

POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY V PRAZE

Fakulta bezpečnostně právní

Katedra soukromého práva

**Právní aspekty obsazování služebních míst
ve služebním úřadu**

Bakalářská práce

Legal aspects of filling position in the service office

Bachelor thesis

VEDOUCÍ PRÁCE
JUDr. Anna DOLEŽALOVÁ

AUTOR PRÁCE
Kateřina Aulická

PRAHA
2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená práce na téma „Právní aspekty obsazování služebních míst ve služebním úřadu“ je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem čerpala v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Praze, dne 14. 3. 2024

.....

Kateřina Aulická

ANOTACE

Tato bakalářská práce pojednává o právních aspektech obsazování služebních míst ve služebním úřadu, které jsou upraveny zákonem číslo 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. Po stručné charakteristice zákona o státní službě, jsou představeny základní pojmy týkající se problematiky obsazování služebních míst ve služebním úřadu. Stěžejná část je věnována problematice přijímání zaměstnanců do služebního poměru dle zákona o státní službě, složení služebního slibu, překážkami přijetí do služebního poměru a vykonání úřednické zkoušky. Další část se věnuje změnám služebního poměru a právům a povinnostem státních zaměstnanců po jejich obsazení na služební místo. Poslední kapitola je věnována připravovaným návrhům zákona.

KLÍČOVÁ SLOVA

služební úřad * zákon o státní službě * vznik služebního místa * služební poměr * státní zaměstnanec * služební orgán * výběrové řízení * výběrová komise

ANNOTATION

This bachelor thesis deals with the legal aspects of filling positions in the civil service office, which are regulated by Act No. 234/2014 Coll., on the civil service, as amended. After a brief characterization of the civil service law, the basic concepts related to the filling of positions in the civil service office are introduced. The main part is dedicated to the issue of hiring employees into the civil service in accordance with the Civil Service Act, the composition of the civil service oath, obstacles to admission to the civil service, and the performance of the civil service examination. Another section addresses changes to the civil service relationship and the rights and obligations of civil servants after their appointment to a position. The last chapter is devoted to proposed amendments to the law.

KEYWORDS

civil service office * Civil Service Act * creation of a civil service position * civil service relationship * civil servant * civil service authority * selection procedure * selection committee *

Obsah

Úvod.....	6
1 Právní úprava problematiky.....	7
1.1 Zákon o státní službě.....	7
2 Základní pojmy.....	10
2.1 Ústřední orgán státní správy - služební úřad.....	10
2.2 Služební orgán.....	11
2.3 Státní služba.....	12
2.3.1 Systémy státní služby.....	13
2.4 Státní zaměstnanec.....	15
2.5 Systematizace služebních míst.....	16
2.6 Služební poměr.....	17
3 Proces obsazování služebních míst.....	18
3.1 Zásady procesu obsazování služebních míst.....	18
3.2 Stanovení postupu obsazení volného služebního místa.....	21
3.3 Vyhlášení výběrového řízení na obsazení služebního místa.....	22
3.4 Potřebné doklady a čestná prohlášení.....	26
3.5 Výběrová komise.....	27
3.6 Vznik služebního poměru.....	30
3.7 Služební slib.....	32
3.8 Překážky přijetí do služebního poměru nebo výkonu služby.....	33
3.9 Úřednická zkouška.....	34
4 Změna služebního poměru.....	35
5 Práva a povinnosti státních zaměstnanců podle zákona o státní službě.....	38
5.1 Povinnosti státních zaměstnanců.....	38
5.2 Práva státních zaměstnanců.....	43

6	Návrhy legislativních změn.....	46
	Závěr.....	48
	Seznam použité literatury.....	49

Úvod

Právní úprava obsazování služebních míst ve služebním úřadu je důležitým prvkem veřejného sektoru, který zajišťuje efektivní fungování státní správy a zabezpečuje obsazení služebních pozic. Tato problematika je především upravena zákone č. 234/2014 Sb., o státní službě, který upravuje práva a povinnosti státních zaměstnanců, postup při obsazování služebních míst, změny služebního poměru a další důležité aspekty.

Bakalářskou práci jsem rozdělila do 6 hlavních částí a v úvodní části se budu zabývat danou právní úpravou problematiky obsazování služebních míst ve služebním úřadu, dle platného zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě ve znění pozdějších předpisů. Druhá část je věnována definováním základním pojmům souvisejícím s tématem, jako jsou ústřední orgán státní správy, služební orgán, státní služba, systémy státní služby, státní zaměstnanec, systemizace služebních míst a služební poměr. Další stěžejní částí této práce je samotný proces obsazování služebních míst, který zahrnuje stanovení zásad procesu, vyhlášení výběrového řízení, sestavení výběrové komise, potřebné doklady a čestná prohlášení pro přijetí do služebního poměru a samotný vznik služebního poměru. Poté jsou v mé práci popsány změny služebního poměru a práva a povinnosti státních zaměstnanců ve státní službě podle platné legislativy. V závěru práce se věnuji návrhům na legislativní změny, které mají za cíl moderní státní službu, moderní zaměstnání s menší byrokracií, flexibilnější přijímání zaměstnanců, ušetření úspor státního rozpočtu a celkové zjednodušení státní služby.

1 Právní úprava problematiky

V následující kapitole bude rozebrána právní úprava vztahující se k obsazování služebních místech ve služebních úřadech v ČR. Základním zákonem, který tuto problematiku upravuje, je v současnosti zákon č. 234/2014 Sb., ve znění pozdějších předpisů. V následujícím textu tedy budou nastíněna základní východiska právní úpravy problematiky podle tohoto zákona.

1.1 Zákon o státní službě

Na úvod je možné podotknout, že s ohledem na požadavky kladené čl. 79 odst. 2 zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky existuje předpoklad, že právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech budou upraveny na základě zvláštního zákona, který byl za tímto účelem přijat. Tímto zákonem je zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. Příčinou tohoto specifického postavení státních zaměstnanců je přitom v praktické rovině zejména specifická povaha osoby zaměstnavatele, kterým je v tomto případě stát, dále pak také samotný předmět služeb zaměstnavatele, kterým je výkon státní správy. Mezi další příčiny tohoto stavu patří v praxi také spolupůsobení státních zaměstnanců v rámci výkonu státní správy i samotná potřeba úzkého organického včlenění státního zaměstnance do organismu zaměstnavatele, což je dále spojeno s pravidly systemizace a organizace služebních úřadů, hierarchickými vztahy podřízenosti a nadřízenosti.¹

Samotnému přijetí zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě předcházely poměrně bouřlivé diskuze, které se týkaly obsahu tohoto zákona. Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě se stal účinným od počátku roku 2015. Nicméně v praktické rovině byla aplikace tohoto nového zákona přesunuta až na 1.7.2015, což bylo stanoveno jako datum pro „překlopení“ dosavadních pracovních poměrů do služebních poměrů. Tento zákon přitom zcela nahradil předchozí takzvaný

¹ Služební poměr státního zaměstnance podle zákona o státní službě. In: *MSMT.cz* [online]. 2023 [cit. 2024-02-20]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/uploads/Podminky_vykonu_sluzby.pdf

služební zákon, a tedy zákon č. 218/2002 Sb. Subsidiárním předpisem vůči zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě je zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.²

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů tedy obecně vymezuje postavení státního zaměstnance působícího ve služebním poměru. Je důležité, aby tato osoba vyhověla stanoveným požadavkům pro výkon služby, byla jmenována do služby a složila slib. Státní zaměstnanci jsou pověřeni plnit veřejné úkoly, proto jsou také obdařeni určitými specifickými právy a povinnostmi.³ Na základě tohoto zákona tedy jsou primárně upraveny právní poměry státních zaměstnanců, jejich služební vztahy a organizační věci státní služby. Kromě toho však také zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě rovněž provádí úpravu organizačních záležitostí zaměstnanců působících ve správních úřadech, kteří pracují v základním pracovněprávním vztahu. V některých hmotněprávních věcech je přitom volen postup v souladu se zákonem č. 40/2009 Sb., zákoník práce, procesní záležitosti jsou řešeny v souladu s platnými ustanoveními zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě a také již zmíněného zákona č. 500/2004 Sb., správní řád.⁴

Je možné podotknout, že na základě zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě jsou v praxi upraveny právní poměry státních zaměstnanců odlišně, než jak byly upraveny pouze na základě zákona č. 40/2009 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zákonodárce si položil za cíl na základě tohoto zákona dosáhnout celkové profesionalizace, stabilizace, modernizace, zefektivnění a depolitizace státní správy. Vzhledem k tomu, že je služební poměr veřejnoprávním vztahem, není upraven na základě soukromoprávních předpisů

² VEJSADA, Daniel. Zákon o státní službě - Co čeká státní zaměstnance? In: *Epravo.cz* [online]. 2015 [cit. 2024-02-20]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-statni-sluzbe-co-ceka-statni-zamestnanec-97036.html>

³ TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. Teoretik. Praha: Leges, 2008. ISBN 978-80-87212-05-9, s. 11

⁴ Služební poměr státního zaměstnance podle zákona o státní službě. In: *MSMT.cz* [online]. 2023 [cit. 2024-02-20]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/uploads/Podminky_vykonu_sluzby.pdf

(zejména občanského zákoníku), logicky jej upravují naopak předpisy charakteru veřejnoprávního.⁵

Obecně je možné podotknout, že na základě přijetí zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě došlo ke vnesení mnoha nových institutů, jejichž hlavním záměrem je zajištění profesionalizace a také stabilizace české státní správy. Patří mezi ně úprava předpokladů pro přijetí do služebního poměru, zavedení povinně konaných úřednických zkoušek i nastavení postupu pro obsazování služebních míst. Součástí tohoto systému jsou také příslušné zásady pro výkon státní služby a zavedení kárné odpovědnosti státních zaměstnanců.⁶

Plusem tohoto nového zákona je bezpochyby samotné nastavení transparentních personálních procesů v oblasti státní správy, což má pozitivně působit také ve prospěch prestiže služebního poměru jako celku. To je zajištěno i díky vysokým osobním i profesním nárokům, které jsou zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě na státní zaměstnance kladeny. Současně jsou státním zaměstnancům stanovena také transparentní pravidla týkající se služebního hodnocení, odměňování a průběhu výběrového řízení. Důležitá je i ochrana pro státní zaměstnance ve formě pravidel pro whistleblowing, možnosti harmonizace jejich rodinného a pracovního života a důraz na pravidelné a systematické vzdělávání. Vše pak podléhá systematickému dohledu napříč státní správou. Samotnému státnímu zaměstnanci zákon posiluje práva, kdy má obecně možnost v případě nesouhlasu s rozhodnutím (odvolacích) služebních orgánů podat žalobu ve správním soudnictví.⁷

⁵ Služební zákon v praxi. In: *Financnisprava.cz* [online]. 2016 [cit. 2024-02-20]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/fs-volna-pracovni-mista/sluzebni-zakon-v-praxi.pdf>

⁶ Služební zákon v praxi. In: *Financnisprava.cz* [online]. 2016 [cit. 2024-02-20]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/fs-volna-pracovni-mista/sluzebni-zakon-v-praxi.pdf>

⁷ Služební zákon v praxi. In: *Financnisprava.cz* [online]. 2016 [cit. 2024-02-20]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/fs-volna-pracovni-mista/sluzebni-zakon-v-praxi.pdf>

2 Základní pojmy

2.1 Ústřední orgán státní správy - služební úřad

Správním úřadem z hlediska zákona o státní službě je ministerstvo a jiný správní úřad, jestliže je zřízen zákonem a je výslovně označen zákonem jako správní úřad nebo orgán státní správy. Takový správní úřad je také služební úřadem. Služebním úřadem je dále státní orgán nebo právnická osoba, o kterých tak stanoví jiný zákon. Pro účely zákona o státní službě nalezneme legislativní vymezení pojmu v § 3 zákona o státní službě.⁸ Jako přímé vykonavatele státní správy můžeme označit ministerstva a jiné ústřední správní úřady s celostátní působností, které vykonávají působnost po celém území české republiky a nejsou podřízeny žádnému jinému speciálnímu správnímu úřadu.⁹

V současné době v České republice působí čtrnáct ministerstev, kterými jsou Ministerstvo financí, Ministerstvo kultury, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo zdravotnictví, Ministerstvo zahraničních věcí, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo spravedlnosti, Ministerstvo dopravy, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo obrany, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo zemědělství a Ministerstvo pro místní rozvoj.¹⁰

Mezi další ústřední orgány státní správy, které působí v České republice, patří Český statistický úřad, Digitální a informační agentura, Český úřad zeměměřický a katastrální, Národní sportovní agenda, Český báňský úřad, Národní úřad pro kybernetickou a informační bezpečnost, Úřad průmyslového vlastnictví, Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže, Rada pro rozhlasové a televizní vysílání, Správa státních hmotných rezerv, Úřad pro ochranu osobních údajů, Státní úřad pro jadernou

⁸ ČESKO. § 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě - znění od 1. 1. 2024. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 5. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234#p3>

⁹ HORZINKOVÁ, E.; NOVOTNÝ, V. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 4. vyd. Brno: Václav Klemm – Vydavatelství a nakladatelství, 2021. 256 s. ISBN 978-80-87713-21-1. str. 37

¹⁰ ČESKO. § 1 zákona č. 2/1969 Sb., České národní rady o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky - znění od 1. 1. 2024. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 15. 2. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1969-2#p1>

bezpečnost, Český telekomunikační úřad, Národní bezpečnostní úřad, Úřad vlády České republiky a Energetický regulační úřad.¹¹

Ústřední orgán státní správy je pro účely Zákona o státní službě považován za služební úřad. Dle seznamu pro státní službu Ministerstva vnitra České republiky bylo k 1. lednu roku 2023 celkem 235 služebních úřadů.¹²

2.2 Služební orgán

Definici pojmu služební orgán a stanovení jeho kompetencí nalezneme v § 10 zákona o státní službě. Podle tohoto ustanovení se služebním orgánem rozumí vláda nebo ministr vnitra, který je na základě pověření vlády považován za služební orgán vůči náměstkovi ministerstva vnitra pro státní službu, vláda nebo pověřený člen vlády je služebním orgánem vůči vedoucímu služebního úřadu, který je ústředním správním úřadem, náměstek pro státní službu je služebním orgánem vůči vedoucímu služebního úřadu, který nemá nadřízený služební úřad, státnímu tajemníkovi a personálnímu řediteli sekce pro státní službu, dále vedoucí služebního úřadu nebo státní tajemník je služebním orgánem vůči vedoucímu podřízeného služebního úřadu, personální ředitel sekce pro státní službu je služebním orgánem vůči státním zaměstnancům zařazeným v sekci pro státní službu nebo vedoucí služebního úřadu nebo státní tajemník je služebním orgánem vůči státní zaměstnancům.¹³ Z tohoto paragrafu nám tedy vyplývá, že služebním orgánem podle zákona o státní službě je vláda nebo člen vlády, náměstek pro státní službu, vedoucí služebního úřadu, státní tajemník a personální ředitel na Ministerstvu vnitra.

Jedná se o jinou strukturu než například u zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostního sboru, kde služební pravomoc náleží řediteli bezpečnostního sboru a ten ji deleguje dále na služební funkcionáře. Odlišnou

¹¹ ČESKO. § 2 zákona č. 2/1969 Sb., České národní rady o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky - znění od 1. 1. 2024. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 15. 2. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1969-2#p2>

¹² Ministerstvo vnitra České republiky, seznam služebních úřadů

¹³ ČESKO. § 10 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě - znění od 1. 1. 2024. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 15. 2. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234#p10>

strukturu má též i zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky, ve znění pozdějších předpisů, kde podle § 2 odst. 5 je služebním orgánem v ozbrojených silách prezident republiky, ministr obrany a na rozkaz prezidenta republiky nebo ministra i velitelé, náčelníci a jiní vedoucí pracovníci.¹⁴

2.3 Státní služba

Pojem státní služba může být chápán jako právní poměry zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní službu. Oblasti, které spadají přímo pod státní službu dle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě:

- a) přípravu návrhů právních předpisů a zajišťování právní činnosti,
- b) přípravu mezinárodních smluv a předpisů Evropské unie nebo jiné mezinárodní organizace,
- c) přípravu návrhů koncepcí, strategií a programů,
- d) řízení a usměrňování činnosti jiných správních úřadů, organizačních složek státu, které nejsou správními úřady, nebo orgánů veřejné moci, které nejsou správními úřady,
- e) vytváření a správu informačních systémů veřejné správy podle jiného zákona, s výjimkou provozních informačních systémů,
- f) státní statistickou službu,
- g) správu kapitoly státního rozpočtu vůči organizačním složkám státu a právníckým osobám, s výjimkou služebního úřadu, ve kterém je služba vykonávána,
- h) ochranu utajovaných informací,
- i) zabezpečování obrany státu,
- j) zajišťování vnitřního pořádku a bezpečnosti,
- k) obhajobu zahraničních zájmů České republiky a zájmů České republiky vyplývajících z jejího členství v Evropské unii nebo v jiné mezinárodní organizaci,
- l) přípravu nebo realizaci dotační politiky,
- m) přípravu nebo realizaci politiky výzkumu a vývoje,

¹⁴ VAVERA, F.; HULINSKÝ, P.; MLSNA, P.; MATEŠ, P.; CHRÁSTKOVÁ, K.; DOLEŽÍLEK, J.; ŠKODA, J. *zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 317 s. ISBN 978-80-7380-518-0, str. 39

- n) přípravu a provádění správních úkonů včetně kontroly,
- o) ochranu obyvatelstva, krizové řízení a integrovaný záchranný systém,
- p) zadávání veřejných zakázek,
- q) audit,
- r) zajišťování organizačních věcí služby a správy služebních vztahů a odměňování státních zaměstnanců,
- s) řízení činností uvedených v písmenech a) až r),
- t) přípravu a vypracování odborných věcných podkladů k činnostem uvedeným v písmenech a) až d), g), k) až n) a p), s výjimkou podkladů spočívajících ve fyzikálních měřeních, chemických rozborech nebo porovnávání a určování technických parametrů,
- u) přípravu k výkonu zahraniční služby.¹⁵

Řada těchto oblastí je konkretizována jednotlivými speciálními zákony, například část ekonomické činnosti, krizového řízení a integrovaný záchranný systém práce s utajovanými informacemi aj. Na jedno služební místo mohou být stanoveny 3 obory státní služby, a jde-li o služební místo představeného, tak nejvíce 4 obory služby, které odpovídají převažujícím správním činnostem na služebním místě.¹⁶

2.3.1 Systémy státní služby

Merit systém, nebo-li poziční systém je založený na základě katalogu služebních míst, který obsahuje přehled zaměstnaneckých míst s podrobnými informacemi o nabízených služebních místech. Na tato místa se může v rámci výběrového řízení hlásit jakýkoliv uchazeč, který je vybírán na základě jeho schopností, kvalifikace a pracovního výsledku, bez ohledu na to, kde předtím působil. Služba se zřizuje smlouvou na dobu časově ohraničenou nebo neohraničenou. Systém bere v úvahu běžnou fluktuaci mezi soukromým a

¹⁵ VAVERA, F.; HULINSKÝ, P.; MLSNA, P.; MATES, P.; CHRÁSTKOVÁ, K.; DOLEŽÍLEK, J.; ŠKODA, J. *zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 317 s. ISBN 978-80-7380-518-0, str. 30

¹⁶ VAVERA, F.; HULINSKÝ, P.; MLSNA, P.; MATES, P.; CHRÁSTKOVÁ, K.; DOLEŽÍLEK, J.; ŠKODA, J. *zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 317 s. ISBN 978-80-7380-518-0, str. 31

veřejným sektorem a mezi jednotlivými úrovněmi. Nevýhodou merit systému je, že povýšení zaměstnance neprobíhá automaticky ze zákona, ale na základě svých zásluh. Další nevýhody jsou častá fluktuace zaměstnanců, nemožnost kariérního růstu, menší stabilita celkového směřování úřadu nebo obtížnost měnění seznamu pracovních míst a jejich popisu činnosti. Naopak velkou výhodou merit systému je pružnost a přizpůsobivost při náboru nových zaměstnanců a obsazování pracovních pozic, dynamičnost, menší finanční náklady i řízení odměn. Tento systém je typická pro severské země, jako je například Dánsko, Finsko, ale především Švédsko.

Kariérní systém především spočívá na zákonné úpravě služebních vztahů. Systém je založen na principu definitivy, tedy garantování trvalého služebního poměru ve státní službě na služebním místě, na které byl přijat a také zajištěn v případě splnění konkrétních kritérií. Kariérní systém ve státní službě je hierarchicky uspořádaný a rozdělen do několika úrovní a stupňů, přičemž každá úroveň má své specifické požadavky na kvalifikaci. Zaměstnanci postupují na vyšší úroveň na základě odsloužených let ve službě. Nábor nových zaměstnanců probíhá prostřednictvím výběrových řízení, přičemž jsou přijímáni pouze na nejnižší stupeň a na vyšší stupně mohou postoupit. Omezení pro státní zaměstnance zahrnují například omezení vedlejších výdělečných činností nebo jejich úplný zákaz, omezení politické aktivity a práva na stávku nebo neumožnění uzavírání kolektivních smluv. Kompenzace za tyto omezení mohou zahrnovat automatické funkční a platové postupy ve službě nebo různé příspěvky například na ošacení při výkonu služby. Koncept "definitivy", který zajišťuje nevypověditelnost služebního poměru ze strany zaměstnavatele, poskytuje zaměstnancům jistotu pracovního místa, ale může omezovat flexibilitu pracovního prostředí. Zaměstnanec státní služby může být propuštěn pouze v případě porušení povinností, odchodem do důchodu nebo pokud o to sám požádá. Klady aspektem kariérního systému je stabilita služby a její profesionalita, zatímco nedostatkem může být uzavřenost systému a nedostatek motivace u zaměstnanců, jelikož zaměstnanci postrádají motivaci k větším výkonům, protože jejich postup je jistý podle odsloužených let. Zaměstnanci postrádají motivaci k vyšším pracovním výkonům a klesá jejich aktivita. Na

vysoké posty v rámci státní služby se tak obsazují lidé vyššího věku, díky postupným povyšování. Tento systém je využíván v různých zemích, včetně Francie, Rakouska, Německa a Polska, ale většinou jen pro omezenou kategorii úředníků.¹⁷

Spoils systém, jinak nazývaný systém kořisti, je založen na základě politických okolností dané země. V podstatě jde o systém, kde po volbách vítězná strana vymění zaměstnance a obsazuje na služební místa své členy strany, přátele a rodinné příslušníky. Strana je tak odměňuje za jejich práci při kampani. Systém zaručuje vládnoucí straně věrné a spolupracující zaměstnance a mají za následek účinnější vládu, jelikož jmenování úředníci mají zájem o prosperitu jejich strany. Bohužel systém často vedl k jmenování lidí do funkce bez ohledu na jejich kvalifikaci a schopnosti vykonávat práci. Další nevýhodu shledávám v častém střídání zaměstnanců ve státní službě. Za období vlády pana prezidenta Benjamina Harrisona bylo například za jeden rok vyměněno 31 000 poštmistrů. Následně byl později spoils systém nahrazen systémem merit, ale jeho prvky můžeme stále pozorovat v mnoha zemích.¹⁸

Dále můžeme naléznout systém, který prolíná prvky systému merit a kariérního systému, hovoříme o něm jako systém smíšený.

Česká republika vychází podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě především z kariérního systému, ale objevují se i prvky systému merit. Mohli bychom tedy hovořit o smíšeném systému.¹⁹

2.4 Státní zaměstnanec

Státním zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, která byla přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenovaná na služební místo představeného k výkonu některé z činností uvedených v § 5. Zákon též

¹⁷ MATES, Pavel a Miloš MATULA. Kapitoly ze správní vědy. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1997. ISBN 80-7079-128-4. S. 51, 52

¹⁸ Britannica.com: informační portál [online]. [cit. 10. 3. 2024]. Dostupné z: <https://britannica.com/topic/spoils-system>

¹⁹ Analýza účinnosti zákona o státní službě - Státní služba. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2024 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 10.03.2024]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/analyza-ucinnostizakona-o-statni-sluzbe.aspx>

vymezuje, kteří zaměstnanci mohou být zařazeni do státní služby. Ustanovení státního zaměstnance nalezneme v § 6 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. Podmínky uvedené v tomto paragrafu je nutné plnit kumulativně. Za představeného lze považovat státního zaměstnance, který je nadřazen ostatním zaměstnancům a je oprávněn ukládat státním zaměstnancům úkoly, organizovat, kontrolovat a řídit výkon jejich služby a dávat jim příkazy. Služební místa představených jsou dle zákona vrchní ředitel, vedoucí oddělení, ředitel oboru, vedoucí služebního úřadu, vedoucí oddělení a ředitel sekce.²⁰

2.5 Systematizace služebních míst

Prostřednictvím systemizace jsou prováděny změny týkající se služebních míst ve služebním úřadu. Systemizace vychází podle zákona o státní službě ze závazných pravidel pro organizaci služebních úřadů tak, aby byl zajištěn řádný výkon působnosti služebního úřadu. Pro každý služební úřad stanoví zákon počet služebních míst zaměstnanců, kteří nejsou představenými, klasifikovaných platovými třídami, počet služebních míst státních zaměstnanců klasifikovaných platovými třídami, objem prostředků na platy státních zaměstnanců, počet služebních míst, u kterých je s ohledem na ochranu veřejného zájmu nezbytným požadavkem státní občanství České republiky a počet služebních míst, u kterých se stanoví zákaz se po skončení služebního poměru přímo nebo nepřímo podílet na podnikání nebo jiné činnosti podnikatelů nebo být jejich společníkem nebo členem v oboru, který je shodný s příslušným oborem služby, nebo být v pracovním nebo obdobném poměru k podnikateli v takovém oboru.²¹ Systemizace patří dle Vavery k základním postulátům, na kterých je zákon o státní službě postaven. Návrh systemizace připravuje Ministerstvo vnitra ve spolupráci s Ministerstvem financí na základě návrhů jednotlivých služebních orgánů. Při zpracovávání návrhu se postupuje v součinnosti s příslušným členem vlády nebo v případě systemizace Úřadu vlády v součinnosti s vedoucím Úřadu vlády. Systemizace se schvaluje na následující kalendářní rok v souvislosti se schvalováním státního rozpočtu, přičemž návrh na systemizaci předkládá vládě

²⁰ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

²¹ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

ministr vnitra. Může se stát, že systemizace není schválena do 31.12. a bude na následující rok použita dosavadní systemizace.²²

2.6 Služební poměr

Služební poměr je právní vztah, který vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ve veřejné správě nebo státní službě. Obsahuje práva, povinnosti a odpovědnosti zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli. Služební poměr státních zaměstnanců dle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě se výrazně odlišuje od pracovního poměru zejména tím, že služební poměr státních zaměstnanců je poměrem veřejnoprávním, a naopak pracovní poměr je poměrem soukromoprávním. V některých částech se ale mohou prolínat a stát může být zaměstnavatelem zaměstnanců vykonávajících práci i v pracovněprávní rovině. Pro služební poměr je typické, že zaměstnavatelem je stát, finanční prostředky na odměňování státního zaměstnance pocházejí z veřejných prostředků a závislá práce státního zaměstnance je vykonávaná za účelem odborného zajištění veřejných úkolů státní správy.²³ V České republice rozeznáváme 3 druhy služebních poměrů, a to služební poměr vojáků z povolání dle zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů dle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a poslední služební poměr státních zaměstnanců dle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, který nás v této bakalářské práci nejvíce zajímá. Mezi příslušníky bezpečnostních sborů řadíme Policii České republiky, Celní správu České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Úřad pro zahraniční styky a informace, Bezpečnostní informační službu, Generální inspekci bezpečnostních sborů a Vězeňskou službu České republiky.

²² VAVERA, F.; HULINSKÝ, P.; MLSNA, P.; MATES, P.; CHRÁSTKOVÁ, K.; DOLEŽÍLEK, J.; ŠKODA, J. *zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 317 s. ISBN 978-80-7380-518-0, str. 49

²³ Aktuality – Analýza zákona o státní službě. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2024 Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/analyza-zakona-o-statni-sluzbe.aspx> [2024-12-03]

3 Proces obsazování služebních míst

V této čtvrté kapitole bakalářské práce bude blíže představen samotný proces obsazování služebních míst tak, jak je upraven v současnosti zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. Nejprve budou specifikovány základní zásady celého procesu obsazování služebních míst, poté bude popsán proces obsazování volného služebního místa, otázka vyhlášení výběrového řízení na obsazení volného služebního místa. Zmíněna bude i otázka role výběrové komise v rámci tohoto výběrového řízení a samotná otázka vzniku služebního poměru státního zaměstnance.

3.1 Zásady procesu obsazování služebních míst

Jak již bylo výše v textu práce zmíněno, mezi důležité principy procesu obsazování služebních míst patří v současnosti podle platného zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě principy profesionalizace, stabilizace, modernizace, zefektivnění a depolitizace a také samozřejmě transparentnosti, které by se měly prolínat celou státním správou a jejím fungováním. Tyto principy byly přijaty jako určující principy společně s tímto novým zákonem o státní službě. Vlčková například popisuje, že v rámci principu depolitizace dochází ze strany zákonodárce k jednoznačnému stanovení pravidel z hlediska toho, která ze služebních míst je třeba obsadit na základě politických nominací, a která ze služebních míst budou představovat ryze místa úřednická, kde dojde k eliminaci politického vlivu v rovině vykonávání státní správy. Dochází tedy v praxi kupříkladu k rozlišování mezi politickými a odbornými náměstkyněmi člena vlády, personální otázky jsou v kompetenci státního tajemníka. Princip depolitizace se projevuje například rovněž v tom, že se na osobu představeného vztahuje zákaz výkonu funkce v politické straně nebo hnutí.²⁴ Obecně je přitom princip depolitizace spojen se samotným procesem výběru nejvhodnějšího žadatele o služebního místa, u kterého je určujícím hlediskem jeho odbornost, což podporuje personálně stabilní a profesionální státní správu.²⁵

²⁴ VLČKOVÁ, Eliška; KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8, s. 21-23

Velmi významný je rovněž princip transparentnosti, který obecně souvisí s nastavením jasných pravidel z hlediska obsazování služebních míst, ale také z hlediska celkového fungování tuzemské státní správy. Ta obecně souvisí zejména s nastavením garantovaných pravidel systému výběrových řízení a objektivitou samotného procesu výběru žadatelů, kdy je důležitým pravidlem také prosazování rovného přístupu ke všem těmto žadatelům.²⁶ V rámci principu transparentnosti je na veškerá obsazovaná služební místa vyhlášováno (až na některé výjimky) výběrové řízení a stanoveny jsou také předpoklady pro případné odvolání státního zaměstnance nebo také pro jeho odměňování.

V rámci dodržení principu stabilizace dochází ke stanovení závazných postupů týkajících se systemizace služebních úřadů. Ta je obecně založena na definování počtu potřebných služebních míst a adekvátního počtu státních zaměstnanců tak, aby dokázal správní úřad efektivně fungovat. Společně s tím je definována také náplň obsahu daného služebního místa, s ním spojené předpoklady a platové třídy.²⁷ V rámci principu stabilizace je bráněno neopodstatněným změnám týkajícím se počtu služebních míst v organizaci úřadů.

V rámci principu profesionalizace je důležité, aby na daném služebním místě skutečně působili takoví zaměstnanci, kteří pro zastávání této funkce disponují odpovídajícími předpoklady a kompetencemi. To je garantováno díky povinnosti v podobě složení úřednické zkoušky, kdy jsou u osoby prověřovány obecné i specifické znalosti.²⁸ Obecné znalosti se týkají zejména znalosti principů fungování státní správy, specifické znalosti se pak vztahují k oboru služby státního zaměstnance. Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě upravuje rovněž otázky služebního hodnocení zaměstnanců, zakotvuje také povinnost dodržovat služební kázeň, kdy při jejím porušení přichází na řadu kárná odpovědnost.

²⁵ Služební zákon v praxi. In: *Financnisprava.cz* [online]. 2016 [cit. 2024-02-20]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/fs-volna-pracovni-mista/sluzebni-zakon-v-praxi.pdf>

²⁶ Služební zákon v praxi. In: *Financnisprava.cz* [online]. 2016 [cit. 2024-02-20]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/fs-volna-pracovni-mista/sluzebni-zakon-v-praxi.pdf>

²⁷ KOTTNAUER, Antonín; PŘIB, Jan; ÚLEHLOVÁ, Helena a TOMANDLOVÁ, Ludmila. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7, s. 84

²⁸ blíže viz vyhláška č. 162/2015 Sb., o podrobnostech úřednické zkoušky

Nedílnou součástí jsou také povinnosti bránící rozvoji korupčních praktik ve státní správě.²⁹

Také je vhodné zmínit některé základní a určující zásady procesu obsazování služebních míst, které vycházejí z úpravy podle ustanovení § 2 až 8 platného zákona č. 500/2004 Sb., správní řád. Zde jsou zakotveny základní zásady, ze kterých ve svém fungování a činnosti vycházejí jednotlivé správní orgány. Při aplikaci těchto zásad však je nutné brát vždy v potaz také specifický charakter procesu obsazování služebního místa. Proto některé ze zásad podle platného správního řádu aplikovány naopak být nemohou, resp. v modifikované podobě (viz například zásada smírného vyřešení sporů ve smyslu ustanovení § 5 platného správního řádu). Naopak jiné zásady činnosti správních orgánů mohou být také na proces obsazování služebních míst bez větších obtíží aplikovány. Příkladem může být zásada legality, zásada materiální pravdy, zásada rychlosti a hospodárnosti řízení atd.

Například zásada materiální pravdy, která je zakotvena v ustanovení § 3 platného zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, pak je důležitá především v souvislosti s prověřováním toho, zda uchazeč o volné služební místo v praktické rovině vyhovuje požadavkům a předpokladům, které jsou stanoveny za účelem jeho přijetí do služebního poměru. Považuji za velice důležitou také zásadu rovnosti osob a zásadu zákazu diskriminace ve smyslu ustanovení § 7 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. V duchu této zásady je nutné vůči všem osobám prosazovat rovné podmínky a povinnosti, aby zůstalo zachováno jejich rovné postavení. Pokud by v daném případě vzhledem k okolnostem hrozilo z různých důvodů ohrožení tohoto rovného postavení, je nutné, aby správní orgán adekvátně zakročil a situaci napravil pro zajištění této rovnosti osob.

Vlčková navíc nad rámec těchto zásad jmenuje také význam již zmíněného principu transparentnosti, který se ve skutečnosti nevztahuje pouze na samotný

²⁹ VLČKOVÁ, Eliška; KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8, s. 21-23

proces obsazování služebních míst, ale prolíná se komplexně celou úpravou služebního poměru a povinností státních zaměstnanců. Vzhledem k významu tohoto principu je možné v takových případech, kdy státní zaměstnanec nesouhlasí s rozhodnutím, které bylo vydáno v rámci řízení ve věcech státní služby, podat opravný prostředek. To je možné samozřejmě považovat za významnou odlišnost služebního poměru ve srovnání s tradičním pracovním poměrem zaměstnance.³⁰

3.2 Stanovení postupu obsazení volného služebního místa

Dále je třeba popsat také konkrétní posloupnost kroků vedoucích k obsazení volného služebního místa. Jak již bylo v této práci v krátkosti zmíněno, tak za účelem obsazení volného služebního místa ve služebním úřadu je (téměř) vždy konáno obligatorně výběrové řízení. Jeho smyslem je zejména objektivní posouzení kvalifikačních a jiných předpokladů uchazeče o volné služební místo. Přijetí do služebního poměru přitom není právně vymahatelné a předpokladem pro konání výběrového řízení je vyhovění stanoveným základním zákonným požadavkům.³¹

Samotnému vyhlášení veřejného výběrového řízení přitom může předcházet za určitých okolností nabídka volného služebního místa takovému státnímu zaměstnanci, který se po dobu maximálně 6 měsíců nachází mimo výkon služby, je-li takový státní zaměstnanec k dispozici. Požadavkem přitom v tomto směru je, aby bylo služební místo součástí totožného služebního úřadu, oboru služby a shodovala se také platová třída. Odborníci pak jmenují také některé situace, kdy se obligatorně výběrové řízení nemusí uskutečnit. Jedná se o situace, kdy dochází k přeložení nebo převedení zaměstnance na jiné služební místo, vyslání k výkonu zahraniční služby, opětovnému zařazení na původní služební místo po odstranění překážky jeho vykonávání, v neposlední řadě je vhodné zmínit i

³⁰ VLČKOVÁ, Eliška; KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. Zákon o státní službě. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8, s. 22

³¹ ERÉNYI, Tereza; KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. *Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016*. Brno: BizBooks, 2017. ISBN 978-80-265-0607-2, s. 38

situaci, kdy je obsazováno služební místo postupem na základě jiného zákona nebo se jedná o služební místo vedoucího zastupitelského úřadu.³²

Obecně je tedy možné proces obsazení volného služebního místa shrnout do několika základních kroků. Mezi ně patří v případě veřejného výběrového řízení oznámení o výběrovém řízení (vyhlášení tohoto výběrového řízení), přijímání žádostí uchazečů o volné služební místo, důležité je také doložení příslušných stanovených listin prokazujících splnění stanovených předpokladů a podmínek, poté dochází k určitému předvýběru, koná se výběrové řízení před výběrovou komisí, posledním krokem tohoto procesu pak je stanovení výsledku výběrového řízení a vznik služebního poměru.³³

3.3 Vyhlášení výběrového řízení na obsazení služebního místa

V naprosté většině případů představuje základní předpoklad pro přijetí do služebního poměru právě dosažení úspěchu ve výběrovém řízení na obsazení volného služebního místa. Konání výběrového řízení samozřejmě musí předcházet jeho samotné vyhlášení, jelikož je nezbytné, aby se veřejnost o volném obsazovaném služebním místě dozvěděla. K vyhlášení takového veřejného výběrového řízení samozřejmě dochází tehdy, kdy není možné služební místo obsadit z interních zdrojů. Homfray tento úkon nazývá konkrétně jako „Oznámení o vyhlášení výběrového řízení“, jehož základním účelem je zprostředkování veškerých podstatných informací týkajících se obsazovaného služebního místa. Vyhláší jej příslušný služební orgán, což činí prostřednictvím úřední desky a taktéž jej oznamuje v informačním systému o státní službě tak, aby byl zajištěn dálkový přístup, často bývá o tomto výběrovém řízení uvedena také informace na vlastních webových stránkách služebního

³² ERÉNYI, Tereza; KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. *Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016*. Brno: BizBooks, 2017. ISBN 978-80-265-0607-2, s. 40

³³ VLČKOVÁ, Eliška; KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8, s. 78-80

úřadu.³⁴ Je důležité, aby byly součástí tohoto oznámení zejména níže uvedené informace³⁵:

- předpoklady a požadavky, které jsou kladeny na volné služební místo,
- služební označení tohoto služebního místa, název služebního úřadu, služební působnost,
- obor státní služby, kterého se řízení týká,
- informace o tom, zda má dojít k obsazení služebního místa na dobu určitou, nebo naopak na dobu neurčitou,
- informace týkající se případného požadavku na způsobilost k seznamování se s utajovanými informacemi,
- zařazení do platové třídy,
- datum, do kterého má být podána žádost o přijetí do služebního poměru nebo v případě státního zaměstnance žádost o zařazení na služební místo či jmenování na služební místo představeného.

Vlčková dále dodává, že součástí tohoto oznámení o vyhlášení výběrového řízení mohou být případně i některé další požadavky. Může se jednat kupříkladu o požadavek na doložení motivačního dopisu nebo strukturovaného životopisu. Zákonodárce přitom v současnosti nestanovuje bližší požadavky týkající se lhůty pro podávání žádostí, proto je jediným požadavkem to, aby byla tato stanovena přiměřeně. Platí však, že poté, co tato lhůta vyprší, není možné již nadále žádost upravovat a v rámci řízení není možné prominout zmeškání úkonu.³⁶

Mezi důležité předpoklady uchazeče o služební místo patří například bezúhonnost, svéprávnost, zletilost či požadované státní občanství. V rámci dodržení principu profesionalizace státní správy je také nutné, aby uchazeč o služební místo dosáhl předepsaný stupeň. Stanoveny pak mohou být také

³⁴ HOMFRAY, Šárka; KLEVETOVÁ, Dominika a STANĚK, Michal. *Praktický průvodce státní službou*. Právo pro každého (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7, s. 17

³⁵ ERÉNYI, Tereza; KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. *Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016*. Brno: BizBooks, 2017. ISBN 978-80-265-0607-2, s. 38-39

³⁶ VLČKOVÁ, Eliška; KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8, s. 70-72

některé další požadavky, kam může patřit dosažení určité úrovně znalosti cizího jazyka, odborného zaměření vzdělání, případně pak splnění jiného nezbytného odborného požadavku.³⁷ Důležitá pak je také zdravotní způsobilost, při jejímž posuzování je nutné vycházet z dikce platného zákoníku práce, a tedy zejména zamezit vykonávání zakázaných prací a neumožnit, aby zaměstnanec vykonával takové práce, kterým by neodpovídala jeho zdravotní způsobilost a schopnosti.³⁸

Samotnému konání výběrového řízení na obsazení daného služebního místa přitom musí vždy předcházet příslušný úkon ze strany uchazeče o služební místo, a tím je podání žádosti o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo. Pakliže by uchazeč již ve služebním poměru byl, docházelo by z jeho strany pouze k podání žádosti o zařazení na jiné služební místo. Žádost musí být sepsána písemně v českém jazyce a doručena příslušnému dotčenému služebnímu orgánu. Lze ji doručit osobně, zaslat poštou nebo případně e-mailem s elektronickým podpisem nebo také za využití zřízené datové schránky.³⁹ Obálka s touto žádostí musí povinně obsahovat také kompletní přílohu a je žádoucí na ni vyznačit, o jaké výběrové řízení se jedná, a také doplnit nápis ve znění „Neotvírat“. Také by mělo být zřetelné, kdo je osobou podávající tuto žádost, důležité jsou tedy identifikační údaje žadatele o služební místo.⁴⁰

Následuje krok, který je možné označit pojmem předvýběru. V jeho rámci dochází k jednotnému otevírání jednotlivých žádostí, a to bezodkladně poté, co vyprší lhůta pro jejich podávání. Kromě toho je třeba již při samotném stanovování termínu pro otevírání žádostí vzít v potaz také určitý čas, který si žádá samotné doručení žádostí poštou. Poté, co jsou žádosti otevřeny, dochází k posuzování a hodnocení jednotlivých doručených žádostí. Smyslem je

³⁷ Služební zákon v praxi. In: *Financnisprava.cz* [online]. 2016 [cit. 2024-02-20]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/fs-volna-pracovni-mista/sluzebni-zakon-v-praxi.pdf>

³⁸ VLČKOVÁ, Eliška; KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8, s. 66

³⁹ ERÉNYI, Tereza; KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. *Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016*. Brno: BizBooks, 2017. ISBN 978-80-265-0607-2, s. 40-41

⁴⁰ ERÉNYI, Tereza; KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. *Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016*. Brno: BizBooks, 2017. ISBN 978-80-265-0607-2, s. 40-41

zejména objektivně posoudit to, zda byly žadatelem splněny všechny stanovené předpoklady k tomu, aby byl přizván k výběrovému řízení. Problémem pak je u těchto žádostí zejména to, když neobsahují předepsaný povinný obsah a součástí, jsou nesrozumitelné, nejasné, případně uchazeč o služební místo nevyhovuje kladeným základním požadavkům pro dané služební místo.⁴¹

Takové vadné žádosti pak jsou vyřazeny a žadatel je o tomto rozhodnutí uvědomen. O úkonu v podobě otevírání žádostí a hodnocení předpokladů pro účast ve výběrovém řízení je vyhotoven navíc také protokol. Jeho součástí bude informace o tom, kteří konkrétní uchazeči o služební místo vyhověli zákonným předpokladům, a budou přizváni k výběrovému pohovoru. Pro úplnost však je součástí protokolu také informace o tom, kteří uchazeči naopak podali vadnou žádost o služební místo. Hodnocení žádostí mohou provádět členové výběrové komise, případně v úvahu přichází také to, aby se tohoto úkonu ujal i jiný státní zaměstnanec. Následně dochází k předložení návrhu na vyřazení žádostí směrem ke služebnímu orgánu.⁴²

K problematice je vhodné doplnit, že společně s účinností zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě došlo ke změně také v tom směru, že jsou v souladu s tímto zákonem výběrová řízení na služební místa vedena odlišně od dříve konaných výběrových řízení na obsazování pracovních míst. Změnou je tedy to, že již ve srovnání s minulostí nepostačuje, aby byl uchazečem pro tyto účely zaslán pouze životopis. Je důležité, aby se v současnosti žadatel hlásil do každého dílčího výběrového řízení samostatně, uchazeč o služební místo musí podat žádost o přijetí do služebního poměru a zařazení či jmenování na služební místo, doložit všechny potřebné doklady podle informace uvedené v oznámení o vyhlášení výběrového řízení.⁴³ Z uvedeného tedy plyne, že skutečně v praktické

⁴¹ ERÉNYI, Tereza; KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. *Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016*. Brno: BizBooks, 2017. ISBN 978-80-265-0607-2, s. 42-43

⁴² ERÉNYI, Tereza; KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. *Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016*. Brno: BizBooks, 2017. ISBN 978-80-265-0607-2, s. 43

⁴³ Služební zákon v praxi. In: *Financnisprava.cz* [online]. 2016 [cit. 2024-02-20]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/fs-volna-pracovni-mista/sluzebni-zakon-v-praxi.pdf>

rovině došlo společně s přijetím zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě k určitým zřetelným změnám v rovině procesu obsazování volných služebních míst ve služebních úřadech.

3.4 Potřebné doklady a čestná prohlášení

Pro splnění základních podmínek přijetí do služebního poměru, které jsou stanoveny v § 25 zákona č. 234/2014Sb., o státní službě, je důležité, aby každý žadatel splňoval a prokázal následující podmínky:

Státní občanství České republiky a znalost českého jazyka – žadatel musí být státním občanem České republiky nebo občan členského státu Evropské unie či smluvního státu Dohody o Evropském hospodářském prostoru. Nejčastěji je tato podmínka dokládána průkazem totožnosti nebo čestným prohlášením. Žadatelé bez českého občanství musí prokázat znalost českého jazyka, pokud neabsolvovali 3 roky studia v českém jazyce.⁴⁴

Plnoletost – dokazuje se průkazem totožnosti. Průkaz totožnosti je oficiální doklad, který obsahuje základní údaje o držiteli, obvykle jméno, příjmení, fotografii a datum narození. V některých dokladech můžeme nalézt i rodné číslo, rodinný stav a například bydliště. K základním druhům osobních dokladů patří občanský průkaz, řidičský průkaz a cestovní pas.⁴⁵

Svéprávnost – doložena čestným prohlášením

Bezúhonnost – dokládá se výpisem z Rejstříku trestu, který není starý déle jak 3 měsíce. Rejstřík trestu obsahuje seznam fyzických osob pravomocně odsouzených soudy a na žádost vydává výpisy z evidence Rejstříku trestů fyzických osob. Službou Rejstříku trestů je možné i zjistit, zda náš trest byl zahlazen či nikoliv, ale převážně se služba používá pro získání veřejné listiny, kterou prokážeme svoji bezúhonnost. Zaměstnanec může požádat služební

⁴⁴ HOMFRAY, Šárka; KLEVETOVÁ, Dominika a STANĚK, Michal. *Praktický průvodce státní službou*. Právo pro každého (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7, s. 15

⁴⁵ Aktuality – osobní doklady. ePojistění [online]. Copyright © 2024 Dostupné z: <https://www.epojisteni.cz/slovník-pojmu/pojisteni/osobni-doklady/> [2024-12-03]

úřad, aby si výpis o trestní bezúhonnosti obstaral sám. Žadatel si výpis může obstarat sám anebo po dodání potřebných údajů si může výpis obstarat sám služební úřad.⁴⁶

3.5 Výběrová komise

Důležitým krokem v rámci procesu obsazování služebního místa ve služebním úřadu je pohovor před výběrovou komisí. Pozvání k pohovoru je zasíláno žadatelům písemnou formou, pro urychlení komunikace a celého procesu obsazování služebního místa v úvahu přichází také telefonický kontakt se žadatelem. Touto cestou jsou žadatelé seznámeni nejen s detaily ohledně konání výběrového pohovoru, ale také jsou vyzváni dále k doložení dokumentů nebo jejich originálů, které nebyly součástí žádosti o služební místo (typicky se jedná například o originál občanského průkazu nebo dokladu o vysokoškolském vzdělání). Dokumenty je třeba doložit před konáním pohovoru, jinak by tento pohovor nemohl proběhnout. Pakliže uchazeči o služební místo nevyhovuje termín konání pohovoru, je možné se včasné a náležitě omluvit, stanoven bude nahrání termín konání výběrového pohovoru.⁴⁷

Složení výběrové komise je určeno strukturou instituce a povahou pozice, na které se výběrové řízení týká. V úřadu vlády a ministerstvu jmenuje a odvolává členy výběrové komise státní tajemník, z nichž 2 členi jsou navrhováni ředitelem příslušného oboru. V jiném služebním úřadu pak výběrovou komisi tvoří členi jmenováni vedoucím služebního úřadu. Pokud se jedná o výběrové řízení na služební místo představeného, liší se počet členů komise v závislosti, o jaké místo představeného se jedná. Výběrová komise je zpravidla tříčlenná a je jmenována služebním orgánem. Svolává ji obvykle předseda, který zahajuje a ukončuje jednání výběrové komise, představuje žadatelům jednotlivé členy komise, řídí hlasování a zodpovídá za dodržování práv a svobod dle 3 článku

⁴⁶ HOMFRAY, Šárka; KLEVETOVÁ, Dominika a STANĚK, Michal. *Praktický průvodce státní službou*. Právo pro každého (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7, s. 15

⁴⁷ HOMFRAY, Šárka; KLEVETOVÁ, Dominika a STANĚK, Michal. *Praktický průvodce státní službou*. Právo pro každého (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7, s. 19

zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod. Se všemi přizvanými uchazeči je uskutečněn pohovor a o jednání je vyhotoven záznam. Ačkoliv je obvykle členem státního zaměstnanec, zákonodárce nevylučuje výslovně ani to, aby funkci člena plnila také libovolná další fyzická osoba.⁴⁸ Výběrová komise je způsobilá se usnášet tehdy, kdy je přítomna nadpoloviční většina jejích členů. K přijetí usnesení výběrové komise dochází na základě nadpoloviční většiny hlasů přítomných členů. Hlasování komise je vedenou předsedou této výběrové komise. V rámci jednání je určujícím předpisem jednací řád výběrové komise, který bývá přijat v úvodu jednání komise.⁴⁹

Ze strany členů výběrové komise jsou žadateli o služební místo kladeny znalostní otázky, které souvisejí s činnostmi, které se vztahují k danému oboru služby. Také bývají obvykle pokládány v praktické rovině otázky na dosavadní profesní zkušenosti a motivaci žadatele k zájmu u dané služební místo. Výběrového pohovoru se může účastnit také služební orgán a potenciální přímý nadřízený představený, a to bez hodnotící pravomoci v rámci tohoto výběrového řízení.⁵⁰ Není možné, aby byly v rámci výběrového pohovoru uchazeči pokládány určité osobní otázky, pohovor však může být doplněn podle ustanovení § 27 odst. 4 platného zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě o písemnou zkoušku, s čímž je seznámen uchazeč obvykle v pozvánce k výběrovému pohovoru.

Velmi důležité je, aby jednotliví členové výběrové komise zachovávali vždy v rámci výběrového pohovoru rovný přístup ke všem žadatelům a hodnotili každého ze žadatelů objektivně. Po samotném provedení výběrového pohovoru každý člen výběrové komise hlasuje o tom, zda uchazeč uspěl či neuspěl, hlasování vychází z bodového hodnocení. O hlasování je vyhotoven protokol ve smyslu ustanovení § 134 odst. 3 platného zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Protokol o hlasování je vyloučen z nahlížení do

⁴⁸ VLČKOVÁ, Eliška; KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8, s. 73

⁴⁹ VLČKOVÁ, Eliška; KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8, s. 73-74

⁵⁰ HOMFRAY, Šárka; KLEVETOVÁ, Dominika a STANĚK, Michal. *Praktický průvodce státní službou*. Právo pro každého (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7, s. 19

spisu. Výběrová komise ve smyslu ustanovení § 28 odst. 2 a 3 platného zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě zvolí nanejvýše 3 žadatele, kteří nejlépe odpovídají kladeným požadavkům (uvedeni jsou v abecedním pořadí). Společně s tím je vyhotoveno také dále pořadí dalších úspěšných i neúspěšných žadatelů.⁵¹

Protokol o průběhu a výsledku výběrového řízení musí zahrnovat veškeré náležitosti, které jmenuje ustanovení § 164 odst. 3 platného zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. Je třeba v tomto protokolu řádně označit dotčený služební orgán, obor služby a služební místo, dále pak také identifikační údaje jednotlivých členů výběrové komise, výsledek výběrového řízení, datum vyhotovení protokolu společně s podpisy členů výběrové komise, součástí musí být obligatorně také poučení o možnosti podat proti výsledku výběrového řízení námitky s uvedením lhůty pro jejich podání a příjemce podání. Povinností služebního orgánu je dále podle ustanovení § 164 odst. 4 platného zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě vyrozumět písemnou formou žadatele o výsledku provedeného výběrového řízení. V příloze vyrozumění je obsažen protokol o průběhu a výsledku výběrového řízení

Pakliže by nastala situace, kdy by žádný z uchazečů neuspěl v rámci výběrového pohovoru, případně by žádný z nich nebyl vybrán jako vhodný pro nastoupení na dané služební místo, dojde ke zrušení výběrového řízení, a v návaznosti na to pak k vyhlášení nového výběrového řízení. Na obsazení volného služebního místa představeného se přitom obdobně koná výběrové řízení. Ve většině případů je požadována také určitá dosažená praxe ve stanoveném počtu let, a tedy délky výkonu činností ve smyslu ustanovení § 5 platného zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, resp. činností obdobných, z toho po určitou dobu ve vedoucí funkci nebo jako člen statutárního orgánu právnické osoby.

⁵¹ HOMFRAY, Šárka; KLEVETOVÁ, Dominika a STANĚK, Michal. *Praktický průvodce státní službou*. Právo pro každého (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7, s. 19

Pokud jde o případné námitky proti výběrovému řízení, pak ty mohou být obecně podány ve lhůtě 5 dnů od doručení protokolu. Jak uvádí Homfray, tyto námitky se typicky mohou vztahovat v praktické rovině k možnému nerovnému přístupu k uchazečům, také k pokládaným otázkám, způsobu vedení samotného výběrového pohovoru, ale také se mohou například týkat i obsahu protokolu. Důležité je jednotlivé námitky adekvátně odůvodnit, následně jsou námitky výběrovou komisí posouzeny, pakliže budou shledány jako oprávněné, dojde ke zrušení konaného výběrového řízení.⁵²

3.6 Vznik služebního poměru

Ideální uchazeč o služební místo je volen na základě rozhodnutí služebního orgánu a přímého nadřízeného představeného, který vychází ze znalostí nebo povahy tohoto uchazeče. Možné také je, aby bylo výběrové řízení na obsazení příslušného služebního místa dvoukolové. Vše samozřejmě musí probíhat za předpokladu respektování určitých zásad, kam patří zejména zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace. Možností také je, aby byl tento uchazeč, který se zdát být jako nejvhodnější, po výběrovém pohovoru přizván také k určitému neformálnímu setkání. Po uzavření dohody o výběru nejvhodnějšího uchazeče je zahájena příprava na rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na příslušné služební místo/jmenování na služební místo představeného. Přichází na řadu provedení vstupní lékařské prohlídky, případně dochází k doložení platného lékařského potvrzení o již uskutečněné lékařské prohlídce.⁵³

Služební poměr je zakládán nikoli smlouvou, jak to známe v případě pracovněprávních poměrů, ale jednostranným rozhodnutím správního (služebního) orgánu o vzniku služebního poměru. Následně se tento přijatý státní zaměstnanec připravuje na složení obecné a zvláštní části úřednické zkoušky. Obecná část této úřednické zkoušky se shoduje pro všechny státní

⁵² HOMFRAY, Šárka; KLEVETOVÁ, Dominika a STANĚK, Michal. *Praktický průvodce státní službou*. Právo pro každého (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7, s. 19

⁵³ HOMFRAY, Šárka; KLEVETOVÁ, Dominika a STANĚK, Michal. *Praktický průvodce státní službou*. Právo pro každého (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7, s. 20

zaměstnanec, naproti tomu zvláštní část této zkoušky má podobu s ohledem na obor, kde nově přijatý státní zaměstnanec koná svou službu.⁵⁴ Každý státní zaměstnanec je povinen úspěšně vykonat úřednickou zkoušku pro každý obor služby, v němž vykonává službu, a to nejpozději před uplynutím doby trvání služebního poměru na dobu určitou (zpravidla 12 měsíců) z důvodu, že osoba přijatá do tohoto služebního poměru dosud úřednickou zkoušku nevykonala, případně pak do doby 12 měsíců ode dne, kdy začal vykonávat službu v jiném nebo dalším oboru služby.⁵⁵ V den nástupu do státní služby je navíc státní zaměstnanec povinen složit služební slib před služebním orgánem.⁵⁶

Dále je vhodné uvést náležitosti rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. Toto rozhodnutí obsahuje identifikační údaje vybraného žadatele, datum a místo jeho narození, dále pak také informace týkající se oboru služby a služebního místa, uveden je v tomto rozhodnutí také den, ke kterému vzniká služební poměru a den nástupu do služby. Rozhodnutí seznamuje také s tím, na jak dlouho má být služba vykonávána (doba určitá/neurčitá), dále pak je identifikován také služební úřad, kde bude služba vykonávána, služební působiště a služební označení, zahrnuta je informace o (kratší) zkušební době a platovém zařazení zaměstnance.⁵⁷

Důležitou součástí tohoto rozhodnutí je tedy dle jiného také ustanovení týkající se zkušební doby nově přijatého státního zaměstnance. Ta je stanovena vždy každému státnímu zaměstnanci přijatému do služebního poměru, nehraje přitom roli ani to, zda se jedná o služební poměr na dobu určitou, nebo dobu neurčitou. Délka zkušební doby činí 6 měsíců a prodlužuje se o dobu celodenních překážek ve službě (např. nemoc), pro které státní zaměstnanec nekoná službu v průběhu zkušební doby, a dále pak také o dobu celodenní dovolené. V průběhu této

⁵⁴ ERÉNYI, Tereza; KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. *Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016*. Brno: BizBooks, 2017. ISBN 978-80-265-0607-2, s. 9

⁵⁵ Podmínky výkonu služby stanovené zákonem o státní službě. In: *MSMT.cz* [online]. 2023 [cit. 2024-02-20]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/uploads/Podminky_vykonu_sluzby.pdf

⁵⁶ VLČKOVÁ, Eliška; KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8, s. 98

⁵⁷ ERÉNYI, Tereza; KANTOROVÁ, Diana a VEJSADA, Daniel. *Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016*. Brno: BizBooks, 2017. ISBN 978-80-265-0607-2, s. 48

stanovené zkušební doby může některá ze stran vztahu zrušit sjednaný služební poměr, a to z libovolného důvodu, možné je i zrušení bez udání důvodu. Ke zrušení dochází následně ke dni doručení písemného oznámení o zrušení služebního poměru, není-li v něm uveden den pozdější. Služební orgán však nesmí ve zkušební době zrušit služební poměr v době prvních 14 dnů trvání dočasné neschopnosti k výkonu služby. Jedná o zvláštní případ skončení služebního poměru ze zákona.⁵⁸

Jak je stanoveno v ustanovení § 31 odst. 1 platného zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, tak ke vzniku služebního poměru dochází k takovému dni, který je za tento den označen v rozhodnutí o přijetí tohoto nového zaměstnance do služebního poměru. Stejně ustanovení pak zakotvuje také to, že pokud nestanoví v tento den nově přijatý státní zaměstnanec do služby, aniž by jej k tomu vedly závažné důvody, případně pokud toto neoznámí danému služebnímu orgánu ve lhůtě do 7 dnů, povede to ze strany služebního orgánu ke zrušení rozhodnutí o přijetí do služebního poměru tohoto zaměstnance.

3.7 Služební slib

Pro vznik služebního poměru je nutné, aby každý zaměstnanec státní služby složil v den nástupu před služebním orgánem služební slib. Dle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, zní služební slib takto: "Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu státní služby se budu řídit právními a služebními předpisy a v souladu s nimi příkazy představených. Své povinnosti budu vykonávat řádně, nestranně, svědomitě, odborně a v zájmu České republiky, nebudu zneužívat postavení státního zaměstnance a budu se chovat a jednat tak, aby nebyla ohrožena důvěra ve státní službu." Služební slib můžeme považovat za splněný, pokud zaměstnanec prohlásí po přečtení slibu „Tak slibuji!“ a podepíše se na úředním záznamu o složení slibu. V úředním záznamu musí být uvedeno datum a místo složení služebního slibu. Úřední záznam pak můžeme nalézt v osobním spisu státního zaměstnance. Pokud státní

⁵⁸ Služební zákon v praxi. In: *Financnisprava.cz* [online]. 2016 [cit. 2024-02-20]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/fs-volna-pracovni-mista/sluzebni-zakon-v-praxi.pdf>

zaměstnanec odmítne nebo složí slib s výhradou, služební poměr je považován od počátku za neexistující.⁵⁹

3.8 Překážky přijetí do služebního poměru nebo výkonu služby

Dle §33 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě nelze přijmout do služebního poměru nebo výkonu služby soudce, státního zástupce, člena nebo kontrolora Nejvyššího kontrolního úřadu, vojáka z povolání, vyššího soudního úředníka nebo vyššího úředníka státního zastupitelství, příslušníka bezpečnostního sboru, justičního čekatele, justičního kandidáta nebo právního čekatele, Asistent soudce nebo státního zástupce, poslance nebo senátora, člena Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, osobu vykonávající vojenské cvičení, službu v operačním nasazení nebo mimořádnou službu, člena vlády nebo náměstka člena vlády, prezidenta nebo viceprezidenta Nejvyššího kontrolního úřadu, předsedu a místopředsedu Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, člena zastupitelstva územního samosprávného celku, který je pro výkon funkce dlouhodobě uvolněn, předsedu a člena Národní rozpočtové rady, guvernéra, viceguvernéra nebo člena bankovní rady České národní banky, soudce Ústavního soudu, člena Rady Energetického regulačního úřadu, předsedu a člena Úřadu pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí, ředitele Digitální a informační agentury, poslance Evropského parlamentu, předsedu a místopředsedu Českého statistického úřadu, předsedu a místopředsedu Národní sportovní agentury a člena rady Národní sportovní agentury, prezidenta republiky, vedoucího Úřadu vlády, předsedu a místopředsedu Úřadu pro ochranu osobních údajů, Veřejného ochránce práv nebo zástupce Veřejného ochránce práv, asistenta Veřejného ochránce práv. Zaměstnanec je povinen bez zbytečného odkladu písemně oznámit služebnímu orgánu, že u něj některá z těchto překážek nastala. Oznámení se následně založí do osobního spisu státního zaměstnance. V některých případech po přijetí do služebního poměru překážky způsobí pouze pozastavení výkonu služby, ale

⁵⁹ ČESKO. Fragment #f5357057 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě - znění od 1. 1. 2024. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 11. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234#f5357057>

u dalších mají za následek skončení služebního poměru.⁶⁰ Ustanovení znemožňuje kumulace souběhů některých funkcí a dalších služebních poměrů. Pokud osobu nelze přijmou do služebního poměru z důvodů překážek, může se i tak přihlásit do výběrového řízení, ale musí po výsledku výběrového řízení, pokud byla vybrána, učinit kroky, směřující k odstranění těchto překážek.⁶¹

3.9 Úřednická zkouška

Pokud osoba splňuje předpoklady k přijetí do služebního poměr, umožní jí služební úřad vykonat úřednickou zkoušku, kterou je státní zaměstnanec povinen vykonat nejpozději před uplynutím doby trvání služebního poměru na dobu určitou, nebo do 12 měsíců od začátku výkonu služby v jiném nebo dalších oboru služby. Úřednické zkoušky se tak musí zúčastnit každý nově přijatý zaměstnanec. Náklady na vykonání úřednické zkoušky si hradí tato osoba sama, ale pokud úspěšně vykoná úřednickou zkoušku, má nárok na úhradu nákladů. Úhradu poskytuje služební úřad v nejbližším výplatním termínu. Úřednická zkouška se skládá z části obecné a zvláštní.⁶²

Obecná část ověřuje potřebné znalosti veřejné správy, práv, povinností a pravidel etiky státního zaměstnance, právních předpisů dopadajících na činnosti státní správy a práva Evropské unie. Tuto část skládá zaměstnanec písemně a zabezpečuje ji Ministerstvo Vnitra. Zaměstnanec dostane test ve fyzické podobě, na jehož vyplnění má 30 minut. Některé služební úřady využívají elektronické testy, které se vyplňují na počítači. Pro úspěšné vykonání zkoušky musí zaměstnanec správně odpovědět na 23 z 30 testových otázek.

Zvláštní část úřednické zkoušky se koná ústně před zkušební komisí a skládá se až po úspěšném absolvování části obecné. Zvláštní část ověřuje znalosti, schopnosti a zda je zaměstnanec dostatečně připraven pro další výkon služby

⁶⁰ ČESKO. Fragment #f5357064 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě - znění od 1. 1. 2024. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 11. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234#f5357064>

⁶¹ VAVERA, F.; HULINSKÝ, P.; MLSNA, P.; MATES, P.; CHRÁSTKOVÁ, K.; DOLEŽÍLEK, J.; ŠKODA, J. *zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 317 s. ISBN 978-80-7380-518-0, str. 68

⁶² ČESKO. Fragment #f5357104 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě - znění od 1. 1. 2024. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 11. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234#f5357104>

v oboru. Státní zaměstnanec si před zkušební komisí vylosuje 3 otázky z příslušného oboru, pro který skládá úřednickou zkoušku. Na přípravu je mu poskytnuto 15–30 minut. Během této doby, kdy se připravuje na tzv. potítku, je zkoušen jiný státní zaměstnanec. Po uplynutí času na přípravu se státní zaměstnanec postaví před zkušební komisi a zodpovídá vylosované otázky. Během 15–30 minut komise hodnotí znalost problematiky, vyjadřovací schopnosti, formy argumentace nebo uvádění příkladů z praxe a může mu položit i doplňující otázky. Pro úspěšné vykonání zvláštní části úřednické zkoušky je nutné, aby zkoušející dle hodnocení zkušební komise vyhověl u 2 ze 3 vylosovaných otázek. Provedení zabezpečuje ústřední správní úřad ve spolupráci se služebním úřadem.⁶³

Jestliže státní zaměstnanec úspěšně nevykonal úřednickou zkoušku, lze ji opakovat na základě písemné žádosti nejdříve po uplynutí jednoho měsíce po neúspěšném vykonání. Úřednickou zkoušku je možné opakovat pouze jednou.

4 Změna služebního poměru

Druhy změn služebního poměru jsou uvedeny v § 44 zákona č. 234/2014 Sb., zákona o státní službě a podrobně popsány v následujících paragrafech. Níže si projdeme jednotlivé změny služebního poměru a některé si i stručně popíšeme.

Služební cesta (§45 - §46) - státní zaměstnanci mohou být vysláni na služební cestu i bez svého souhlasu. Je nutné určit místo nástupu, cíl a ukončení cesty, doba trvání, dopravy, ubytování a další podmínky. Při cestách do zahraničí, které trvají déle než čtyři po sobě jdoucí týdny, je služební orgán povinen informovat zaměstnance o měně, ve kterém mu bude vyplácen plat, o peněžitém nebo věcných plnění a zajištění návratu státního zaměstnance. Je důležité přihlížet ke zdravotnímu stavu zaměstnance a k jeho rodinným poměrům. Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě do 8 let mohou být vysláni na služební cestu pouze se souhlasem takového zaměstnance. Podobně to platí i u zaměstnanců pečujících o dítě, které

⁶³ HOMFRAY, Šárka; KLEVETOVÁ, Dominika a STANĚK, Michal. *Praktický průvodce státní službou*. Právo pro každého (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7, s. 61

nedosáhlo 15 let, osoby závislé na pomoci jiné fyzické osoby se stupni závislosti od středně těžké závislosti až pod stupeň úplné závislosti (II - IV). Na služební cestě koná státní zaměstnanec službu podle příkazů představeného, který ho na cestu vyslal. Za člena rodiny státního zaměstnance se dle zákona považuje manžel, partner, děti, osvojenec, dítě svěřené do pěstounské péče nebo do výchovy, rodiče, osvojitel, opatrovník a pěstoun. Jinou osobu, než je výše vyjmenována lze za člena rodiny považovat pouze, pokud žije se státním zaměstnancem v domácnosti.

Přeložení (§47) je možné na dobu předem určenou a nejdéle na dobu 60 kalendářních dnů v roce, a to i bez souhlasu státního zaměstnance. Dobu lze prodloužit, ale to již na základě souhlasu a na dobu až 120 dnů. Přeložení lze použít pouze k účelům zajištění výkonu služby. Stejně jako u služební cesty musí být přihlédnuto k jeho osobním, zdravotním a rodinným poměrům. Při přeložení do jiné obce, mimo své působiště nebo bydliště, je služební úřad povinen státnímu zaměstnanci zajistit ubytování na své náklady a poskytovat mu náhrady výdajů. Pokud dojde při přeložení státního zaměstnance ke snížení platu, náleží mu doplatek do výše platu před předložením.

Zproštění výkonu služby (§48) – státní zaměstnanec je zproštěn výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání pro úmyslný trestný čin nebo trestný čin proti veřejnému pořádku z nedbalosti a také, pokud je vzat do vazby. Na návrh kárné komise může být zproštěn ze služby, pokud je proti němu zahájeno kárné řízení pro důvodné podezření ze spáchání zvláště závažného kárného provinění a mohl by ohrozit řádný výkon služby nebo vyšetřování v rámci kárného řízení. Ode dne zproštění náleží zaměstnanci plat ve výši 50% jeho měsíčního platu, ale nejméně musí dosahovat výši minimální mzdy. Pokud je na státním zaměstnanci závislá vyživovaná osoba, přičítá se mu k základu 50% dalších 10% jeho měsíčního platu za každou takovou osobu, nejvýše však do výše 80% jeho měsíčního platu.

Zařazení na jiné služební místo (§49) – jde o změnu závislou na výsledku výběrového řízení na obsazení volného služebního místa. Změna nemá vliv na stanovení doby určité nebo neurčité.

Změna doby trvání služebního poměru (§50) – státní zaměstnanec je při nástupu přijímán na dobu určitou (12 měsíců), doba se mění na neurčitou nebo na dobu uvedenou v oznámení o vyhlášení výběrového řízení po úspěšném splnění úřednické zkoušky. Doba se změní též po zařazení státního zaměstnance na jiné služební místo nebo jmenováním na služební místo představeného.

Jmenování na služební místo představeného (§51 - §58) – na obsazení služebního místa představeného se koná výběrové řízení.

Odvolání ze služebního místa představeného (§60) – osoba, která jmenovala představeného na dané služební místo, může představeného odvolat v případech zrušení služebního místa představeného, služební hodnocení představeného obsahuje závěr o tom, že ve službě dosahuje nevyhovujících nebo dostačujících výsledků, pozbyl zdravotní způsobilost, přestal splňovat požadavek způsobilosti mít přístup k utajovaným informacím podle právního předpisu upravujícího ochranu utajovaných informací nebo byl zproštěn výkonu služby z důvodu vazby.

Převedení na jiné služební místo (§61) – nemůže-li státní zaměstnanec vykonávat službu na dosavadním místě ze zdravotních důvodů, přestal splňovat požadavek státního občanství České republiky, odmítl uzavřít dohodu o zákazu konkurence, nevykonal úspěšně úřednickou zkoušku do 12 měsíců, zrušení služebního místa z důvodu systemizace, odvolání ze služebního místa představeného nebo z důvodů přestání splňování požadavků stanovených pro služební místo jiným právním předpisem.

Zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů (§62) – po dobu zařazení činí plat státního zaměstnance 80% měsíčního platu.

Zařazení mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené (§63) – platí pro státní zaměstnankyně, která čerpají mateřskou dovolenou. Po dobu zařazení mimo výkon služby nenáleží zaměstnankyni plat.

Zařazení mimo výkon služby pro výkon funkce v odborové organizaci (§64) – státnímu zaměstnanci nenáleží po dobu zařazení mimo výkon služby plat.

Zařazení mimo výkon služby pro pozastavení služby (§65) – pokud nastanou po vzniku služebního poměru překážky, díky kterým musí být zaměstnanec postaven mimo službu. Státnímu zaměstnanci nenáleží po dobu zařazení mimo výkon služby plat.

Zastupování (§66) vyššího státního zaměstnance nebo představeného na služebním místě s vyšší platovou třídou, než je jeho vlastní. Při zastupování déle než 4 týdny má státní zaměstnanec nárok na plat odpovídající tomu, co by mu příslušelo na zastupovaném místě od prvního dne zastupování. Po dobu zastupování nemusí státní zaměstnanec vykonávat v plném rozsahu své dosavadní služební úkoly, přičemž doba zastupování nesmí překročit 180 dnů v kalendářním roce (neplátí v případě, že s delší dobou zastupování státní zaměstnanec souhlasí).

Mezi další změny patří vyslání k výkonu služby v zahraničí a zařazení po jeho ukončení (§67), vyslání do mezinárodní organizace (§67a), mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí, zkrácení služební doby a přerušení výkonu služby za účelem dalšího vzdělání nebo odborné stáže.⁶⁴

5 Práva a povinnosti státních zaměstnanců podle zákona o státní službě

5.1 Povinnosti státních zaměstnanců

Taxativní výčet povinností státních zaměstnanců nalezneme v § 77 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ale nalezneme je i v dalších ustanoveních zákona o státní službě. V zákoně jsou uvedeny tyto povinnosti:

- a) *zachovávat při výkonu služby věrnost České republice* – věrností se rozumí, dle § 61 odt.1 písm. a) zákona o státní službě, dodržování Ústavy ČR, jejího právního předpisu při uznání práv a svobod a při dodržování zájmů České republiky. Je zde vyjádřena skutečnost, že státní zaměstnanec nebude vyvíjet činnost, kterou by mohl ohrozit zájem České republiky. Porušení povinnosti zachovávat při výkonu služby věrnost

⁶⁴ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

České republice lze považovat za porušení slibu, který zaměstnanec složil při vstupu do služebního poměru.⁶⁵

b) *vykonávat službu nestranně, v mezích svého oprávnění a zdržet se při výkonu služby všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v jeho nestrannost* – obsaženo ve služebním slibu, který je uveden v § 32 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. Zákon též uvádí, že víra, náboženství, politické nebo jiné smíšení státního zaměstnance nesmějí být na újmu řádného a nestranného výkonu státní služby. Tímto paragrafem se nezakazuje vyznávání víry nebo nemožnost zastávat se konkrétních světonázorů, ale nemohou tyto aspekty ovlivňovat nestrannost státního zaměstnance.⁶⁶

c) *při výkonu služby dodržovat právní předpisy vztahující se k jejímu výkonu, služební předpisy a příkazy k výkonu služby* – Státní zaměstnanec je povinen dodržovat Ústavu České republiky, právní řád a služební předpisy, které jsou pro něj závazné. Příkazy k výkonu služby je oprávněn dávat pouze příslušný člen vlády, vedoucí Úřadu vlády nebo jeho představený, ale jiné zákony mohou též stanovit, že i jiné služební orgány nebo osoby jsou oprávněny dávat příkazy k výkonu služby. Demonstrativní výčet osob, které mohou dávat příkazy k výkonu služby nalezneme v § 84 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.⁶⁷

d) *plnit služební úkoly osobně, řádně a včas* – jedna ze základních povinností státního zaměstnance a má vliv na služební hodnocení.

⁶⁵ VAVERA, F.; HULINSKÝ, P.; MLSNA, P.; MATES, P.; CHRÁSTKOVÁ, K.; DOLEŽÍLEK, J.; ŠKODA, J. zákon o státní službě s poznámkami. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-518-0, str. 128

⁶⁶ VAVERA, F.; HULINSKÝ, P.; MLSNA, P.; MATES, P.; CHRÁSTKOVÁ, K.; DOLEŽÍLEK, J.; ŠKODA, J. zákon o státní službě s poznámkami. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-518-0, str. 130

⁶⁷ VAVERA, F.; HULINSKÝ, P.; MLSNA, P.; MATES, P.; CHRÁSTKOVÁ, K.; DOLEŽÍLEK, J.; ŠKODA, J. zákon o státní službě s poznámkami. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-518-0, str. 142

- e) *prohlubovat si vzdělání podle pokynů služebního orgánu* – možnost využití studijního volna na prohlubování znalostí. Právo na prohlubování svých dosavadních znalostí pomocí vzdělávacích programů kurzů nebo celoživotního vzdělávání. Náklady na vzdělání nese služební úřad a je považován za výkon služby, takže zaměstnanec má nárok na služební plat.
- f) *dodržovat služební kázeň* – služební kázní se rozumí dle § 87 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě „*řádné plnění povinností státního zaměstnance vyplývajících mu z právních předpisů, které se vztahují ke službě v jím vykonávaném oboru služby, ze služebních předpisů a z příkazů*“. Porušení kázně může být důvodem pro zahájení kárného řízení.
- g) *poskytovat informace o činnosti služebního úřadu podle zákona o svobodném přístupu k informacím, jestliže to patří k jeho služebním úkolům* – poskytování informací tzv. povinným subjektům.⁶⁸ Mezi povinné subjekty řadíme dle zákona o státní službě státní orgány, územní samosprávné celky a jejich orgány a veřejné instituce.
- h) *zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dověděl při výkonu služby, a které v zájmu služebního úřadu nelze sdělovat jiným osobám; to neplatí, pokud byl této povinnosti zproštěn; povinnost zachovávat mlčenlivost, která státnímu zaměstnanci vyplývá z jiného zákona, není dotčena* – Služební orgán může státního zaměstnance zbavit povinnosti mlčenlivosti. Zachovávání mlčenlivosti souvisí s naplňováním protikorupční strategie, jelikož státní zaměstnanci nemohou poskytovat informace jiným osobám. Povinnosti zachovávat mlčenlivost může státního zaměstnance zprostit služební orgán a vedoucí nadřízeného služebního úřadu. Pokud služební úřad nemá nadřízený služební úřad, je oprávněn zprostit od povinnosti zachovávat mlčenlivost i nejvyšší státní tajemník.

⁶⁸ § 77 odst. 1 písm. f) zák. č. 234/2014 Sb., o státní službě

- i) *zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem služby ve prospěch vlastní nebo jiného, jakož i nezneužívat postavení státního zaměstnance – nezneužívání postavení státního zaměstnance je trestným činem.*
- j) *v souvislosti s výkonem služby nepřijímat dary nebo jiné výhody v hodnotě přesahující částku 300 Kč, s výjimkou darů nebo výhod poskytovaných služebním orgánem – nízká hranice nám naznačuje, že státní zaměstnanec nesmí přijímat žádné dary, u kterých se není jistý, zda jejich přijetím nepřekročí stanovenou hranici. Cílem je eliminovat pochybnosti o nestranném jednání státní služby a omezení korupce.⁶⁹*
- k) *oznámit služebnímu orgánu, že je proti němu zahájeno trestní stíhání a v jaké věci – povinnost začíná okamžikem doručením usnesením o zahájení trestního stíhání podle § 160 zákona č. 141/1961 Sb., trestního řádu.*
- l) *zastupovat představeného nebo státního zaměstnance na služebním místě zařazeném ve vyšší platové třídě – založena vydáním příkazu oprávněným představeným nebo služebním orgánem.⁷⁰*
- m) *vykonávat službu ve výběrové komisi, zkušební komisi, při smířčím řízení, v kárné komisi a v dalších orgánech zřizovaných služebním orgánem podle služebního předpisu,*

⁶⁹ VAVERA, F.; HULINSKÝ, P.; MLSNA, P.; MATES, P.; CHRÁSTKOVÁ, K.; DOLEŽÍLEK, J.; ŠKODA, J. zákon o státní službě s poznámkami. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-518-0, str. 128

⁷⁰ VAVERA, F.; HULINSKÝ, P.; MLSNA, P.; MATES, P.; CHRÁSTKOVÁ, K.; DOLEŽÍLEK, J.; ŠKODA, J. zákon o státní službě s poznámkami. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-518-0, str. 129

- n) *zachovávat pravidla slušnosti vůči představeným, ostatním státním zaměstnancům a zaměstnancům ve správním úřadu a při úředním jednání – povinnost úzce souvisí s dodržováním služební kázně.*
- o) *plně využívat služební dobu k výkonu služby – doba musí být využita k výkonu služebních povinností, nikoliv k osobním záležitostem nebo záležitostem, které nesouvisejí s výkonem služby.*
- p) *řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu služebním úřadem a střežit a ochraňovat majetek, který mu byl svěřen, před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím – jedná se o hmotný i nehmotný majetek. Za nehmotný majetek můžeme označit například licence, autorská práva nebo software. Zaměstnanec má obecnou odpovědnost za ztrátu svěřených věcí a schodek je povinen vyúčtovat.*
- q) *při výkonu služby z jiného místa vykonávat službu pouze na místě sjednaném v dohodě o výkonu služby z jiného místa a dodržovat podmínky sjednané v této dohodě – zaměstnanec vykonává službu na odloučeném pracovišti nebo vykonává službu z domova nebo místa uvedeného zaměstnancem. Důležité je sjednání takového místa a podmínek výkonu služby.*
- r) *při úředním ústním nebo písemném jednání s fyzickými osobami nebo právníckými osobami sdělit své jméno, popřípadě jména, a příjmení, služební označení a název organizačního útvaru služebního úřadu, v němž je zařazen,*
- s) *vykonávat službu při odvracení živelní pohromy nebo jiného hrozícího nebezpečí anebo se podílet na zmírnění jejich bezprostředních následků – obecná povinnost.⁷¹*

⁷¹ VAVERA, F.; HULINSKÝ, P.; MLSNA, P.; MATES, P.; CHRÁSTKOVÁ, K.; DOLEŽÍLEK, J.; ŠKODA, J. zákon o státní službě s poznámkami. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-518-0, str. 130

- t) *dodržovat pravidla etiky státního zaměstnance vydaná služebním předpisem* – Etický kodex státních zaměstnanců upravuje základní zásady řádného výkonu státní služby a obsahuje oblast zákonnosti a přiměřenosti plnění úkolů, oblast profesionality, rychlosti a efektivity, vystupování, korupce, střetů zájmů a nakládání se svěřenými prostředky. Státní kodex byl vydán státním tajemníkem služebním předpisem ze dne 3. října 2023 č. 3, o pravidlech etiky. Nahrazuje etický kodex z roku 2015 a je výsledkem dlouhodobé činnosti a analýzy dosavadních předpisů a hodnot. Nový etický kodex nabývá účinnosti 1. ledna 2024.⁷²

5.2 Práva státních zaměstnanců

Demonstrativní výčet vymezení práv státních zaměstnanců nalezneme v § 79 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. Z vyčtu dle §79 odst. 2 dle písmen a-i se jedná o právo na:

- a) *Vytvoření podmínek v rámci řádného výkonu státní služby* – umožňuje subsumovat výkon služebních povinností v různých oborech služby. Každý obor služby vyžaduje jiné podmínky.
- b) *Dispozici odborné literatury vztahující se k oboru státní služby* – zejména ministerstva nebo ústřední správní úřady budou muset zajistit například provoz odborné knihovny nebo zajistit takovou službu prostřednictvím jiné právnické osoby. Bez příslušné literatury nemohou státní zaměstnanci plnit řádně a včas služební úkoly.⁷³ Státní službu upravuje spousta předpisů a je důležité, aby zaměstnanci měli tyto předpisy neustále k dispozici. Služební předpisy můžeme nalézt v interních databázích.
- c) *Veřejné užívání služebního označení zaměstnanců, služební označení představeného či služebního orgánu* – služební označení je upraveno v §7 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě a odvíjí se především podle

⁷² Aktuality – nový etický kodex státních zaměstnanců. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2024 Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/novy-eticky-kodex-statnich-zamestnancu.aspx> [2024-12-03]

⁷³ § 77 odst. 1 písm. d) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

dosazeného vzdělání státního zaměstnance. Nejnižším vzděláním pro přijetí do služebního poměru je ukončené středoškolské vzdělání s výučním listem, kdy zaměstnanec získává označení služební referent. Na pozici odborného referenta je přijímán státní zaměstnanec s ukončeným středoškolským vzděláním s maturitní zkouškou. S vyšším odborným vzděláním se pojí služební označení vrchní referent. Pokud má zaměstnanec ukončené vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu je jeho služební označení rada a v poslední řadě se jedná o ukončené vysokoškolské vzdělání získané studiem magisterského studijního programu, kdy bude označení státního zaměstnance odborný rada nebo vrchní rada. V §9 stejného zákona nalezneme i služební označení představených. Státní zaměstnanci nejsou oprávněni služební označení užívat při vyřizování soukromých a osobních záležitostí.

- d) *Prohlubování vzdělání* – nezbytné pro výkon služby. Má nejrůznější formy například studium na vysoké škole nebo celoživotní vzdělávání. Prohlubování vzdělání musí souviset s výkonem služby, pokud by státní zaměstnanec měl zájem o vzdělání, které nesouvisí s jeho výkonem služby, tak má podle § 69 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě možnost přerušit výkon služby za účelem dalšího vzdělávání nebo odborné stáže. Státní zaměstnanci mají též právo na studijní volno.⁷⁴
- e) *Na plat a platový postup* – na platový postup má nárok pouze v případě, že splňuje podmínky pro postup do vyšší platové třídy. Každému zaměstnanci náleží platový tarif podle jeho zařazení do platové třídy a platového stupně.⁷⁵ Základní vymezení platových tříd nalezneme v příloze zákona o státní službě a v nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností. Platové třídy se od sebe odlišují vzděláním, služebním označením, činnostmi státního zaměstnance a praxe. Zákoník práce

⁷⁴ VAVERA, F.; HULINSKÝ, P.; MLSNA, P.; MATES, P.; CHRÁSTKOVÁ, K.; DOLEŽÍLEK, J.; ŠKODA, J. zákon o státní službě s poznámkami. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-518-0, str. 134

⁷⁵ Odměňování státních zaměstnanců - Státní služba. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2024 . Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/odmenovanistatnich-zamestnancu.aspx> [cit. 11.03.2024].

rozlišuje 16 platových tříd, ale pro účely státních zaměstnanců, dle zákona o státní službě, se první až čtvrtá část nepoužívá z důvodu požadavků na minimální vzdělání. Zákon o státní službě dále umožňuje možnost příplatků za vedení, přesčasy a zvláštní nebo osobní příplatky a možnost odměn za úspěšné splnění úkolů nebo služební pohotovost.⁷⁶ Přearazení do nižší platové třídy služebního místa je možné pouze se souhlasem státního zaměstnance. Bez souhlasu státního zaměstnance může dojít k přearazení do nižší platové třídy, pouze na základě zákonné úpravy nebo pokud se dle jiného zákona mění působnost služebního úřadu.

- f) *Odmítnutí vyřizovat služební úkoly nepatřící do oboru státní služby, ve kterém státní službu vykonává* – reflektuje povinnost vzdělávat se v oboru služby a doplňovat si předpoklady pro řádný výkon služby.⁷⁷
- g) *Odmítnutí splnění služebního úkolu, který má osobně plnit představený dle jiného právního předpisu, služebního předpisu či příkazu* – zabraňuje přenášení odpovědnosti představených na státní zaměstnance. Neplatí v případě trvalého zastupování dle § 9 odst. 7 nebo krátkodobého zastupování § 66 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.
- h) *Podání stížnosti ve věcech výkonu státní služby a služebních vztahů* – stížnost vyřizuje představený, který je nadřízen státnímu zaměstnanci nebo služební orgán, není-li zákonem stanoveno jinak. Stížnost nesmí vyřizovat představený nebo služební orgán, vůči kterému stížnost směřuje, takovou stížnost vyřizuje nadřízený služební orgán nebo představený představeného nebo služebního orgánu. Dle zákona musí být stížnost vyřízena nejpozději do 30 dnů od jejího podání. Státní zaměstnanec může zažádat o pomoc s řešením stížnosti odborovou organizací, radu státních zaměstnanců a ve věcech týkajících se

⁷⁶ § 150, § 151 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁷⁷ VAVERA, F.; HULINSKÝ, P.; MLSNA, P.; MATES, P.; CHRÁSTKOVÁ, K.; DOLEŽÍLEK, J.; ŠKODA, J. zákon o státní službě s poznámkami. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-518-0, str. 135

bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby zástupce státních zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu služby.⁷⁸

i) Domáhání se zákonným způsobem svých práv, které vyplývají ze služebního poměru

Výčet práv není konečný a další práva a povinnosti státních zaměstnanců mohou vyplívat z jiných ustanovení zákona o státní službě, z jiných zákonů nebo služebních předpisů.

6 Návrhy legislativních změn

V létě roku 2023 připravilo Ministerstvo vnitra ve spolupráci s dalšími resorty a zástupci akademického a neziskového sektoru rozsáhlou novelu zákona o státní službě. Novela má přispět k efektivnějšímu výkonu státní služby, větší flexibilitě v personálních otázkách a omezení zbytečného papírování. Vít Rakušan slibuje i změnu ve snížení byrokracie. Jedním z hlavních bodů novely je vytvoření nezávislé komise, která má posílit záruku nezávislosti státní služby a chránit před politizací. Komise by rozhodovala o námitkách proti služebnímu hodnocení a ve věcech porušení služební kázně u skupiny vysokých státních úředníků. Tímto krokem by se rozhodování přesunulo mimo státní službu samotnou, což zaručí nestrannost při posuzování. Dojde k odstranění povinnosti provádět pravidelná služební hodnocení, které představuje velikou administrativní zátěž. Zjednoduší se proces vzdělávání státního zaměstnance i skládání úřednické zkoušky, kde se obecná a zvláštní část bude konat odděleně a bude tak možné každou z částí zkoušky opakovat zvlášť. Dalším důležitým aspektem novely je možnost zaměstnat odborníky bez formálního vzdělání v určitých případech, jako je například oblast informačních a komunikačních technologií. Tato výjimka má umožnit pružnější přijímání zaměstnanců do státní služby a zapojení zkušených odborníků z praxe. Novela též počítá s úpravou doby, kdy je zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů. Navrhuje se zkrácení doby zařazení mimo službu na 3 měsíce, což přinese úspory do státního rozpočtu. Další úspory veřejných peněz přinese prodloužení doby nutné pro vznik nároku na

⁷⁸ §157 a §158 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

odbytné, s cílem účinněji regulovat tento institut, který se v současné podobě neosvědčil. Zjednoduší se též kárný proces, který doteď byl v pravomoci pouze kárné komise. Namísto kárné komise bude nově rozhodovat přímo služební orgán. Za méně závažné služební kázně bude napomenutí, u závažného porušení ukončení služebního poměru a pro případ zvláště závažného porušení okamžité skončení služebního poměru. Cílem je, aby změna měla povahu moderní státní služby, moderního zaměstnání s menší byrokracií, flexibilnějšího přijímání zaměstnanců, ušetření úspor státního rozpočtu a její celkové zjednodušení. Novela byla odeslána resortem dne 14. srpna 2023 do meziresortního připomínkového řízení a by ji měla projednat do konce roku 2023.⁷⁹

⁷⁹ Zpravodajství – moderní, kvalitní a efektivní státní služba bez byrokracie. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2024 Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/moderni-kvalitni-a-efektivni-statni-sluzba-bez-byrokracie-vnitro-pripravilo-novelu-sluzebniho-zakona.aspx> [2024-12-03]

Závěr

V rámci této bakalářské práce jsem se na začátku zabývala právní úpravou obsazování služebních míst ve služebním úřadu, která je klíčovým prvkem veřejného sektoru a zajišťuje efektivní fungování státní správy. Hlavní právní pramen, ze které tato práce čerpá, je zákon č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě. Dále v práci byly definovány základní pojmy jako například ústřední orgán státní správy, státní zaměstnanec, služební orgán, služební orgán apod. Cílem bakalářské práce bylo popsat právní aspekty obsazování služebních míst do služebního úřadu, které jsem popsala ve třetí kapitole této práce. Pracovní vztah státního zaměstnance vzniká rozhodnutím služebního orgánu a k přijetí do služebního poměru je nutné doložit potřebné dokumenty a čestná prohlášení. Mezi potřebné dokumenty řadíme výpis z Rejstříku trestu a průkaz totožnosti, kterým si ověříme státní občanství a věk žadatele a čestné prohlášení budeme potřebovat v případě prohlášení totožnosti nebo při dokazování znalosti českého jazyka. Při přijetí do služebního poměru je důležité složení služební slibu. Po přijetí je nutné, aby státní zaměstnavatel vykonat do 12 měsíců úřednickou zkoušku, která se skládá z písemné obecné části a zvláštní části, která se vykonává ústně před zkušební komisí. V následující části práce byly popsány jednotlivé změny ve služebním poměru jako jsou například služební cesta, zastupování, přeložení, zařazení mimo výkon služby, zařazení na jiné služební místo nebo změna doby trvání služebního poměru. Změny služebního poměru jsou jednostranné a zaměstnanec je povinen se jim podřídit. Předposlední kapitola je věnována jednotlivým právům a povinnostem, které mají státní zaměstnanci po obsazení na služební místo. Závěrečná část byla věnována připravované novele zákona o státní službě, která má za úkol modernizovat právní úpravu problematiky. Novela zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, je připravovaná Ministerstvem vnitra ve spolupráci s dalšími resorty, přináší důležité změny s cílem zefektivnit státní službu, posílit transparentnost, flexibilitu přijímání zaměstnanců, celkové zjednodušení pracovních procesů a úsporu státního rozpočtu.

Seznam použité literatury

Monografie a články

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

FIALA, Zdeněk a kol. Evropská veřejná správa. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2015. ISBN 978-80-7452-110-2

HOMFRAY, Šárka; KLEVETOVÁ, Dominika a STANĚK, Michal. Praktický průvodce státní službou. Právo pro každého (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1756-7.

HENDRYCH, Dušan a kol. Správní právo. Obecní část. 9. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-624-1

KOTTNAUER, Antonín; PŘIB, Jan; ÚLEHLOVÁ, Helena a TOMANDLOVÁ, Ludmila. Zákon o státní službě. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7.

MATES, Pavel a Miloš MATULA. Kapitoly ze správní vědy. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1997. ISBN 80-7079-128-4.

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

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

VAVERA, F.; HULINSKÝ, P.; MLSNA, P.; MATES, P.; CHRÁSTKOVÁ, K.; DOLEŽÍLEK, J.; ŠKODA, J. *zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-518-0

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

Zákonná úprava

vyhláška č. 162/2015 Sb., o podrobnostech úřednické zkoušky

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

zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

zákon č. 40/2009 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

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

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

zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů

Elektronické zdroje

Podmínky výkonu služby stanovené zákonem o státní službě. In: MSMT.cz [online]. 2023. Dostupné z: https://www.msmt.cz/uploads/Podminky_vykonu_sluzby.pdf [cit. 2024-02-20].

Služební zákon v praxi. In: Financnisprava.cz [online]. 2016 . Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/fs-volna-pracovni-mista/sluzebni-zakon-v-praxi.pdf> [cit. 2024-02-20].

VEJSADA, Daniel. Zákon o státní službě - Co čeká státní zaměstnanec? In: Epravo.cz [online]. 2015. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-statni-sluzbe-co-ceka-statni-zamestnanec-97036.html> [cit. 2024-02-20].

Britannica.com: informační portál [online]. 2023. Dostupné z: <https://britannica.com/topic/spoils-system> [cit. 2024-12-03].

Odměňování státních zaměstnanců - Státní služba. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2024 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. Dostupné z:

<https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/odmenovanistatnich-zamestnancu.aspx> [cit. 2024-11-03].

Informace pro služební úřady – výběrová řízení. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2024 Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/informace-pro-sluzebni-urady-vyberova-rizeni.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D> [2024-12-03]

Aktuality – Analýza zákona o státní službě. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2024 Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/analyza-zakona-o-statni-sluzbe.aspx> [2024-12-03]

Aktuality – nový etický kodex státních zaměstnanců. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2024 Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/novy-eticky-kodex-statnich-zamestnancu.aspx> [2024-12-03]

Zpravodajství – moderní, kvalitní a efektivní státní služba bez byrokracie. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2024 Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/moderni-kvalitni-a-efektivni-statni-sluzba-bez-byrokracie-vnitro-pripravilo-novelu-sluzebniho-zakona.aspx> [2024-12-03]

Aktuality – osobní doklady. ePojištění [online]. Copyright © 2024 Dostupné z: <https://www.epojisteni.cz/slovník-pojmu/pojisteni/osobni-doklady/> [2024-12-03]