

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



**Bakalářská práce**

**Ukončování služebního poměru v teorii a praxi**

**Hana Najmanová**

© 2020 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Hana Najmanová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Ukončování služebního poměru v teorii a praxi**

Název anglicky

**Termination of service ratio in theory and practice**

---

### **Cíle práce**

Cílem práce je seznámení se zákonem o státní službě, vznikem služebního poměru, a především se způsoby a postupy ukončení služebního poměru, včetně ukončení neplatného. Na vybraném finančním úřadě budou mezi zaměstnanci formou ankety získány údaje o jejich znalostech práv a povinností při ukončení služebního poměru. V závěru budou navržena opatření k eliminaci případně zjištěných nedostatků.

### **Metodika**

Teoretická část bakalářské práce se bude zabývat vývojem právní úpravy a seznámením se zákonem o státní službě, který v České republice vstoupil v platnost v roce 2014. Stručně se bude věnovat vzniku služebního poměru a podrobně zde bude uveden způsob a postup ukončení služebního poměru, včetně ukončení nezákonného.

Praktická část se bude věnovat povědomí zaměstnanců konkrétního úřadu o dané problematice. Formou ankety budou získána data od pracovníků ve služebním poměru. Tyto údaje budou následně analyzovány a na základě výsledku analýzy bude navržen postup ke zkvalitnění dostupnosti informací pro pracovníky ve veřejné správě.

**Doporučený rozsah práce**

30 – 40 stran

**Klíčová slova**

Zaměstnanec, zaměstnavatel, služební poměr, zákon o státní službě, služební slib, jmenování, skončení služebního poměru, výkon služby, neplatné skončení služebního poměru, odbytné.

---

**Doporučené zdroje informací**

Bělecký, Miroslav. Zákon o státní službě a zákony související: komentář. Druhé vydání. Praha: VOX, 2015. ISBN 9788087480359.

Kottnauer, Antonín a kolektiv. Zákon o státní službě. Vydání I. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-903917-7-2.

Ministerstvo vnitra České republiky. Služební poměr. [online]. Dostupné z [www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-pomer.aspx](http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-pomer.aspx)

Pichrt, Jan a kolektiv. Zákon o státní službě: komentář. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 9788074788437.

Sigmundová, právní prostor. Zákon o státní službě vs. zákoník práce: Změny služebního poměru I. [online]. [cit. 2016-06-08]. Dostupné z [www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zakon-o-statni-sluzbe-vs-zakonik-prace-zmeny-sluzebniho-pomeru-i](http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zakon-o-statni-sluzbe-vs-zakonik-prace-zmeny-sluzebniho-pomeru-i)

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

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2019/20 LS – PEF

**Vedoucí práce**

JUDr. Daniela Světlíková

**Garantující pracoviště**

Katedra práva

---

Elektronicky schváleno dne 20. 8. 2019

**JUDr. Jana Borská, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 14. 10. 2019

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 23. 10. 2019

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Ukončování služebního poměru v teorii a praxi" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 10.3.2020

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala paní JUDr. Daniele Světlíkové za pomoc a ochotu při vypracování této závěrečné práce. Dále bych také chtěla poděkovat své rodině za pomoc a podporu, kterou jsem v ní měla nejen při vypracování této bakalářské práce, ale především po celou dobu studia.

# Ukončování služebního poměru v teorii a praxi

## Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá zánikem služebního poměru podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. Problematika služebního poměru je dnes poměrně čerstvou záležitostí. Práce se zaměřuje na specifika ukončování služebního poměru zaměstnanců ve veřejné správě, včetně ukončení neplatného. V této práci je pro úplnost nastíněn i způsob vzniku služebního poměru s vymezením podmínek jeho vzniku.

Teoretická východiska se zabývají vývojem právní úpravy a zákonem o státní službě, vznikem služebního poměru, a nakonec ukončením služebního poměru, včetně neplatného.

Praktická část je vedena formou ankety. Její pomocí jsou získány údaje o znalostech práv a povinností zaměstnanců při ukončení služebního poměru. Dle těchto dat je možné říci, že správné odpovědi na znalostní otázky byly respondenty voleny nejčastěji. Zaměstnanci ve veřejném sektoru tedy většinou mají povědomí o státní službě a služebním poměru. Z ankety také vyplývá, že většina respondentů, již někdy byla zaměstnána v pracovním poměru dle Zákoníku práce. Respondenti byly převážně ženy, ve věkovém rozmezí 46-60 let, nejčastěji se středoškolským vzděláním s maturitou. Uvedly, že se služebním zákonem se seznamují průběžně během výkonu práce. Většina z nich nepocituje rozdíly mezi pracovním a služebním poměrem a informace poskytované zaměstnavatelem o služebním poměru jim přijdou dostatečné.

Součástí cílů bylo, v případě zjištěných nedostatků, navrhnout opatření k jejich eliminaci. Jako nedostatky se jeví, že státní zaměstnanci se s paragrafy zákona o státní službě seznamují až v případě, že se jich daná oblast týká a to, že se nezajímají o dostatečné poskytnutí informací o služebním poměru zaměstnavatelem. Na základě těchto nedostatků jsou vhodná nápravná opatření jako např. prezentační den s výkladem pro zaměstnance, jednodenní semináře či e-learningové kurzy k dané problematice.

**Klíčová slova:** Zaměstnanec, zaměstnavatel, služební poměr, zákon o státní službě, služební slib, jmenování, skončení služebního poměru, výkon služby, neplatné skončení služebního poměru, odbytné.

# Termination of service ratio in theory and practice

## Abstract

The bachelor thesis deals with the termination of service under Act No. 234/2014 Coll., On civil service, as amended. The issue of service is a relatively recent issue. The work focuses on the specifics of termination of service in public administration, including invalid termination. In this work is outlined for completeness and the way of service relationship with the definition of conditions of its establishment.

The theoretical basis deals with the development of legislation and the Civil Service Act, the establishment of service, and ultimately termination of service, including invalid.

The practical part is conducted in the form of a poll. It provides information on the knowledge of the rights and obligations of employees on termination of service. According to these data, it is possible to say that the correct answers to the knowledge questions were chosen most frequently by the respondents. Thus, public sector employees are mostly aware of civil service and employment. The survey also shows that most of the respondents, who have been employed in employment under the Labor Code. The respondents were mostly women, in the age range 46-60 years, most often with secondary education with maturity. They stated that they were acquainted with the Service Act continuously during their work. Most of them do not feel the difference between employment and service and the information provided by the employer about the employment relationship is enough for them.

Part of the bachelor thesis was also, in case of identified deficiencies, to propose measures to eliminate them. As identified deficiencies, civil servants appear to be familiar with the sections of the Civil Service Act only if they are concerned. Furthermore, the fact that they are not interested in sufficient provision of information on the service by the employer. On the basis of these deficiencies, appropriate corrective measures such as the use of the product concerned are appropriate. presentation day with an interpretation for employees, day seminars or various e-learning courses related to the issue.

**Keywords:** Employee, employer, service, civil service law, service promise, appointment, termination of service, performance of service, invalid termination of service, surrender.

# Obsah

<b>1. Úvod.....</b>	<b>11</b>
<b>2. Cíl práce a metodika .....</b>	<b>13</b>
2.1 Cíl práce .....	13
2.2 Metodika.....	13
<b>3. Teoretická východiska .....</b>	<b>15</b>
3.1 Státní služba .....	15
3.2 Služební poměr.....	17
3.3 Vznik služebního poměru.....	18
3.3.1 Vyhlášení výběrového řízení .....	18
3.3.2 Výběrové řízení.....	20
3.3.3 Přijetí do služebního poměru .....	21
3.3.4 Úřednická zkouška.....	21
3.3.5 Služební slib.....	22
3.4 Změny služebního poměru .....	23
3.5 Ukončení služebního poměru.....	23
3.5.1 Ukončení služebního poměru z důvodu smrti státního zaměstnance .....	24
3.5.2 Skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu .....	25
3.5.3 Ukončení služebního poměru na základě žádosti státního zaměstnance ..	29
3.5.4 Skončení služebního poměru ze zákona .....	31
3.5.5 Skončení služebního poměru ze zdravotních důvodů.....	33
3.5.6 Nezákonné skončení služebního poměru.....	34
<b>4. Vlastní práce .....</b>	<b>38</b>
<b>5. Výsledky a diskuse .....</b>	<b>39</b>
5.1 Výsledky.....	39
5.2 Správné odpovědi znalostních otázek ankety.....	54
5.3 Diskuse .....	56
<b>6. Závěr.....</b>	<b>57</b>
<b>7. Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>59</b>



## Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Pohlaví respondentů ankety.....	37
Tabulka č. 2 Rozdělení věkové kategorie respondentů.....	38
Tabulka č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů.....	39
Tabulka č. 4: Znalost služebního zákona ze strany respondentů.....	40
Tabulka č. 5: Zaměstnání v pracovním poměru dle Zákoníku práce.....	41
Tabulka č. 6: Pociťované rozdíly mezi služebním a pracovním poměrem.....	42
Tabulka č. 7: Rozdíly s kladným dopadem pociťované respondenty.....	43
Tabulka č. 8: Informace o služebním poměru poskytované zaměstnavatelem.....	43
Tabulka č. 9. Způsob vedoucí ke zlepšení informovanosti ze strany zaměstnavatele.....	44
Tabulka č. 10: Podmínky potřebné k přijetí do služebního poměru.....	45
Tabulka č. 11: Způsob ukončení služebního poměru, který není možný dle zákona o státní službě.....	46
Tabulka č. 12: Na jak dlouho je možné postavit zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů.....	47
Tabulka č. 13: Jaké podmínky platí pro odbytné při ukončení služebního poměru z organizačních důvodů.....	48
Tabulka č. 14: Správný postup ze strany zaměstnance při ukončení služebního poměru nezákonným způsobem.....	49
Tabulka č. 15: V jakém případě může dojít ke skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu.....	50
Tabulka č. 16: Která z následujících možností není hodnocena u státních zaměstnanců...51	51
Tabulka č. 17: Správné typy odpovědí u znalostních otázek.....	52
Tabulka č. 18: Četnost správných dpovědí u znalostních otázek.....	53

## Seznam grafů

Graf č.1 : Procentuální zastoupení pohlaví respondentů.....	37
Graf č. 2: Procentuální zastoupení u věkových kategorií respondentů.....	38
Graf č. 3: Procentuální zastoupení nejvyššího dosaženého vzdělání.....	39
Graf č. 4: Grafické zobrazení znalostí služebního zákona respondentů.....	40
Graf č. 5: Procentuální zastoupení respondentů, kteří již byli zaměstnání v pracovním poměru dle Zákoníku práce.....	41
Graf č. 6: Pociťované rozdíly mezi služebním a pracovním poměrem.....	42
Graf č. 7: Grafické zobrazení informací o služebním poměru poskytovaných zaměstnavatelem.....	44
Graf č. 8: Grafické zobrazení podmínek potřebných pro přijetí do služebního poměru.....	45
Graf č. 9: Grafické zobrazení způsobů ukončení služebního poměru.....	46
Graf č. 10: Výsečový graf zobrazující možnosti, na jak dlouho je možné postavit zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů.....	47
Graf č. 11: Výsečový graf znázorňující podmínky pro odbytné při ukončení služebního poměru z organizačních důvodů.....	48
Graf č. 12: Procentuální zobrazení možností u správného postupu při nezákonném ukončení služebního poměru.....	50
Graf č. 13: V jakém případě může dojít ke skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu.....	51
Graf č. 14: Skutečnost, která není hodnocena u státních zaměstnanců.....	52

# 1. Úvod

Předkládaná bakalářská práce se zabývá zánikem služebního poměru podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní službě“). Ústava od počátku předpokládala existenci zákona, který upravuje vztahy mezi státními zaměstnanci a státem. Uvedený zákon o státní službě, jehož garantem je Ministerstvo vnitra – sekce pro státní službu, byl ve Sbírce zákonů České republiky zveřejněn 6.11.2014 a účinnost nastala k 1.1.2015. Tato problematika je, dle mého názoru, velice aktuální a s ohledem na skutečnost, že jsem zaměstnancem ve služebním poměru, mě zajímá i z hlediska profesního.

Práce je zaměřena na specifika ukončení služebního poměru zaměstnanců ve veřejné správě, a to včetně ukončení neplatného. Pro úplnost je v práci nastíněn i způsob vzniku služebního poměru s vymezením podmínek jeho vzniku. S účinností tohoto zákona prošly pracovní právní, resp. služební vztahy razantními změnami. Služební poměr je jedním ze způsobů zaměstnávání v oblasti závislé práce, veřejná správa si takto personálně obsazuje funkce pro výkon své činnosti. Úvodní část práce se bude zabývat vývojem právní úpravy a zákonem o státní službě. Významným přínosem tohoto zákona je profesionalizace a depolitizace státní správy. Zákon o státní službě zavedl pravidla pro vzdělávání státních zaměstnanců, přinesl úpravu v systému jejich hodnocení a samozřejmě i odměňování. Nelze také nezmínit, že tato problematika má evropský rozměr, neboť Česká republika se při vstupu do Evropské unie zavázala zavést profesionální státní správu, pokud bude chtít čerpat prostředky z evropských strukturálních fondů.

Další část práce se bude věnovat samotnému aktu vzniku služebního poměru. Zaměří se na náležitosti žadatele a postupem žadatele a služebního úřadu před vznikem příslušného státně zaměstnaneckého vztahu.

Třetí, nejobsáhlejší část se bude podrobně zabývat skončením služebního poměru a jejich specifiky k platné právní úpravě. Způsoby skončení služebního poměru jsou uvedeny v ust. § 71 až ust. § 75 zákona o státní službě. V souvislosti s ukončením tohoto služebního vztahu může nastat situace, kdy zaměstnanec nebo zaměstnavatel nabude dojmu, že se jedná o ukončení neplatné, resp. nezákonné. Nezákonné ukončení služebního

poměru je řešeno v rámci správního řízení a následně soudy ve správním soudnictví. Téma bakalářské práce přímo souvisí se studovaným oborem, kterým je Veřejná správa a regionální rozvoj.

## **2. Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem práce je seznámení se zákonem o státní službě, vznikem služebního poměru, a především se způsoby a postupy ukončení služebního poměru, včetně ukončení neplatného. Na vybraném finančním úřadě budou mezi zaměstnanci formou ankety získány údaje o jejich znalostech práv a povinností při ukončení služebního poměru. V závěru budou navržena opatření k eliminaci případně zjištěných nedostatků.

### **2.2 Metodika**

Teoretická část bakalářské práce se bude zabývat vývojem právní úpravy a seznámením se zákonem o státní službě, který v České republice vstoupil v platnost v roce 2014. Stručně se bude věnovat vzniku služebního poměru a podrobně zde bude uveden způsob a postup ukončení služebního poměru, včetně ukončení nezákonného.

Praktická část se bude věnovat povědomí zaměstnanců konkrétního úřadu o dané problematice. Formou ankety budou získána data od pracovníků ve služebním poměru. Tyto údaje budou následně analyzovány a na základě výsledků analýzy bude navržen postup ke zkvalitnění dostupnosti informací pro pracovníky ve veřejné správě.

Bude vytvořena anonymní anketa sestávající z celkem 15 otázek. Úvodní část ankety bude obecná, obsahující osobní a demografická data. Další část se bude zabývat otázkami, které se týkají znalostí a zkušeností se státní službou. Konečná část bude zaměřena na odbornější otázky, týkající se přímo ukončování služebního poměru. Vyplývá z toho tedy, že anketa bude rozdělena na část obsahující osobní a demografická data, a na část znalostní.

Vytvořené ankety budou rozeslány na dva Finanční úřady pro Prahu a Prahu – východ. Na základě odpovědí jednotlivých pracovníků státních institucí budou získána data, která budou následně zhodnocena a analyzována v programu Excel. Odpovědi respondentů na každou otázku ankety budou sjednoceny do tabulek a z tabulek budou vytvořeny grafy pro grafické znázornění těchto odpovědí.

Je důležité zmínit, že bude stanovena pouze jedna správná odpověď u znalostních otázek.

Na závěr bude dle získaných dat provedeno shrnutí, které bude pojednávat o tom, kteří respondenti se ankety zúčastnili a jak uspěli při volení odpovědí na jednotlivé znalostní otázky. Dále bude provedeno vyhodnocení a budou navržena vhodná opatření směřující k eliminaci zjištěných nedostatků.

### 3. Teoretická východiska

#### 3.1 Státní služba

Přijetím zákona o státní službě byl odstraněn ústavní deficit, protože Ústava od počátku předpokládá existenci zákona, kterým je regulován vztah mezi státními zaměstnanci a státem. Článek 79 odst. 2 Ústavy ČR přesně zní: „*Právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon*“<sup>1</sup>. Česká republika byla jednou z posledních postkomunistických zemí, kde předmětný zákon vstoupil v platnost. Přijetí zákona o státní službě bylo pro Českou republiku důležité i z ekonomického hlediska, neboť se podle Evropské komise jednalo o tzv. předběžnou podmínku, kterou bylo nutno splnit, aby bylo možné čerpat prostředky z evropských strukturálních fondů. Cílem státní služby v rovině obecné je odpolitizování, profesionalizace, otevřenost práce ve prospěch státu, jeho veřejného zájmu a ve prospěch občanů. Hlavní idea tohoto zákona je ochrana úředníků před politickými a klientelistickými tlaky.

Nový zákon o státní službě, vyhlášený ve Sbírce zákonů pod č. 234/2014 Sb., který nabyl účinnosti k 1.1.2015, je novou komplexní úpravou poměrů mezi státními zaměstnanci (úředníky) a správními úřady<sup>2</sup>. Účinnost předchozího zákona z roku 2002 (tzv. služební zákon), upravujícího služební poměry, byla několikrát odložena, až nakonec došlo k jeho nahrazení zcela novým zákonem (zákonem o státní službě)<sup>3</sup>.

Zákon o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech č. 218/2002 Sb. (dále jen „služební zákon“) byl schválen 26.4.2002. Dne 28.5.2015 nabyl tento zákon částečné účinnosti, jeho plná účinnost však byla 5x odkládána a služební zákon se jí nikdy nedočkal. Hlavním důvodem byly především obavy ze ztráty politického vlivu, vysoké náklady a organizační nepřípravenost pro zavedení státní služby. Podmínky státních zaměstnanců se řídily zákoníkem práce až do 30.6.2015<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>2</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, In: Sbírka zákonů ČR, částka 99/2014.

<sup>3</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, In: Sbírka zákonů ČR, částka 99/2014.

<sup>4</sup> PICHRT, Jan a kolektiv. *Služební vztahy a výkon závislé práce*. 2016.

Na to vznikl návrh dalšího zákona v době, kdy byl předsedou vlády ČR Miroslav Topolánek. Tezí, ze které tento návrh vycházel, bylo, že mezi úředníkem ve státní správě a úředníkem územního samosprávních celku není žádný rozdíl. Jednalo se o jakousi obdobu zákona o úřednících. Tato teze se později ukázala být nesprávná.

V době, kdy byl předsedou vlády ČR Petr Nečas, přišlo Ministerstvo vnitra s dalším návrhem, ve kterém došlo ke změně tím způsobem, že zůstane v účinnosti zákon o úřednících USC a následně bude připraven návrh zákona o státních úřednících. Bohužel z důvodu rozpuštění Poslanecké sněmovny však nedošlo k projednání tohoto zákona. Následně byly poslanci předloženy dvě novely služebního zákona.

Prezident České republiky dal 7. 11.2014 návrh Ústavnímu soudu na zrušení zákona o státní službě, případně zrušení konkrétně uvedených paragrafů, a to především z důvodu protiústavnosti procedury, kterou byl tento zákon v České republice přijat. V podaném návrhu jsou také přesně vymezeny nedostatky, které byly v jednotlivých paragrafech shledány. Ústavní soud podaný návrh zamítl, neboť ho shledal nedůvodným<sup>5</sup>.

Poslaneckou sněmovnou byla schválena dne 23.1.2019 novela č. 35/2019 Sb., zákona o státní službě, jež je účinná od 1.3.2019. Novelizovány byly především oblasti jmenování, služební hodnocení státních zaměstnanců a povolení výjimek ze vzdělání při obsazování konkrétních pracovních pozic. Vzhledem ke krátké době působnosti této novely nelze prozatím s určitostí zhodnotit, zda přinese pozitivní či negativní dopady na každodenní činnost státních zaměstnanců. Dle Šárky Homfray: „*je zřejmé, že již tak komplikovaná, rigidní a aplikačně náročná právní norma nedoznala zjednodušení ani flexibilizace*“<sup>6</sup>.

Veřejná správa funguje jako tzv. souhrn činností orgánů, které jsou nadané působností a pravomocí řešit záležitosti veřejné, které není možné kvalifikovat do oblasti zákonodárství nebo soudnictví. Na jejím výkonu se podílejí odlišné skupiny fyzických osob, mezi které patří např. civilní zaměstnanci, příslušníci ozbrojených sborů, politici, úředníci, pomocný personál apod.

Zaměstnanci pracující ve veřejné správě tvoří jakousi výšeč širší skupiny veřejných zaměstnanců. Jejich zaměstnanecký neboli služební poměr spočívá v tom, že na jedné jeho straně vždy figuruje stát nebo jiný zaměstnavatelský objekt spadající do veřejné správy,

---

<sup>5</sup> PICHRT, Jan a kolektiv. *Služební vztahy a výkon závislé práce*. 2016.

<sup>6</sup> HOMFRAY, Šárka. *Novela zákona o státní službě a její dopady na služební úřady*. 2019.



je trvalý a je placený z veřejných prostředků. Na straně zaměstnavatele může vystupovat pouze stát<sup>7</sup>.

### 3.2 Služební poměr

Přesná definice služebního poměru není v zákonech, které se zabývají státní službou, uvedena. Není možno tedy legálně definovat, co je nazýváno „služební poměr“, avšak obecně lze říci, že upravuje vztah mezi zaměstnanci státem řízených organizací např. správní úřady a orgány státní správy a státem.

Služební poměr a jeho problematika byl v legislativě zakotven již za Rakouska-Uherska a platil až do roku 1950, kdy od něj bylo upuštěno. Toto označení opět využívá zákon o státní službě z roku 2014.

*„Služební poměr není podřízen režimu a právní úpravě zákoníku práce, ale jeho téměř komplexní úprava je obsažena v zákoně o státní službě“<sup>8</sup>.*

*„V otázce některých institutů (např. překážky v práci) zákon o státní službě na zákoník práce odkazuje; v ostatních případech (tedy kde není uveden výslovný odkaz) však máme za to, že se zákoník práce neaplikuje. Zákoník práce tedy není vůči zákonu o státní službě subsidiárním (podpůrným) právním předpisem, ale jedná se o vztah delegace<sup>9</sup>. Vznik pracovního poměru podle uzavřené pracovní smlouvy, jakožto základní institut pracovního práva, či jmenování nebo ukončení pracovního poměru nebude vůbec uplatněn, co se týče státních zaměstnanců<sup>10</sup>.*

Služebnímu poměru podléhají také příslušníci bezpečnostní sborů a vojáci Armády ČR. Do této skupiny patří zejména příslušníci Policie ČR, hasičského záchranného sboru, celní správy, vězeňské služby, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace. *„Služební poměr těchto složek je upraven zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. V těchto specifických případech je nepochybně taková komplexní veřejnoprávní úprava nutná z důvodu specifické povahy*

---

<sup>7</sup> KADLUBIEC, V. *Služební poměr – veřejnoprávní nebo soukromoprávní vztah?* 2015, s. 407-412.

<sup>8</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, In: Sbíрка zákonů ČR, částka 99/2014.

<sup>9</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, In: Sbíрка zákonů ČR, částka 99/2014.

<sup>10</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, In: Sbíрка zákonů ČR, částka 99/2014.

*takového vztahu, jehož fungování v soukromoprávním režimu by bylo obtížně představitelné a mohlo ohrozit naplňování jeho účelu“<sup>11</sup>.*

Státní služba se od normálního zaměstnaneckého režimu odlišuje specifícností služebního poměru, a tedy způsobem vzniku a podobou tohoto vztahu, svým obsahem, disciplinárním režimem, povinností zachovávat služební tajemství, jinými pravidly služebního postupu až po skončení služebního poměru<sup>12</sup>.

### **3.3 Vznik služebního poměru**

Služební poměr je veřejnoprávní vztah, ve kterém si jednotlivé strany nejsou rovny. Vzniká rozhodnutím příslušného služebního orgánu na základě výsledku uchazeče ve výběrovém řízení. Dle Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 5. 2003, sp. zn. 21 C do 2221/2002 „*se vzájemné vztahy účastníků služebního poměru vyznačují tím, že jeden účastník vystupuje vůči druhému jako nositel veřejné svrchované moci a tím jako silnější subjekt, který může jednostranně zakládat jeho práva*“<sup>13</sup>.

Na to, aby byl někdo přijat na určitou pozici v rámci služebního poměru, byl zařazen na toto služební místo anebo byl jmenován na služební místo představeného, nevzniká žádný nárok (ust. § 23 odst. 2 zákona o státní službě)<sup>14</sup>. Při výběrovém řízení je nutné dbát na zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace zakotvených v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. Výše uvedené platí nejen pro postavení žadatelů ve výběrovém řízení a výběr nejvhodnějšího žadatele, ale i pro obsazování výběrových komisí<sup>15</sup>.

#### **3.3.1 Vyhlášení výběrového řízení**

Výběrové řízení vyhláší příslušný služební orgán zveřejněním oznámení o vyhlášení výběrového řízení, k jehož umístění slouží úřední deska. Služební orgán je také povinen zveřejnit výběrové řízení v informačním systému o státní službě (ust. § 24 odst. 6

---

<sup>11</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>12</sup> PRŮCHA, P. *Správní právo*. 2012, s. 137.

<sup>13</sup> Nejvyšší soud České republiky, sp. zn. 21 C do 2221/2002

<sup>14</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, In: Sbíрка zákonů ČR, částka 99/2014.

<sup>15</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, In: Sbíрка zákonů ČR, částka 99/2014.

zákona o státní službě)<sup>16</sup>. Právní účinky zveřejnění má však zveřejnění na úřední desce, zveřejnění v informačním systému o státní službě má pouze informativní charakter<sup>17</sup>.

Údaje, které musí obsahovat oznámení o výběrovém řízení, jsou taxativně vymezeny v ust. § 24 odst. 7 zákona o státní službě:

- „a) předpokladech a požadavcích podle § 25 zákona o státní službě,*
- b) služebním místě, které má být na základě výběrového řízení obsazeno,*
- c) oboru služby, jehož se výběrové řízení týká,*
- d) tom, zda se jedná o obsazení služebního místa, na němž je služba vykonávána ve služebním poměru na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, v případě služebního poměru na dobu určitou též dobu jeho trvání,*
- e) zákazu konkurence, je-li pro služební místo stanoven,*
- f) zařazení do platové třídy,*
- g) datu, do kterého musí být podána služebnímu orgánu žádost o přijetí do služebního poměru nebo v případě státního zaměstnance žádost o zařazení na služební místo nebo jmenování na služební místo představeného“<sup>18</sup>.*

Mezi charakteristické znaky služebního poměru patří:

- a) skutečnost, že ke vzniku došlo pomocí jednostranného jmenovacího aktu
- b) zaměstnanecký vztah je stabilní
- c) jaké povahy nabývají práva a povinnosti – jedná se o tzv. kogentnost úpravy
- d) postup platový a služební můžeme označit jako garantovaný
- e) služební poměr nabývá charakteru jakési kázeňské odpovědnosti,
- f) v případě úpravy služebního poměru k ní dojde ve formě samostatného a autonomního zákona
- g) to, jakým způsobem jsou řešeny jednotlivé spory<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, In: Sbírka zákonů ČR, částka 99/2014.

<sup>17</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, In: Sbírka zákonů ČR, částka 99/2014.

<sup>18</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, In: Sbírka zákonů ČR, částka 99/2014.

<sup>19</sup> KADLUBIEC, V. *Služební poměr – veřejnoprávní nebo soukromoprávní vztah?* 2015, s.407-412.

### 3.3.2 Výběrové řízení

Do vyhlášeného výběrového řízení může podat přihlášku žadatel o přijetí do služebního poměru (dále jen „žadatel“), který je občanem České republiky, dovršil věku 18 let, je k výkonu služby zdravotně způsobilý, svéprávný, bezúhonný a dosáhl vzdělání, které je stanoveno zákonem. Dle zákona: „*musí zkouškou u osoby, která jako plnoprávný člen Asociace jazykových zkušebních institucí v Evropě uskutečňuje touto asociací certifikovanou zkoušku z českého jazyka jako cizího jazyka, prokázat znalost českého jazyka*“<sup>20</sup>. Tato skutečnost ovšem neplatí v případě, že zaměstnanec doloží doklad o absolvování minimálně 3 let na základní, střední, nebo vysoké škole, kde byl vyučován v českém jazyce<sup>21</sup>.

K žádosti o přijetí musí být doloženy listiny, které prokazují splnění podmínek vymezených v ust. § 25 zákona o státní službě.

S žadatelem provede tříčlenná výběrová komise osobní pohovor. Komise, která je součástí výběrového řízení provede výběr 3 nejvhodnějších žadatelů ze všech, kteří při výběrovém řízení uspěli, dále sestaví pořadí všech ostatních žadatelů, kteří uspěli, a také udělá seznam žadatelů, kteří neuspěli<sup>22</sup>. V případě, že by neuspěli minimálně 3 žadatelé, pak služební orgán vybere žadatele z těch, kteří uspěli. Pokud by nastala situace, že všichni 3 nejvhodnější žadatelé odstoupí od výběrového řízení, v takovém případě služební orgán opět vybere žadatele z těch, kteří uspěli<sup>23</sup>. Zákon o státní službě počítá i se situací, kdy ve výběrovém řízení neuspěje žádný z žadatelů, nebo že všichni úspěšní žadatelé odstoupí. V tomto případě je stávající výběrové řízení zrušeno a vypsáno řízení nové.

V rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 10 Ads 316/2016 je uvedeno, že první kolo výběrového řízení je jakýmsi formálním postupem s konkrétními požadavky, oproti tomu v průběhu druhého kola není volba služebního orgánu nijak omezována zákonem<sup>24</sup>.

---

<sup>20</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů In: Sbirka zákonů ČR, částka 99/2014.,

<sup>21</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů In: Sbirka zákonů ČR, částka 99/2014.,

<sup>22</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, In: Sbirka zákonů ČR, částka 99/2014.

<sup>23</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, In: Sbirka zákonů ČR, částka 99/2014.

<sup>24</sup> Nejvyšší soud České republiky, sp. zn. 10 Ads 316/2016

Mezi práva správního orgánu patří skutečnost, že nemusí vybrat žádného z uchazečů, kteří při výběrovém řízení uspěli, a to ani v případě, že by byl uchazeč pouze jeden jediný a neměl by žádný nárok na to, aby ho správní orgán vybral jako vhodného kandidáta <sup>25</sup>.

### 3.3.3 Přijetí do služebního poměru

Vybranému úspěšnému žadateli o přijetí do služebního poměru jsou správním orgánem vydána dvě rozhodnutí, jedním je rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a druhým je rozhodnutí o zařazení na služební místo, jejichž náležitosti jsou přesně vymezeny v ust. § 30 odst. 1 a 2 zákona o státní službě <sup>26</sup>.

Dle ust. § 31 odst. 1 zákona o státní službě „*služební poměr vzniká dnem, který je uveden v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru*“, vzniká tedy nezávisle na skutečnosti, zda státní zaměstnanec ve sjednaný den službu nastoupí. V den nástupu do služby mohou státnímu zaměstnanci zabránit vážné překážky, které musí do týdne sdělit zaměstnavateli, v opačném případě může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit, a to pouze písemnou formou. Pokud by bylo nutné zrušit rozhodnutí, na jehož základě byl zaměstnanec přijat do služebního poměru, musí takto dojít v řízení, které je zahájeno z úřední moci a má náležitosti, které vyžaduje zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“) <sup>27</sup>.

### 3.3.4 Úřednická zkouška

Zaměstnanec, který byl přijat do služebního poměru, musí vykonat úřednickou zkoušku. Z tohoto důvodu ho lze přijmout do služebního poměru pouze na dobu určitou, (12 měsíců).

Úřednickou zkoušku tvoří část obecná (a) a část zvláštní (b).

- a) *„Obecná část úřednické zkoušky se koná písemně a zaměřuje se na znalosti organizace a činnosti veřejné správy, znalosti práv, povinností a pravidel etiky státního zaměstnance, na znalosti právních předpisů, které obecně dopadají na činnost státní správy a znalosti práva Evropské unie. Provedení obecné části úřednické zkoušky zabezpečuje Ministerstvo vnitra“* <sup>28</sup>.

<sup>25</sup> ELIÁŠEK, M. *Možnosti obrany nevybraného uchazeče*. 2018.

<sup>26</sup> PICHRT, J. *Zákon o státní službě: komentář*. 2015.

<sup>27</sup> PICHRT, J. *Zákon o státní službě: komentář*. 2015.

<sup>28</sup> Ministerstvo vnitra České republiky, Úřednické zkoušky.

b) „Zvláštní část úřednické zkoušky se koná teprve potom, co státní zaměstnanec úspěšně vykoná část obecnou. Tato část úřednické zkoušky je konána ústně před zkušební komisí. Zvláštní část se zaměřuje na vědomosti, schopnosti a odbornou připravenost potřebné k výkonu činnosti, kterou v konkrétním oboru služby na služebním místě státní zaměstnanec vykonává. Provedení zvláštní části úřednické zkoušky zabezpečuje ústřední správní úřad spolu se služebním úřadem“<sup>29</sup>.

Pokud státní zaměstnanec úspěšně nevykoná úřednickou zkoušku, je možné ji jedenkrát opakovat. Služební poměr neúspěšného státního zaměstnance je v souladu s ust. § 74 odst. 1 písm. g) zákona o státní službě ukončen dnem, který je posledním v kalendářním měsíci, ve kterém státní zaměstnanec nezakončil úspěšně ani opakovanou úřednickou zkoušku<sup>30</sup>.

Pokud státní zaměstnanec úspěšně vykoná úřednickou zkoušku, je mu následně změněna doba služebního poměru z určité na neurčitou.

### 3.3.5 Služební slib

Ustanovení o tom, jakou formu má služební slib a jakým způsobem je skládán, či o jeho přísaze jsou ve většině předpisů, které se vztahují ke službám různých druhů do jisté míry tradiční a velmi podobná<sup>31</sup>.

Složení služebního slibu je jedna z podmínek pro přijetí do služebního poměru a zaměstnanec jej skládá v den nástupu do služby. Nemusí se vždy nutně jednat o den vzniku služebního poměru, neboť ten se odvíjí ode dne, který je uveden v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. Služební slib tak stvrzuje již existující služební poměr a ve své podstatě jeho znění odpovídá povinností státního zaměstnance. Za odmítnutí jeho složení lze považovat i užití jiných slov, než stanoví zákon, ale také užití jiných výrazových prostředků, než je zákonem vyžadováno<sup>32</sup>.

---

<sup>29</sup> Ministerstvo vnitra České republiky, Úřednické zkoušky.

<sup>30</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, In: Sbíрка zákonů ČR, částka 99/2014.

<sup>31</sup> PICHRT, J. *Zákon o státní službě: komentář*. 2015.

<sup>32</sup> PICHRT, J. *Zákon o státní službě: komentář*. 2015.

### 3.4 Změny služebního poměru

Za změnu služebního poměru je považována změna obsahu práce, čímž dochází ke změně práv a povinností zaměstnance. V případě pracovního poměru dochází ke změnám na základě domluvy obou zúčastněných stran.

V ust. § 44 zákona o státní službě jsou taxativně vymezeny typy změn služebního poměru. Mezi ty, které jsou v souladu se zákoníkem práce, patří: pracovní/služební cesta, přeložení, převedení na jinou práci/jiné služební místo.

Dle zákona o státní službě do tohoto výčtu změn navíc patří: „zproštění výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání nebo z důvodu vazby, zařazení na jiné služební místo, změna doby trvání služebního poměru, jmenování, odvolání, zařazení mimo výkon služby, zastupování, vyslání k výkonu zahraniční služby a zařazení po jeho ukončení, přerušení výkonu služby a zkrácení služební doby“<sup>33</sup>.

### 3.5 Ukončení služebního poměru

Hlavním tématem této bakalářské práce je ukončení služebního poměru, tomu jsou věnovány ust. § 71 až § 75 hlava V. zákona o státní službě. Skončení služebního poměru je v podstatě možné čtyřmi způsoby. Jsou jimi skončení v důsledku smrti státního zaměstnance či prohlášení ho za mrtvého, rozhodnutí služebního orgánu, žádost samotného zaměstnance a tzv. skončení služebního poměru ze zákona<sup>34</sup>. Není možné ukončit služební poměr jinými způsoby, než jaké jsou výslovně uvedeny v příslušném zákonu, tedy zde funguje princip, že to, co není dovoleno, je vlastně zakázáno. V předmětném zákonu také nejsou obsaženy tzv. ochranné doby, kdy zaměstnanci není možné dát výpověď, a to například v době těhotenství nebo nemoci, jako je tomu v zákoníku práce<sup>35</sup>. Zákon o státní službě je zákonem kogentním, a tudíž se nelze odchýlit od jeho úpravy. U služebního poměru není možná výpověď, vždy se jedná o správní rozhodnutí, které by mělo mít náležitosti dané správním řádem.

Ukončení služebního poměru na dobu určitou z důvodu uplynutí doby a ukončení služebního poměru z důvodu úmrtí státního zaměstnance jsou zahrnuty v ust. § 71 zákona o státní službě.

---

<sup>33</sup> SIGMUNDOVÁ, E. *Zákon o státní službě vs. zákoník práce: Změny služebního poměru I.* 2016.

<sup>34</sup> SMEJKAL, L. *Nezákonné skončení služebního poměru a související právní otázky.* 2016, s. 162-169.

<sup>35</sup> ÉRENYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě.* 2017.

Služební poměr se ukončí v případech, které jsou stanoveny tímto zákonem, pokud ovšem tento poměr neskončil smrtí státního zaměstnance, nebo pokud nevzniklo prohlášení za mrtvého. Popřípadě, pokud neuplynula doba tohoto služebního poměru, jde-li o uzavření na dobu určitou<sup>36</sup>.

Služební poměr na dobu určitou je se státním zaměstnancem nejčastěji uzavírán na dobu, než je jím složena úřednická zkouška. Další důvody, za kterých je možné, aby byla dotyčná osoba přijata do služebního poměru na dobu určitou, jsou taxativně vymezeny v nařízení vlády č. 137/2015 Sb., které nabylo účinnost 1. července 2015<sup>37</sup>.

Služební poměr ve výše uvedených případech skončí současně s uplynutím doby, na kterou byl uzavřen.

Je přípustné, aby došlo k situaci, kdy bude osoba vzata do služebního poměru na dobu neurčitou. K této skutečnosti může dojít vzhledem k následujícím okolnostem:

- a) služební poměr na dobu neurčitou je nezbytný v případě, že je jeho prostřednictvím nutné zajištění splnění konkrétního úkolu služebního úřadu, který je časově omezen. Jeho uzavření je možné maximálně po dobu 7 let s tím, že je možnost jeho prodloužení maximálně o dobu, která je vyžadována k dokončení daného úkolu služebního úřadu.
- b) služební poměr na dobu neurčitou je nezbytný v případě, že je třeba jeho prostřednictvím zařídit splnění úkolů za jiného státního zaměstnance, jemuž byla dovolena služební doba kratší. Tento stav platí po dobu této zkrácené služební doby.
- c) služební poměr na dobu neurčitou je nezbytný v případě, že dotyčná osoba má svoji službu vykonávat v zahraničí. Takové uzavření je možné maximálně na dobu 5 let s tím, že je možné jeho prodloužení pouze, pokud s tím zaměstnanec souhlasí. Toto prodloužení může být maximálně na 5 let<sup>38</sup>.

### **3.5.1 Ukončení služebního poměru z důvodu smrti státního zaměstnance**

Smrt státního zaměstnance zároveň znamená ukončení jeho služebního poměru. V případě, že je státní zaměstnanec prohlášen za mrtvého, vede to rovněž k ukončení

---

<sup>36</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, In: Sbíрка zákonů ČR, částka 99/2014.

<sup>37</sup> Nařízení vlády č. 137/2015 Sb., Nařízení vlády o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou.

<sup>38</sup> Nařízení vlády č. 137/2015 Sb., Nařízení vlády o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou.



služebního poměru, neboť dle ust. § 71 odst. 2 věta první občanského zákoníku: „*Na člověka, který byl prohlášen za mrtvého, se hledí, jako by zemřel*“<sup>39</sup>. Soud je státním orgánem, který o takovém prohlášení rozhoduje. Pokud by došlo k situaci, že by prohlášení za mrtvého bylo zrušeno, služební poměr již obnoven nebude.

Dle ustanovení zákoníku práce je po smrti zaměstnance zohledněna tzv. alimentární funkce mzdy. To znamená, že pozůstalý má nárok na trojnásobek průměrného měsíčního platu zemřelého, na rozdíl od státních zaměstnanců, u kterých na toto není pamatováno<sup>40</sup>.

### **3.5.2 Skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu**

Skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu je taxativně uvedeno v ust. § 72 zákona o státní službě:

*„(1) Služební orgán vydá rozhodnutí o skončení služebního poměru,*

*a) v případě, že státní zaměstnanec nesplňuje požadavek občanství členského státu Evropské unie nebo občanství státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru,*

*b) pokud 2 po sobě jdoucí služební hodnocení státního zaměstnance obsahují závěry o tom, že ve službě měl nevyhovující výsledky,*

*c) v případě, že státní zaměstnanec nesplňuje bez zavinění služebního úřadu jiný předpoklad potřebný k výkonu služby, nebo*

*d) uplynula-li doba, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů“*<sup>41</sup>.

Aby došlo k zařazení zaměstnance mimo výkon služby, může vést skutečnost, že státní zaměstnanec přestal splňovat požadavek, který spočívá ve způsobilosti seznamovat se s utajovanými informacemi podle právního předpisu o ochraně utajovaných informací. Dalším důvodem může být skutečnost, že zaměstnanec odmítl uzavřít dohodu týkající se zákazu konkurence<sup>42</sup>.

---

<sup>39</sup> PICHRT, J. *Zákon o státní službě: komentář*. 2015.

<sup>40</sup> PICHRT, J. *Zákon o státní službě: komentář*. 2015.

<sup>41</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, In: Sbíрка zákonů ČR, částka 99/2014.

<sup>42</sup> BĚLECKÝ, M. *Zákon o státní službě a zákony související: komentář*. 2015.

V komentáři Terezy Erényi<sup>43</sup> je uvedeno, že z dikce ust. § 72 zákona o státní službě je možné dojít k závěru, že v případě splnění důvodů, které jsou uvedeny výše, je služební úřad nucen vydat rozhodnutí o skončení služebního poměru, aniž by mu byl dán nějaký prostor k úvaze, v řízení se služební orgán omezuje pouze na zjištění, zda skutečně došlo k naplnění důvodu. Není zde tedy možnost uplatnit autonomii vůle.

Ke skončení služebního poměru z důvodu pozbytí občanství nedochází v situaci, kdy zaměstnanec zároveň nepozbyl občanství jiného státu Evropské unie nebo státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru. Pokud tento zaměstnanec pracuje na pozici, kde je občanství České republiky požadováno, není dán důvod k ukončení jeho služebního poměru. V souladu se zákonem o státní službě by měl být převeden na jinou vhodnou pozici nebo být postaven mimo výkon služby z organizačních důvodů<sup>44</sup>.

Vzhledem ke znění, které je uvedené v ust. § 72 odstavec 1 písm. a) je zapotřebí úpravu interpretovat následovně: „*státní zaměstnanec přestal splňovat požadavek občanství členského státu Evropské unie nebo občanství státu, který je označen za smluvní stát Dohody o Evropském hospodářském prostoru*“<sup>45</sup>.

Pravidelné služební hodnocení státních zaměstnanců je považováno za důležitý nástroj zkvalitnění výkonu státní správy<sup>46</sup>. Pro zaměstnance je výsledek služebního hodnocení významný, neboť má vliv na jeho odměňování, a negativní hodnocení může vést k odvolání ze služebního místa představeného a v krajním případě k ukončení služebního poměru<sup>47</sup>. Podmínky a obsah služebního hodnocení jsou dány ust. § 155 až 158 zákona o státní službě, ale jeho četnost byla upravena novelou předmětného zákona, která je platná od 1.1.2019. Služební hodnocení je provedeno zaměstnanci bezprostředně nadřízeným představeným v součinnosti se služebním orgánem nejdéle do tří měsíců od ukončení příslušného období, které může být služebním orgánem stanoveno v délce jednoho, dvou nebo tří let a podléhají mu všichni státní zaměstnanci. Nedílnou součástí je stanovení úkolů pro další osobní rozvoj zaměstnance, jejichž plnění

---

<sup>43</sup> ÉRENYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 2017.

<sup>44</sup> ÉRENYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 2017.

<sup>45</sup> BĚLECKÝ, M. *Zákon o státní službě a zákony související: komentář*. 2015.

<sup>46</sup> KOTTNAUER, A. a kol. *Zákon o státní službě*. 2015.

<sup>47</sup> ÉRENYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 2017.

je prověřováno při následném hodnocení<sup>48</sup>. Nadřízený musí provádět hodnocení nestranně, nezávisle, nezájatě a spravedlivě<sup>49</sup>.

U státních zaměstnanců je hodnoceno:

- Jakých nabyli znalostí a dovedností
- Jaký je jejich výkon, co se týká správnosti, rychlosti a samostatnosti v souvislosti s danými individuálními cíli
- Zdali dodržují služební kázeň
- Jaké jsou výsledky jejich vzdělání

Součástí služebního hodnocení musí být závěr, jakých výsledků státní zaměstnanec ve službě v průběhu stanoveného období dosahoval. Dle ust. § 155 odst. 3 zákona o státní službě mohou být tyto výsledky hodnoceny jako výborné, velmi dobré, dobré, dostačující a nevyhovující. V případě, že jsou výsledky zaměstnance zhodnoceny jako nevyhovující, je služební hodnocení opakovaně provedeno již po uplynutí šesti měsíců a pokud zaměstnanec dosáhne totožného výsledku je naplněn zákonný důvod k ukončení služebního poměru v souladu s ust. § 72 odst. 1 písm. b) zákona o státní službě<sup>50</sup>.

Státní zaměstnanec musí být s výsledkem služebního hodnocení seznámen a je mu vydán jeho stejnopis. Tento stejnopis slouží jako důkaz o tom, že byl zaměstnanec seznámen s jednotlivými kritérii služebního hodnocení a tato skutečnost je zaznamenána ve spisu dotyčného zaměstnance<sup>51</sup>.

Ve věcech výkonu služby, a tedy i proti výsledku služebního hodnocení je zaměstnanec oprávněn podat písemnou stížnost služebnímu orgánu, kterou je nadřízený orgán povinen vyřídit do 30 dnů<sup>52</sup>.

Zařazení mimo výkon služby popisuje stav, kdy zaměstnanec vlivem různých okolností nedochází na své pracoviště i přesto, že jeho služební poměr stále trvá. Tato situace nastává, když zaměstnanec nemůže vykonávat službu na současné pozici a aktuálně ho nelze převést na jiné služební místo, neboť žádné není k dispozici<sup>53</sup>.

---

<sup>48</sup> KOTTNAUER, A. a kol. *Zákon o státní službě*. 2015.

<sup>49</sup> ÉRENYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 2017.

<sup>50</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, In: Sbíрка zákonů ČR, částka 99/2014.

<sup>51</sup> ÉRENYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 2017.

<sup>52</sup> DITTRICH, P., STAŇA, J. *Hodnocení nejen služební (příručka pro hodnotitele a hodnocené ve veřejné správě)*. 2016.

<sup>53</sup> ÉRENYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 2017.

K této situaci může dojít z několika důvodů:

- zánik služebního místa např. v důsledku změny systemizace
- odvolání z vedoucího místa představeného
- nesplnění požadavku občanství ČR
- odmítnutí uzavření dohody o zákazu konkurence
- dlouhodobá zdravotní indispozice, kdy aktuálně není možné poskytnout zaměstnanci služební místo vhodné k jeho zdravotnímu stavu <sup>54</sup>.

Zařazení zaměstnance mimo výkon služby pro ztrátu zdravotní způsobilosti je zákonem upraveno ve dvou rovinách. První je nesplnění právního předpokladu zdravotní způsobilosti bez zavinění služebního úřadu, tedy že k pozbytí zdravotní způsobilosti nedošlo v příčinné souvislosti s výkonem služby. Druhá je dána marným uplynutím doby postavení zaměstnance mimo výkon služby, ke kterému mohlo dojít z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti v důsledku výkonu státní služby <sup>55</sup>.

Zařazení zaměstnance mimo výkon služby je přípustné maximálně po dobu 6 měsíců. Po tuto dobu mu náleží kompenzace ve výši 80 % platu. Po marném uplynutí této půlroční lhůty služební orgán vydá rozhodnutí o ukončení služebního poměru a zaměstnanec má ze zákona nárok na odbytné <sup>56</sup>.

Výše odbytného závisí na délce služebního poměru zaměstnance, a to v rozmezí 3 až 12měsíčních platů. K tomu, aby měl zaměstnanec nárok na nejvyšší odbytné, je zapotřebí, aby jeho služební poměr trval déle než 9 let.

Dle ust. § 115 odst. 1 zákona o státní službě náleží zaměstnanci odchodné, které činí dvanáctinásobek jeho měsíčního platu, a to v případě, že k ukončení služebního poměru tohoto zaměstnance došlo v návaznosti na dlouhodobou pracovní neschopnost způsobenou v souvislosti s výkonem služby <sup>57</sup>.

Toto ustanovení má podle Erényi vadu. Díkce tohoto ustanovení říká, že v něm chybí odkaz týkající se pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, který vznikl ve

---

<sup>54</sup> PICHRT, J. *Zákon o státní službě: komentář*. 2015.

<sup>55</sup> KOTTNAUER, A. a kol. *Zákon o státní službě*. 2015.

<sup>56</sup> ÉRENYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 2017.

<sup>57</sup> ÉRENYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 2017.

spojitosti s výkonem služby. Zákon v současném platném znění umožňuje poskytnout odbytné na širší spektrum důvodů, než je pouze pracovní úraz či nemoc z povolání<sup>58</sup>.

Dne 14.9.2017 byla podána žaloba proti rozhodnutí Generálního finančního ředitelství, která byla Krajským soudem v Ústí nad Labem zamítnuta. Žalobkyně se soudní cestou domáhala zrušení rozhodnutí odvolacího orgánu, kterým byla potvrzena správnost postupu služebního úřadu ve věci ukončení jejího služebního poměru z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti. Služební orgán rozhodl o ukončení služebního poměru žalobkyně na základě posudku jejího ošetřujícího lékaře, z jehož závěru vyplývá, že k dlouhodobému pozbytí zdravotní způsobilosti žalobkyně k výkonu služby došlo z důvodu obecného onemocnění, tedy bez zavinění služebního úřadu. Služební orgán nemohl žalobkyni v souladu s ust. § 61 odst. 2 zákona o státní službě převést na jiné služební místo, neboť žádným pro ni vhodným služebním místem nedisponoval. Zároveň nebyly naplněny zákonné podmínky pro zařazení žalobkyně mimo výkon služby, a tak rozhodnutím služebního orgánu bylo, že dojde k ukončení jejího služebního poměru ex lege<sup>59</sup>.

### **3.5.3 Ukončení služebního poměru na základě žádosti státního zaměstnance**

Ukončení služebního poměru na základě žádosti státního zaměstnance v souladu s ust. § 73 zákona o státní službě:

*„Služební poměr může skončit na základě písemné žádosti státního zaměstnance. Služební poměr skončí uplynutím doby uvedené v rozhodnutí. Rozhodnutí o skončení služebního poměru se vydá tak, aby služební poměr skončil do 60 kalendářních dnů ode dne podání žádosti“<sup>60</sup>.*

Žádost musí splňovat požadované náležitosti nutné pro platnost právního jednání. Takováto žádost by byla považována za neplatnou, pokud by nebyla podána určitě a srozumitelně, svobodně, vážně, nebo pokud by byla zaměstnavatelem podána v duševní poruše, kvůli které by zaměstnanec nemohl být způsobilý k jejímu podání<sup>61</sup>. Tento způsob skončení služebního poměru je srovnatelný s výpovědí z pracovního poměru ze strany zaměstnance, v obou případech není vyžadováno odůvodnění. Zaměstnanec se tedy

<sup>58</sup> ÉRENYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Význejte se v zákoně o státní službě*. 2017.

<sup>59</sup> TREJBALOVÁ, L. a kol. *Rozsudek jménem republiky*. 2019.

<sup>60</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, In: Sbírka zákonů ČR, částka 99/2014.

<sup>61</sup> BĚLECKÝ, M. *Zákon o státní službě a zákony související: komentář*. 2015.

k podání žádosti může kdykoli rozhodnout, aniž by zaměstnavateli musel sdělovat důvody svého rozhodnutí<sup>62</sup>.

Žádost o skončení služebního poměru může a nemusí obsahovat datum skončení. V případě, že bude uveden datum, kdy zaměstnanec vyžaduje ukončení, pak služební orgán nemůže ve svém rozhodnutí uvést dřívější datum ukončení, než uvedl státní zaměstnanec<sup>63</sup>. Pokud by služební orgán rozhodl o skončení služebního poměru s jiným datumem, než jaké zaměstnanec uvedl ve své žádosti, může tento v případě nesouhlasu podat odvolání proti předmětnému rozhodnutí. Podané odvolání však nemá odkladný účinek a zaměstnanec je po dobu odvolacího řízení povinen docházet do zaměstnání. Odvolací řízení může trvat až 60 dnů, a tak lze odvodit, že podání odvolání prakticky pozbývá významu<sup>64</sup>. V případě, že datum uveden nebude, služební orgán stanoví den ukončení tak, aby k němu došlo nejpozději do 60 kalendářních dnů od podání žádosti. V případě ukončení služebního poměru na žádost zaměstnance musí být vydán individuální správní akt, tj. rozhodnutí služebního orgánu o skončení služebního poměru<sup>65</sup>.

Je možné, aby státní zaměstnanec vzal svoji žádost zpět dle správního řádu (ust. § 45 odst. 4 zákona o státní službě). V takové situaci zastaví služební orgán řízení o žádosti. Žádost může být vzata zpět jak před vydáním rozhodnutí o žádosti ze strany služebního orgánu, tak i během následného odvolacího řízení. Jediné, co je zakázáno, je zpětvzetí žádosti v časovém rozmezí od rozhodnutí služebního orgánu po zahájení odvolacího řízení<sup>66</sup>.

Dle obecné úpravy lze vzít svoji žádost zpět pouze se souhlasem služebního orgánu. Nejlepším způsobem je písemná forma, ze které by došlo k vyloučení pochybností, zda došlo k ukončení služebního poměru anebo, zdali služební poměr stále trvá<sup>67</sup>.

Mimořádně by mohla nastat situace, kdy správní orgán k podané žádosti nevydá rozhodnutí v zákonné lhůtě. Zaměstnanec je tedy oprávněn podat podnět k uplatnění opatření proti nečinnosti, v krajním případě i žalobu proti nečinnosti služebního orgánu. Avšak lze předpokládat, že k těmto případům v praxi docházet nebude<sup>68</sup>.

---

<sup>62</sup> ÉRENYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 2017.

<sup>63</sup> KOTTNAUER, A. a kol. *Zákon o státní službě*. 2015.

<sup>64</sup> ÉRENYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 2017.

<sup>65</sup> KOTTNAUER, A. a kol. *Zákon o státní službě*. 2015.

<sup>66</sup> PICHR, J. *Zákon o státní službě: komentář*. 2015.

<sup>67</sup> BĚLECKÝ, M. *Zákon o státní službě a zákony související: komentář*. 2015.

<sup>68</sup> ÉRENYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 2017.

### 3.5.4 Skončení služebního poměru ze zákona

Ke skončení služebního poměru může dojít ze zákona. Výčet situací, které k takovému ukončení vedou je obsažen v ust. § 74 zákona o státní službě a dále také v ust. § 33 zákona o státní službě, kde jsou vymezeny překážky ve výkonu služby, následkem kterých je služební poměr rovněž ukončen.

Služební poměr je ukončen ex lege, tedy není zde rozhodováno služebním orgánem, a tudíž ani není možnost čelit skončení opravným prostředkem.

Ke skončení služebního poměru dle ust. § 74 zákona o státní službě dochází primárně na základě soudního rozhodnutí, a to v situacích, kdy se státní zaměstnanec dopustí úmyslného trestného činu, trestného činu proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti nebo je pravomocně odsouzen k trestu odnětí svobody nepodmíněně. Dále jsou zde zahrnuty situace, kdy byl státnímu zaměstnanci pravomocně uložen trest zákazu činnosti ve veřejné službě a pokud byla soudně omezena jeho svéprávnost. Jak vyplývá z výše uvedených informací, je nutné, aby soudní rozhodnutí nabylo právní moci, a tímto dnem také služební poměr skončí.

Dle ust. § 74 zákona o státní službě je do odst. 1 písm. f), zařazeno zrušení služebního poměru ve zkušební době, a to buď služebním orgánem či zaměstnancem. Oznámení o zrušení služebního poměru musí být učiněno písemně, uvedení důvodu požadováno není a služební poměr poté končí dnem jeho doručení<sup>69</sup>.

Jako bezúhonný občan není považován člověk, který byl pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin nebo za trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti. V případě, že trestní stíhání za takovýto trestný čin bylo podmíněně zastaveno, je předpoklad bezúhonnosti splněn až po 5 letech ode dne nebytí právní moci těchto rozhodnutí.

Definice svéprávnosti dle ust. § 15 odst. 2 nového občanského zákoníku zní: „způsobilost nabyvat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat)“<sup>70</sup>.

Skončení služebního poměru ex lege – způsob, kterým dojde ke skončení služebního poměru bezprostředně ze zákona a není k tomu zapotřebí, aby bylo přijato

<sup>69</sup> BĚLECKÝ, M. *Zákon o státní službě a zákony související: komentář*. 2015.

<sup>70</sup> BĚLECKÝ, M. *Zákon o státní službě a zákony související: komentář*. 2015.

jakékoli rozhodnutí služebního úřadu <sup>71</sup>. Služební poměr skončí ze zákona jako důsledek určité události. Z uvedeného vyplývá, že není možné podat opravný prostředek, neboť odvolání lze podat pouze proti vydanému rozhodnutí, které v tomto způsobu skončení absentuje.

Pokud dojde ze strany zaměstnance k výše specifikovanému trestnému činu a je proti němu zahájeno trestní řízení, je povinen o této skutečnosti informovat zaměstnavatele. V případě, že bude zaměstnanec pravomocně odsouzen, dojde k ukončení služebního poměru ze zákona v okamžiku nabytí právní moci rozhodnutí. O tomto rozhodnutí je soud nucen povinně uvědomit rovněž služební úřad. V souvislosti s podmínkou bezúhonnosti státního zaměstnance je nutné zmínit, že ačkoli „*principiálně platí presumpce nevin, zákon o státní službě spojuje již se zahájením trestního stíhání o trestních činech potenciálně ovlivňujících zaměstnancovu bezúhonnost nutnost zproštění zaměstnance výkonu služby*“ <sup>72</sup>.

Pokud byl zaměstnanci uložen trest v podobě, že dostal zákaz činnosti k výkonu služby, opět dojde k ukončení jeho služebního poměru ze zákona, a to dnem nabytí právní moci tohoto rozhodnutí.

Dalším předpokladem pro výkon služby je plná svéprávnost státního zaměstnance. Tato může být omezena pouze soudním rozhodnutím, pokud zaměstnanec trpí duševní poruchou nepřechodného charakteru, která ho omezuje v právním jednání. Pak zde opět dochází k ukončení služebního poměru ze zákona ke dni nabytí právní moci rozhodnutí.

Zkušební doba služebního poměru má trvání v délce 6 měsíců. Služební poměr ve zkušební době může být ukončen jak ze strany zaměstnance, tak ze strany služebního orgánu a není zde požadováno odůvodnění. Jako ochrana zaměstnance je zde skutečnost, že služební orgán nemůže ukončit služební poměr v době trvání prvních 14 dní pracovní neschopnosti zaměstnance <sup>73</sup>. V případě, že je služebním úřadem vydáno pouze oznámení o ukončení tohoto poměru, je tímto postupem opomíjen fakt, že má být vydáno rozhodnutí, proti kterému je možnost odvolání ze strany zaměstnance. Tento způsob ukončení služebního poměru není zcela logicky zařazen do ust. § 74 zákona o státní službě, neboť by zde měl mít zaměstnanec možnost podání opravného prostředku <sup>74</sup>.

<sup>71</sup> PICHRT, J. *Zákon o státní službě: komentář*. 2015.

<sup>72</sup> ÉRENYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 2017.

<sup>73</sup> ÉRENYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 2017.

<sup>74</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, In: Sbírká zákonů ČR, částka 99/2014.



Mezi novodobou situací patří automatické ukončení služebního poměru ke konci kalendářního roku, ve kterém příslušný zaměstnanec dovrší věku 70 let. Toto ustanovení čerpá inspiraci ze zákona o soudech a soudcích, podle kterého dochází k ukončení působení soudce při dovršení jeho 70 let. Tento způsob ukončení služebního poměru je nezbytný z důvodu zajištění kontinuálního výkonu služby, tedy aby bylo s předstihem známo, kteří zaměstnanci a v jakém termínu ukončí výkon služby<sup>75</sup>.

V souvislosti s řešenou problematikou ukončení služebního poměru ze zákona není možné opomenout kárné řízení. V rámci tohoto řízení, které je vedeno se státním zaměstnancem, jsou projednávány jeho prohřešky proti služební kázní a následkem může být v krajním případě právě ukončení služebního poměru. Mezi tresty, které je možné v případě provinění zaměstnance uložit patří např. jakákoliv důtka, plat snížený o 15 % až na 3 měsíce, odvolání z místa představeného či již zmíněné propuštění. V případě, že by došlo k propuštění státního zaměstnance, jedná se o kárné opatření, které je nejzávažnější, protože k němu dochází pouze při porušení služební kázně zvláště hrubým způsobem<sup>76</sup>.

K odvolání či propuštění lze však přistoupit až při opakovaném nebo zvláště závažném porušení služební kázně. Kárné řízení je veřejnoprávním sankčním řízením a z toho vyplývá, že v tomto řízení nelze uložit zaměstnanci trest za skutek, za který byl již trestán jiným orgánem. Řízení je vedeno kárnou komisí a proti jejímu rozhodnutí může státní zaměstnanec podat odvolání.

### **3.5.5 Skončení služebního poměru ze zdravotních důvodů**

V zákonu o státní službě není obsažen žádný specifický důvod, který by měl platnost pro ukončení služebního poměru v souvislosti se zdravotním stavem dotyčného zaměstnance. Pokud není zdravotní stav státního zaměstnance odpovídající pro výkon služby, služební úřad se může zachovat dvojím způsobem. Dle ust. § 72 zákona o státní službě, prvním způsobem je, že státní zaměstnanec nesplňuje bez zavinění služebnímu úřadu jiný předpoklad potřebný k výkonu služby (ust. § 72 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě), druhým způsobem je, že marně uplynula doba, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů (ust. § 72 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě). *Po dobu, po kterou je zaměstnanec zařazen mimo výkon služby,*

<sup>75</sup> KOTTNAUER, A. a kol. *Zákon o státní službě*. 2015.

<sup>76</sup> ÉRENYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 2017.

*a to na dobu nejdéle 6 měsíců, mu náleží snížený plat ve výši 80 % jeho měsíčního platu“<sup>77</sup>.*

### **3.5.6 Nezákonné skončení služebního poměru**

Zákon o státní službě, v ust. § 75 uvádí k problematice nezákonného ukončení služebního poměru následující:

*„(1) Je-li pravomocné rozhodnutí o skončení služebního poměru zrušeno pro nezákonnost, služební poměr státnímu zaměstnanci neskončil a má nárok na plat ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o skončení služebního poměru, a to až do doby jeho zařazení k výkonu služby; tím není dotčeno skončení služebního poměru, pokud uplynula lhůta zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby, tato lhůta začíná běžet ode dne právní moci rozhodnutí o skončení služebního poměru.“*

*(2) „Oznámí-li státní zaměstnanec písemně služebnímu úřadu, že nehodlá ve službě pokračovat, postupuje se při skončení služebního poměru podle § 73. V takovém případě má zaměstnanec nárok na plat do dne nabytí právní moci rozhodnutí podle § 73“<sup>78</sup>.*

Podstatou ust. § 75 zákona o státní službě je, že v případě ukončení služebního poměru dojde k řízení, jehož záměrem je stanovení závěru, zdali došlo k zákonnému či nezákonnému ukončení. Zde je nutné zdůraznit, že od doby, kdy rozhodnutí o skončení služebního poměru nabude právní moci, již zaměstnanec není ve služebním poměru. Pokud se mu podaří dosáhnout rozhodnutí, že se jednalo o skončení nezákonné, vzniká mu nárok na vyplacení platů od nabytí právní moci (nezákonného) rozhodnutí až do jeho opětovného zařazení k výkonu služby tedy za celou dobu řízení. Zaměstnanec, jemuž v minulosti byl nezákonně zrušen služební poměr, bude po rozhodnutí o nezákonnosti nadále státním zaměstnancem, aniž by byl nucen k tomuto projevit svou vůli.

Zde je namístě porovnání služebního poměru dle zákona o státní službě a pracovního poměru dle zákoníku práce. Pokud zaměstnanec obdrží výpověď z pracovního poměru je nucen oznámit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemnou formou, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Pokud by stejným způsobem postupoval státní zaměstnanec, nejedná se o postup v souladu s příslušným

---

<sup>77</sup> PICHRT, J. a kol. *Služební vztahy a výkon závislé práce*. 2016.

<sup>78</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, In: Sbíрка zákonů ČR, částka 99/2014.

zákonem a správní orgán k takovému oznámení nepřihlíží. Jak již bylo výše uvedeno, pokud je státní zaměstnanec přesvědčen o nezákonnosti skončení služebního poměru, musí postupovat dle správního řádu.

Proti rozhodnutí o skončení služebního poměru může státní zaměstnanec do 15 dnů ode dne jeho oznámení podat odvolání, neboť je rozhodováno dle správního řádu, a tudíž se jedná o správní řízení. Odvolání musí být podáno orgánu, proti jehož rozhodnutí je směřováno, a tedy, který je zároveň zaměstnavatelem státního zaměstnance. Odvolání má odkladný účinek a v případě, že zaměstnanec neuspěje, nabude toto rozhodnutí právní moci, tj. stane se pravomocným<sup>79</sup>.

### 3.5.6.1 Odvolání

Odvolání proti rozhodnutí, v němž zaměstnanec shledává neoprávněnost nebo nesprávnost se podává orgánu, který předmětné rozhodnutí vydal ve lhůtě 15 dnů od doručení rozhodnutí, pokud není zákonem stanoveno jinak. Odvolání nelze podat, pokud by se práva na něj zaměstnanec písemně nebo uvedením do protokolu vzdal, nebo pokud již jednou došlo ke zpětvzetí odvolání. Vzdání se práva na odvolání je nutno vždy zvážit, neboť tento krok je nevratný. Pokud by následně zaměstnanec přehodnotil svůj postoj a odvolání podal, odvolací služební orgán nebude odvolání věcně projednávat a zamítne ho. Také v případě zpětvzetí odvolání je tento úkon účinný pouze, pokud je učiněn před vydáním rozhodnutí o odvolání. Odvoláním lze napadnout pouze výrokovou část rozhodnutí, není přípustné ho podat pouze proti odůvodnění rozhodnutí.

Náležitosti, které musí odvolání splňovat, jsou vymezeny v ust. § 37 odst. 2 správního řádu. Jedná se zejména o přesné označení napadeného rozhodnutí, v jakém rozsahu je rozhodnutí napadeno a v čem zaměstnanec spatřuje nezákonnost nebo neoprávněnost rozhodnutí<sup>80</sup>. Správně podané odvolání má odkladný účinek, tzn., že v jeho důsledku nenastane právní moc ani vykonatelnost rozhodnutí, avšak pouze, pokud se jedná o rozhodnutí týkající se otázky kárné odpovědnosti, o odbytném, odchodném a o náhradě škody. V případě rozhodnutí, které se týká služebního poměru, podané odvolání odkladný účinek nemá.

---

<sup>79</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, In: Sbírka zákonů ČR, částka 99/2014.

<sup>80</sup> Nejvyšší správní soud České republiky, opravné prostředky proti rozhodnutím správních soudů.

Správní orgán může o odvolání rozhodnout tzv. autoremedurou, tzn., že sám zruší nebo zastaví řízení napadeného rozhodnutí, odvolání tak plně vyhoví a zároveň tím účastníkům nezpůsobí újmu. Výjimku tvoří situace, kdy by s touto újmu všichni účastníci souhlasili. Nebo odvolání postoupí odvolacímu orgánu, který po posouzení všech skutečností o odvolání rozhodne jedním z následujících způsobů:

- a) rozhodnutí, které je napadeno či jeho část, je zrušeno a řízení zastaveno
- b) napadené rozhodnutí nebo jeho část zruší a věc vrátí k novému projednání
- c) napadené rozhodnutí nebo jeho část změní
- d) rozhodnutí, které je napadeno, následně potvrdí a konkrétní odvolání je zamítnuto <sup>81</sup>.

Napadené rozhodnutí může být změněno v neprospěch zaměstnance pouze v případě, že je v rozporu s právními předpisy nebo veřejným zájmem. Proti rozhodnutí odvolacího orgánu již není přípustné odvolání. Právní moci nabývá v okamžiku, kdy bylo oznámeno všem účastníkům řízení <sup>82</sup>.

#### 3.5.6.2 Přezkumné řízení

Přezkumné řízení se řadí mezi mimořádné opravné prostředky, není na něj právní nárok. Státním zaměstnancem je podán podnět k provedení přezkumu, který ovšem není návrhem na zahájení řízení. Služebním orgánem je podnět posouzen a v případě, že jím nebudou shledány důvody k zahájení řízení, bude zaměstnanec o tom vyrozuměn do 30 dnů. Pokud služební orgán shledá podnět důvodným, zahájí přezkumné řízení nejpozději do dvou měsíců od okamžiku, kdy se o důvodu zahájení dozvěděl, nejpozději do 1 roku od právní moci rozhodnutí (řízení nelze zahájit po uplynutí lhůty 15 měsíců).

V přezkumném řízení jsou přezkoumávána pravomocná rozhodnutí, pokud je možné se domnívat, že rozhodnutí není v souladu s právními předpisy. Řízení může být zahájeno i pro předběžně vykonatelná rozhodnutí, jež dosud nenabyla právní moci, tedy všechna rozhodnutí s vyloučením odkladného účinku odvolání. Postup při přezkumném řízení je velmi obdobný postupu při odvolacím řízení <sup>83</sup>.

---

<sup>81</sup> ÉRENYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 2017.

<sup>82</sup> ÉRENYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 2017.

<sup>83</sup> ÉRENYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 2017.

### 3.5.6.3 Obnova řízení

K obnově řízení může dojít u pravomocného rozhodnutí z podnětu účastníka řízení zejména v situaci, kdy jsou zjištěny takové skutečnosti, které existovaly v době původního rozhodování, ale nebyly zde zohledněny.

O obnovu řízení lze požádat do tří měsíců od zjištění důvodu k podání takové žádosti, nejdéle však do tří let od právní moci rozhodnutí<sup>84</sup>. Obnova řízení je prakticky rozdělena do dvou částí, nařízení obnovy a nové řízení ve věci. O obnovu řízení může být statním zaměstnancem požádáno do 3 měsíců od okamžiku, kdy se o důvodu dozvěděl, nejdéle však do 3 let od právní moci rozhodnutí (do tří let musí být již vydáno rozhodnutí o obnově, nikoli pouze zahájeno řízení)<sup>85</sup>.

### 3.5.6.4 Žaloba

Zaměstnanec může dosáhnout rozhodnutí o nezákonnosti skončení služebního poměru v rámci správního soudnictví podáním žaloby ke krajskému soudu, která může být podána až po vyčerpání řádných opravných prostředků v rámci správního řízení. Podání žaloby je přípustné ve lhůtě dvou měsíců od obdržení zamítavého rozhodnutí o odvolání.

Žaloba se podává u krajského soudu, který je k projednání místně příslušný, tedy ten, v jehož obvodu má sídlo správní orgán, který vydal napadené rozhodnutí. Výsledkem řízení soudu je vždy rozsudek, kterým se žaloba buď zamítá, nebo je rozhodnutí zrušeno a věc se vrací zpět správnímu orgánu k dalšímu šetření. Proti rozhodnutí soudu nelze podat opravný prostředek, neboť tyto rozhodují v jediném stupni<sup>86</sup>.

### 3.5.6.5 Odstupné

Co se týká odstupného, které by mělo být poskytnuto zaměstnanci, kterým byly splněny podmínky pro jeho vznik u jednoho služebního úřadu a který navázal pracovní poměr u jiného služebního úřadu, nevzniká nárok na vrácení odstupného z důvodu, že pracovní poměr je opětovně ke státu<sup>87</sup>.

---

<sup>84</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, In: Sbíрка zákonů ČR, částka 99/2014.

<sup>85</sup> ÉRENYI, T., KANTOROVÁ, D., VEJSADA, D. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. 2017.

<sup>86</sup> Nejvyšší správní soud České republiky, žaloba proti rozhodnutí správního orgánu.

<sup>87</sup> PICHRT, J. a kol. *Služební vztahy a výkon závislé práce*. 2016.

## 4. Vlastní práce

Vlastní praktická část se bude věnovat povědomí zaměstnanců konkrétních úřadů o dané problematice této bakalářské práce. Pomocí ankety budou anonymně zkoumány znalosti jednotlivých pracovníků finančních úřadů.

Byla vytvořena anonymní anketa sestávající z celkem 15 otázek, převážně uzavřených (2 otázky jsou otevřené, kde se mohou respondenti rozepsat o svém názoru, zbylé otázky jsou uzavřené). Úvodní část ankety byla obecná, obsahující osobní a demografická data. Další část se zabývala otázkami, které se týkají znalostí a zkušeností se státní službou. Konečná část byla zaměřena na odbornější otázky, týkající se přímo ukončování služebního poměru. Vyplývá z toho tedy, že vytvořená anketa byla rozdělena na část obsahující osobní a demografická data, a na část znalostní.

Takto vytvořené ankety byly rozeslány na dva Finanční úřady pro Prahu a Prahu – východ. Na základě odpovědí jednotlivých pracovníků státních institucí byla získána data, která byla následně zhodnocena a analyzována v programu Excel. Odpovědi respondentů na každou otázku ankety byly sjednoceny do tabulek a z tabulek došlo k vytvoření grafů pro grafické znázornění těchto odpovědí.

Je důležité zmínit, že byla stanovena vždy pouze jedna správná odpověď u znalostních otázek. Celkem bylo rozesláno 130 anket. Respondentů, kteří se zúčastnili, bylo 81. Z těchto údajů tedy vyplývá návratnost 62,3 %.

Na závěr, dle získaných dat, bylo provedeno shrnutí, které pojednává o tom, kteří respondenti se ankety zúčastnili a jak uspěli při volení odpovědí na jednotlivé znalostní otázky. Dále bylo také provedeno vyhodnocení a navržena vhodná opatření směřující k eliminaci zjištěných nedostatků.

## 5. Výsledky a diskuse

### 5.1 Výsledky

Otázka č. 1 vytvořené ankety se týkala pohlaví jednotlivých respondentů. Jak je uvedeno v následující tabulce č. 1, respondentů, kteří se rozhodli na anketu anonymně odpovědět, bylo celkem 81. Z toho naprostá většina čítající 62 jedinců byla v zastoupení žen. Na anketu tedy celkově odpovědělo pouze 19 mužů.

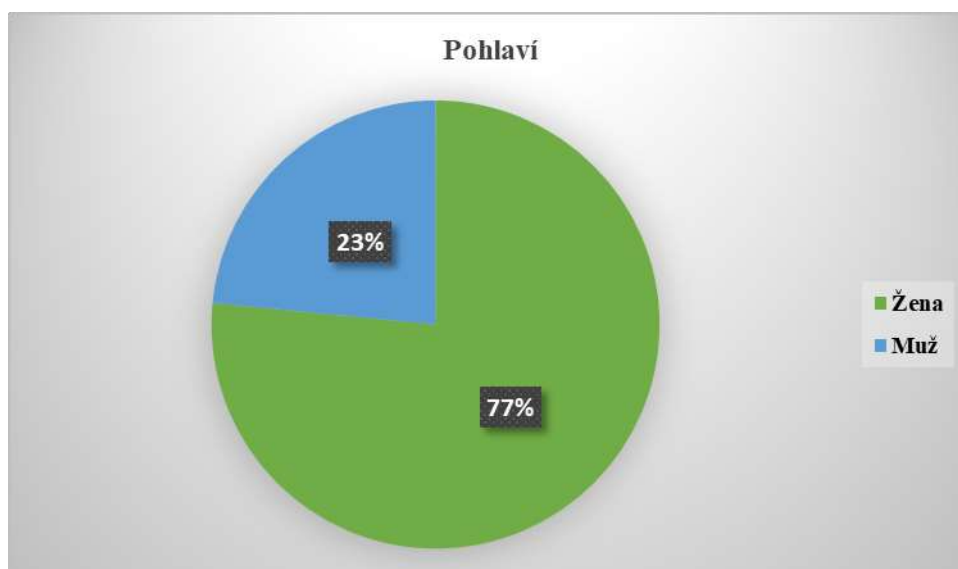
Tabulka č. 1: Pohlaví respondentů ankety

Pohlaví	
Žena	62
Muž	19

Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Graf č. 1 představuje procentuální zastoupení žen a mužů, kteří se ankety zúčastnili. Ve výsledném pohledu, dle údajů v tabulce č. 1, tedy zaujímalo ženské pohlaví 77 %, zatímco mužské pouze 23 %.

Graf č.1 : Procentuální zastoupení pohlaví respondentů



Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Tabulka č. 2 se zabývá rozdělením respondentů ankety podle věku do jednotlivých věkových kategorií. Dle odpovědí, které byly zaznamenány, je vidět, že nejvíce zastoupena byla skupina lidí, kteří se pohybují mezi 46 a 60 lety. Naopak nejméně bylo respondentů, kteří mají 61 let a více.

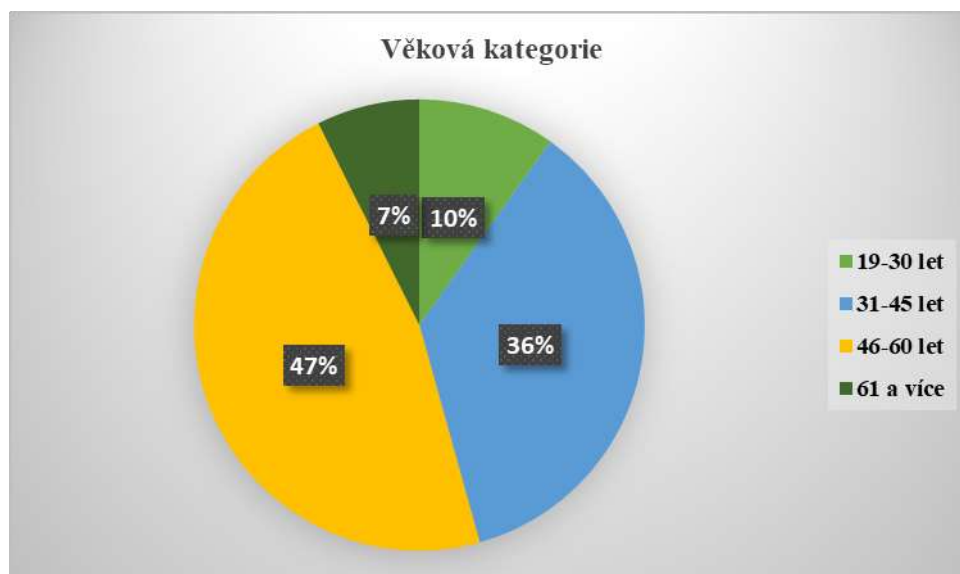
Tabulka č. 2: Rozdělení věkové kategorie respondentů

Věková kategorie	
19-30 let	8
31-45 let	29
46-60 let	38
61 a více	6

Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

V následujícím grafu č. 2 je znázorněno procentuální zastoupení jednotlivých věkových kategorií, které naznačuje, že věková kategorie 46 – 60 let dominuje s celkem 47 %. Druhá nejvíce zastoupená věková kategorie je 31 – 45 let, a to s 36 %. Nejméně byli zastoupeni respondenti ve věkových kategoriích 19-30 let a 61 a starší, jež se dělí o zbývajících 17 %.

Graf č. 2: Procentuální zastoupení u věkových kategorií respondentů



Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Účelem třetí otázky ankety bylo určit, jakého nejvyššího dosaženého vzdělání respondenti nabyli. Ti v anketě zvolili jednu z možností uvedených v tabulce č. 3. Z 81



respondentů dosáhlo celkem 49 středoškolského vzdělání s maturitou, 14 vysokoškolského bakalářského vzdělání, 7 vyššího odborného vzdělání a 11 respondentů dosáhlo vysokoškolského magisterského vzdělání.

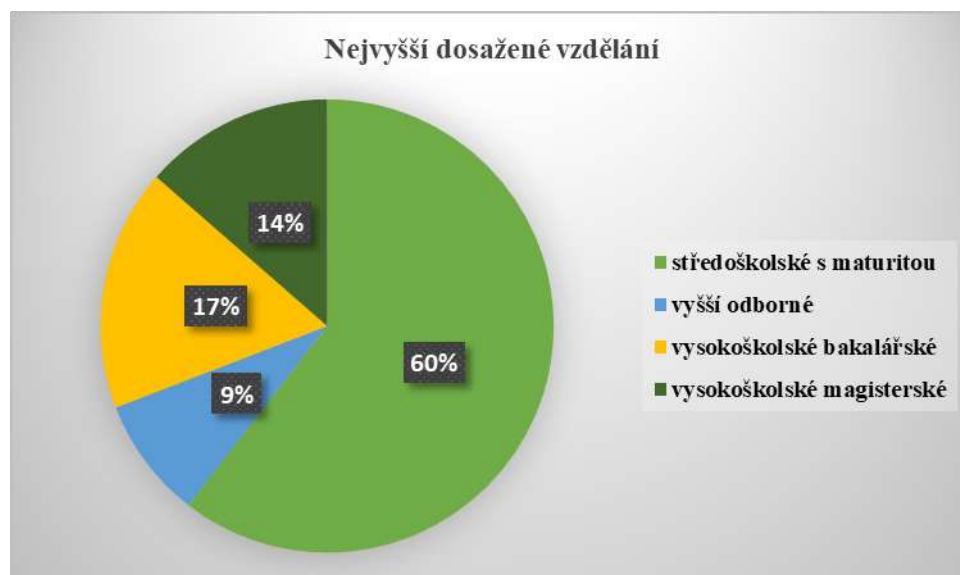
Tabulka č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Nejvyšší dosažené vzdělání	
středoškolské s maturitou	49
vyšší odborné	7
vysokoškolské bakalářské	14
vysokoškolské magisterské	11

Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Graf č. 3 zobrazuje procentuální zastoupení jednotlivých typů nejvyššího dosaženého vzdělání každého z respondentů. Z odpovědí vzešel následující závěr: středoškolské vzdělání s maturitou bylo nejvíce zastoupeno, a to z 60 %, naopak nejméně byli zastoupeni respondenti s vyšším odborným vzděláním, a to z 9 %.

Graf č. 3: Procentuální zastoupení nejvyššího dosaženého vzdělání



Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Čtvrtá otázka ankety zněla: „Seznámil/a jste se podrobně se zákonem o státní službě, konkrétně s oblastí týkající se služebního poměru?“. Na základě této otázky byly vytvořeny 3 typy odpovědí, vypsané v tabulce č. 4. Nejčastější odpověď na tuto otázku

byla: „Seznamuji se průběžně s paragrafy zákona o státní službě, které se mě aktuálně týkají“. Tuto odpověď zvolilo dohromady 47 respondentů.

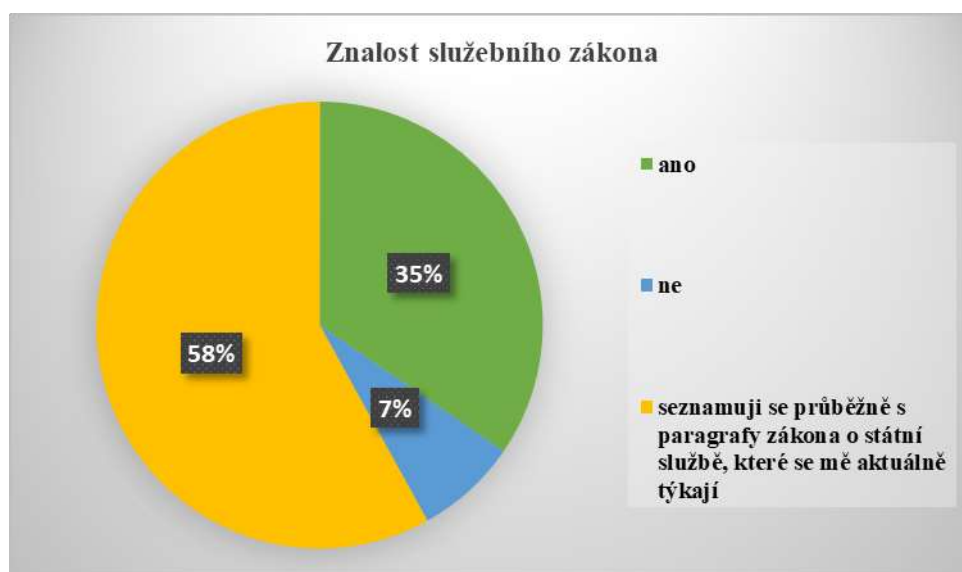
Tabulka č. 4: Znalost služebního zákona ze strany respondentů

<b>Znalost služebního zákona</b>	
Ano	28
Ne	6
seznamuji se průběžně s paragrafy zákona o státní službě, které se mě aktuálně týkají	47

Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

V grafu č. 4 je opět grafické zobrazení odpovědí na otázku č. 4. Odpověď, která byla zvolena jako nejčastější, zaujímala celkem 58 % ze 100 %. Procentuální zastoupení respondentů, kteří se podrobně neseznámili se služebním zákonem bylo 7 %.

Graf č. 4: Grafické zobrazení znalostí respondentů ohledně zákona o státní službě



Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Jednou z otázek se průzkum zaměřil na skutečnost, zdali dotyční respondenti byli již někdy zaměstnání v pracovním poměru dle Zákoníku práce. Naprostá většina odpověděla, že byla, a to konkrétně 64 ze zúčastněných. Pouze u 17 respondentů vyšlo najevo, že takto zaměstnání prozatím nebyli.

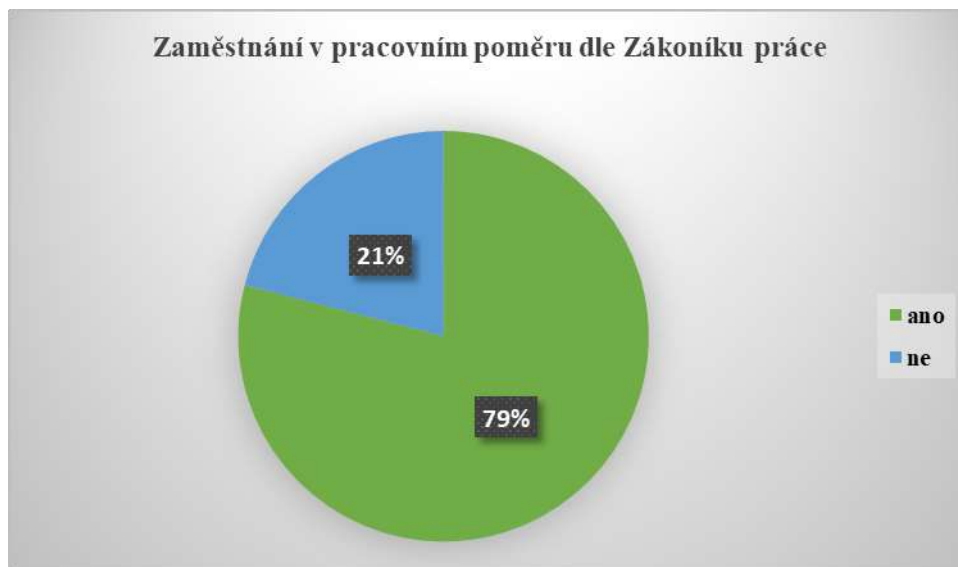
Tabulka č. 5: Zaměstnání v pracovním poměru dle Zákoníku práce

<b>Zaměstnání v pracovním poměru dle Zákoníku práce</b>	
Ano	64
Ne	17

Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Odpovědi z tabulky č. 5 přenesené do grafického znázornění jsou vidět v grafu č. 5. Množství respondentů, kteří odpověděli, že již byli zaměstnání v pracovním poměru dle Zákoníku práce, bylo dohromady 79 %. Respondenti, kteří uvedli, že takto zaměstnání nebyli, nabyli zbylých 21 %.

Graf č. 5: Procentuální zastoupení respondentů, kteří již byli zaměstnání v pracovním poměru dle Zákoníku práce



Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

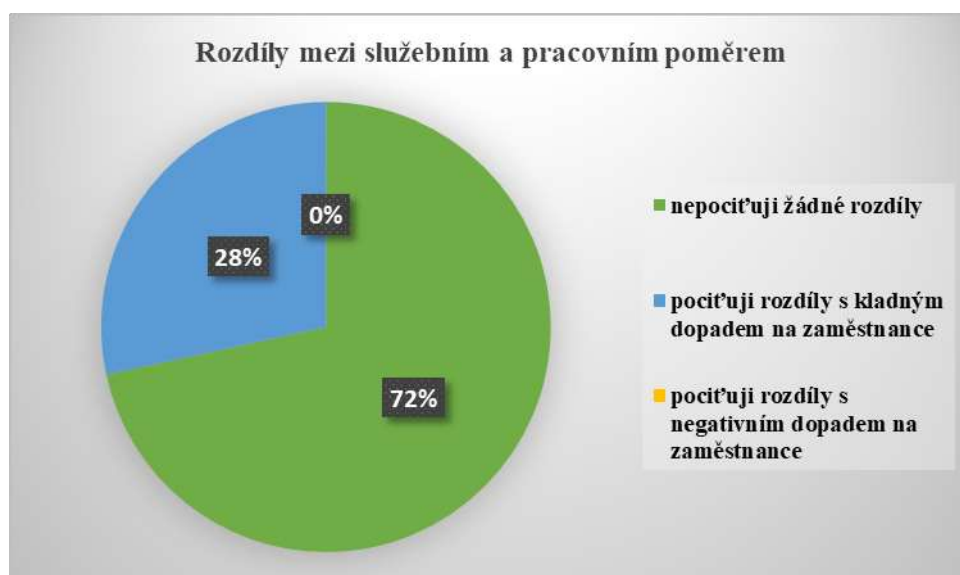
Otázka č. 6 zněla následovně: „Pokud jste v 5. otázce zvolili odpověď a), pociťujete rozdíly mezi služebním a pracovním poměrem?“ Na tuto otázku odpovědělo 58 respondentů tak, že nepociťují žádné rozdíly. Zbylých 23 naopak odpovědělo, že rozdíly pociťuje, a to s kladným dopadem.

Tabulka č. 6: Pociťované rozdíly mezi služebním a pracovním poměrem

<b>Po odpovědi a) v 5. otázce: Rozdíly mezi služebním a pracovním poměrem</b>	
nepociťuji žádné rozdíly	58
pociťuji rozdíly s kladným dopadem na zaměstnance	23
pociťuji rozdíly s negativním dopadem na zaměstnance	0

Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Graf č. 6: Pociťované rozdíly mezi služebním a pracovním poměrem



Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Respondentům, kteří v otázce č. 6 zvolili odpověď b) či c) byla také podána doplňující, tzv. otevřená otázka. Zaměrem bylo, aby vyjádřili svými slovy, o jaké rozdíly s kladným dopadem se dle jejich názoru jedná. Mezi názory, které se opakovaly patří: navýšení platu, více dovolené či lepší benefity. Všechny odpovědi respondentů jsou vyobrazeny v následující tabulce č. 7.

Tabulka č. 7: Rozdíly s kladným dopadem pocíťované respondenty

---

**Pro odpovědi b) v 6. otázce: Rozdíly s kladným dopadem na zaměstnance**

---

osobní volno navíc, vyšší nemocenské dávky  
pracovní doba na dobu neurčitou, dodržování zákoníku práce a služebního zákona, jistota  
více chrání zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli  
lepší benefity, navýšení platu  
podpora ve vzdělávání, zlepšení podmínek pro zaměstnance  
více volna, vyplacení odstupného při propuštění  
zvýšení platu

---

Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Na otázku, zdali se informace o služebním poměru poskytované zaměstnavatelem jeví respondentům jako dostatečné, odpovědělo 42 lidí, že ano. Dalších 34 lidí odpovědělo, že se touto otázkou doposud nezabývalo, můžeme tedy tuto odpověď vnímat jako neutrální. Pouze 5 respondentů odpovědělo, že se jim tyto informace jeví jako nedostatečné. Grafické znázornění je v tomto případě víceméně vyrovnané, tzn. 52 % pro dostatečné informace a 42 % pro jedince nezabývající se touto otázkou a 6 % náleží respondentům se zápornou odpovědí, viz. tabulka č. 8 a graf č. 7.

Tabulka č. 8: Informace o služebním poměru poskytované zaměstnavatelem

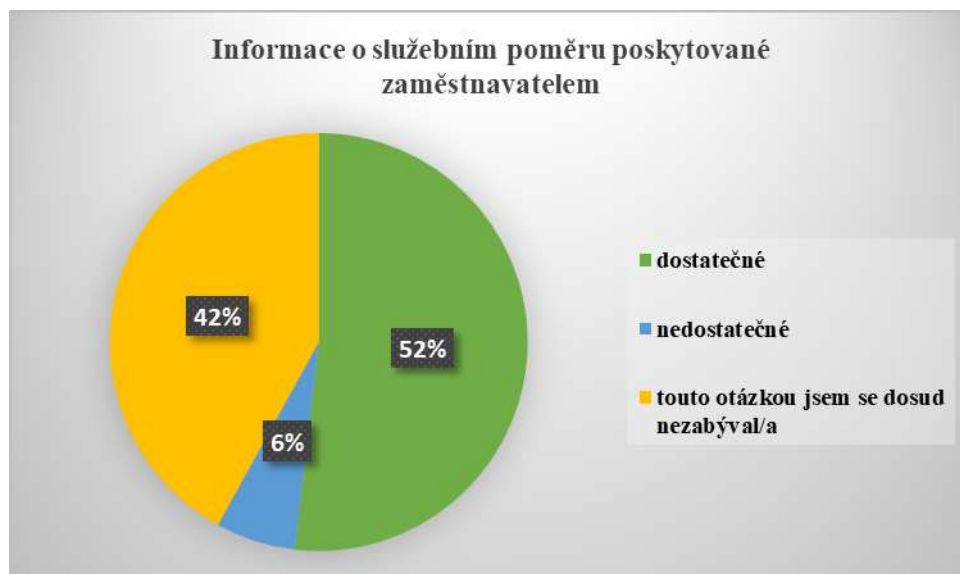
---

<b>Informace o služebním poměru poskytované zaměstnavatelem</b>	
Dostatečné	42
Nedostatečné	5
touto otázkou jsem se dosud nezabýval/a	34

---

Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Graf č. 7: Grafické zobrazení informací o služebním poměru poskytovaných zaměstnavatelem



Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Tabulka č. 9 je věnována otevřené otázce, kterou byli dotyční respondenti, kteří zvolili v předchozí otázce odpověď b) dotázáni, jakým způsobem by dle nich mělo dojít ke zlepšení informovanosti ze strany zaměstnavatele. Konkrétní odpověď však uvedl pouze jeden z dotázaných, jež je uvedena ve zmíněné tabulce č. 9.

Tabulka č. 9. Způsob vedoucí ke zlepšení informovanosti ze strany zaměstnavatele

---

**Po odpovědi b) v 8. otázce: Jakým způsobem by mělo dojít ke zlepšení informovanosti ze strany zaměstnavatele**

---

udělat prezentační den s výkladem pro zaměstnance

---

Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Tato otázka uzavřela část anketu obsahující osobní a demografická data respondentů. Následující otázkou začala znalostní část ankety. Správné odpovědi ke znalostním otázkám jsou uvedeny v tabulce č. 17.

Následující otázka se zabývala podmínkami potřebnými k přijetí do služebního poměru. Jako nejčastější odpověď byla vyhodocena odpověď c), tedy „občan ČR, věk min. 18 let, trestní bezúhonnost, zdravotní způsobilost, svéprávnost,

požadované vzdělání“. Graf č. 8 náležící k této otázce zobrazuje, že množství respondentů, kteří takto odpověděli (59) představuje 73 %.

Tabulka č. 10: Podmínky potřebné k přijetí do služebního poměru

<b>Podmínky potřebné k přijetí do služebního poměru</b>	
občan ČR, věk min. 18 let, trestní bezúhonnost, zdravotní způsobilost, svéprávnost	19
občan ČR, věk min. 18 let, trestní bezúhonnost, zdravotní způsobilost	3
občan ČR, věk min. 18 let, trestní bezúhonnost, zdravotní způsobilost, svéprávnost, požadované vzdělání	59

Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Graf č. 8: Grafické zobrazení podmínek potřebných pro přijetí do služebního poměru



Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

„Způsob ukončení služebního poměru, který není dle zákona o státní službě možný, je?“. Takto zněla druhá znalostní otázka ankety. Dle většiny respondentů není možný způsob ukončení dohodou, poté ze zákona, rozhodnutím služebního orgánu a nakonec na žádost zaměstnance.

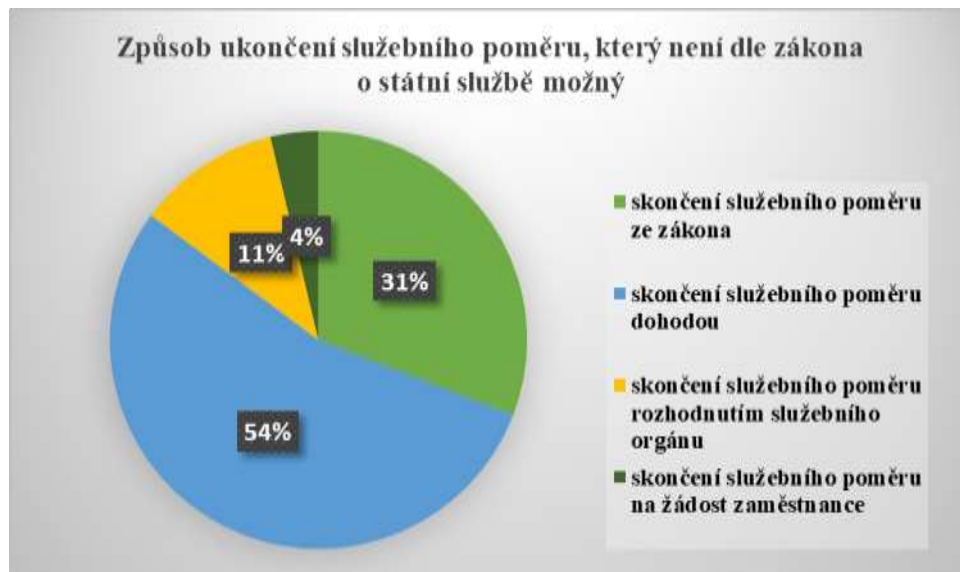
Tabulka č. 11: Způsob ukončení služebního poměru, který není možný dle zákona o státní službě

<b>Způsob ukončení služebního poměru, který není dle zákona o státní službě možný</b>	
skončení služebního poměru ze zákona	25
skončení služebního poměru dohodou	44
skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu	9
skončení služebního poměru na žádost zaměstnance	3

Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Způsob ukončení dohodou, který byl nejčastější odpovědí, nabýval celkem 54 %, ukončení ze zákona 31 %, ukončení rozhodnutím služebního orgánu celkem 11 % a odpověď ukončení na žádost zaměstnance měla pouze 4 %. Tyto hodnoty jsou uvedeny v grafu č. 9.

Graf č. 9: Grafické zobrazení způsobů ukončení služebního poměru



Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Další znalostní otázkou ankety bylo, zdali dotázaní respondenti vědí, na jak dlouho je možné postavit zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů. 41 dotázaných zvolilo odpověď b), tzn. „na maximálně 6 měsíců“, 29 ze všech odpovídajících zvolilo odpověď c) a sice, že „nelze postavit zaměstnance mimo výkon služby z těchto



důvodů“ a nejméně respondentů (celkem 11), zvolilo odpověď, že „je to možné pouze na dobu maximálně 3 měsíců“.

Tabulka č. 12: Na jak dlouho je možné postavit zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů

<b>Na jakou dobu lze postavit zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů</b>	
max. 3 měsíce	11
max. 6 měsíců	41
Nelze	29

Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Výšečový graf k této otázce ukazuje, že z 51 % byla zvolena odpověď, že je postavení možné na dobu 6 měsíců, ze 36 % byla zastoupena odpověď, že to není možné, a z pouhých 13 % , že je to možné na dobu 3 měsíců.

Graf č. 10: Výšečový graf zobrazující možnosti, na jak dlouho je možné postavit zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů



Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Problematika odbytného byla vyzkoušena otázkou č. 13, kterou byli dotyční dotazováni na to, jaké podmínky platí pro odbytné při ukončení služebního poměru z organizačních důvodů. Možnost za a) „náleží odbytné ve výši až 12 měsíčních platů“ byla zvolena 46 respondenty. Možnost za b) „podmínky jsou totožné se Zákoníkem práce“

byla zvolena 30 respondenty a možnost za c) „odbytné nenáleží“ byla zvolena pouze 5 respondenty.

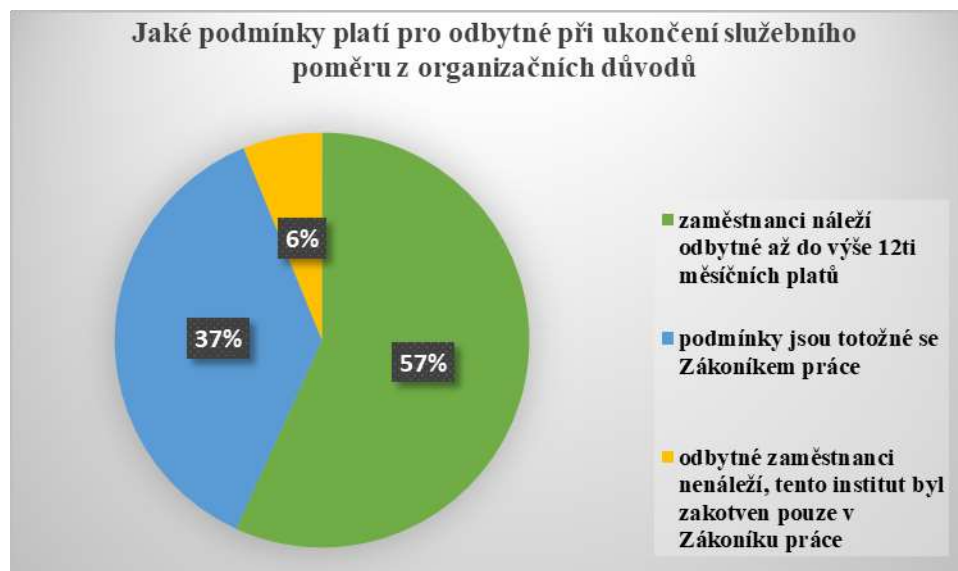
Tabulka č. 13: Jaké podmínky platí pro odbytné při ukončení služebního poměru z organizačních důvodů.

<b>Jaké podmínky platí pro odbytné při ukončení služebního poměru z organizačních důvodů</b>	
zaměstnanci náleží odbytné až do výše 12měsíčních platů	46
podmínky jsou totožné se Zákoníkem práce	30
odbytné zaměstnanci nenáleží, tento institut byl zakotven pouze v Zákoníku práce	5

Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Výšečový graf č. 11 ukazuje, že nejčastější odpověď „odbytné náleží až do výše 12 měsíčních platů“ zaujímala 57 %, zatímco nejméně častá odpověď „odbytné zaměstnanci nenáleží“ zaujímala pouze 6 %. Odpověď „podmínky jsou totožné se Zákoníkem práce“ se umístila s 37 % mezi těmito hodnotami.

Graf č. 11: Výšečový graf znázorňující podmínky pro odbytné při ukončení služebního poměru z organizačních důvodů.



Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Ukončení služebního poměru nezákonným způsobem má svůj správný postup. Otázka č. 14 na respondenty byla, jaký tedy je tento postup. V odpovědích na tuto otázku byly hodně vyrovnané možnosti a) a b). Možnost a) „může podat odvolání v souladu se Správním řádem“ zvolilo 39 respondentů, možnost b) „musí do 14 dnů od doručení rozhodnutí o ukončení služebního poměru vyjádřit písemnou formou svůj nesouhlas“ zvolilo 37 respondentů. Pouze 5 respondentů je toho názoru, že zaměstnanec „může podat žalobu ke krajskému soudu, nejdéle však do 2 měsíců od doručení rozhodnutí o ukončení služebního poměru“. Tato data jsou procentuálně zobrazena ve výšečovém grafu č. 12.

Tabulka č. 14: Správný postup ze strany zaměstnance při ukončení služebního poměru nezákonným způsobem

<b>Jaký je správný postup zaměstnance v případě ukončení služebního poměru nezákonným způsobem</b>	
může podat odvolání v souladu se Správním řádem	39
musí do 14 dnů od doručení rozhodnutí o ukončení služebního poměru vyjádřit písemnou formou svůj nesouhlas	37
může podat žalobu ke krajskému soudu, nejdéle však do 2 měsíců od doručení rozhodnutí o ukončení služebního poměru	5

Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Graf č. 12: Procentuální zobrazení možností u správného postupu při nezákonném ukončení služebního poměru



Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

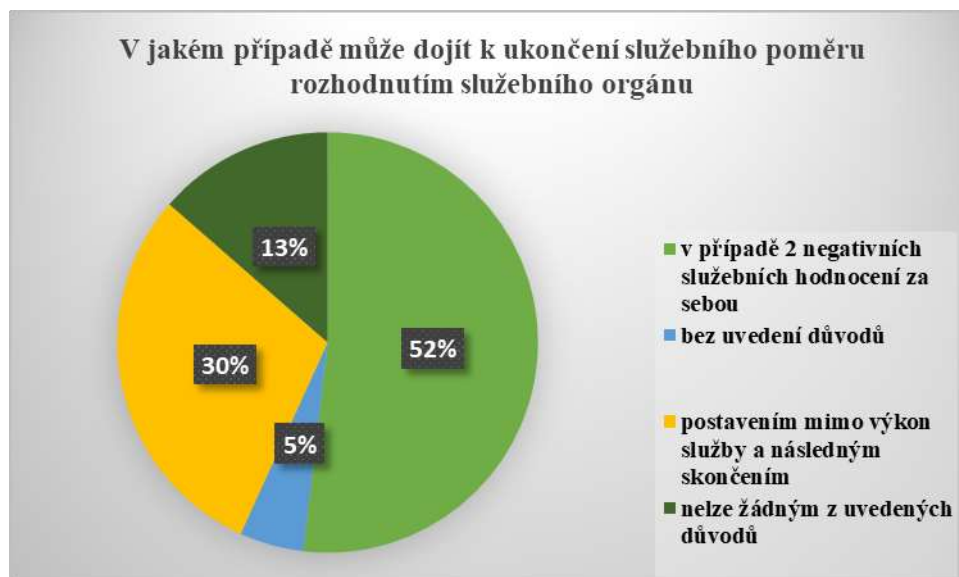
Předposlední znalostní otázka ankety zněla následovně: „Víte, v jakém případě může dojít ke skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu“? Data k této otázce jsou uvedena v tabulce č. 15 a grafu č. 13.

Tabulka č. 15: V jakém případě může dojít ke skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu

<b>V jakém případě může dojít k ukončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu</b>	
v případě 2 negativních služebních hodnocení za sebou	42
bez uvedení důvodů	4
postavením mimo výkon služby a následným skončením	24
postavením mimo výkon služby a následným skončením	11

Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Graf č. 13: V jakém případě může dojít ke skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu



Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Poslední otázka ankety se zaměřila na problematiku skutečností, které se hodnotí u státních zaměstnanců. Úkolem respondentů bylo zvolit, jaká z uvedených možností u státních zaměstnanců není hodnocena. Dle výsledků, nejvíce respondentů zvolilo, že nejsou u státních zaměstnanců hodnoceny výsledky vzdělávání, celkem takto zvolilo 37 lidí. Poté sestupně byly voleny odpovědi: dodržování služební kázně (24), výkon služby (11) a znalosti a dovednosti (9). Tato data zobrazuje tabulka č. 16.

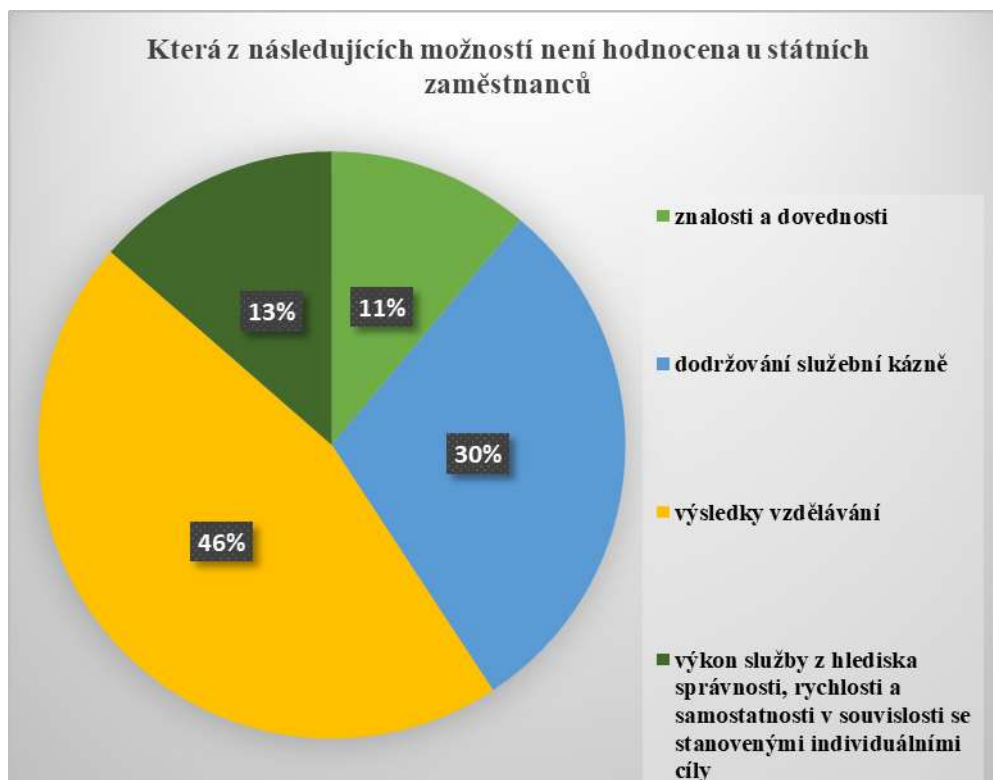
Tabulka č. 16: Která z následujících možností není hodnocena u státních zaměstnanců

<b>Která z následujících možností není hodnocena u státních zaměstnanců</b>	
znalosti a dovednosti	9
dodržování služební kázně	24
výsledky vzdělávání	37
výkon služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souvislosti se stanovenými individuálními cíli	11

Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Výsledky vzdělávání dominovaly s celkem 46 %, dále sestupně se procentuální zastoupení pohybovalo následovně: 30 % pro služební kázeň, 13 % pro výkon služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souvislosti se stanovenými individuálními cíli a 11 % pro znalosti a dovednosti.

Graf č. 14: Skutečnost, která není hodnocena u státních zaměstnanců



Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

## 5.2 Správné odpovědi znalostních otázek ankety

Správné odpovědi znalostních otázek ankety o státní službě a služebním poměru jsou uvedeny v následující tabulce č. 17.

Tabulka č. 17: Správné typy odpovědí u znalostních otázek

Otázka	správná odpověď
č. 9	C
č. 10	B
č. 11	A
č. 12	B
č. 13	A
č. 14	A
č. 15	C

Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

V poslední tabulce č. 18 je uvedeno, kolik respondentů ze všech zúčastněných volilo správné odpovědi na znalostní otázky ankety.

Tabulka č. 18: Četnost správných odpovědí u znalostních otázek

Otázka	Počet respondentů
č. 9	59
č. 10	44
č. 11	42
č. 12	41
č. 13	46
č. 14	39
č. 15	37

Zdroj: vlastní šetření  
Zpracování: vlastní práce

Ze získaných údajů, které jsou zaznamenány v tabulce č. 18, a vztahují se k údajům uvedeným v tabulce č. 17., můžeme říci, že správné odpovědi na znalostní otázky ankety byly respondenty voleny nejčastěji. Z této skutečnosti je možné odvodit, že ve větší míře mají zaměstnanci ve veřejném sektoru povědomí o státní službě a služebním poměru.

Z ankety lze udělat celkové shrnutí, ke kterému se došlo na základě dat získaných z jednotlivých otázek:

- respondenti zúčastnění ankety jsou převážně ženy, ve věkovém rozmezí 46-60 let, nejčastěji se středoškolským vzděláním s maturitou
- se služebním zákonem se seznamují průběžně, většina již byla zaměstnána v pracovním poměru dle Zákoníku práce
- většinou nepocítují rozdíly mezi pracovním a služebním poměrem a informace poskytované zaměstnavatelem o služebním poměru jim přijdou dostatečné.
- ve větší míře mají zaměstnanci veřejné správy povědomí o státní službě a služebním poměru.

Jako zjištěné nedostatky vyplývající z výše uvedené ankety je možné zmínit např. skutečnost, že státní zaměstnanci se s paragrafy zákona o státní službě seznamují až v případě, že se jich daná oblast týká. Dále také skutečnost, že státní zaměstnanci se nezajímají o dostatečné poskytnutí informací o služebním poměru zaměstnavatelem (v této anketě konkrétně 42 % respondentů). V případě nedostatečného poskytnutí informací o služebním poměru ze strany zaměstnavatele bych volila jako nápravné opatření např. prezentační den s výkladem pro zaměstnance, jednodenní semináře s výkladem problematiky služebního poměru a jeho úskalí či zapojení různých e-learningových kurzů vztahujících se na danou problematiku.

### 5.3 Diskuse

Vlastní šetření bylo provedeno formou ankety mezi zaměstnanci vybraných Finančních úřadů, kdy celkem bylo osloveno 130 státních zaměstnanců a ankety se aktivně zúčastnilo 81 respondentů, tedy 62,3 % dotázaných.

Anketa obsahovala celkem 15 otázek. Úvodní část ankety byla obecná, zaměřena na osobní a demografická data respondentů. Z otázek zaměřených na identifikaci bylo zjištěno, že převážná část respondentů byly ženy ve věkovém rozhraní od 46 do 60 let. Z odpovědí také vyplynulo, že na položené otázky odpovídali státní zaměstnanci, kteří dosáhli středoškolského vzdělání zakončeného maturitní zkouškou.

Z další části ankety je možno vyvodit závěr, že převážná většina respondentů byla zaměstnána ve veřejné správě již před rokem 2014, kdy zákon o státní službě vstoupil v platnost, a zaměstnanci uzavírali pracovní smlouvy v souladu se Zákoníkem práce.

Na základě dlouholetých zkušeností dospěli respondenti k závěru, že nepocítují žádné, respektive pocítují kladné rozdíly mezi pracovním poměrem a služebním poměrem.

Odpověď na otázku, zda jsou respondenti seznámeni podrobně se zákonem o státní službě, přinesla zjištění, že tomu tak není a většina se seznamuje s jednotlivými ustanoveními předmětného zákona až v okamžiku, kdy se jich toto ustanovení bezprostředně týká.

Dle názoru většiny jsou informace poskytované zaměstnavatelem k zákonu o státní službě dostatečné a téměř polovina respondentů se otázkou poskytování informací ze strany zaměstnavatele vůbec nezabývá.

Poslední část ankety se zaměřila na konkrétní znalosti respondentů o způsobu skončení služebního poměru. Z odpovědí na znalostní otázky lze vyvodit, že většina státních zaměstnanců je schopna odpovědět správně i přes skutečnost negativních odpovědí na otázku, zda jsou se zákonem o státní službě podrobně seznámeni.



## 6. Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo seznámení se zákonem o státní službě, vznikem služebního poměru, a především se způsoby a postupy ukončení služebního poměru, včetně ukončení neplatného.

Problematika služebního poměru je v dnešní době poměrně čerstvou záležitostí. Vznik služebního poměru je doprovázen potlačením autonomie vůle zúčastněných stran, jejímž důsledkem je jednotná úprava, co se týče zaměstnávání státních zaměstnanců s tím, že to má dopad na oblast veřejné správy, která spadá pod působnost zákona o státní službě. V otázce služebního poměru vyvstává několik legislativních nedostatků, které vedou k obcházení zákona. Dle mého názoru mezi nejzávažnější problém patří možnost nepřijmout do služebního poměru kandidáta, který byl ve výběrovém řízení nejúspěšnější a splňuje veškeré požadavky, kvůli neshodě mezi služebním úřadem a vedoucím, pod kterého by kandidát spadal. Díky této skutečnosti se služebnímu úřadu naskýtá možnost zamítnout přijetí dotyčného kandidáta, který by mohl být pro úřad v nějakém směru nevhodný, ať už je to z jakéhokoliv důvodu. Jako nesrovnalost je požadována délka služebního poměru a také délka zkušební doby u nových zaměstnanců při nevykonání úřednické zkoušky. Přejícná ustanovení týkající se zaměstnání dle zákoníku práce a překlopení ve služební poměr umožňují plynulý přechod právního vztahu osob, kterých se tato situace týká. Bohužel, co se týče odstupného v případě těchto osob, jedná se o jistou nelogičnost.

Pro každého zaměstnance, ať už ve veřejné správě nebo mimo ni, je důležitou věcí znalost jeho práv a povinností. Z tohoto důvodu byly mezi zaměstnanci finančních úřadů formou ankety, která byla součástí praktické části bakalářské práce, získány údaje o jejich znalostech práv a povinností při ukončení služebního poměru. Byly zjištěny následující skutečnosti. Ze zjištěných údajů je známo, že většina lidí již někdy v minulosti byla zaměstnána v pracovním poměru dle Zákoníku práce. Ovšem není jisté, zda jsou každému známy rozdíly mezi pracovním a služebním poměrem. Podmínky týkající se služebního poměru jsou odlišné od podmínek pracovního poměru, a proto je tato bakalářská práce zaměřena na jeho problematiku, konkrétně na jeho ukončování.

Vlastním šetřením bylo osloveno 130 státních zaměstnanců a ankety se aktivně zúčastnilo 81 respondentů, jednalo se tedy o návratnost 62,3 % dotázaných. Respondenti zúčastnění na zodpovězení anketních otázek byly převážně ženy, ve věkovém rozmezí

46-60 let, nejčastěji se středoškolským vzděláním s maturitou. Se služebním zákonem se seznamují průběžně a většina již byla zaměstnána v pracovním poměru dle Zákoníku práce, jak je již uvedeno výše. Většina z odpovídajících nepociťují rozdíly mezi pracovním a služebním poměrem a informace poskytované zaměstnavatelem o služebním poměru jim přijdou dostatečné. Ve větší míře mají zaměstnanci veřejné správy povědomí o státní službě a služebním poměru.

Součástí cílů této bakalářské práce bylo také, v případě zjištěných nedostatků, navrhnout opatření k jejich eliminaci. Jako zjištěné nedostatky se jeví, že státní zaměstnanci se s paragrafy zákona o státní službě seznamují až v případě, že se jich daná oblast týká. Dále také skutečnost, že se nezajímají o dostatečné poskytnutí informací o služebním poměru zaměstnavatelem a nedostatečné poskytnutí informací o služebním poměru. Na základě těchto nedostatků by bylo vhodné zvolit jako nápravná opatření např. prezentační den s výkladem pro zaměstnance, jednodenní semináře s výkladem problematiky služebního poměru a jeho úskalí či zapojení různých e-learningových kurzů vztahujících se na danou problematiku.

## 7. Seznam použitých zdrojů

BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákon o státní službě a zákony související: komentář*. 2. vydání. Praha: VOX, 2015. 240 s. ISBN 9788087480359.

DITTRICH, Pavel, STAŇA, Jiří. *Hodnocení nejen služební (příručka pro hodnotitele a hodnocené ve veřejné správě*. Praha: Institut pro veřejnou správu Praha, 2016. 80 s. ISBN 978-80-86976-36-5.

ELIÁŠEK, Martin. Možnosti obrany nevybraného uchazeče. [online]. [cit. 2018-02-19]. Dostupné z WWW: <https://www.pravniprostor.cz/judikatura/spravni-pravo/moznosti-obrany-nevybraneho-uchazece>.

Epravo.cz. *Zákon o státní službě - Co čeká státní zaměstnanec?* [online]. [cit. 2015-03-02]. Dostupné z WWW: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-statni-sluzbe-co-ceka-statni-zamestnanec-97036.html>

ÉRENYI, Tereza, KANTOROVÁ, Diana, VEJSADA, Daniel. *Vyznejte se v zákoně o státní službě*. Brno: Bizbooks, 2017. 224 s. ISBN 978-80-265-0607-2.

HOMFRAY, Šárka. *Novela zákona o státní službě a její dopady na služební úřady*. Praha: ASPI PA782, 24. července 2019.

KADLUBIEC, Vojtěch. 2015. Služební poměr – veřejnoprávní nebo soukromoprávní vztah? [online]. (pdf). Brno: Časopis pro právní vědu a praxi. Dostupné z WWW: [https://is.muni.cz/repo/1336199/Kadlubiec\\_clanek.pdf](https://is.muni.cz/repo/1336199/Kadlubiec_clanek.pdf).

KOPECKÝ, Martin. *Správní právo. Obecná část*. Praha: C.H.Beck. 2019. 568 s. ISBN 978-80-7400-727-9.

KOTTNAUER, Antonín a kolektiv. *Zákon o státní službě*. Vydání I. Ostrava: Sagit, 2015. 368 s. ISBN 978-80-903917-7-2.

Ministerstvo vnitra České republiky. Služební poměr. [online]. Dostupné z WWW: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-pomer.aspx>

Ministerstvo vnitra České republiky. Metodický pokyn č. 2/2017. [online]. [cit. 2017-07-04]. Dostupné z WWW: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-2-2017.aspx>

Ministerstvo vnitra České republiky. Úřednické zkoušky. [online]. Dostupné z WWW: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/urednicke-zkousky.aspx>

Ministerstvo vnitra české republiky. Josef Postránecký - Zkušenosti s aplikací zákona o státní službě. [online]. [cit. 2016-09-15]. Dostupné z WWW: <https://www.mvcr.cz/clanek/prezentace-z-konference-moderni-verejna-sprava-2016.aspx>

PICHRT, Jan a kolektiv. *Zákon o státní službě: komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015. 984 s. ISBN 9788074788437.

PICHRT, Jan a kolektiv. *Služební vztahy a výkon závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2016. 336 s. ISBN 9788075524294.

PRŮCHA, Petr. *Správní právo – obecná část*. 8. doplněné a aktualizované vydání. Brno, Plzeň: Doplněk, vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o. 2012. 428 s. ISBN 978-80-7239-281-0.

REIS, Jan. *Služební poměr*. Plzeň, 2014. Bakalářská práce (Bc.). Západočeská univerzita v Plzni. Právnická fakulta. Dostupný také z WWW: <https://dspace5.zcu.cz/bitstream/11025/13471/1/BP-Jan%20Reis-Sluzebni%20pomer.pdf>

SIGMUNDOVÁ, Eva. Zákon o státní službě vs. zákoník práce: Změny služebního poměru I. [online]. [cit. 2016-06-08]. Dostupné z WWW: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zakon-o-statni-sluzbe-vs-zakonik-prace-zmeny-sluzebniho-pomeru-i>.

SIGMUNDOVÁ, Eva. Zákon o státní službě vs. zákoník práce: Změny služebního poměru II. [online]. [cit. 2016-06-17]. Dostupné z WWW: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zakon-o-statni-sluzbe-vs-zakonik-prace-zmeny-sluzebniho-pomeru-ii>

SMEJKAL, Ladislav. Nezákonné skončení služebního poměru a související právní otázky. s. 162-169. [online]. [cit. 2016-01-26]. Dostupné z WWW: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/spravni-pravo/nezakonne-skonceni-sluzebniho-pomeru-a-souvisejici-pravni-otazky-ii>

Státní služba. ÚZ. Ostrava: Sagit. 2017. 128 s. ISBN 978-80-7488-230-2.

TREJBALOVÁ, Lucie a kol. *Rozsudek jménem republiky*. Liberec: ASPI PA782, 26. červenec 2019.

TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. 1. vydání. Praha: Leges, 2008. 176 s. ISBN 978-80-87212-05-9.

Ústava České republiky (Ústavní zákon č. 1/1993 Sb.) [online]. [cit. 2013-06-01]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-1>

VESELÁ, Monika. *Státní služba*. 1. vydání. Brno: Vydavatelství Masarykova univerzita, 1997. 115 s. ISBN 80-210-1660-4 : 128.80.

Zákon o státní službě (Zákon č. 234/2014 Sb.) [online]. [cit. 2019-07-31]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234>

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (Zákon č. 361/2003 Sb.) [online]. [cit. 2019-07-01]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>

Zákon občanský zákoník (Zákon č. 89/2012 Sb.) [online]. [cit. 2018-12-01]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

Nejvyšší správní soud České republiky. Opravné prostředky proti rozhodnutím správních soudů. [online]. [cit. 2014-01-06]. Dostupné z WWW: <http://www.nssoud.cz/Opravne-prostredky-proti-rozhodnutim-spravnich-soudu/art/496?menu=316>

Nejvyšší správní soud České republiky. Žaloba proti rozhodnutí správního orgánu. [online]. [cit. 2019-11-07]. Dostupné z WWW: <http://www.nssoud.cz/Zaloba-proti-rozhodnuti-spravniho-organu/art/489?menu=309>

Nejvyšší soud České republiky, sp. zn. 10 Ads 316/2016. [online]. [cit. 2017-11-09]. Dostupné z WWW: <https://iudictum.cz/255506/10-ads-316-2016-50>

Nejvyšší soud České republiky, sp. zn. 21 C do 2221/2002. [online]. [cit. 2003-09-04]. Dostupné z WWW: <https://iudictum.cz/138241/i-us-393-03>

Nářízení vlády č. 137/2015 Sb., Nářízení vlády o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou. [online]. [cit. 2017-03-07]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-137>

ZEMAN, Miloš. *Stanovisko prezidenta k zákonu, kterým se mění zákon č. 218/2002 Sb. o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)*. Praha: Parlament České republiky, 8. října 2014.