způsobem tyto dva sektory ovlivňovat. Zákon o státní službě by měl zajistit, aby toto ovlivňování bylo pouze legitimní a zákonné.²⁸

²⁸ VALACHOVÁ, Kateřina. Zákon o státní službě I. *Právní prostor.cz*. [online]. Právní prostor [cit. 2. 11. 2019]

3 CESTA K ZÁKONU O STÁTNÍ SLUŽBĚ

Kvalitním, všeobecně uznávaným úředníkem se nikdo nestane v řádu několika měsíců nebo jednoho až dvou roků. Aby se jím stal, musí být nejen odborně na výši, ale mít i jistotu zřetelné perspektivy, kterou zákon o státní službě přináší. Lidé jsou dnes citliví na definitivu, která byla spojena s profesí úředníka ještě za první republiky. Doba takového modelu státní služby je nenávratně pryč. Jsem toho názoru, že prestiž si nelze vymoci.²⁹

Nově vzniklou vládou Bohuslava Sobotky bylo rozhodnuto, na základě koaliční dohody v gesci ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu, zřídit pracovní skupinu. Ta měla za úkol upravit služební zákon dohodnutými návrhy koaličních stran, tak aby vznikl pozměňovací návrh k předloženému návrhu poslanců. Díky vysokému počtu změn, které vzešly z jednání koalice, bylo nakonec ujasněno, že bude potřeba vypracovat naprosto nový zákon, již ne pod názvem služební zákon, ale zákon o státní službě. Tehdejší ministr pro lidská práva Jiří Dienstbier se s takovým postupem a především s obsahem a pojetím nové normy odmítl ztotožnit a po své veřejné kritice tohoto velmi kompromisního návrhu nové normy na práci na jejím vzniku zcela rezignoval. Odpovědnost za zpracování návrhu zákona přešla na ministra vnitra. Návrh zákona byl upraven dle požadavků koaličních stran a opozice, zejména bylo požadováno zrušení Generálního ředitelství státní služby na Úřadu vlády České republiky. Lze konstatovat, že výsledný návrh zákona sice podléhal široké a nikoli běžné politické shodě, ovšem od poměrně propracované původní normy z roku 2002 se svým pojetím státní služby, kvalitou a rychlostí svého přijetí dosti odlišoval, což ostatně potvrzují i četné následné novelizace, zásahy Ústavního soudu a celá řada i opakovaně měněných metodických pokynů ze strany sekce státní služby Ministerstva vnitra a dalších nenormativních doporučení v souvislosti s jeho následnou aplikací (např. závěry poradního sboru).

Tento vypracovaný návrh zákona byl v září 2014 schválen jak Poslaneckou sněmovnou, tak následně prošel i Senátem. Prezident Zeman z důvodu existence tzv. politických náměstků ve vládě tento návrh zákona odmítl podepsat a následně byl návrh

²⁹ POSTRÁNECKÝ, Josef. *Veřejná správa 8/2015*. www.mvcr.cz/vespra [cit. 5. 12. 2019]

zákona vrácen ke schválení zpět do Poslanecké sněmovny, kde byl ovšem přehlasován.³⁰

Dne 6. 11. 2014 byl zákon zveřejněn ve Sbírce zákonů České republiky pod č. 234/2014 Sb., o státní službě a k 1. lednu 2015 nastala jeho plná účinnost, kromě ustanovení § 13, § 184, § 185, § 186, § 187, § 202 a § 206, která nabyla účinnosti již dne 6. listopadu 2014.

Proces přijetí zákona byl napaden ústavní stížností prezidenta republiky dne 7. listopadu 2014, v které mimo jiné zdůraznil, „že zákon o státní službě vyvolává zásadní ústavněprávní pochybnosti, počínaje nestandardní procedurou jeho projednávání, přes některá jeho zmocňovací ustanovení nebo mezery v zákoně, až po neurčitá nebo nejasná ustanovení.“³¹ Prezident republiky podal návrh na zrušení, či změnu nového zákona o státní službě. Ústavní soud přijal zrušení jen části jednotlivých ustanovení, návrh na zrušení zákona jako celku nepřijal.

3.1 Zákon o státní službě

Po přijetí zákona o státní službě Evropská unie i nadále trvala na prokázání faktů, zda zákon vytvořil nezávislou, stabilní a profesionální státní správu, kde bude oddělená politická a úřednická část. Evropská komise v této souvislosti má veliký zájem o podílení se na přípravě veškerých prováděcích právních předpisů k zákonu o státní službě, jako jsou například nařízení vlády nebo vyhlášky.³²

Za důležitý klad zákona o státní službě je nutné přesto označit snahu o profesionalizaci státní správy a dále její odpolitizování, kdy celá problematika nabrala také evropský rozměr, neboť přijetím zákona o státní službě Česká republika splnila závazek vůči Evropské unii. Přijetí zákona o státní službě představuje význačný pokrok k prosperitě, stabilizaci a profesionalizaci státní správy, kdy zůstávají zachovány

³⁰ VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. Zákon o státní službě. Olomouc: 2015. s.16 ISBN 978-80-7263-961-8.

³¹ Právní prostor [online]. www.pravniprostor.cz.

<https://www.pravniprostor.cz/aktuality/aktuality/prezident-milos-zeman-vetoval-novelu-sluzebniho-zakona>.

³² VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. Zákon o státní službě. Olomouc: 2015. s.20 ISBN 978-80-7263-961-8.

základní parametry, které jsou potřebné pro řádnou funkci státní služby, kterými označujeme stabilizaci, depolitizaci a transparentnost.³³

Zákon o státní službě zejména upravuje právní poměry státních zaměstnanců vykonávajících státní správu ve správních úřadech, právní poměry dalších fyzických osob, o kterých to stanoví zákon, organizaci státní služby, služební vztahy státních zaměstnanců a jejich odměňování, dále pak řízení ve věcech služebního poměru. Na záležitosti, které zákon o státní službě neupravuje, se použije zákoník práce a dále pak Správní řád se subsidiárně použije i tam, kde jsou otázky upraveny obecně v ZSS.³⁴

Pro aplikaci zákona je rozhodná institucionální působnost, tj. úřad nebo instituce, ve které je státní zaměstnanec vykonávající službu zařazen, tak činnost, kterou zaměstnanec vykonává. Zákon tuto činnost, jako výkon státní správy výslovně pojmenovává a označuje ji za státní službu, v § 5 odst. 1. Tyto zde uvedené činnosti přímo definují působnost služebního úřadu nebo s ním úzce souvisí. Státní zaměstnanec tyto činnosti může vykonávat v plném rozsahu, nebo pouze okrajově, přesto se na něj zákon bude vztahovat. Činnosti v § 5 jsou pak dále rozřazeny do konkrétních oborů státní služby.

³³Ministerstvo vnitra ČR. *Státní služba* [online]. [cit. 2. 1. 2020].

³⁴ tamtéž

4 SLUŽEBNÍ POMĚR DLE ZÁKONA Č. 234/2014 SB., O STÁTNÍ SLUŽBĚ

„Základní charakteristikou služebního poměru je jeho založení ke státu, tj., k České republice, a to jmenováním na služební místo v konkrétním oboru služby.“³⁵

Služební poměr státních zaměstnanců, kdy na jedné straně je zaměstnanec a na druhé straně stát se vyznačuje vyšší mírou stability oproti pracovnímu poměru zaměstnanců podle pracovněprávního vztahu v zákoníku práce. Za vyšší míru stability se zaslouhuje především stanovení systemizace služebních míst státních zaměstnanců a dále je to vymezení zásad pro skončení služebního poměru státního zaměstnance. Služební poměr je poměr veřejnoprávní, oproti tomu pracovní poměr je poměr soukromoprávní.³⁶

Kromě zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě zařazujeme mezi služební poměry i služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů dle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.³⁷ Tímto zákonem se řídí Policie ČR, Celní správa ČR, Hasičský záchranný sbor ČR, Vězeňská služba, Bezpečnostní informační služba atd. Dále pak mezi služební poměry zařazujeme služební poměr vojáků z povolání dle zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Služební poměr státních zaměstnanců upravuje zákon o státní službě, který v některých ustanoveních odkazuje na zákoník práce, ten však není podpůrným zákonem, nýbrž se použije pouze jako přenesená pravomoc. Jako podpůrný zákon se použije zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších novel ve spojitosti s ustanovením § 160 zákona o státní službě, a to v řízení ve věcech služby dle ustanovení § 159 zákona o státní službě.³⁸

³⁵ PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015. xlv, 933 stran. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7. str. 80

³⁶ BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákon o státní službě a zákony související: komentář*. Druhé vydání. Praha: VOX, 2015. 380 stran. ISBN 978-80-87480-35-9. str.61

³⁷ zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

³⁸ VLASÁKOVÁ, Eva. *Personalistika a odměňování zaměstnanců v orgánech státní správy*. Absolventská práce 2019.s.22

4.1 Vznik služebního poměru

Zákon upravuje dva základní druhy služebního poměru, a to služební poměr na dobu neurčitou, ve kterém bude státní službu vykonávat většina státních zaměstnanců a služební poměr na dobu určitou, ve kterém budou zejména státní zaměstnanci, kteří dosud nevykonali úřednickou zkoušku podle § 35 zákona.³⁹ Doby trvání služebního poměru v tomto případě taxativně stanovuje zákon v § 29 odst. 1., že *„Má-li být na základě výsledku výběrového řízení na volné služební místo zařazena nebo na volné služební místo představeného jmenována osoba, která dosud úspěšně nevykonala úřednickou zkoušku, přijme se tato osoba do služebního poměru na dobu určitou, a to s trváním 12 měsíců, nebyla-li v oznámení o vyhlášení výběrového řízení na obsazení volného služebního místa uvedena doba kratší.“*⁴⁰ Po úspěšném vykonání úřednické zkoušky dochází u tohoto státního zaměstnance ke změně služebního poměru na dobu neurčitou.

Dále se na dobu určitou přijímají osoby, které jsou přijati na služební místo, na kterém nahradí dočasně nepřítomného zaměstnance⁴¹ podle ustanovení § 178 zákona, kdy odst. 1 stanovuje, že *služební orgán může obsadit služební místo osobou v pracovním poměru na dobu určitou podle pracovníprávních předpisů, jestliže státní zaměstnanec dočasně nevykonává službu na služebním místě po dobu delší než 1 kalendářní měsíc.*

4.2 Předpoklady pro přijetí do služebního poměru

Fyzická osoba, která má být jmenována do služby, musí splnit požadavky a předpoklady, které stanovuje § 22 a dále § 25 zákona.

Obecná podmínka výkonu služby, že zaměstnanec bude *dodržovat demokratické zásady ústavního pořádku České republiky a řádně vykonávat službu*⁴² představuje nadále povinnost státního zaměstnance, zachovávat České republice věrnost při výkonu

³⁹ § 20 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁴⁰ § 29 odst.1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁴¹ § 21 odst.2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁴² VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Olomouc: 2015. s.63 ISBN 978-80-7263-961-8.

státní služby, což podtrhuje i institut služebního slibu. Článek 1 odst. 1 Ústavy České republiky stanovuje, že *Česká republika je svrchovaný, jednotný a demokratický právní stát založený na úctě k právům a svobodám člověka a občana.*

Paragraf 25 zákona o státní službě stanovuje předpoklady pro žadatele o přijetí do služebního poměru, které jsou:

- *být státním občanem České republiky, občanem jiného členského státu Evropské unie nebo občanem státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru,*
- *dosáhnout věku 18 let,*
- *být plně svéprávný,*
- *být bezúhonný,*
- *dosáhnout vzdělání stanoveného tímto zákonem a*
- *mít potřebnou zdravotní způsobilost.*⁴³

Všechny tyto vyjmenované předpoklady musí být státním zaměstnancem splněny současně a zároveň předpoklad občanství, svéprávnosti, bezúhonnosti, vzdělání a zdravotní způsobilosti musí státní zaměstnanec splňovat po celou dobu výkonu státní služby.

Pro služební místa představených platí zároveň povinnost předpokladu vyplývajícího ze zákona č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky.⁴⁴ Žadatel, který se uchází o služební místo představeného a je narozen po 1. prosinci 1971 má za povinnost doložit osvědčení podle § 4 odst. 1 zákona č. 451/1991 Sb., vydané Ministerstvem vnitra a čestné prohlášení podle § 4 odst. 3 zákona č. 451/1991 Sb.⁴⁵

⁴³ § 25 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁴⁴ zákona č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky

⁴⁵ VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Olomouc: 2015. s.68-69 ISBN 978-80-7263-961-8.

4.3 Změny služebního poměru

Problematika změn služebního poměru je podrobně upravena v metodickém pokynu č. 2/2019, který vydal náměstek ministra vnitra pro státní službu, kde se stanovují podrobnosti ke změnám služebního poměru. Problematika změn služebních poměrů podstatně zasahuje do práv a povinností státního zaměstnance a je přímo spojena s řádným výkonem státní služby. Tento daný sjednocený postup napříč státní sférou přináší služebním úřadům stabilitu a přínos všem stranám ve státní správě.⁴⁶ Změnou služebního poměru není služební poměr ukončen a nadále trvá, pouze dochází ke změnám jeho obsahu u obou subjektů.

§ 44 zákona o státní službě taxativně stanoví druhy změn služebního poměru, které jsou:

- *vyslání na služební cestu,*
- *přeložení,*
- *zproštění výkonu služby,*
- *zařazení na jiné služební místo,*
- *změna doby trvání služebního poměru,*
- *jmenování na služební místo představeného,*
- *odvolání ze služebního místa představeného,*
- *převedení na jiné služební místo,*
- *zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů,*
- *zařazení mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené,*
- *zařazení mimo výkon služby pro výkon funkce v odborové organizaci,*
- *zařazení mimo výkon služby pro pozastavení služby,*
- *zastupování,*
- *vyslání k výkonu služby v zahraničí a zařazení po jeho ukončení,*
- *vyslání do orgánu nebo instituce Evropské unie, mezinárodní organizace, mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí (dále jen „mezinárodní organizace“),*
- *zkrácení služební doby,*

⁴⁶ ERÉNYI, Tereza, KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*: Brno: BizBooks, 2017, s.58 ISBN 978-80-265-0607-2

- *přerušeni výkonu služby za účelem dalšího vzdělání nebo odborné stáže*⁴⁷

V následujících podkapitolách se bude práce podrobněji zabývat změnami služebního poměru, které se významně liší od právní úpravy zákoníku práce a ve služebních úřadech k nim dochází nejčastěji.

4.3.1 Zařazení na jiné služební místo

Dochází k němu na základě výsledku výběrového řízení⁴⁸ ve stejném nebo v jiném služebním úřadu, kterého se státní zaměstnanec úspěšně zúčastnil a byl následně vybrán jako nejvhodnější, když byla uzavřena dohoda o výběru dle § 28. Služební poměr zůstává zachován, jen se mění jeho obsah. Nemění se ani délka trvání služebního poměru, pokud má státní zaměstnanec uzavřený služební poměr na dobu neurčitou, zařazením na jiné služební místo stále zůstává na dobu neurčitou, a to i v případě, kdy je zařazen na služební místo na dobu určitou.⁴⁹

K zařazení státního zaměstnance na služební místo dle § 49 odst. 1 ZSS, který je dosud zařazen v jiném služebním úřadě, není třeba souhlas služebního orgánu v tomto služebním úřadu, avšak služební orgán, který zařazuje státního zaměstnance na služební místo má povinnost projednat s druhým služebním orgánem okolnosti (zejména datum) nástupu státního zaměstnance do nového služebního úřadu.⁵⁰

Novela zákona o státní službě č. 35/2019 Sb., která nabyla účinnosti začátkem roku 2019 umožnila viditelné zvýšení pružnosti kariéry státních zaměstnanců ve státní službě. Státní zaměstnanec je rovněž možné přemísťovat na jiné služební místo bez proběhnutí výběrového řízení, např. při zařazení na jiné místo, jmenování představeného ve snížené nebo totožné platové třídě v rámci ústředních či nadřízených správních úřadů.

Státního zaměstnance lze zařadit s ohledem na výsledek jeho služebního hodnocení. Pokud dosahoval 2 x po sobě jdoucích služebních hodnoceních vynikajících výsledků, má možnost zařazení na služební místo do vyšší platové třídy o 1 platovou třídu

⁴⁷ § 44 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁴⁸ tj. podle § 49 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁴⁹ VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Olomouc: 2015. s. 130 ISBN 978-80-7263-961-8.

⁵⁰ Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2019, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebního poměru, ze dne 27. 11. 2019, Č.j.: MV-168091-1/OSK-2019.s.15

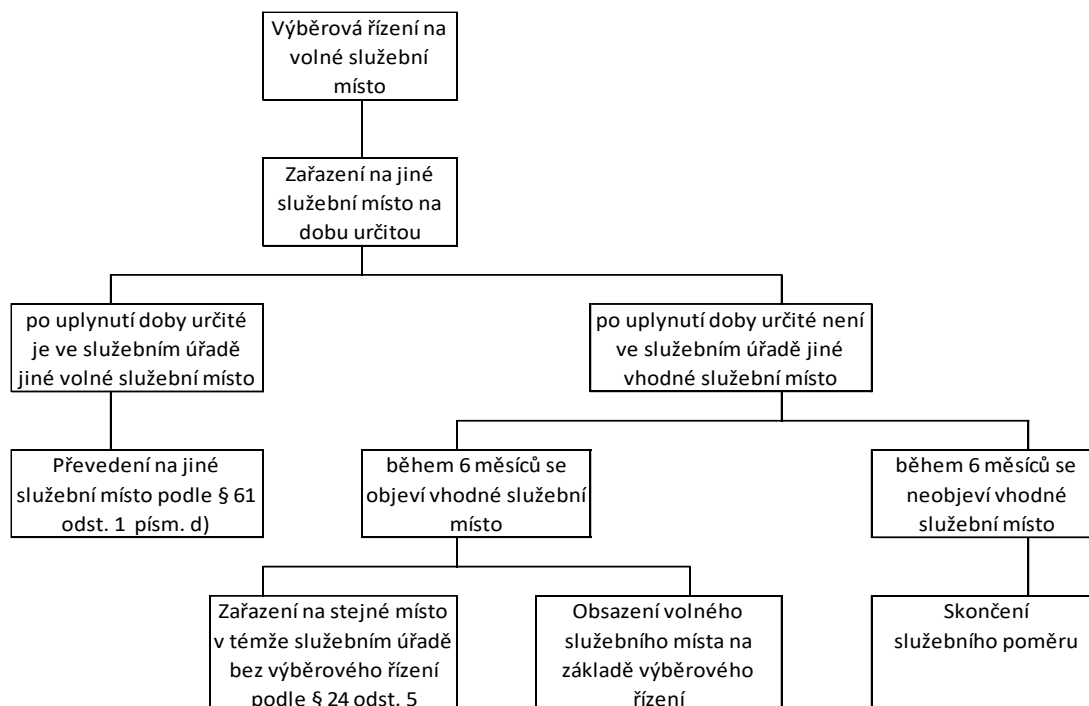
s ohledem na zachování stejného oboru služby. Státní zaměstnanci tak získali perspektivu kariérního postupu s ohledem na vynikající pracovní výsledky.⁵¹

Státní zaměstnanec, vykonávající službu na služebním místě se středním vzděláním s maturitou v 9. platové třídě může být zařazen do 10. platové třídy se stanoveným vyšším odborným vzděláním. Ten samý postup se uplatní u státního zaměstnance s vyšším odborným vzděláním v 10. platové třídě, který může být zařazen do 11. platové třídy s minimálním požadavkem vzdělání - bakalářský studijní program. Podmínkou v poskytnutí takové výjimky ze vzdělání je vykonávání služby ve stejném oboru služby, v témže správním úřadu nebo nadřízeném ústředním správním úřadu nejméně po dobu 4 let a dále je podmínkou získat 2 x po sobě vynikající výsledky ve služebním hodnocení.⁵² Novela zákona tímto zvýšila větší možnost poskytování výjimek ze vzdělání.

⁵¹ § 49 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁵² § 49 odst. 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

V následujícím schématu je zobrazen průběh změn služebního poměru.



Obrázek 2 - Schéma změn služebního poměru

(Zdroj: VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Olomouc: 2015. s. 130 ISBN 978-80-7263-961-8)

4.3.2 Převedení na jiné služební místo

Tato změna služebního poměru zajišťuje státnímu zaměstnanci trvání služebního poměru v případě, kdy státní zaměstnanec již nemůže z taxativně vymezených důvodů vykonávat službu na svém dosavadním služebním místě a služební orgán povinně převede státního zaměstnance na jiné volné služební místo, které je k dispozici a to i bez jeho souhlasu, avšak s ohledem na zásadu vstřícnosti a spolupráce s účastníky řízení, o kterých pojednává § 4 SŘ a dále s ohledem na skutečnost, že se jedná o radikální zásah do služebního poměru, jakým tato trvalá změna služebního poměru je, se doporučuje před vydáním rozhodnutí o převodu projednat toto opatření s dotčeným státním zaměstnancem, a to z důvodu řádného posouzení vhodnosti

služebního místa, na které má být státní zaměstnanec převeden. Předchozí neprojednání převedení se státním zaměstnancem však není nezákonné.

Státní zaměstnanec nemůže převedení odmítnout, může si však podat proti rozhodnutí o převedení odvolání, o kterém rozhodne nadřízený služební orgán. Státní zaměstnanec je povinen nastoupit do služby na místo, na které byl převeden, již ode dne uvedeného v rozhodnutí o převedení, neboť takové odvolání nemá odkladný účinek.

Z povahy služebního poměru lze dovodit, že se jedná o veřejnoprávní poměr ke státu a nikoliv pouze ke konkrétnímu služebnímu úřadu a pak je tedy možné převést státního zaměstnance nejen v rámci služebního úřadu, kde je původně zařazen, ale též do jiného služebního úřadu.⁵³

Tyto důvody mohou vzniknout na straně zaměstnance či zaměstnavatele a jsou uvedeny v § 61 odst. 2 ZSS.

- a) ze zdravotních důvodů,*
- b) v důsledku odvolání ze služebního místa představeného,*
- c) v důsledku zrušení jeho služebního místa z důvodu změny systemizace,*
- d) v důsledku uplynutí doby, na kterou byl státní zaměstnanec zařazen na služební místo nebo jmenován na služební místo představeného na dobu určitou, aniž by současně skončil jeho služební poměr,*
- e) z důvodu, že přestal splňovat požadavek podle § 25 odst. 5 písm. b),*
- f) z důvodu, že přestal splňovat požadavek státního občanství České republiky,*
- g) z důvodu, že odmítl uzavřít dohodu o zákazu konkurence nebo dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených státnímu zaměstnanci k vyúčtování, nebo*
- h) z důvodu, že nevykonal úspěšně úřednickou zkoušku nejpozději do 12 měsíců ode dne, kdy začal vykonávat službu v jiném nebo dalším oboru služby.⁵⁴*

K obligatornímu převedení na jiné služební místo ze zdravotních důvodů dochází v případech, kdy státnímu zaměstnanci ze závěru lékařského posudku vyplývá, že pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní službu nebo ji nesmí konat pro služební úraz, případně pro ohrožení či onemocnění nemocí z povolání. Dlouhodobým nepříznivým zdravotním stavem se považuje stav, který trvá déle jak 12 měsíců. Tento institut převedení na jiné služební místo se použije i u státních zaměstnankyň, kterým se

⁵³ Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2019, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebního poměru, ze dne 27. 11. 2019, Č.j.: MV-168091-1/OSK-2019.s.39

⁵⁴ § 61 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

poskytuje zvláštní ochrana podle směrnice č. 92/85/EHS, tj. těhotným, kojícím a matkám do konce devátého měsíce po porodu, podle které nemohou vykonávat činnosti, které ohrožují jejich těhotenství nebo mateřské poslání.⁵⁵ Těmto státním zaměstnancům zákon umožňuje doplatek do výše platu, kterého dosahoval před jejich převedením, a to nejvýše po dobu 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.⁵⁶

Státního zaměstnance je možné převést také v důsledku zrušení jeho služebního místa z důvodu změny systemizace (služebního úřadu). Tento důvod se týká jak „řadových“ státních zaměstnanců, tak i představených, neboť co se týká zrušení služebního místa představeného, rozhoduje služební orgán o jeho odvolání⁵⁷ a jeho následném převedení na jiné služební místo.⁵⁸

Jako důvod zrušení služebního místa dle § 61 odst. 1 písm. c) ZSS se rozumí změna systemizace, ale lze za něj považovat i zrušení služebního místa v důsledku systemizace podle § 17 ZSS. Tyto změny je nutné zapracovat do vnitřního služebního předpisu, a je nutné upravit organizační strukturu služebního úřadu (nejčastěji organizačním řádem). Tento služební předpis, na základě kterého je služební místo zrušeno je třeba uvést v rozhodnutí o převedení jako podklad pro vydání rozhodnutí a založit do správního spisu. Součástí správního spisu by měl být např. návrh změny organizační struktury předložený služebním úřadem Ministerstvu vnitra.⁵⁹

4.3.3 Zastupování dle § 66 ZSS

Zastupování je podle ustanovení § 77 odst. 1 písm. l) ZSS jedna ze základních povinností státního zaměstnance, který je povinen zastupovat představeného nebo státního zaměstnance na služebním místě zařazeném ve vyšší platové třídě, než je systemizované služební místo státního zaměstnance.

Zastupování podle ustanovení § 66 ZSS stanovuje zejména krátkodobé zastupování za dočasně nepřítomného státního zaměstnance nebo představeného. Nevztahuje se na

⁵⁵ BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákon o státní službě a zákony související: komentář*. Druhé vydání. Praha: VOX, 2015.s. 123

⁵⁶ VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Olomouc: 2015. s.135 ISBN 978-80-7263-961-8.

⁵⁷ § 60 odst. 1 písm. a) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁵⁸ § 60 odst. 1 písm. b) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁵⁹ Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2019, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebního poměru, ze dne 27. 11. 2019, Č.j.: MV-168091-1/OSK-2019.s.44

zastupování zaměstnance v pracovním poměru. Krátkodobá nepřítomnost je zpravidla nemoc nebo dovolená, kdy může jít o zastupování v řádu několika dnů nebo týdnů či měsíců. Ustanovení § 66 se použije i v případě, kdy není na služebním místě státní zaměstnanec zařazen a služební místo je dočasně neobsazeno, ale je z hlediska řádného výkonu služebního úřadu potřeba zajistit, aby činnosti byly na služebním místě nadále vykonávány.⁶⁰ Služební orgán vydá příkaz k zastupování představeného, kdy doba trvání zastupování nesmí překročit 180 dnů v kalendářním roce. Pokud má zastupování trvat déle jak 180 kalendářních dnů, je k zastupování zapotřebí souhlas státního zaměstnance a zastupování pokračuje i po uplynutí zákonné lhůty pro zastupování. O zastupování se nevede řízení ve věcech služby ani správní řízení, avšak pravomoc vydávat příkaz k zastupování lze služebním orgánem přenést na představené ve formě služebního předpisu.⁶¹ Při zastupování delším jak 4 týdny má zástupce nárok na plat zastupovaného představeného. Platový tarif náleží zástupci podle platové třídy stanovené na služebním místě zastupovaného představeného a platového stupně podle započitatelné praxe zástupce. Dále se mu stanoví příplatek za vedení stejným způsobem jako u zastupovaného představeného. Vlčková konstatuje, že *na rozdíl od právní úpravy zastupování v zákoníku práce, při zastupování podle ZSS není státní zaměstnanec povinen vykonávat v plném rozsahu dosavadní služební úkoly a jejich rozsah bude záležet na konkrétních okolnostech.*⁶²

Zastupování státního zaměstnance nebo představeného podle ustanovení § 66 ZSS se eviduje jako povinný údaj v rejstříku státních zaměstnanců v Informačním systému o státní službě dle § 181 odst. 1 písm. s) ZSS.

4.4 Rozhodování o změnách služebního poměru

Rozhodování o změnách služebního poměru se řídí podle § 159 odst. 1 písm. e) ZSS ustanovením o řízení ve věcech služby, a dále se řídí správním řádem.

⁶⁰ VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Olomouc: 2015. s.138 ISBN 978-80-7263-961-8.

⁶¹Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2019, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebního poměru, ze dne 27. 11. 2019, Č.j.: MV-168091-1/OSK-2019.s.66

⁶² VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Olomouc: 2015. s.139

Ke změnám služebního poměru dochází jednostranným právním jednáním, kterým je rozhodnutí služebního orgánu, jako první úkon v řízení. Rozhodnutí musí mít oporu v podkladech, které jsou založené do správního spisu, musí obsahovat všechny rozhodné skutečnosti a podklady a musí být řádně odůvodněné. To jsou podmínky přezkoumatelnosti, pro případ, pokud si proti němu podá státní zaměstnanec odvolání. Na závěr je třeba konstatovat, že takové odvolání státního zaměstnance nemá odkladný účinek.

4.5 Skončení služebního poměru

Služební poměr vzniká jednostranným rozhodnutím služebního orgánu, a je i jednostranným rozhodnutím skončen a právní vztah mezi státním zaměstnancem a státem zaniká. Podléhá zcela jiným pravidlům a regulaci oproti zákoníku práce, kdy ZSS nepočítá například s ochranou dobou v těhotenství nebo nemoci a neobsahuje typické instituty pracovního práva. Naopak se uplatňují pravidla a zásady správního řízení.⁶³

Vedle skončení služebního poměru v případě smrti státního zaměstnance, nebo jeho prohlášením za mrtvého, případně uplynutím doby, po kterou byl zaměstnanec přijat do služebního poměru na dobu určitou⁶⁴, zákon o státní službě rozlišuje tři druhy skončení služebního poměru, výslovně uvedené v ustanovení § 72 až § 74 zákona, a to rozhodnutím služebního orgánu, na vlastní žádost státního zaměstnance nebo skončení služebního poměru ze zákona. Je tedy zřejmé, že není možno ukončit služební poměr ani na základě vzájemné dohody mezi oběma stranami, státním zaměstnancem a služebním úřadem. Státní zaměstnanec je díky taxativně stanovenými důvodům pro skončení služebního poměru státem chráněn před záměrným propuštěním ze služebního poměru.⁶⁵ Uplatňují se pravidla a zásady správního řízení.

Ustanovení § 72 upravuje skončení služebního poměru z moci úřední, kdy služební orgán je povinen rozhodnout o skončení služebního poměru a nemá možnost posoudit, zda z těchto důvodů služební poměr ukončí či nikoliv- není zde prostor pro správní

⁶³ ERÉNYI, Tereza, KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*: Brno: BizBooks, 2017, s.135 ISBN 978-80-265-0607-2

⁶⁴ § 71 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁶⁵ VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Olomouc: 2015. s.141 ISBN 978-80-7263-961-8.

úvahu. Ustanovení § 72 totiž taxativně stanovuje důvody skončení služebního poměru, a to tehdy, pokud státní zaměstnanec během služby již nevyhovuje podmínkám pro výkon služby, například již nesplňuje podmínku bezúhonnosti, svéprávnosti nebo státního občanství České republiky. Další důvod pro skončení ve služebním poměru rozhodnutím služebního orgánu je dvojí po sobě nevyhovující služební hodnocení nebo skončení služebního poměru v důsledku marného uplynutí zákonem stanovené doby (6 měsíců) při zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů.⁶⁶

Skončení služebního poměru je možné samozřejmě i na žádost státního zaměstnance dle ustanovení § 73 zákona o státní službě. Služební orgán v tomto případě vyhotoví rozhodnutí o skončení služebního poměru tak, aby služební poměr skončil do 60 dnů ode dne podání žádosti. Zde je možné vidět záměr zákonodárců, kdy služební poměr zpravidla končí 2 měsíce po podání žádosti zaměstnancem, což se shoduje s výpovědní dobou u rozvázání pracovně právního vztahu podle zákoníku práce.

Skončení služebního poměru ze zákona bez vydání rozhodnutí řeší ustanovení § 74 zákona o státní službě. Jsou zde vymezeny důvody, kdy pokud jeden z nich nastane, služební poměr končí ze zákona a služební orgán nevydává rozhodnutí. Služební poměr končí k 31. prosinci kalendářního roku, kdy státní zaměstnanec dovršil věk 70 let, bez ohledu na to, zda má státní zaměstnanec nárok na starobní důchod. Tento důvod skončení služebního poměru je pro státní zaměstnance novinkou, která se v pracovně právních vztazích doposud neobjevovala, neboť byla považována za nepřijatelnou z důvodu věkové diskriminace. Dále se tato dikce zákona uplatní v případě, kdy státní zaměstnanec, přijatý podle § 29 odst. 1 nevykonal úspěšně ani opakovanou úřednickou zkoušku a služební poměr bude ukončen poslední den kalendářního měsíce, ve kterém nevykonal úspěšně ani opakovanou úřednickou zkoušku.

U skončení služebního poměru ze zákona služební úřad doručí státnímu zaměstnanci oznámení se dnem skončení služebního poměru, rozhodnutí se v tomto případě nevydává, protože se nejedná o řízení ve věcech státní služby a není možné využít opravných prostředků. To znamená, že ke skončení služebního poměru dochází ze zákona, tzv. „ex lege“.

⁶⁶ § 72 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

4.5.1 Služební posudek a Potvrzení o službě

Při skončení služebního poměru vydá služební orgán zaměstnanci služební posudek a potvrzení o službě. V podstatě se jedná o obdobu zápočtového listu a pracovního posudku, kde ale na rozdíl od úpravy v zákoníku práce platí, že služební orgán musí vydat oba dokumenty v době co nejkratší po skončení služebního poměru. Služební posudek státního zaměstnance závisí na výsledku ve služebním hodnocení. Služební posudek obsahuje pouze skutečnosti, které se týkají výkonu služby, a vydává se pouze státnímu zaměstnanci.

Totéž se týká potvrzení o službě, které se vydává také při skončení služebního poměru a musí obsahovat kromě jiného také údaj o oboru služby, který státní zaměstnanec vykonával, době trvání služebního poměru, důvodu skončení služebního poměru, výši průměrného výdělku, atd. Pokud s tím státní zaměstnanec souhlasí, potvrzení o službě může obsahovat i další doplňující informace.⁶⁷

⁶⁷ § 76 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

5 ÚŘEDNICKÁ ZKOUŠKA

Zavedení přesného výčtu oborů, ve kterých se vykonává služba v rámci celé státní správy, je jeden ze základních znaků profesionalizace státní služby. Spolu s ním je zavedena povinnost v těchto vykonávaných oborech složit úřednickou zkoušku. Touto povinností je založena podstata pro kvalitní odborný výkon státní služby.⁶⁸

Úřednická zkouška a její právní úprava je upravena v zákoně o státní službě a ve vyhlášce č. 162/2015 Sb., o podrobnostech úřednické zkoušky, ve znění vyhlášky č. 124/2018 Sb. Sekce pro státní službu v Ministerstvu vnitra aktualizovala ke dni 13. 9. 2019 Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2017, kterým se stanoví další podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky.⁶⁹

Zákon o státní službě stanoví státnímu zaměstnanci, povinnost úspěšně vykonat úřednickou zkoušku pro obory státní služby, které jsou dané vnitřní systemizací u konkrétního služebního místa, na které byl státní zaměstnanec zařazen nebo v případě představeného jmenován. Služební úřad na žádost státního zaměstnance umožní státnímu zaměstnanci vykonat úřednickou zkoušku tak, aby ji vykonal do doby trvání služebního poměru na dobu určitou⁷⁰, a dále do 12 měsíců od doby, kdy státní zaměstnanec začal vykonávat službu v jiném nebo dalším oboru služby.⁷¹ Toto ustanovení zákona je nově doplněná povinnost služebního úřadu (v zákoně č. 35/2019⁷²) umožnit vykonání úřednické zkoušky státnímu zaměstnanci, který již vykonal úřednickou zkoušku, a kterému byla podle § 42 zákona změněna doba trvání služebního poměru na dobu neurčitou, avšak z důvodu zařazení na jiné služební místo podle § 49 zákona, jmenování na služební místo představeného podle § 51 a násl. zákona, nebo pokud je na dané služební místo stanoven nový obor služby,⁷³. Tato skupina zaměstnanců tak má stejné postavení jako zaměstnanci přijatí do služebního poměru na dobu určitou na 12 měsíců. V případě, že státní zaměstnanec

⁶⁸ERÉNYI, Tereza, KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. *Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016*. 1. vydání. Brno: BizBooks, 2017. 223 stran. ISBN 978-80-265-0607-2. s. 49

⁶⁹ Vydaný v Praze dne 13. září 2019 pod č. j.: MV-11872-5/VMS-2017 verze č. 5

⁷⁰ § 35 odst. 2a) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁷¹ § 35 odst. 2b) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁷² kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁷³Konsolidovaná důvodová zpráva k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 7. 1. 2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktuality-aktuality-novela-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>. s. 14.

úřednickou zkoušku v tomto termínu nesplní, služební orgán státního zaměstnance převede podle § 61 odst. 1, písm. h) na jiné vhodné služební místo.

V tomto období je nutno složit obě části úřednické zkoušky, a to u každého vykonávaného oboru služby. Neboť není neobvyklé, že na jednom služebním místě je stanoveno několik oborů služby, je potom dodržení zákona pro zaměstnance náročné. Přesto je dobré si uvědomit, že žadatel, který byl přijat do služebního poměru, a u výběrového řízení musí prokázat odborné znalosti a mít potřebné odborné vzdělání, pak by tedy pro něj složení úřednické zkoušky nemělo být profesně tolik náročné. Do doby, než státní zaměstnanec složí úspěšně úřednickou zkoušku, je oprávněn vykonávat činnosti na služebním místě pouze pod odborným dohledem svého představeného.

Úřednickou zkoušku dále umožní služební úřad vykonat zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou podle § 178 odst. 1,2 a 4 a § 178a odst. 1 ZSS, který vykonává činnosti na služebním místě podle § 5 ZSS. Tito zaměstnanci nemají povinnost úřednickou zkoušku absolvovat, ale pokud se rozhodnou dobrovolně složit úřednickou zkoušku, platí u těchto zaměstnanců bezúplatné vykonání úřednické zkoušky jako u státního zaměstnance, pouze s rozdílem, že se musí jednat je o takový obor služby, který je systemizovaný na jimi dočasně obsazeném místě. Zaměstnanec, který má zájem složit úřednickou zkoušku z jiného oboru služby a dle vlastního zájmu si tím rozšířit vědomosti a zvýšit odbornou kvalifikaci, si musí uhradit náklady spojené s jejím vykonáním.⁷⁴

Žádost o vykonání úřednické zkoušky státní zaměstnanec podává písemně služebnímu orgánu, který ho prostřednictvím Informačního systému o státní službě přihlásí na zveřejněný termín k danému oboru služby⁷⁵ (ISoSS) a vyrozumí státního zaměstnance o termínu a konání úřednické zkoušky, nejpozději 21 dní před konáním úřednické zkoušky.

Úřednická zkouška je složena ze dvou částí, obecné části a zvláštní části.⁷⁶ Obecná část se skládá formou písemného testu, sestaveného z otázek, které jsou zveřejněné v rámci ISoSS a dále na webových stránkách Ministerstva vnitra formou

⁷⁴ ERÉNYI, Tereza, KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. *Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016*. 1. vydání. Brno: BizBooks, 2017. 223 stran. ISBN 978-80-265-0607-2. s. 50

⁷⁵ § 180 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁷⁶ § 36 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

elektronické verze testu. Tento elektronický test je generovaný a automaticky vyhodnocený informačním systémem eZkouška. Účelem je zjistit u každého státního zaměstnance znalost organizace a činnosti veřejné správy, znalost právních předpisů potřebných pro výkon státní správy a v neposlední řadě i znalost právních předpisů Evropské unie.⁷⁷ Tyto znalosti se blíží stávajícímu Vstupnímu vzdělávání následnému. Písemný test je složen ze třiceti náhodně vybraných otázek z celkového počtu 300 zkušebních otázek daných Sekcí pro státní službu Ministerstva vnitra, která má obecnou část úřednické zkoušky v kompetenci. Ke každé otázce jsou přiřazeny 3 odpovědi, pouze jedna je správná. K úspěšnému vykonání obecné části úřednické zkoušky je dostačující 23 správných odpovědí. Poté je zkoušený hodnocen výrokem „vyhověl“. V opačném případě zkoušený „nevyhověl“. Písemný test trvá 30 minut.⁷⁸

Zvláštní část úřednické zkoušky je možné složit až po úspěšném vykonání obecné části úřednické zkoušky, respektive, žadatel musí dostat hodnocení „vyhověl“. Složením zvláštní části úřednické zkoušky se ověřuje, zda státní zaměstnanec má potřebné vědomosti a schopnosti dále vykonávat další výkon služby v oboru služby, který je systemizován na jeho služebním místě. Provedení této zvláštní části úřednické zkoušky má v kompetenci ústřední správní úřad, který spolupracuje se služebním úřadem.⁷⁹

Oproti konání obecné části úřednické zkoušky, se zvláštní část úřednické zkoušky koná ústně, před zkušební komisí, která ověřuje potřebné poznatky a vědomosti žadatele a zda je již způsobilý k výkonu služby v oboru služby, který je na jeho služebním místě systemizován. Otázek v seznamu je 20, zkoušený si náhodně vybírá 3 zkušební otázky. Zvláštní část trvá 60 minut, zkoušený má z tohoto určeného času 30 minut na přípravu a 30 minut na odpovědi před komisí. Pokud je zkoušený hodnocen u 2 otázek z 3 jako „vyhověl“, zkušební komise ho následně celkově hodnotí jako „vyhověl“.

Zkušební komise je tříčlenná, z toho nejméně 2 její členové musí být státními zaměstnanci. Zkušební komise se zřizuje podle působnosti daného oboru služby u ústředního správního úřadu. Také znění otázek je v gesci daného ústředního správního

⁷⁷ *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 317 s. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-518-0. s. 71

⁷⁸ Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2017, kterým se stanoví další podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky. s. 3.

⁷⁹ v rámci jednotlivých oborů služby

úřadu. Jak jsem se již zmiňovala na začátku této práce, je dle nařízení vlády č. 106/2015 Sb., o oborech státní služby nyní stanoveno 63 oborů státní služby.

Pokud je výsledek „vyhověl“, zkušební komise vydá osvědčení o úspěšném vykonání úřednické zkoušky ve dvou stejnopisech. Jeden stejnopis je předán po skončení úřednické zkoušky státnímu zaměstnanci, druhý stejnopis zakládá služební úřad do osobního spisu státního zaměstnance. Následně výsledek úřednické zkoušky zapíše zkušební komise do Informačního systému o státní službě do evidence provedených úřednických zkoušek. Tento údaj bude v Informačním systému o státní službě veden 50 let ode dne zápisu.

Je třeba podotknout, že aby mohl zkoušený vykonat zvláštní část úřednické zkoušky, je třeba, aby měl již vykonanou obecnou část úřednické zkoušky. Jsou však výjimky, kdy je možné konat pouze zvláštní část nebo obecnou část samostatně. Týká se to státního zaměstnance, který získal obecnou nebo zvláštní část právní fikcí, kdy je v zákoně o státní službě stanoveno, že u státních zaměstnanců přijatých do služebního poměru podle ustanovení § 185 až 188 a § 190 platí, že vykonali úřednickou zkoušku. Co se týká zvláštní části úřednické zkoušky, takovou vykonali státní zaměstnanci přijatí do služebního poměru podle ustanovení § 191 až 192 zákona o státní službě. Služební orgán o tom vyhotoví osvědčení.⁸⁰

V případě, kdy státní zaměstnanec úřednickou zkoušku, buď obecnou, nebo zvláštní část nevykonal úspěšně, na základě jeho žádosti o její opakování mu služební úřad umožní ještě jednou její opakování. Žádost o opakování úřednické zkoušky musí žadatel doručit služebnímu orgánu do 30 pracovních dnů po doručení zprávy o neúspěšném vykonání úřednické zkoušky. Úřednická zkouška tak může být opakována nejdříve po uplynutí 1 měsíce po neúspěšném vykonání úřednické zkoušky, dříve to není ze zákona možné.⁸¹

Úspěšné vykonání úřednické zkoušky má vliv na změnu trvání služebního poměru, z doby určité na dobu neurčitou a k této změně dochází automaticky ze strany služebního orgánu ihned po předložení získaného osvědčení o složení úřednické zkoušky.⁸²

⁸⁰ § 196 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁸¹ § 40 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁸² ERÉNYI, Tereza, KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. *Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016*. 1. vydání. Brno: BizBooks, 2017. 223 stran. ISBN 978-80-265-0607-2. s. 56

6 VÝBĚROVÁ ŘÍZENÍ

Výběrová řízení pro státní zaměstnance do služebního poměru se řídí zákonem o státní službě, přičemž se subsidiárně použije správní řád a dále se řídí metodickým pokynem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.⁸³

Výběrové řízení se vyhlašuje na volné služební místo státního zaměstnance nebo volné služební místo představeného. Právní úprava výběrového řízení k přípravě na službu vychází z čl. 21 odst. 4 Listiny základních práv a svobod, která zajišťuje právo občanům k přístupu k voleným a jiným veřejným funkcím, za které lze služební místa představených považovat.⁸⁴ Nezpochybnitelným účelem výběrového řízení je zajištění objektivnosti při posouzení schopností uchazečů, tak, aby byl pokud možno vybrán nejvhodnější žadatel na konkrétní služební místo. Z tohoto důvodu zřizuje (jmenuje) služební orgán výběrovou komisi, jejíž existence zajišťuje všem uchazečům při jejich výběru na volné služební místo spravedlnost, vyšší transparentnost a v neposlední řadě snižuje riziko korupce.⁸⁵ Z toho vyplývá, že otevřená výběrová řízení v této stávající podobě s přesně danými a formalizovanými úkony napomáhají k odpolitizování a profesionalizaci státní správy a tím zaručují všem žadatelům o přijetí do služebního poměru stejné podmínky. Výběrová řízení jsou podle podoby zákona o státní službě časově i administrativně náročná, avšak díky novele zákona o státní službě, která nabyla účinnosti 1. března 2019, a která přinesla zásadní změny zejména v oblasti výběrových řízení, jako je např. zařazování státních zaměstnanců na služební místa nebo jmenování na služební místa představených bez výběrových řízení a obsazování služebních míst osobami v pracovním poměru, se výběrová řízení značně zjednodušují.⁸⁶

⁸³ Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení, v Praze dne 30. dubna 2019 č. j.: MV-61991-1/OSK-2019 Sekce pro státní službu.

⁸⁴ BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákon o státní službě a zákony související: komentář*. Druhé vydání. Praha: VOX, 2015. 380 stran. ISBN 978-80-87480-35-9. s. 104

⁸⁵ VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2015. 343 stran. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8. s. 70

⁸⁶ Konsolidovaná důvodová zpráva k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 6. 1. 2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktuality-aktuality-novela-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>. s. 1.

6.1 Výběrová řízení dle zákona o státní službě č. 234/2014 Sb.

Dříve, než služební orgán vyhlásí výběrové řízení, je povinen nahlédnout do Informačního systému o státní službě do Rejstříku státních zaměstnanců do záložky Informačního systému o státní službě. Služební orgán zjistí, zda se zde nenachází zaměstnanec vhodný k obsazení služebního místa. Takového zaměstnance by poté mohl zařadit na volné služební místo bez výběrového řízení podle ustanovení § 70 odst. 3 zákona o státní službě. O skutečnosti, že žádný zaměstnanec není vhodný, je nutné učinit záznam, který zpravidla tvoří první dokument spisu založeného k výběrovému řízení.

Podle stanovených pravidel pověřená osoba zadá informaci o uvolněném služebním místě do neveřejné části v Informačním systému o státní službě do sekce Seznam obsazovaných služebních míst. Je to z toho důvodu, jak je již psáno výše, že zaměstnanci postaveni mimo službu mají možnost se do takového výběrového řízení přihlásit. Zveřejnění v Informačním systému o státní službě má však pouze informativní charakter.

Výběrové řízení vyhláší služební orgán Oznámením o vyhlášení výběrového řízení. Oznámení o vyhlášení se zveřejňuje jak na úřední desce elektronické, tak na úřední desce v budově správního úřadu – okamžikem zveřejnění nastávají právní účinky oznámení o vyhlášení výběrového řízení. Úřední deska musí být na viditelném místě a být přístupná veřejnosti po dobu 24 hodin. Zveřejnění na úřední desce má právní formu a charakter.

V oznámení o vyhlášení musí být uvedeny všechny potřebné údaje uvedené v ustanovení § 24 odst. 7 zákona o státní službě, a to jsou následující informace:

- předpoklady a požadavky podle ustanovení § 25, které jsou stanoveny na služební místo,
- informace o služebním místě, na které je výběrové řízení vyhlášeno,
- obory služby daného služebního místa,
- zda se jedná o službu, která je vykonávána ve služebním poměru na dobu určitou nebo neurčitou, u doby určité musí být zadána doba trvání,
- zařazení do platové třídy,
- datum, do kterého musí být podána žádost o přijetí do služebního poměru nebo pokud je to případ státního zaměstnance, podává žádost o zařazení na služební

místo nebo v případě představeného žádost o zařazení na služební místo představeného.

Dále může služební orgán stanovit svým služebním předpisem pro služební místo požadavek, např. úroveň znalosti cizího jazyka, jiný odborný požadavek, nebo způsobilosti seznamovat se s utajovanými informacemi.

Splnění těchto předpokladů a požadavků žadatel dokládá čestným prohlášením, originály nebo úředně ověřenými kopiemi listin. Většina těchto prohlášení, jako je prohlášení o státním občanství, dosaženém vzdělání, zdravotní způsobilosti nebo svéprávnosti je součástí žádosti o přijetí do služebního poměru nebo jmenování na služební místo představeného. Žadatel má možnost použít tento vzor žádosti, který se dokládá k oznámení o vyhlášení výběrového řízení na elektronickou úřední desku a pokud zaškrtně příslušná pole k daným předpokladům, nemusí již příslušné listiny dokládat.

Do výběrového řízení se může přihlásit státní zaměstnanec a také ještě osoba, která není zatím státním zaměstnancem. Rozdíl mezi těmito osobami je takový, že osoba, která není státní zaměstnanec, podává žádost o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo nebo jmenování na služební místo představeného, které má být na základě výběrového řízení obsazeno, oproti tomu státní zaměstnanec podává „jen“ žádost o zařazení na služební místo nebo jmenování na služební místo představeného, které má být na základě výběrového řízení obsazeno.

Povinným údajem v oznámení je i adresa služebního úřadu pro osobní podání na podatelnu služebního úřadu, případně datovou schránku úřadu nebo e-mailovou adresu úřadu k podání elektronicky s uznávaným elektronickým podpisem.

V neposlední řadě bývá v oznámení uveden požadavek předložit strukturovaný profesní životopis a motivační dopis žadatele. Žádost musí být podána ve lhůtě stanovené služebním orgánem, tato lhůta nesmí být kratší než 10 dnů.

Jednotlivé obálky s došlými žádostmi jsou po celou dobu lhůty pro podání žádosti ukládány do uzamykatelné schránky. V případě podání žádosti poštou je rozhodující datum podání žádosti na poštu. Z tohoto důvodu je vhodné, ne-li přímo nutné počkat minimálně dva dny po uplynutí posledního dne stanoveného k podání žádosti. Obálky se žádostmi se zaevidují dle spisového řádu příslušného služebního úřadu, aby měla

každá své číslo jednací. Zaevidované budou i žádosti podané datovou zprávou a žádosti poslané e-mailem s uznávaným elektronickým podpisem.

Služební orgán pověří zaměstnance služebního úřadu k otevírání obálek ke konkrétnímu výběrovému řízení, které po uplynutí lhůty pro podání žádostí obálky otevrou, a u jednotlivých žádostí se posuzuje, zda žadatelé splňují požadavky a předpoklady pro to, aby byli pozváni k pohovoru. Je velmi přínosné a zpravidla to tak i bývá, že pověření zaměstnanci jsou zaměstnanci personálního oddělení, kteří se v této problematice orientují. Může nastat i případ, že u žadatele existují důvody k vyřazení žádosti dle ustanovení § 27 odst. 2 zákona o státní službě. O otevírání obálek a případném vyřazení žádosti sepisují pověření zaměstnanci protokol, kde kromě obvyklých náležitostí bude obsažena informace, zda žadatel splnil předpoklady a požadavky pro to, aby byl pozván k pohovoru, nebo že je žadatel vyřazen. V případě vyřazování žádosti se neuplatní povinnost služebního orgánu podle postupu uvedeného v ustanovení § 45 odst. 2 správního řádu k odstranění vad žádosti. V rámci možností je však možná vstřícnost ze strany služebního orgánu a pak je tedy možné projednat případné, zejména méně závažné, nedostatky žádosti s žadatelem například telefonicky.

Z mého pohledu personalisty je nejčastější důvod k vyřazení žádosti, pokud jde o výběrové řízení na služební místo představeného, ta skutečnost, že žadatel nedoložil listiny prokazující předpoklad praxe, neboť jde dle zákona o státní službě o základní předpoklad účasti ve výběrovém řízení. Dalším častým důvodem k vyřazení je nedoložení čestného prohlášení podle ustanovení § 4 odst. 3 zákona č. 451/1991 Sb. Totéž se týká nedoložení osvědčení podle ustanovení § 4 odst. 1 zákona č. 451/1991 Sb. Vyrozmění o vyřazení žádosti se vyhotovuje písemně a žadateli se následně doručí bez zbytečného odkladu.

Každý žadatel může kdykoliv v průběhu výběrového řízení odstoupit a služební orgán vezme tuto skutečnost na vědomí. V případě, že do výběrového řízení na obsazení služebního místa nebo výběrového řízení o jmenování na služební místo představeného nebyla podána žádná žádost, případně pokud byly všechny žádosti vyřazeny nebo všichni žadatelé v průběhu výběrového řízení odstoupili, služební orgán výběrové řízení na obsazení služebního místa zruší, respektive u výběrového řízení o jmenování na služební místo představeného se zruší příslušné kolo výběrového řízení a služební orgán

vyhlásí druhé kolo výběrového řízení. Služební orgán vydá usnesení o zrušení výběrového řízení, které se zakládá do spisu.

Služební orgán vydá následně rozhodnutí o jmenování výběrové komise, která má podle ustanovení § 28 zákona o státní službě 3 členy⁸⁷ a toto rozhodnutí musí být v písemné formě. Podle ustanovení § 77 odst. 1 písm. m) zákona o státní službě může služební orgán jmenovat do výběrové komise státního zaměstnance i bez jeho souhlasu, neboť státní zaměstnanec je povinen vykonávat službu ve výběrové komisi. Členem výběrové komise může být i zaměstnanec, který není ve služebním poměru, pro kterého to však již není povinnost a služební orgán se s touto osobou musí předem domluvit a ta musí se jmenováním do výběrové komise předem souhlasit.

V dané věci je žádoucí, aby se služební orgán předem domluvil se všemi členy výběrové komise, zda se budou moci jednání výběrové komise zúčastnit z důvodu časové náročnosti výběrového řízení, případně zda se člen nemůže zúčastnit z objektivních důvodů, např. dlouhodobé nemoci nebo delší služební cesty. Návrh členů výběrové komise závisí na konkrétním služebním místě, na které je vyhlášováno výběrové řízení. Členové komise by měly být osoby, které jsou k tomu odborně způsobilé a jejichž pracovní zařazení odpovídá danému zařazení služebního místa, co se týká jejich oborů služeb. Zákon o státní službě nevyklučuje možnost, aby se pohovorů u výběrového řízení navíc jako přísedící účastnil se souhlasem komise přímý nadřízený představený, který se dle ustanovení § 134 odst. 1 věty čtvrté ZSS nesmí účastnit porady a hlasování výběrové komise a jako nečlen výběrové komise nesmí ovlivňovat rozhodování o jednotlivých žadatelích.

Se zahájením vyhlášení výběrového řízení se zároveň stanovuje tzv. sekretariát výběrové komise, který zajišťuje administrativní a organizační záležitosti výběrového řízení. Zpravidla to bývá personalista daného služebního úřadu. Sekretariát výběrové komise funguje jako administrátor celého výběrového řízení. Má na starosti správný chod pohovorů, kterých je přítomen, organizaci a následně zpracovává veškeré dokumenty a protokoly z jednání výběrové komise. To vše na základě pokynů předsedy výběrové komise.

Při prvním jednání výběrová komise přijímá jednací řád a dále si zvolí předsedu výběrové komise, který je nadále oprávněn řídit jednání výběrové komise. Výběrová

⁸⁷ v některých zákonem stanovených případech však může mít i čtyři členy, např. u výběrového řízení na obsazení služebního místa státního tajemníka

komise je nadále seznámena s došlými obálkami žadatelů. Je seznámena jak s žadateli, kteří byli vyřazeni, i s žadateli, kteří budou pozváni k pohovoru výběrového řízení. Velká pozornost je věnována tomu, aby žadatelé, kteří budou pozváni k pohovoru, měli všechna potřebná prohlášení, která se dokládají společně s žádostí o přijetí do služebního poměru. Jak jsem popisovala v předešlé kapitole, společně s žádostí o přijetí do služebního poměru žadatel dokládá splnění požadavků čestným prohlášením, následně v pozvánce k výběrovému řízení bude výběrovou komisí vyzván k předložení originálů listin, které tyto požadavky prokáží. Například prohlášení o státním občanství ČR doloží předložením občanského průkazu, požadavek vzdělání doloží originálem, případně ověřenou kopií dokladu o vzdělání (diplomem či maturitním vysvědčením). Žadatel je dále povinen prokázat i svoji bezúhonnost Výpisem z evidence rejstříku trestů, ne starším 3 měsíců. Služební úřad má možnost vyjít žadatelům vstříc tím, že pokud žadatel vyplní v žádosti všechna potřebná data, služební úřad tento Výpis z evidence rejstříku trestů obstará sám.

O jednání výběrové komise se pořizuje záznam z jednání výběrové komise. Sekretariát výběrové komise ve spolupráci se všemi členy stanoví datum pohovorů, přičemž ze své praxe výběrových řízení na služební místa mohou říci, že stanovit datum je opravdu velká komplikace v organizaci pohovorů. Je to jak z časového důvodu, kdy pohovory se v mnoha případech konají dva i více dní, nebo náhradních termínů pohovorů, o které žadatelé často žádají a samozřejmě tyto termíny se musí sladit s časovou vytížeností členů komise, což je někdy velice náročné. Výběrové řízení se tak prodlužuje a někdy pak je problém splnit podmínku podle ustanovení § 164 odst. 1 zákona o státní službě, kdy by mělo výběrové řízení být zpravidla ukončeno do 90 dnů od uplynutí lhůty pro podání žádosti.

Po určení data termínů pohovorů se bezprostředně všem žadatelům odešle pozvánka k pohovoru. Pozvánka by měla být rozeslána písemně dle ustanovení § 15 odst. 1 správního řádu. Z mých zkušeností, je z časových důvodů možné využít i jiné prostředky komunikace mezi služebním úřadem a žadatelem, například lze pozvánku k pohovoru poslat e-mailem s předešlou telefonickou komunikací, aby se předešlo problémům se stanovením termínu pohovoru, jak jsem již psala výše. Pozvánka k pohovoru by měla obsahovat datum, čas a místo konání pohovoru k výběrovému řízení a následně i seznam listin, které musí žadatel doložit ještě před

konáním pohovoru, například občanský průkaz či doklad o vzdělání. Nedoložení těchto listin je potom důvodem k vyřazení z výběrového řízení. Osobně do pozvánky žádám uchazeče i o následné potvrzení přijetí pozvánky na e-mail sekretariátu výběrové komise.

Před pohovory může proběhnout písemné otestování žadatelů, jejichž výsledky obdrží výběrová komise.

Po dostavení se žadatele k pohovoru je žadatel komisí vyzván k předložení občanského průkazu k ověření totožnosti a následně k doložení veškerých listin prokazujících splnění všech požadavků. Jak již bylo řečeno, výběrová komise je tříčlenná, dále se pohovoru může zúčastnit jako přisedící bezprostředně nadřízený představený a nakonec u pohovoru může být i sekretariát výběrové komise. Hodnotit žadatele může pouze tříčlenná komise, proto mi osobně celkový počet osob u pohovoru přijde pro žadatele stresující, neboť může jeho výkon při pohovoru zbytečně ovlivnit.

Každý žadatel je před začátkem kladení otázek členy výběrové komise seznámen se všemi informacemi, které se týkají nástupu do služebního poměru, je seznámen s nástupním platem, informací, zda bude muset a za jakých podmínek složit úřednické zkoušky dané na služebním místě, na které se hlásí. Dále mu je vysvětleno, že výběrové řízení se řídí správním řádem, a že mu bude zaslán protokol o výsledku výběrového řízení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. V některých případech se protokol může z důvodů časové úspory doručit žadateli po ukončení pohovoru.

Poté může komise přistoupit ke kladení otázek, které jsou předem připraveny, a které jsou stejné pro všechny žadatele bez ohledu na jejich praxi, vzdělání a typ osobnosti. Je to z důvodu dodržení rovných příležitostí všech uchazečů. Otázky jsou odborného charakteru a vztahují se k oboru služby vykonávanému na daném služebním místě.

Po provedených pohovorech s jednotlivými žadateli každý člen výběrové komise hlasuje o tom, zda žadatel uspěl či neuspěl. Způsob hlasování si výběrová komise odhlasuje na začátku jednání výběrové komise. Hlasování probíhá aklamací, to znamená veřejné hlasování. Tak zní i usnesení výběrové komise „uspěl“/„neuspěl“. Do tohoto hlasování výběrové komise nesmí nikdo jiný vstupovat. Hodnocení uchazečů většinou probíhá formou bodového hodnocení, kdy je daná minimální hranice pro

úspěšnost ve výběrovém řízení. Podle ustanovení § 28 odst. 2 zákona o státní službě výběrová komise vybere hlasováním z žadatelů, kteří ve výběrovém řízení uspěli, 3 nejvhodnější žadatele. O hlasování se pořizuje protokol o hlasování, kde se sestaví pořadí 3 nejvhodnějších uchazečů podle abecedního pořadí, dále se sestaví pořadí dalších úspěšných a pořadí neúspěšných žadatelů. Pokud komise vyhodnotí jako úspěšné méně než 3 žadatele, budou jako nejvhodnější pouze 2 nebo 1 žadatel. Následně protokol o hlasování podepíší všichni členové komise. Protokol o hlasování výběrové komise je dokument neveřejný, tak jak je zvykem v praxi, je ve spise zalepen do obálky, aby do něj nebylo možné nahlédnout, pokud někdo zažádá o nahlédnutí do spisu výběrového řízení. Obálka se nadepíše názvem výběrového řízení, aby bylo jasné, o jaké výběrové řízení se jedná.

Lze názorně shrnout pořadí žadatelů:

- tři žadatelé, kteří byli výběrovou komisí zhodnoceni jako nejúspěšnější a ti budou seřazeni podle abecedního pořadí;
- dále to budou žadatelé, kteří uspěli v pořadí podle úspěšnosti;
- žadatelé, kteří neuspěli.

Výběrová komise po zhodnocení všech uchazečů ve výběrovém řízení vyhotoví protokol o průběhu a výsledku výběrového řízení. Protokol obsahuje všechny důležité údaje jak o služebním místě, na které se konalo výběrové řízení, oborech služby na daném služebním místě, jména a příjmení členů výběrové komise a dále jejich služební označení. Dále se uvádí počet došlých žádostí, kolik žádostí bylo vyřazeno a kolik uchazečů bylo pozváno k pohovoru. Všichni uchazeči se jmenovitě vypíší společně s čísly jednacími jejich žádostí. Stejně jako do protokolu o hlasování, se do protokolu o průběhu výběrového řízení uvede pořadí všech žadatelů tak, jak je odhlasovala výběrová komise. V této souvislosti bych ráda zmínila, že není na překážku konání výběrového řízení ta skutečnost, že se výběrového řízení zúčastní méně než 3 žadatelé. Pak by se uvedly jména úspěšných žadatelů v abecedním pořadí a pak by následovaly jména neúspěšných žadatelů také v abecedním pořadí.

Protokol dále musí obsahovat datum vyhotovení, podpis všech členů výběrové komise, poučení o možnosti podat proti výsledku výběrového řízení námitky se lhůtou, do kdy námitky podat a komu je podat.

Protokol o průběhu a výsledku výběrového řízení vyhotovuje většinou za výběrovou komisi sekretariát výběrové komise. Vyhotovuje se bezodkladně po hlasování výběrové komise, kdy je jasné, kteří žadatelé byli úspěšní, a kteří neúspěšní. Ihned po vyhotovení a podepsání členy výběrové komise se musí protokol doručit všem uchazečům z výběrového řízení. Jako nejrychlejší způsob předání pro urychlení výběrového řízení jeví ten, kdy se výběrová komise při pohovoru s žadatelem domluví na osobním předání protokolu o průběhu a výsledku výběrového řízení (např., že žadatel posečká na vyhotovení a doručení protokolu).. Dokud nebude protokol o průběhu a výsledku výběrového řízení předán a podepsán všemi uchazeči, není možné ve výběrovém řízení pokračovat.

Uchazeči, kteří byli označeni jako úspěšní, ale nebyli mezi 3 nejvhodnějšími nebo byli neúspěšní, mají možnost podat výběrové komisi námítky, a to do 5 dnů ode dne doručení protokolu. Lhůta pro podání námitek se počítá v souladu s ustanovením § 40 správního řádu, v tomto případě činí lhůta k vyřízení námitek 15 dní. Tyto námítky se podávají písemně a musí být jasné, o jaké výběrové řízení se jedná.

Následně tento protokol o průběhu a výsledku výběrového řízení překládá výběrová komise služebnímu orgánu a bezprostředně nadřízenému představenému. Tyto dvě strany pak na jeho základě sepíší písemnou dohodu o výběru nejvhodnějšího žadatele. Vybírají ze tří nejvhodnějších uchazečů, kteří takto byli označeni výběrovou komisí v protokolu o průběhu a výsledku výběrového řízení (k uzavření dohody ovšem dojít nemusí, viz níže).

Zde je třeba upozornit na skutečnost, že výběrová komise má pouze doporučující charakter, označuje uchazeče za úspěšné nebo neúspěšné. Konkrétního uchazeče na dané služební místo si vybírá až služební orgán společně s bezprostředně nadřízeným představeným a sepisují zmíněnou dohodu o výběru nejvhodnějšího žadatele. Tady je třeba podotknout, že může nastat situace, kdy nedojde k dohodě mezi služebním orgánem a bezprostředně nadřízeným představeným z důvodu nesouhlasu jedné či obou stran dohody. V takovém případě služební orgán výběrové řízení zruší vydáním usnesení, které se zaznamenává do spisu.

V případě uzavření dohody je s uchazečem, na kterém se obě strany dohodly, domluven den nástupu do služby a služebním orgánem vydáno rozhodnutí o přijetí do služebního poměru nebo zařazení, tj. jmenování na služební místo představeného.

Vybraný uchazeč je povinen si zajistit vstupní lékařskou prohlídku, aby měl potřebnou zdravotní způsobilost. Bez splnění tohoto požadavku nemůže být uchazeč přijat do služebního poměru.

Posledním krokem sekretariátu výběrové komise je vyrozumění ostatních žadatelů o skutečnosti, že byl vybrán jiný nejvhodnější uchazeč, které se odešle prostřednictvím provozovatele poštovních služeb už jen těm uchazečům, kteří byli výběrovou komisí označeni jako úspěšní.

Služební poměr samotný poté vzniká složením služebního slibu dnem, uvedeným v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. V den nástupu do služby skládá zaměstnanec služební slib a stává se státním zaměstnancem.

6.2 Obsazování služebních míst představených

Co se týká obsazování služebních míst představených, stanoví zákon o státní službě další předpoklady pro různá kola výběrového řízení. Jsou to předpoklady praxe výkonu funkce ve správních úřadech, krajských úřadech, nebo v ostatních institucích, případně doprovodných předpokladů např. složení úřednické zkoušky a následně předpoklad délky výkonu činností podle ustanovení § 5 zákona o státní službě nebo obdobných činností. Tento předpoklad je stanoven pro každé služební místo představeného samostatně a závisí na tom, o jaké kolo výběrového řízení se jedná. Předpoklad délky výkonu činností dle ustanovení § 5 zákona o státní službě nebo činností obdobných se dokládá např. pracovními smlouvami, výpisem z personálního spisu, či ostatními listinami dokládajícími dosaženou délku a povahu činností podle ustanovení § 5 zákona o státní službě.

Přijetím novely zákona o státní službě byla snaha o větší otevření státní správy uchazečům s absencí úřednické kariéry. Jejím cílem bylo otevřít výběrová řízení, čímž byl rozšířen, tak aby byl vybrán nejvhodnější uchazeč, okruh osob, které se na jednotlivé posty představených mohou přihlásit. Výběrová řízení na služební místa představených jsou novelou nyní zásadně dvoukolová, oproti dřívějším až tříkolovým, kdy se do druhého kola výběrových řízení mohou přihlásit uchazeči ze soukromé sféry. Tuto část novely hodnotí docent Mates: *„tím bychom se v jistém smyslu začali přibližovat tzv. meritnímu systému, který je uplatňován např. v USA, tedy, s jistým*

zjednodušením řečeno, služební místo má být obsazeno odborníkem, bez ohledu na to, odkud přichází.“⁸⁸

Znění zákona o státní službě před novelou ze dne 1. 3. 2019 mnohé postupy v souvislosti s obsazováním volných služebních míst alespoň zčásti zjednodušily, ale díky novele zákona o státní službě se vytvořily mnohem efektivnější podmínky pro profesionalizaci státní služby. Díky snadnějšímu obsazení služebního místa odborníky je státní správa schopná rychleji reagovat na její aktuální potřeby. Je třeba podotknout, že dosud příliš úzké vymezení okruhu osob, které se mohly účastnit výběrových řízení na jednotlivé stupně řízení ve státní službě, nebo na různé posty vedoucích státních zaměstnanců, flexibilitu státní správy zpomalovalo.

Na závěr této části bakalářské práce je třeba zkonstatovat, že všechny tyto úkony výběrového řízení jsou v písemné podobě zařazeny do vytvořeného spisu, kdy jedno takové klasické výběrové řízení o 2-3 účastnících je zpracováno na přibližně 50 stranách listu A4.

⁸⁸ Česká justice. Novela služebního zákona: náměstci a představení jmenovaní na 5 let, superúředník bude pod vládou nebo premiérem. [online]. [cit. 20. 1. 2020]. Dostupné z: <https://www.ceska-justice.cz/2018/01/novela-sluzebniho-zakona-namestci-predstaveni-jmenovani-5-let-superurednik-bude-vladou-premierem/>

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zabývá právní úpravou služebního poměru státních zaměstnanců ve služebních úřadech, která se řídí zákonem o státní službě.

Prvotní cíl přijetí zákona o státní službě a důvod proč tento zákon zcela nahradil zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), bylo utužení transparentnosti státní správy a tím související její depolitizace, profesionalizace a stabilita. V základním rámci bylo těchto cílů dosaženo, avšak je třeba vytvořit ještě vhodnější podmínky pro profesionalizaci státní služby.

Od 1. března 2019 je účinná novela zákona, jejíž změny z pohledu personalistů ve služebních úřadech byly přijaty jako vítané výjimky a zjednodušení, a v jiných případech jako těžkosti nebo neobvyklosti.

Ve značné části bakalářské práce se zaobírám výběrovými řízeními pro státní zaměstnance dle zákona o státní službě. Popsala jsem podrobně průběh výběrových řízení pro zaměstnance ve služebním poměru. Zákon o státní službě tento průběh podrobně stanoví v několika paragrafech, je tedy jasné, že tento proces má jasná pravidla a není možné se výrazněji odchýlit a výběrové řízení zjednodušit. Pak je takové výběrové řízení velice zdoluhavé a časově náročné pro obě strany, jak služební úřad tak pro uchazeče o služební místo. Výběrové řízení by mělo být ukončeno do 90 dnů po lhůtě pro podání přihlášek a zdaleka ne u všech výběrových řízení je možné tuto lhůtu dodržet. Je do nich zapojeno příliš mnoho osob, tříčlenná komise, sekretariát výběrové komise, nadřízení představení a uchazeči, proto je náročné sladit termíny spolu se všemi zapojenými osobami. U výběrových řízení na obsazení služebního místa řadovým zaměstnancem se zpravidla hlásí v průměru pět až šest uchazečů. Domluvit termín a čas pohovoru pro každého zúčastněného je potom nad možností personálního oddělení a výběrové řízení se tak neúměrně prodlužuje. Z důvodu rychlejšího obsazení služebních míst na dobu určitou jako zástup za mateřskou a rodičovskou dovolenou potom služební orgán raději přistoupí k obsazení tohoto místa osobou v režimu zákoníku práce.

Z praxe vyplývá, že převážná část personální práce ve služebním úřadu se týká právě výběrových řízení a ne vždy dojde ke zdárnému konci, kdy je uchazeč přijat a systemizované místo je obsazeno. Dané systemizované místo se mnohdy obsazuje stále

se opakujícími výběrovými řízeními řadového zaměstnance nebo několika koly výběrového řízení představeného.

Významnou změnu, kterou novela služebního zákona obsahuje, je například oblast výběrového řízení na místo představeného, kde dochází ke snižování počtu kol výběrových řízení a to z původních tří na kola dvě. Ve druhém kole se podstatně snižují kritéria, potřebná ke jmenování do funkce představeného a např. u pozice vedoucí oddělení, lze ve druhém kole jmenovat do funkce i osobu, která splňuje předpoklady a požadavky podle ustanovení § 25 zákona o státní službě a není zde již podmínka vykonávání činností podle ustanovení § 5 zákona o státní službě, tak jak tomu bylo v uvedených řízeních do účinnosti novely.

Z mých několikaletých zkušeností personalisty ve státní správě vyplývá, že je třeba již při výběrových řízeních nebrat v úvahu jen nejvyšší dosažené vzdělání, které je na služebním místě systemizované zároveň v návaznosti na platovou třídu, ale zaměřit se především na vystudovaný obor a vzdělání uchazeče, tak aby zaměstnanci služebního úřadu se již při nástupu stali odborníky potřebnými pro výkon státní služby v oblasti, do které je výběrové řízení cíleno a stali se tak po relativně krátkodobém zapracování plnohodnotnými státními zaměstnanci.

S tímto souvisí další významná změna, kterou je vznik nového ustanovení a to § 178a, který umožňuje obsadit služební místo v 10. a vyšší platové třídě s výjimkou místa představeného, osobou v pracovním poměru na dobu určitou podle pracovněprávních předpisů, která nesplňuje vzdělání stanovené pro služební místo, avšak dosáhla alespoň středního vzdělání s maturitní zkouškou. V této oblasti se jedná o významný posun v legislativní úpravě zákona, neboť laicky řečeno, lze služební místo obsadit např. studentem vyšší odborné školy, nebo studujícím v bakalářském nebo magisterském stupni vzdělávacího studijního programu. Novela zákona umožňuje tyto studenty za určitých, předem stanovených podmínek, přijmout do pracovního poměru na dobu určitou, a tak dát zaměstnanci možnost pracovat a zároveň i doplnit si příslušný stupeň vzdělání potřebný pro výkon funkce státního úředníka. Jedná se zde o moderní prvek personalistiky, tak jak jej aplikuje řada privátních subjektů a firem, spočívající v možnosti studia příslušného studijního oboru studentovi s umožněním absolvovat i praxi v rámci pracovního vztahu a tím zajistit nejen přijetí budoucího státního zaměstnance teoreticky, ale i prakticky vzdělaného v oboru služby, který bude nadále

v rámci svého působení ve státní službě vykonávat. Tak je možné konstatovat, že studenti, kteří si v rámci svého studia, vyberou konkrétní studijní obor, mají zpravidla zajištěnou pracovní příležitost ve státní správě.

Z mého pohledu má současně platný zákon o státní službě řadu oblastí, které by bylo potřeba novelizovat, ale zároveň má i řadu oblastí, které již novelizovány byly a nezbývá než vyčkat další legislativní úpravy, která by měla napravit, zjednodušit a upřesnit celý proces týkající se oblasti výkonu služební činnosti v oblasti státní správy.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů:

BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákon o státní službě a zákony související: komentář*. Druhé vydání. Praha: VOX, 2015. 380 stran. ISBN 978-80-87480-35-9.

BŘEŇ, Jan. *Základní charakteristika státní správy*. Vydání: první. Praha: Institut pro veřejnou správu Praha, 2017. 130 stran. Skripta. Ediční řada: fialová. ISBN 978-80-86976-44-0.

ERÉNYI, Tereza, KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. *Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016*. 1. vydání. Brno: BizBooks, 2017. 223 stran. ISBN 978-80-265-0607-2.

HORZINKOVÁ, Eva a NOVOTNÝ, Vladimír. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 3., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 248 s. ISBN 978-80-7380-459-6.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 575 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-540-1.

PICHRT, Jan a kol. *Zákon o státní službě: komentář*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015. xlv, 933 stran. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-843-7.

VLČKOVÁ, Eliška, KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2015. 343 stran. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8.

VYSKOČIL, Aleš. *C.k. úředník ve zlatém věku jistoty*. Vyd. 1. Praha: Historický ústav, 2009. 367 s. Práce Historického ústavu AV ČR sv. 26. ISBN 978-80-7286-149-1. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 317 s. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-518-0.

VLASÁKOVÁ, Eva. *Personalistika a odměňování zaměstnanců v orgánech státní správy*. Absolventská práce 2019

Právní předpisy:

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

Zákon č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů (služební pragmatika)

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

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

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

Nářízení vlády č. 302/2014 Sb., nářízení o katalogu správních činností Nářízení vlády č. 106/2015 Sb., o oborech služby

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech

Ministerstvo vnitra. *Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2019, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebního poměru, ze dne 27. 11. 2019*, Č. j.: MV-168091-1/OSK-2019

Ministerstvo vnitra. *Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2017, kterým se stanoví další podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky*

Seznam použitých internetových zdrojů:

MELICHAROVÁ, Z. Služba státních zaměstnanců. Brno. 2006. str. 48. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko - správní fakulta. Dostupné také z IS MU: http://is.muni.cz/th/73682/esf_b/celek_ZM.pdf

Česká republika. Nález Ústavního soudu. [online] Pl. ÚS 21/14

https://www.usoud.cz/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezky/Pl._US_21_14_vcetne_disen_tu

PROCHÁZKA, Adolf. \textit {Vznik Československé republiky a státní správa (1928 – 1920)} [online]. Brno, 2007 [cit. 2019-12-12]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/ykmru0/>. Bakalářská práce

POSTRÁNECKÝ, Josef. *Veřejná správa 8/2015*. www.mvcr.cz/vespra [cit. 5. 12. 2019]

Právní prostor [online]. www.pravniprostor.cz.

<https://www.pravniprostor.cz/aktuality/aktuality/prezident-milos-zeman-vetoval-novelu-sluzebniho-zakona>

Konsolidovaná důvodová zpráva k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 7. 1. 2020]. Dostupné z:

<https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktuality-aktuality-novela-zakona-o-statni-sluzbe.aspx>.

Česká justice. Novela služebního zákona: náměstci a představení jmenování na 5 let, superúředník bude pod vládou nebo premiérem. [online]. [cit. 20. 1. 2020]. Dostupné z:

<https://www.ceska-justice.cz/2018/01/novela-sluzebniho-zakona-namestci-predstaveni-jmenovani-5-let-superurednik-bude-vladou-premierem/>

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Systém služebních orgánů.....	15
Obrázek 2 - Schéma změn služebního poměru.....	30

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Eva Vlasáková

Obor: Evropská hospodářskosprávní studia

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Služební poměr dle zákona o státní službě

Rok: 2020

Počet stran textu bez příloh: 45

Celkový počet stran příloh: 0

Počet titulů českých použitých zdrojů: 18

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 6

Vedoucí práce: Doc. JUDr. et Mgr. Jan Brázda, Ph.D., LL.M.

