

POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY V PRAZE

Fakulta bezpečnostního managementu
Katedra soukromého práva

**Přijetí do služebního poměru dle zákona o
státní službě**

Bakalářská práce

Acceptance into service according to the Civil Service Act

Bachelor thesis

VEDOUCÍ PRÁCE
Mgr. Kateřina Blažková

AUTOR PRÁCE
Marek Lysák

PRAHA

2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Praze, dne.....

.....
Marek LYSÁK

ANOTACE

Tato bakalářská práce zpracovává téma přijetí do služebního poměru dle zákona o státní službě. První část práce se věnuje pojmu státní služba, historickému vývoji státní služby od vzniku České republiky, právům a povinnostem státních zaměstnanců, dále pak systémům a principům státní služby. Druhá část práce pojednává o zákonu o státní službě, o organizaci a systematizaci státní služby a o služebních poměrech státních zaměstnanců. Třetí část se zaměřuje na přijetí do služebního poměru, předpoklady pro přijetí do služebního poměru, výběrové řízení, ukončení výběrového řízení, rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, služební slib a na úřednickou zkoušku. Čtvrtá část se zaměřuje na změny služebního poměru. Pátá část pojednává o skončení služebního poměru.

KLÍČOVÁ SLOVA

zákon o státní službě * státní služba * státní zaměstnanec * služební poměr * přijetí
* systemizace

ANNOTATION

This bachelor thesis deals with the topic of recruitment to the civil service according to the Civil Service Act. The first part of the thesis deals with the concept of civil service, the historical development of civil service since the establishment of the Czech Republic, the rights and obligations of civil servants, and the systems and principles of civil service. The second part of the thesis deals with the Civil Service Act, the organisation and systematisation of the civil service and the service relations of civil servants. The third part focuses on admission to the civil service, the prerequisites for admission to the civil service, the selection procedure, the end of the selection procedure, the decision on admission to the civil service, the oath of office and the civil service examination. The fourth part focuses on changes in service. The fifth part deals with the termination of service.

KEYWORDS

civil service act * civil service * civil servant * service relationship * admission *
systemization

Obsah

| | |
|--|----|
| Úvod..... | 5 |
| 1. Státní služba | 7 |
| 1.1. Historický vývoj státní služby po vzniku samostatné České republiky ... | 7 |
| 1.2. Státní zaměstnanec | 8 |
| 1.2.1. Povinnosti státních zaměstnanců | 10 |
| 1.2.2. Práva státních zaměstnanců..... | 11 |
| 1.3. Služební místo představeného | 11 |
| 1.4. Principy státní služby | 12 |
| 1.5. Systémy státní služby | 13 |
| 2. Zákon o státní službě..... | 16 |
| 2.1. Působnost zákona | 17 |
| 2.2. Organizace státní služby..... | 18 |
| 2.3. Systematizace státní služby..... | 20 |
| 2.4. Služební poměr státních zaměstnanců..... | 21 |
| 3. Přijetí do služebního poměru dle zákona o státní službě | 23 |
| 3.1. Předpoklady pro přijetí do služebního poměru..... | 24 |
| 3.2. Přijetí do služebního poměru, zařazení na služební místo a jmenování představeného..... | 27 |
| 3.3. Výběrové řízení na obsazení volného služebního místa..... | 28 |
| 3.4. Zrušení výběrového řízení | 31 |
| 3.5. Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru | 31 |
| 3.6. Služební slib | 33 |
| 3.7. Úřednická zkouška..... | 34 |
| 4. Změny služebního poměru..... | 38 |
| 5. Ukončení služebního poměru | 41 |
| Závěr..... | 44 |
| Seznam použité literatury..... | 46 |
| Knižní zdroje..... | 46 |
| Právní předpisy..... | 46 |
| Internetové zdroje..... | 46 |

Úvod

Státní služba je zásadní součástí veřejné správy, která zajišťuje fungování státu a jeho institucí. Zaměstnanci ve státní službě plní důležité úlohy ve veřejné správě a přispívají k efektivitě a transparentnosti státního aparátu. Samostatná právní úprava pro státní zaměstnance představuje důležitý legislativní dokument v rámci fungování státní správy. Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě upravuje fungování státní správy. Díky zákonu o státní službě dochází k depolitizaci státní správy, dále k její profesionalizaci, zvyšující úroveň státní správy, a transparentnosti, která podporuje důvěru veřejnosti ve státní správu.

Proces přijetí zákona o státní službě byl nesmírně komplexní a zdlouhavý, jeho příprava a následná implementace vyžadovaly pečlivou práci a mnohonásobné změny. Celkem 32 novelizací zákona svědčí o dynamickém vývoji a potřebě neustálého přizpůsobování se měnícím požadavkům a okolnostem.

Bakalářská práce, strukturovaná do pěti kapitol, zkoumá a analyzuje platnou právní úpravu státní služby.

V první kapitole je vysvětlen pojem „státní služba“, dále pak historický vývoj státní služby po vzniku České republiky a zaměřuje se především na vznik zákona o státní službě. Následuje vysvětlení pojmu „státní zaměstnanec“, spolu s právy a povinnostmi státních zaměstnanců. Poté jsou představeny základní principy a systémy státní služby, které pomáhají k efektivnímu fungování státní správy.

Druhá kapitola představuje samotný zákon o státní službě, důležité principy a jeho působnost. Dále se zaměřuje na organizaci státní služby a organizaci služebního úřadu. Dále pak pojednává o systematizaci státní služby, a nakonec definuje služební poměr státních zaměstnanců.

Třetí kapitola pojednává o klíčovém tématu této bakalářské práce, kterým je přijetí do služebního poměru podle zákona o státní službě. Nachází se zde rozbor předpokladů pro přijetí do služebního poměru, samotné přijetí či jmenování na služební místo představeného. Zaměřuje se také na výběrové řízení na

obsazení volného služebního místa a na související zrušení výběrového řízení. Následuje rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a jsou zde uvedeny nutné náležitosti rozhodnutí. Zmíněn je i služební slib a podrobně popsán průběh úřednické zkoušky.

Čtvrtá kapitola se zaměřuje na změny služebního poměru, kde jsou rozebrána jednotlivá ustanovení, která určuje zákon.

V páté kapitole se nachází způsoby skončení služebního poměru, konkrétně ukončení služebního poměru ze strany služebního orgánu či ukončení ze strany zaměstnance.

1. Státní služba

Pojem státní služba se užívá k identifikaci právního vztahu zaměstnanců pracujících v rámci státní správy a případně jiných institucí. V různých kontextech může tento termín také označovat skupinu těchto zaměstnanců nebo jejich činnost. Pracovní úkoly zaměstnanců bývají definovány jako činnosti vykonávané v rámci státní správy v souvislosti se služebními povinnostmi mezi státem a těmito jednotlivci.¹

1.1. Historický vývoj státní služby po vzniku samostatné České republiky

Úsilí o specifickou regulaci právních vztahů zaměstnanců státní sféry, odlišující se od obecně platného zákoníku práce, má kořeny v článku 79 odstavce 2 Ústavy České republiky. Tento článek stanoví, že status zaměstnanců pracujících pro stát v různých administrativních útvarech, by měl být řízen zákonnou úpravou. V souladu s tímto mandátem byl v roce 2002 zaveden zákon č. 218/2002 Sb., který měl regulovat podmínky a odměňování státních zaměstnanců v administrativních úřadech. Tento zákon, známý jako služební zákon, navrhoval strukturu, v níž by státní zaměstnanci byli řízeni veřejnoprávně, na rozdíl od soukromoprávní úpravy zákoníku práce, s centrální institucí v podobě Generálního ředitelství státní služby.

Nicméně tento zákon se setkal s významnými překážkami v otázce shody na jeho praktické aplikaci, což vedlo k opakovanému odkládání jeho účinnosti, a nakonec ke zrušení prostřednictvím zákona č. 234/2014 Sb. Paralelně s tímto zákonem zákon č. 312/2002 Sb. efektivně upravoval status úředníků v lokální samosprávě od roku 2003.

Debata o reformě ve státní službě pokračovala i přes platnost zákona z roku 2002, s cílem vytvořit novou, komplexní úpravu, která by zahrnovala jak zaměstnance státní správy, tak úředníky místní samosprávy. Tyto diskuse byly

¹ TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. Teoretik. Praha: Leges, 2008. ISBN 978-80-87212-05-9, s.12.

znovu oživeny vládami Mirka Topolánka a Petra Nečase, avšak nebyly završeny kvůli politickým změnám.

V roce 2013 vláda Bohuslava Sobotky iniciovala nový pokus o reformu s rozhodnutím implementovat změny prostřednictvím služebního zákona. Tento nový legislativní pokus vyústil ve schválení zákona o státní službě č. 234/2014 Sb., který po překonání prezidentského veta nabyl účinnosti v lednu 2015, čímž položil základ pro nový rámec státní služby.

Zákon byl podpořen změnovým zákonem a řadou prováděcích nařízení, které umožnily jeho komplexní aplikaci. Tímto byl stanoven nový a modernější rámec pro organizaci a řízení státní služby, odpovídající potřebám efektivního a transparentního veřejného sektoru v České republice.²

Proces tvorby nového zákona o státní službě, zahrnující definici práv a povinností státních zaměstnanců, byl významně ovlivněn a podmíněn požadavky Evropské unie, která zdůrazňovala nutnost zavedení legislativy zaručující nezávislou, efektivní a pevně zakotvenou státní správu v České republice. Tyto požadavky byly důležité již v období před vstupem České republiky do EU a jejich splnění bylo považováno za důležité pro další integraci země do evropských struktur. Po schválení zákona Evropská komise nadále požadovala důkazy, že česká legislativa skutečně dokáže zajistit vytvoření státní správy odpovídající evropským standardům, která je nezávislá, profesionální a odolná vůči politickým změnám. Evropská komise vyjádřila zájem aktivně se podílet na tvorbě doplňujících prováděcích předpisů, což ukazuje na vysokou míru zainteresovanosti a podpory ze strany EU v procesu reformy české veřejné správy.³

1.2. Státní zaměstnanec

Státním zaměstnancem se rozumí fyzická osoba, která byla přijata do služebního poměru a zařazena na konkrétní služební místo. To znamená, že prošla výběrovým řízením a byla jmenována na pozici, která je definovaná

² VLČKOVÁ, Eliška; KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8, s. 14-18.

³ Tamtéž, s. 19-20.

v organizační struktuře daného úřadu. Státním zaměstnancem je také fyzická osoba, která byla přijata do služebního poměru a jmenována na služební místo představeného. Jedná se o vedoucí pozice, které jsou zodpovědné za řízení daného úřadu nebo jeho části.

Státnímu zaměstnanci přísluší služební označení. Služební označení státního zaměstnance je historicky zavedený pojem, který je nedílnou součástí jeho identity. Označení je úzce spjato s konkrétním služebním místem, které daný zaměstnanec zastává. Odvozuje se od dosaženého stupně vzdělání a platové třídy, do které je fyzická osoba, stávající se státním zaměstnancem, zařazena.⁴

Zákon č. 234/2014 Sb. stanoví, že služební označení pro státního zaměstnance se středním vzděláním s výučním listem je služební označení *referent*, se středoškolským vzděláním s maturitní zkouškou je služební označení *odborný referent*, s vyšším odborným vzděláním je služební označení *vrchní referent*, s vysokoškolským vzděláním získaným studiem v bakalářském studijním programu je označení *rada* a pro státního zaměstnance s vysokoškolským vzděláním získaným studiem v magisterském studijním programu je služební označení *odborný rada* nebo *vrchní rada*. Pro státní zaměstnance ministerstva nebo Úřadu vlády existují specifická služební označení. V ministerstvu se místo označení *odborný rada* použije označení *ministerský rada* a místo označení *vrchní rada* se použije označení *vrchní ministerský rada*. V Úřadu vlády se místo označení *odborný rada* použije služební označení *vládní rada* a při označení *vrchní rada* se použije označení *vrchní vládní rada*.⁵

Zákon o státní službě, konkrétně § 7 odst. 4, jako vysokoškolské vzdělání neakceptuje vzdělání dosažené na institucích specifického zaměření během éry komunistického režimu. Vylučuje se vzdělání z Vysoké školy politické Ústředního výboru Komunistické strany Československa, z Vojenské politické akademie Klementa Gottwalda, stejně jako z akademií a škol s politickým a bezpečnostním programem v rámci tehdejšího Sovětského svazu, včetně odpovídajících fakult na

⁴ KOTTNAUER, Antonín; PŘIB, Jan; ÚLEHLOVÁ, Helena a TOMANDLOVÁ, Ludmila. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7, s.61-63.

⁵ § 7 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

uvedených institucích. Výjimku tvoří pouze studium na Státním institutu mezinárodních vztahů v Moskvě, které je v rámci tohoto zákona uznáváno jako plnohodnotné vysokoškolské vzdělání. Toto specifické vyloučení některých typů vzdělání z dob minulého režimu reflektuje snahu o adaptaci vzdělávacího systému a jeho kritérií na současné požadavky a standardy.⁶

1.2.1. Povinnosti státních zaměstnanců

Mezi základní povinnosti státního zaměstnance patří věnost České republice, což implikuje respektování ústavního řádu a právního systému země a dodržování zájmů státu. Tato povinnost je přímo spojena s předpokladem pro přijetí do služebního poměru a je reflektována i ve slibech vysokých úředních činitelů. Státní zaměstnanec musí rovněž vykonávat svou službu nestranně, v mezích svých oprávnění a zdržet se jednání, které by mohlo podkopat důvěru veřejnosti v jeho nestrannost. To zahrnuje i povinnost vyhýbat se situacím, které by mohly vést ke konfliktu mezi veřejným a osobním zájmem, nezneužívat informace získané během výkonu služby pro osobní prospěch nebo nepřijímat dary, které by mohly ovlivnit nestrannost.

Další povinností je dodržování právních a služebních předpisů a plnění příkazů k výkonu státní služby. To zahrnuje i nutnost plnit služební úkoly osobně, řádně a včas, což je klíčové pro správné fungování veřejné správy.

Státní zaměstnanci jsou také povinni neustále rozšiřovat své vzdělání a znalosti, což přispívá k jejich odbornému růstu a efektivitě ve výkonu služby. Dodržování služební kázně, což zahrnuje řádné plnění všech povinností, je základem pro zajištění integrity a důvěry veřejnosti ve státní službu. Při interakci s veřejností, stejně jako uvnitř služebního úřadu, se od státních zaměstnanců očekává, že budou dodržovat pravidla slušného chování, což je důležité pro udržení profesionality a respektu v rámci veřejné správy. Kromě toho je státní zaměstnanec povinen zachovávat mlčenlivost o informacích, které se dozvěděl během výkonu své služby a které by mohly být citlivé nebo důvěrné.⁷

⁶ § 7 odst. 4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁷ VLČKOVÁ, Eliška; KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Práce, mzdy,

1.2.2. Práva státních zaměstnanců

Zákon o státní službě definuje práva státních zaměstnanců, zahrnující nová práva navíc oproti těm, která byla stanovena v zákoníku práce. Mezi klíčová práva státního zaměstnance patří nárok na adekvátní pracovní podmínky umožňující kvalitní výkon služby, což zahrnuje i dostupnost relevantní odborné literatury pro jejich pracovní oblast. Dále je státní zaměstnanec oprávněn využívat ve služebním úřadu své služební označení, a to jak během výkonu služby, tak i mimo něj.

Státní zaměstnanci mají také zaručené právo na vzdělávání a profesní rozvoj v souladu s potřebami služby, včetně práva na služební volno pro studijní účely. Platové ohodnocení a možnost postupu v platových třídách představují další významná práva, přičemž změna služebního místa vedoucí k platovému snížení vyžaduje souhlas zaměstnance, pokud není stanoveno jinak zákonem.

Státní zaměstnanec může rovněž odmítnout vykonávat úkoly nespádající do jeho oboru služby nebo úkoly, které by měl dle právních předpisů vykonávat jeho představený. Má právo na podání stížností ve věcech týkajících se výkonu státní služby a na ochranu v případě oznámení protiprávního jednání.

Právo státního zaměstnance na informace nezbytné pro výkon jeho služby, stejně jako právo na prostředky a materiály potřebné pro jeho práci, jsou základními pilíři pro efektivní plnění služebních úkolů. Tato práva jsou vymezena tak, aby podporovala nestrannost, profesionalitu a odpovědnost ve výkonu státní služby, zároveň však poskytují zaměstnancům prostředky pro jejich osobní a profesní rozvoj.⁸

1.3. Služební místo představeného

V hierarchii státní správy zaujímá představený klíčovou pozici. Jeho úkolem je řídit a koordinovat práci podřízených státních zaměstnanců. Má pravomoc zadávat jim pracovní úkoly, kontrolovat jejich plnění a hodnotit jejich výkon. V

pojištění. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8, s. 110-117.

⁸ VLČKOVÁ, Eliška; KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8, s. 117-120.

tomto ohledu se jeho role podobá postavení vedoucího v soukromé sféře.

Zajímavostí je, že pozici představeného nemusí zastávat pouze státní zaměstnanec. Zákon o státní službě a další legislativa umožňují tuto funkci svěřit i osobám mimo státní službu, ať už v pracovním poměru, v bezpečnostních sborech, v armádě, nebo i jiným osobám, pokud to daná legislativa umožňuje. Tyto osoby pak disponují pravomocí řídit a zadávat úkoly státním zaměstnancům v rámci výkonu státní služby.⁹

Ve struktuře ministerstev nebo Úřadu vlády jsou definovány specifické pozice představených, které zahrnují vrchního ředitele sekce, ředitele odboru a vedoucího oddělení. Tato služební místa představují klíčové role v rámci organizační hierarchie a jsou doplněna odpovídajícími služebními označeními. Analogicky, v kontextu ostatních správních úřadů se setkáváme s podobnou strukturou, kde pozice představených zahrnují vedoucího služebního úřadu, ředitele sekce, ředitele odboru a vedoucího oddělení. Kromě těchto pozic je rovněž vedoucí zastupitelského úřadu považován za představeného.¹⁰

1.4. Principy státní služby

- **Princip demokratického a právního státu** – Právní stát je základním kamenem fungující státní správy. To znamená, že veškerá činnost státních orgánů a úřadů musí být v souladu s platnými zákony a předpisy. Státní zaměstnanci jsou při výkonu své práce povinni dodržovat nejen právní předpisy, ale i služební předpisy, které upravují jejich chování a jednání. Teprve pokud státní správa funguje v souladu s právními a služebními předpisy, může sloužit občanům a plnit tak svoji nejdůležitější roli.
- **Princip politické nestrannosti a zdrženlivosti** – Státní zaměstnanci se v souvislosti se svou profesí musí podřídit omezení některých politických práv. Tato omezení, stejně jako omezení jiných práv, musí být přiměřená a

⁹ VLČKOVÁ, Eliška; KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8, s. 48-49.

¹⁰ § 9 odst. 1-4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

státní zaměstnanci za ně dostávají kompenzaci v podobě výhod, a to především v sociální oblasti.

- **Princip nestrannosti a bezúhonnosti** – Výkon státní služby musí být striktně nezávislý na jakýchkoli externích vlivech, ať už se jedná o korupční tlaky či snahu ovlivnit rozhodování ze strany veřejného mínění. Tato nezbytnost je zajištěna prostřednictvím robustního systému disciplinární a trestní odpovědnosti státních zaměstnanců. Zároveň je zakotvena oznamovací povinnost týkající se nabízení darů státním zaměstnancům. Na druhé straně jsou pokusy o zastrašování či dokonce napadení státních zaměstnanců v souvislosti s výkonem jejich funkce sankcionovány s mimořádnou přísností.
- **Princip otevřenosti** – Státní služba je povinna zaručit rovné příležitosti všem zájemcům, kteří vyhovují stanoveným požadavkům pro výkon této služby.
- **Princip stability** – Právní regulace státní služby by měla být navržena tak, aby zajistila přítomnost kvalifikovaných a zkušených zaměstnanců na úradech ve státní správě. Je proto nezbytné vytvořit podmínky pro státní zaměstnance, které by je motivovaly zůstat ve službě co nejdéle. Nicméně příliš důrazné požadování stability ve státní službě může vést k uzavřenosti a izolaci. Proto je důležité nalézt rovnováhu mezi principy otevřenosti a stability.¹¹

1.5. Systémy státní služby

Úprava státní služby se v jednotlivých zemích liší na základě historického vývoje, tradic, sociálně-kulturních podmínek či politické situace. Lze proto vymezit 2 základní systémy státní služby.

1. Kariérní systém

Kariérní systém ve státní správě představuje koncept celoživotní profesní dráhy. Začíná nástupem do státní služby a končí odchodem do důchodu.

¹¹ TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. Teoretik. Praha: Leges, 2008. ISBN 978-80-87212-05-9, s. 12-13.

Základním pilířem je služební poměr, který zaručuje jistotu zaměstnání po jmenování do stálé služby a automatický postup v závislosti na délce služby a hodnocení výkonu. Existují jistá omezení pro státní zaměstnance, která jsou ale kompenzována benefity.

Hlavním znakem kariérního systému je jeho stabilita a trvalost. Po jmenování do stálé služby je služební poměr prakticky nezrušitelný, s výjimkou spáchání závažných deliktů. Systém je dále charakteristický svou uzavřeností. Státní služba je rozdělena do úrovní a stupňů s požadavky na vzdělání a délku služby pro postup do vyšších úrovní. Nástup do státní služby je podmíněn splněním náročných kritérií a zkouškou. Před jmenováním do stálé služby absolvují uchazeči delší přípravu pro výkon služby.

Mezi přednosti kariérního systému patří profesionalita a stabilita. Jistota zaměstnání a automatický postup motivují k celoživotní kariéře ve státní správě. Dlouhodobá příprava a hodnocení výkonu zajišťují vysokou kvalitu služeb státní správy. Systém dále poskytuje státním zaměstnancům větší právní jistotu a podporuje systematický růst jejich kvalifikace.

Nevýhodou kariérního systému je jeho uzavřenost a strnulost. Systém může být neflexibilní a pomalu reagovat na změny. Automatický postup může snižovat motivaci k maximálnímu výkonu a potlačení zásluhovosti. Zaměstnancům může chybět motivace k sebevzdělávání a vlastní iniciativě.

2. Meritní systém

Meritní systém, původem z USA, se zaměřuje na obsazování pozic ve státní správě na základě kvalifikace a pracovních výsledků uchazečů. Klíčem je podrobný přehled systematizovaných zaměstnaneckých míst s popisy činností, čímž vzniká rozsáhlý registr pracovních pozic. Pro každé funkční místo je detailně vypracován popis práce.

Volná místa se na všech úrovních obsazují výběrovým řízením, bez ohledu na předchozí působení uchazeče v soukromém či veřejném sektoru. Oznámení o volných místech je veřejné a uchazeči z obou sektorů se o ně mohou ucházet a

soutěžit.

Služba v meritním systému se zakládá na smlouvě na dobu určitou i neurčitou a trvá po dobu, po kterou zaměstnanec zastává danou pozici. Neexistují zde žádné záruky kariérního růstu, jelikož volná místa na vyšší úrovni jsou obsazována na základě otevřené soutěže. Tento typ služebního poměru končí i penzionováním.

Meritní systém je založen na otevřenosti a počítá s kolísáním mezi veřejným a soukromým sektorem. Mezi jeho přednosti patří dynamika, pružnost při získávání a výběru zaměstnanců, obsazování pozic, vyšší zásluhovost v odměňování a menší finanční náročnost. Kompenzační opatření prakticky neexistují, avšak systém odměňování stimuluje občany ke vstupu do služby.

Nevýhodou meritního systému je jeho těžkopádnost, nízká stabilita aparátu a vyšší závislost na politické moci.¹²

¹² TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. Teoretik. Praha: Leges, 2008. ISBN 978-80-87212-05-9, s. 17-19.

2. Zákon o státní službě

Vytvoření zákona o státní službě vychází z článku 79 odst. 2 Ústavy České republiky, podle kterého právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon.¹³ Zákon o státní službě byl od svého vzniku 32x novelizován.¹⁴

Zákon o státní službě má velký význam pro fungování státní správy. Zajišťuje profesionalitu a stabilitu státní služby a přispívá k efektivnímu fungování státu.

Zákon číslo 234/2014 Sb., o státní službě je důležitým legislativním dokumentem, který stanovuje rámec pro fungování státní služby v České republice. Jeho základními principy jsou depolitizace, transparentnost a profesionalizace. Tyto zásady jsou základními stavebními kameny, které mají za cíl zajistit, že státní služba je řízena objektivně, efektivně a v zájmu veřejnosti, bez zbytečného politického vlivu a s důrazem na odbornost a kvalitu.

Depolitizace se zaměřuje na oddělení státní služby od politických stran a jejich krátkodobých zájmů. Tímto způsobem se snaží zajistit, že rozhodování a výkon státní služby jsou prováděny na základě odbornosti, a ne na základě politické příslušnosti nebo sympatií. To je zásadní pro zajištění nestrannosti a objektivity ve veřejné správě.

Transparentnost je dalším klíčovým principem, který zajišťuje, že procesy, rozhodování a výsledky práce státní služby jsou veřejně dostupné a srozumitelné. Transparentnost pomáhá budovat důvěru veřejnosti ve státní službu, umožňuje veřejnou kontrolu a napomáhá prevenci korupce. To je dosahováno prostřednictvím otevřeného a pravidelného zveřejňování informací, včetně výběrových řízení, kritérií pro hodnocení a rozhodovacích procesů.

¹³ Čl. 79 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

¹⁴ Zákon č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě. Online. Zákony pro lidi. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234/historie>. [cit. 2024-02-24].

Profesionalizace se týká zvyšování kvalifikace, odbornosti a efektivity zaměstnanců ve státní službě. To zahrnuje systematické vzdělávání, rozvoj dovedností a kariérní růst zaměstnanců na základě jejich výkonu a odborných znalostí. Cílem je zajistit, že státní služba má k dispozici kvalifikované a motivované pracovníky, kteří jsou schopni efektivně plnit své úkoly a reagovat na výzvy veřejné správy.

Zákon také zavádí mechanismy pro zajištění dodržování těchto zásad, včetně výběrových řízení na obsazování pozic, pravidelných hodnocení výkonu a etických kodexů. Všechny tyto prvky společně tvoří robustní rámec, který má za cíl posílit integritu, efektivitu a odpovědnost ve veřejné správě.¹⁵

2.1. Působnost zákona

Zákon o státní službě se zaměřuje na regulaci právních vztahů mezi zaměstnanci působícími ve správních úřadech a zabývá se také organizačními aspekty státní služby. Dále detailně definuje podmínky služebních vztahů, systém odměňování a řízení v oblasti služebního poměru. Kromě toho se tento zákon věnuje i organizačním otázkám týkajících se těch zaměstnanců ve správních úřadech, kteří jsou v základním pracovněprávním vztahu.

Negativní vymezení působnosti dle § 2 zákona o státní službě se nevztahuje na určitou skupinu osob. Konkrétně členové vládního kabinetu a jedinci, jejichž práce je přímo propojena s výkonem činnosti vládních činitelů, jako jsou například jejich náměstci, nespádají do působnosti tohoto zákona. Dále se zákonné předpisy nevztahují na pracovníky vykonávající takzvané obslužné práce, které neodpovídají definici „služby“ specifikované v zákoně, a to zahrnuje pomocné, servisní a manuální činnosti. Tyto pozice jsou i nadále regulovány pracovním právem. Rovněž osoby ve vedoucích pozicích úřadů s dozorovými a regulačními pravomocemi, jako jsou Úřad pro ochranu hospodářské soutěže nebo Energetický regulační úřad, jsou z oblasti působnosti tohoto zákona vyloučeny.

Některé skupiny zahrnují například pomocný personál, který neplní úkoly

¹⁵ 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.

státní správy. Důvody pro vyloučení vedoucích pracovníků úřadů s dozorovými a regulačními pravomocemi nejsou zcela jasné, ani z důvodové zprávy, ani z jiných dokumentů. Změny zákona, které byly provedeny později, například úprava týkající se vysokých škol, odhalují, že hlavním motivem pro vyloučení některých pozic z působnosti zákona bylo zajištění jejich nezávislosti, jako v případě Rady Národního akreditačního úřadu pro vysoké školství.¹⁶

V rámci zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě je definice správního úřadu klíčová pro určení jeho působnosti a struktury. Správní úřad, jak je definován pro účely tohoto zákona, zahrnuje ministerstva a další správní úřady, které byly zřízeny zákonem a jsou v zákoně výslovně označeny jako správní úřady nebo orgány státní správy. Dále zákon specifikuje pojmy *služební úřad*, *služební působiště* a *nadřazený služební úřad*. Pro účely tohoto zákona je každý správní úřad považován za služební úřad. To znamená, že kromě ministerstev mohou být služebními úřady rovněž jiné státní orgány nebo právnické osoby, pokud to stanoví jiný zákon. Služební působiště se vztahuje na obec, v níž státní zaměstnanec pravidelně vykonává svou službu, což je klíčové pro určení geografického umístění, kde zaměstnanci státní služby vykonávají své pracovní činnosti.¹⁷ Určení místa, kde zaměstnanec obvykle vykonává své služební úkoly, tedy nezávisí na adrese, kde se služební úřad nachází, ale spíše na lokaci, kde je služba fakticky poskytována, což může být jiné než oficiální umístění úřadu či jeho organizační složky.¹⁸ Nadřazený služební úřad je definován jako ten služební úřad, který má na základě jiného zákona nadřazenost nad správním úřadem. Tato hierarchie a struktura úřadů jsou základem pro organizaci a řízení státní správy v souladu s právními předpisy České republiky.¹⁹

2.2. Organizace státní služby

Ministerstvo vnitra hraje klíčovou roli v systému státní služby, kde se věnuje řadě úkolů včetně přípravy a hodnocení systemizace služebních míst, koordinace

¹⁶ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9, s. 5.

¹⁷ § 3 - §4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁸ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9, s. 11.

¹⁹ § 3 - §4 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

organizačních struktur, hodnocení a vzdělávání státních zaměstnanců. Funkci ministerstva vnitra v rámci organizace stanoví §12 odst. 3 zákona č. 2/1969 Sb., zákon České národní rady o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky. Zároveň se zaměřuje na vytváření podmínek pro skloubení rodinného a osobního života s výkonem služby a na vypracovávání výročních zpráv o této problematice pro vládu. Mezi jeho další úkoly patří i výkon pravomocí v oblasti služebního práva, které nejsou přímo svěřeny ministrovi vnitra nebo jiným vysokým úředníkům.²⁰

Pro vykonávání těchto úkolů byla zřízena sekce pro státní službu, která funguje jako organizační jednotka Ministerstva vnitra a je vedena nejvyšším státním tajemníkem. V této sekci je také stanoveno místo personálního ředitele, který má významné postavení a může být pověřen výkonem některých pravomocí nejvyššího státního tajemníka.²¹

V případě, že místo nejvyššího státního tajemníka není obsazeno, přebírá jeho pravomoci personální ředitel sekce pro státní službu. Pokud ani toto místo není obsazeno, vláda pověří výkonem pravomocí jednoho ze státních tajemníků. Nejvyšší státní tajemník a speciálně pověřeni státní zaměstnanci mají právo vykonávat kontroly ve služebních úřadech, přičemž postupují podle stanoveného kontrolního řádu. Pokud zákon stanoví úkoly pro služební orgány, jsou tyto úkoly plněny státním tajemníkem v rámci Ministerstva vnitra.²²

Organizační uspořádání služebních úřadů se tvoří na základě platných pravidel a předkládá se k posouzení Ministerstvu vnitra. Pokud ministerstvo na návrh nereaguje do měsíce, považuje se za automaticky akceptovaný. V případě nesouhlasu může ministerstvo postoupit situaci k vládě. Schvalování struktury nebo jejích změn, pokud nevedou k ukončení služebních poměrů, je v gesci státního tajemníka nebo vedoucího příslušného úřadu. V urgentních situacích, kdy

²⁰ *Odbor státní služby*. Online. Ministerstvo vnitra České republiky. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/odbor-statni-sluzby.aspx#:~:text=pr%C3%A1vn%C3%AD%20podporu%20%C4%8Dinnosti%20sekce%20pro,zastupitelstev%20vy%C5%A1%C5%A1%C3%ADch%20%C3%BAzemn%C3%ADch%20samosp r%C3%A1vn%C3%BDch%20celk%C5%AF..> [cit. 2024-02-24].

²¹ § 13 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

²² § 13 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

je třeba okamžitě jednat na základě rozhodnutí soudů či mezinárodních orgánů, mohou úřady dočasně postupovat podle návrhu struktury před jejím oficiálním schválením, avšak tato praxe není přípustná, pokud by vedla k ukončení pracovních poměrů. Pokud navrhovaná struktura není schválena, veškeré prozatímní změny se zruší a situace se vrátí do původního stavu. Ve specifických úřadech, jako jsou například Úřad pro rozhlasové a televizní vysílání nebo Úřad pro ochranu osobních údajů, organizační strukturu schvaluje ten, kdo stojí v jejich čele.²³

2.3. Systematizace státní služby

Institut systematizace hraje klíčovou roli v zajištění řádu a struktury v organizačních a personálních otázkách státní správy, včetně systému odměňování státních zaměstnanců. Funguje jako pilíř stability, jelikož vláda každoročně schvaluje základní parametry pro fungování státní služby, a to včetně počtu služebních míst a rozpočtových alokací na mzdy.

Ačkoliv systematizace primárně zajišťuje stabilitu v ročním horizontu, jakékoli změny v její struktuře pro nadcházející rok vyžadují důkladné zdůvodnění. Toto zdůvodnění musí vycházet z cíle zajistit efektivní výkon působnosti daného služebního úřadu. Právě rozsah a náročnost činností, definované relevantními zákony, slouží jako základ pro určení počtu a kategorizaci služebních míst do platových tříd.

Systematizace je neoddělitelně spjata s přípravou státního rozpočtu. Sdílí s ním stejnou periodicitu a slouží jako podklad pro alokaci finančních prostředků na platy. Výstupem schválené systematizace jsou agregované údaje pro každý služební úřad, které neposkytují detailní informace o jednotlivých pozicích. Kromě základních informací o počtu a struktuře služebních míst a finančních prostředcích na mzdy se systematizace zabývá i specifickými aspekty, jako je stanovení počtu pozic vyžadujících české státní občanství a omezení konkurence u vybraných pozic.²⁴

²³ § 19 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

²⁴ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V

Návrh systemizace připravuje Ministerstvo vnitra ve spolupráci s Ministerstvem financí na základě vstupů od služebních orgánů. Schvalování systemizace pro následující kalendářní rok je v pravomoci vlády, přičemž návrh předkládá ministr vnitra. V případě, že není nová systemizace schválena do konce roku, zůstává platná předchozí systemizace.²⁵

Jakékoli změny, v již schválené systemizaci, jako jsou změny v počtu služebních míst nebo platových tříd, vyžadují vládní schválení a jsou možné pouze při změnách v působnosti úřadu nebo významných změnách podmínek. Ministerstvo vnitra ve spolupráci s Ministerstvem financí schvaluje určité typy změn, jako jsou změny platových tříd nebo počtu míst, pokud tyto změny nemají významný dopad na celkovou systemizaci. V případě neshody o změně systemizace má ministr vnitra povinnost předložit návrh změny vládě k rozhodnutí.²⁶

2.4. Služební poměr státních zaměstnanců

Služební poměr reprezentuje vztah mezi státem a individuálním zaměstnancem, jenž je zvolen státem k plnění specifických úkolů v rámci státní správy. Tento vztah se charakterizuje závaznými povinnostmi a restrikcemi, které jsou nezbytné pro efektivní fungování veřejného sektoru a zároveň zvyšují úroveň odpovědnosti daného zaměstnance. Aby se zajistilo, že zaměstnanec bude tyto povinnosti plnit s maximálním nasazením, jsou mu poskytnuta specifická práva, která slouží jako stimulační pro kvalitní výkon jeho práce. Služební poměr vzniká rozhodnutím o přijetí do služebního poměru.²⁷

Služební poměr může být podle doby trvání rozdělen buď na dobu určitou, nebo na dobu neurčitou.²⁸

V případě doby určité se služební poměr automaticky ukončuje po uplynutí

Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9, s. 60-62.

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

²⁶ § 18 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

²⁷ TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. Teoretik. Praha: Leges, 2008. ISBN 978-80-87212-05-9, s.13.

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

stanoveného období, pokud není dříve ukončen z důvodů určených v příslušných ustanoveních služebního zákona. Termín ukončení služebního poměru na dobu určitou může být určen specifickým datem, cílem nebo charakterem úkolů, které má zaměstnanec plnit, nebo může být určen na základě jiné jasně definovatelné události. Příkladem může být služební poměr uzavřený na dobu, po kterou je potřeba zastoupit zaměstnankyni na mateřské nebo rodičovské dovolené.

Informace o tom, zda je služební poměr sjednán na dobu určitou či neurčitou, a v případě doby určité, jak dlouho má trvat, je klíčovou součástí rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, o zařazení na konkrétní pozici nebo o jmenování na místo představeného.²⁹

²⁹ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9, s. 95.

3. Přijetí do služebního poměru dle zákona o státní službě

Přijetí do služebního poměru se uskutečňuje na základě jednostranného rozhodnutí služebního orgánu, které je vydáno po dokončení speciálně navrženého výběrového procesu. Tento proces, určený zákonnými předpisy, zahrnuje kroky a kritéria pro výběr kandidátů vhodných pro služební postavení ve státní správě. Rozhodnutí o zařazení kandidáta na pozici, ať už obecnou nebo specifickou vedoucí funkci, je neodmyslitelně spojeno s aktuálním výkonem služby a vyžaduje současné stanovení konkrétního místa působení.³⁰

Proces přijetí kandidáta do služebního poměru vyžaduje pečlivé posouzení jeho kvalifikací a schopností prostřednictvím konkurenčního výběrového řízení, které je organizováno příslušným služebním orgánem. Toto řízení se řídí specifickými pravidly stanovenými pro státní službu a v situacích, kde příslušná legislativa neexistuje, se aplikuje obecný správní řád, čímž je zajištěna standardizace a spravedlnost celého procesu. Po úspěšném absolvování tohoto řízení rozhoduje služební orgán o přijetí kandidáta, přičemž současně určuje jeho konkrétní pozici v rámci státní služby, ať už se jedná o běžné služební místo, nebo o post představeného.

V případě, že se volné služební místo nabízí stávajícímu státnímu zaměstnanci, rozhoduje o jeho novém zařazení opět služební orgán, a to buď formou zařazení na nové služební místo nebo prostřednictvím jmenování na post představeného. Tento mechanismus umožňuje transparentní a meritokratický přístup k obsazování pozic ve státní službě a zajišťuje, že každé rozhodnutí o přijetí či jmenování je pečlivě zváženo a odůvodněno na základě objektivně měřitelných kritérií a výkonu v konkurenčním výběrovém řízení.³¹

Celkově lze konstatovat, že proces přijímání do služebního poměru je komplexním mechanismem, který je pečlivě regulován zákonem, s cílem zajistit,

³⁰ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9, s.108.

³¹ VLČKOVÁ, Eliška; KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8, s. 63.

že všechny rozhodující aspekty, od výběrového řízení po konečné zařazení do konkrétní pozice, jsou prováděny transparentně, spravedlivě a v souladu s potřebami státní správy.

Zákon o státní službě určuje pravidla týkající se zaměstnávání rodinných příslušníků a osob blízkých v rámci státní služby jsou přísná s cílem zabránit jakýmkoli střetům zájmů. Konkrétně, zaměstnanci, kteří jsou si vzájemně blízcí, nesmí být umístěni v pracovním vztahu, kde by jeden měl nadřízenou pozici vůči druhému, nebo kde by mohl ovlivňovat jeho finanční či účetní zodpovědnost. Kandidáti pro služební poměr jsou povinni informovat příslušný orgán o existenci takovýchto vztahů ještě před nástupem do služby. Stejně tak současní zaměstnanci musí neprodleně ohlásit každou změnu, která by mohla vést k podobné situaci po přijetí do služby. Pokud se taková situace vyskytne, je na služebním orgánu, aby upravil podřízenost dotyčného zaměstnance tak, aby byla v souladu s těmito pravidly a nedošlo k porušení interních předpisů správního úřadu či narušení objektivitu a spravedlnosti ve výkonu služby.³²

3.1. Předpoklady pro přijetí do služebního poměru

Vstup do služebního poměru je obestřen množstvím předpisů a pravidel, které mají za cíl zajistit, že každý kandidát, který se uchází o pozici ve státní službě, je v souladu se standardy, jež jsou pro tuto roli vyžadovány. Tyto požadavky nejenže zajišťují právní a morální integritu kandidátů, ale také ověřují jejich odbornou připravenost a schopnost plnit úkoly spojené s danou pozicí. Podmínky pro přijetí do služebního poměru jsou obsaženy v § 22 a § 25 zákona o státní službě.³³

Přijetí do služebního poměru je podmíněno očekáváním, že dotyčný bude v průběhu výkonu služby respektovat demokratické principy zakotvené v ústavním systému České republiky a bude své povinnosti vykonávat s náležitou pečlivostí.³⁴ Rozhodnutí o přijetí nezahrnuje pouze posouzení profesionálních kvalit, ale také hodnotí osobní integritu a loajalitu k ústavním principům státu. Zvláštní pozornost

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

³³ Tamtéž, s. 63.

³⁴ § 22 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

je věnována případům, kdy má kandidát v minulosti uložené kárné opatření, což může ovlivnit rozhodnutí o jeho přijetí. Proces výběru tak zahrnuje komplexní hodnocení, které zajišťuje, že vybraný kandidát bude nejen kvalifikovaný, ale také důvěryhodný a oddaný principům státní služby.³⁵

Jedním z fundamentálních kritérií je občanství. Kandidát musí být občanem České republiky, jiného členského státu Evropské unie nebo státu, který je součástí Dohody o Evropském hospodářském prostoru. Toto pravidlo je základem pro zajištění, že osoby vstupující do služebního poměru mají blízký vztah k právnímu a sociálnímu prostředí, ve kterém budou vykonávat svou službu.

Dalším základním požadavkem je věk a plná svéprávnost. Kandidáti musí dosáhnout minimálně 18 let a být plně způsobilí k právním úkonům, což je základní předpoklad pro zastávání jakékoliv oficiální pozice.

Bezúhonnost je další důležitý faktor, který vyžaduje, aby kandidáti nebyli v minulosti pravomocně odsouzeni za úmyslný trestný čin nebo trestný čin proti veřejnému pořádku z nedbalosti. Tento požadavek je zásadní pro udržení důvěry veřejnosti ve státní službu a její zaměstnance. Výjimky a možnosti zahlazení odsouzení podléhají striktním pravidlům a časovým omezením.

Vzdělání a zdravotní způsobilost jsou dalšími nezbytnými kritérii. Kandidáti musí splnit specifické vzdělávací požadavky, které jsou předepsány pro dané služební místo, a musí být zdravotně schopni vykonávat příslušné pracovní úkoly.

Pro cizince, kteří nejsou českými občany, je kladen důraz na dokázání znalosti českého jazyka, buď prostřednictvím certifikované zkoušky nebo doložením potvrzení o studiu v českém jazyce. Stát podporuje tyto kandidáty tím, že jim nabízí náhradu nákladů za zkoušku z českého jazyka.

Služební orgány mají navíc pravomoc stanovit specifické požadavky pro jednotlivá služební místa, včetně znalosti cizích jazyků, odborného vzdělání a schopnosti nakládat s utajovanými informacemi. To umožňuje flexibilní

³⁵ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9, s. 106–107.

přizpůsobení požadavků specifickým daného služebního místa a zajišťuje, že kandidáti jsou vybaveni potřebnými dovednostmi a znalostmi pro efektivní vykonávání svých povinností.³⁶

Pro získání služebního poměru musí uchazeč předložit důkazy o splnění všech nezbytných kritérií, které jsou požadovány zákonem. K těmto kritériím patří doklad o státním občanství, což může být občanský průkaz, cestovní pas, nebo jiný relevantní dokument. Uchazeči, kteří nejsou občany České republiky, ale jsou občany jiného státu EU nebo EHP, musí předložit průkaz totožnosti nebo doklad o trvalém pobytu.

Kromě toho musí uchazeči prokázat svou bezúhonnost, což se obvykle děje předložením výpisu z rejstříku trestů, který nesmí být starší než tři měsíce. Pokud se jedná o splnění požadavků na vzdělání, je nutné předložit příslušné vysokoškolské diplomy nebo jiné vzdělávací certifikáty. V případě, že uchazeč dokončil vzdělání v zahraničí, musí také předložit doklad o uznání tohoto vzdělání v České republice.

Zdravotní způsobilost je dalším důležitým předpokladem, který uchazeči musí doložit. Dříve se to vyžadovalo formou lékařského posudku, avšak novější legislativa umožňuje uchazečům předložit písemné čestné prohlášení o zdravotní způsobilosti s tím, že finální ověření proběhne při vstupní lékařské prohlídce pro nejvhodnějšího kandidáta.

Důležité je, že všechny tyto dokumenty a doklady musí být předloženy v předepsané formě a v souladu s pokyny služebního orgánu. V případě nedostatku nebo nejasností by měl být uchazeč vyzván k jejich nápravě před pokračováním ve výběrovém procesu. Tímto způsobem se zajišťuje, že všichni kandidáti jsou hodnoceni spravedlivě a v souladu s platnými zákony a nařízeními.³⁷

Státní zaměstnanci jsou povinni splňovat předpoklady pro přijetí do služebního poměru, jak jsou vymezeny v § 22 a § 25 zákona o státní službě,

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

³⁷ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9, s. 131-134.

během celé doby svého působení ve státní službě. Jakmile zaměstnanec tyto základní předpoklady přestane splňovat, je jeho povinností bez zbytečného odkladu informovat o této skutečnosti svůj služební úřad. Dále je ustanoveno, že v případě, kdy soud definitivně rozhodne o odsouzení zaměstnance pro trestný čin nebo o omezení jeho svéprávnosti, musí tento fakt rovněž bez průtahů oznámit příslušnému služebnímu úřadu.³⁸

Kritéria pro přijetí do služebního poměru jsou tedy komplexní, rozmanitá a reflektující potřebu zajistit, že osoby vstupující do státní služby jsou nejen kvalifikované a morálně bezúhonné, ale také fyzicky a mentálně připravené na výzvy, které tato role přináší. Tento pečlivě regulovaný proces je základem pro udržení vysokých standardů ve státní službě a pro posílení důvěry veřejnosti v její efektivitu a integritu.

3.2. Přijetí do služebního poměru, zařazení na služební místo a jmenování představeného

Proces přijetí fyzické osoby do služebního poměru je založen na správním rozhodnutí služebního orgánu, které je výsledkem výběrového řízení. Toto rozhodnutí nejen určuje zařazení osoby do služebního poměru, ale rovněž stanoví její konkrétní pozici v rámci služebního systému, ať už se jedná o pozici řadového zaměstnance nebo výše postaveného představitele. I když se může zdát, že rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a rozhodnutí o zařazení na služební místo jsou oddělené, v praxi jsou často vydávány jako jedno rozhodnutí, které splňuje všechny požadované náležitosti.

Je důležité zdůraznit, že výsledek výběrového řízení nemusí automaticky znamenat přijetí do služebního poměru, zvláště pokud se týká osob, které jsou již v služebním poměru a účastní se řízení o přemístění či povýšení. Tyto osoby nejsou znovu přijímány do služebního poměru, ale rozhoduje se pouze o jejich novém zařazení.³⁹

³⁸ § 34 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

³⁹ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9, s. 108-109.

§ 33 zákona o státní službě definuje určitý okruh osob vykonávající různé funkce, které zabraňují přijetí jedince do služebního poměru nebo pokračování v již existujícím služebním poměru. Tato ustanovení detailně vymezují pozice a role, jako například justiční čekatele, členy vlády, soudce, poslance či jiné významné ústavní a veřejné funkcionáře, pro které vstup do služebního poměru není možný. Dále se zde stanovuje, že pokud je vybrán kandidát z těchto kategorií, musí okamžitě provést právní kroky ke zrušení těchto bariér. V situaci, kdy dojde k vzniku těchto překážek po nástupu do služby, dochází buď k pozastavení služby nebo ke skončení služebního poměru. Dotčená osoba musí bezprostředně písemně informovat služební orgán o nastalé překážce a oznámení se zaznamená do osobního spisu státního zaměstnance.⁴⁰

3.3. Výběrové řízení na obsazení volného služebního místa

Při obsazování služebních míst prostřednictvím výběrového řízení je základem zajištění transparentnosti, objektivit a profesionalizace v rámci státní správy. Výběrové řízení, jako specifický proces, má garantovat rovné šance všem kandidátům, kteří projeví zájem o danou pozici. Tento proces zahrnuje podávání žádostí zájemci, kteří následně procházejí hodnotícím procesem, jehož výsledkem je výběr nejvhodnějšího kandidáta.

Zveřejnění výběrového řízení je povinné a musí být dostupné na úřední desce i v elektronické podobě, aby byla zajištěna maximální dostupnost informací všem potenciálním uchazečům.

V rámci výběrového řízení je nezbytné, aby oznámení, které se týká obsazení konkrétního služebního místa, poskytovalo komplexní a jasně definované informace. Toto oznámení by mělo zahrnovat detailní představení pozice, včetně specifikace předpokladů a požadavků, které jsou od uchazečů očekávány, jakož i popis samotného místa a oblasti služby, kterých se výběrové řízení dotýká. Je třeba také uvést, zda jde o pozici na dobu určitou či neurčitou a případně specifikovat délku trvání poměru v případě doby určité. Důležitá je informace o existenci zákazu konkurence, pokud je pro dané místo stanoven, a

⁴⁰ Tamtéž, s. 171-173.

také zařazení do platové třídy. Nezbytnou součástí oznámení je také nejzazší termín, do kterého musí být žádost doručena příslušnému orgánu.

Co se týče jazyka a formy žádostí, musí být podány v českém jazyce a v písemné formě. Výběrové řízení má být také podpořeno standardizovanými vzory žádostí, které usnadňují jednotný postup při podání. Tyto vzory by měly být k dispozici na internetových stránkách Ministerstva vnitra, aby byly snadno dostupné pro všechny zájemce.⁴¹ Lhůta pro podání žádostí, která trvá 7 dní, je stanovena tak, aby poskytovala dostatečný čas pro přípravu a podání žádosti, ale zároveň zabezpečovala efektivní průběh výběrového řízení. Předepsaná minimální lhůta zajistí, že všichni zájemci mají rovnou šanci na účast v řízení.

Doručování písemností v rámci výběrového řízení má jasně stanovená pravidla, která zahrnují použití elektronických adres a datových schránek, což přispívá k efektivitě a sledovatelnosti procesu.⁴²

V procesu výběru pro služební poměr stanovuje výběrová komise trojici kandidátů, kteří nejlépe odpovídají požadavkům a kritériím stanovených pro danou pozici, zatímco ostatní úspěšní uchazeči jsou seřazeni do pořadí podle jejich úspěšnosti. Kandidáti, kteří neprošli ústním pohovorem, jsou automaticky považováni za neúspěšné. Konečné rozhodnutí o obsazení pozice je pak výsledkem spolupráce mezi služebním orgánem a nadřízeným, kde je výběr zpečetěn písemnou dohodou. V situaci, kdy není možné vybrat tři úspěšné žadatele, se výběr soustředí na dostupné kvalifikované kandidáty. Když se všichni tři preferovaní žadatelé rozhodnou odstoupit, je vybrán náhradník z řad dalších úspěšných uchazečů.⁴³

Záznam o průběhu a výsledcích každého výběrového řízení je zachycen v detailním protokolu, který je přístupný pro nahlédnutí žadatelům na vyžádání. Tento dokument uvádí základní informace o odpovědném služebním orgánu, charakteristiku služebního místa a jeho oblasti, stejně jako identitu členů komise

⁴¹ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9, s. 112-120.

⁴² § 24 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁴³ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9, s. 149-152.

hodnotících výběrové řízení. Obsahuje abecedně řazený seznam úspěšných kandidátů, jejich hodnocení a vyčleňuje ty, kteří neobstáli. Vše je datováno a ověřeno podpisy členů komise. Po finalizaci výběru je pro nově vybraného kandidáta zajištěna vstupní zdravotní prohlídka, jejíž výsledek může ovlivnit platnost dohody o jeho přijetí.⁴⁴

Kromě toho, při obsazování pozic platových tříd 5 až 9 může služební orgán rozhodnout o neprovádění pohovoru, což je uvedeno v oznámení o výběrovém řízení. Hodnocení žadatelů může proběhnout formou pohovoru či písemné zkoušky a finální výběr nejvhodnějšího kandidáta je pečetěn písemnou dohodou mezi služebním orgánem a příslušným nadřízeným.⁴⁵

Výběrová komise, která je tvořena třemi členy, je jmenována v souladu s pravidly stanovenými v příslušných legislativních ustanoveních, i když tyto pravidla nejsou detailně specifikována. Pro výběrová řízení na určité pozice existují konkrétnější směrnice. Členové komise jsou obvykle navrhováni ředitelem relevantního odboru a jmenováni státním tajemníkem nebo příslušným vedoucím služebního úřadu. V případech, kdy navrhovatel není dostupný, může být jmenování delegováno zástupci. Výběrové komise mohou zahrnovat i členy zvenčí státní služby, přičemž jejich členství je považováno za povinnost a vždy musí být odborně způsobilí pro hodnocení kandidátů. Členství a odvolání členů se řídí rozhodnutím služebního orgánu a komise musí být schopna objektivního a nepodjatého hodnocení. Procesy a rozhodování výběrové komise jsou formalizovány a dokumentovány, včetně protokolu o výsledku výběrového řízení, který podrobně uvádí výsledky a je základem pro další postupy v rámci výběrového procesu.⁴⁶ Služební orgán má pravomoc vytvořit a implementovat jednací řád, který bude regulovat činnost a postupy výběrových komisí, jež jsou ustavovány v rámci daného služebního úřadu.⁴⁷

⁴⁴ § 28 odst. 4–5 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁴⁵ § 28a zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁴⁶ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9, s. 147-149.

⁴⁷ § 28 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

3.4. Zrušení výběrového řízení

Výběrové řízení může být zrušeno z několika důvodů: pokud nebyla podána žádná přihláška, všechny přihlášky byly z jakéhokoli důvodu vyřazeny, všichni kandidáti se rozhodli od výběrového řízení odstoupit, žádný z kandidátů nesplnil požadovaná kritéria úspěšnosti, nebo pokud služební orgán nenalezl vhodného kandidáta pro pozici. Každé zrušení výběrového řízení se pečlivě dokumentuje do spisu.⁴⁸

Služební orgán je následně povinen informovat všechny účastníky – jak úspěšné, tak neúspěšné žadatele – o výsledcích řízení nebo jeho zrušení. Tato komunikace by měla proběhnout bez zbytečných prodlev, aby byli všichni kandidáti řádně informováni o výsledku, který se jich bezprostředně týká.⁴⁹

Pokud je vybrán kandidát, který ještě neabsolvoval úřednickou zkoušku, bude přijat do služebního poměru na dobu určitou, obvykle na jeden rok, pokud nebyla v oznámení stanovena kratší doba. V případě, že kandidát není státním zaměstnancem nebo ještě nevykonal úřednickou zkoušku, bude mu určena zkušební doba v trvání šesti měsíců. Jakákoli dovolená nebo jiné překážky ve službě v této době povedou k jejímu prodloužení, aby bylo možné řádně ověřit kandidátovu způsobilost a schopnosti pro danou pozici ve státní službě.⁵⁰

3.5. Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru

Služební poměr vzniká prostřednictvím jednostranného aktu ze strany příslušného služebního orgánu. Tento poměr nabývá účinnosti k datu specifikovanému v příslušném rozhodnutí o zařazení do služebního poměru, kde je rovněž stanoveno zařazení dané osoby na určité služební místo nebo její ustanovení na místo představeného. Rozhodnutí, kterým je osoba přijata do služebního poměru, musí být vytvořeno v souladu s platnými právními normami a musí zahrnovat výrokovou část, odůvodnění a poučení účastníků, aby byl v souladu se správním řádem.⁵¹

⁴⁸ § 28b zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁴⁹ § 28c zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁵⁰ § 29 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁵¹ VLČKOVÁ, Eliška; KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Práce, mzdy,

Náležitosti rozhodnutí o přijetí do služebního poměru stanovuje § 30 odstavec 1 zákona o státní službě. Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru představuje komplexní záznam, který reflektuje důležité aspekty profesní dráhy jednotlivce v rámci státní správy. Tento dokument uvádí fundamentální osobní údaje jako je jméno, příjmení a akademický titul, stejně jako datum a místo narození, čímž poskytuje ucelený obraz o identitě zaměstnance. Dále specifikuje oblast působení, konkrétní služební místo a stanovuje den, kdy služební poměr nabývá platnosti a den, kdy zaměstnanec skutečně zahajuje výkon služby. Rozhodnutí dále určuje, zda je služební poměr uzavřen na dobu neurčitou, nebo určitou, a případně vymezuje dobu jeho trvání. Detaily o služebním úřadu a působišti poskytují informace o institucionálním zařazení, zatímco služební označení, zkušební doba, platové zařazení a složky platu odrážejí ekonomické a profesní aspekty pracovního angažmá. Zmiňuje se i o eventuální kratší služební době, je-li taková dohodnuta.⁵²

V kontextu přijetí do služebního poměru je rozhodnutí o zařazení na služební místo a jmenování na pozici představeného zásadním administrativním aktem, který je v souladu s předpisy správního řádu. Toto rozhodnutí specifikuje základní identifikační údaje kandidáta, včetně jména, příjmení a akademického titulu, stejně jako datum a místo narození. Dále určuje oblast působnosti v rámci služebního systému, přesné služební místo a den, kdy má kandidát nastoupit. Rozhodnutí také obsahuje informace, zda je služební poměr uzavřen na dobu neurčitou, nebo specifikuje délku, pokud je stanovena na dobu určitou. Při přechodu z dočasné pozice se specifikuje změna v trvání služebního poměru. Detaily rozhodnutí zahrnují identifikaci služebního úřadu a místa, kde bude služba vykonávána, stejně jako přidělené služební označení. V neposlední řadě jsou stanoveny platové podmínky včetně zařazení a specifikace všech složek platu a je uvedena i délka zkrácené služební doby, pokud byla udělena.⁵³

V rámci úvodu do služebního poměru je služební orgán zákonně zavázán písemně seznámit kandidáta, který má být přijat do služebního poměru,

pojištění. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8, s 93.

⁵² § 30 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁵³ § 30 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

s klíčovými aspekty, které se týkají jeho budoucího postavení a povinností. Toto informování zahrnuje podrobnosti o konkrétním služebním místě, včetně očekávaných činností, lokalitě, kde bude služba pravidelně vykonávána, a podmínkách zkušební doby, která činí minimálně 6 měsíců.⁵⁴ Podle §29 odst. 2. kandidát musí být také informován o systému odměňování, pravidlech pro výplatu platu a pracovní době, kterou určuje zákoník práce a to 40 hodin týdně.⁵⁵ Informování dále zahrnuje podmínky pro přesčasy, pravidla pro odpočinek, dovolenou, stejně jako pro postup při ukončení služebního poměru. Dále jsou zmiňovány informace o povinnosti absolvovat úřednickou zkoušku, o možnostech odborného rozvoje zajišťovaného služebním úřadem, o platných kolektivních smlouvách a také o sociálním zabezpečení. Pokud dojde k jakýmkoli změnám v uvedených skutečnostech, musí být státní zaměstnanec o nich písemně informován bez zbytečného odkladu. Informace poskytnuté v elektronické formě by měly být dostupné tak, aby si je osoba mohla uložit nebo vytisknout, což zajišťuje transparentnost a přístupnost důležitých údajů pro státního zaměstnance.⁵⁶

3.6. Služební slib

Ve svém nástupu do státní služby se každý státní zaměstnanec zavazuje k dodržování zásad a pravidel, která jsou pro tuto službu stanovena, a to prostřednictvím slavnostního aktu složení služebního slibu. Tento slib, jenž je vykonáván v první den nástupu do služby, reflektuje závazek zaměstnance řídit se ve výkonu svých povinností právními normami a interními předpisy a následovat pokyny nadřízených. Skrze slib vyjadřuje zaměstnanec závazek k nestrannému, svědomitému, odbornému a zodpovědnému plnění svých úkolů s ohledem na zájmy České republiky a ke správnému využívání svého postavení, čímž se zavazuje chránit důvěru veřejnosti ve státní službu. Služební slib je skládán před příslušným služebním orgánem, a to formou verbálního prohlášení „Tak slibuji!“ následovaného podpisem na oficiálním dokumentu, který je

⁵⁴ § 29 odst. 2 zákona č. 234/2016 Sb., o státní službě

⁵⁵ § 79 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵⁶ § 30a zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

archivován v osobním spise zaměstnance. V případě, že je složení slibu odmítnuto nebo prováděno s výhradami, vznik služebního poměru je automaticky anulován.⁵⁷

Služební slib podle zákona o státní službě zní 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.*“⁵⁸

3.7. Úřednická zkouška

V kontextu povinností státního zaměstnance je zásadní, že musí úspěšně absolvovat úřednickou zkoušku, což je nezbytný předpoklad pro jeho další působení ve služebním poměru. Pro zajištění možnosti splnění této povinnosti je služební úřad zavázán umožnit státnímu zaměstnanci absolvování této zkoušky.⁵⁹ Státní zaměstnanec, který se chce ucházet o služební zkoušku, ji zahájí podáním písemné žádosti. Žádost se podává přes bezprostředně nadřízeného představeného, který nese zodpovědnost za její doručení na příslušné personální oddělení služebního úřadu. Pokud interní předpisy daného úřadu nestanoví jiný postup, je nutné dodržet tuto formální cestu.⁶⁰ Specifikovány jsou dva důležité termíny, ve kterých musí být zkouška vykonána: nejdéle do konce doby určené pro služební poměr na dobu určitou nebo do 12 měsíců od nástupu zaměstnance do služby v novém nebo jiném oboru služby.⁶¹

Ve své podstatě se úřednická zkouška rozděluje na dvě základní části – obecnou a zvláštní.⁶² Obecná část se provádí v písemné formě a zkouší znalosti kandidáta v oblasti struktury a funkce veřejné správy, znalost práv a povinností státního zaměstnance, stejně jako povědomí o etických zásadách a relevantních

⁵⁷ § 32 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁵⁸ § 32 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁵⁹ § 35 odst. 1 a 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁶⁰ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9, s. 177-178.

⁶¹ § 35 odst. 1 a 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

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

právních normách včetně legislativy Evropské unie. Na druhou stranu je zvláštní část zkoušky skládána ve formě ústní zkoušky před zkušební komisí a je zaměřena na odborné znalosti a dovednosti kandidáta v konkrétním oboru služby, kterého se týká jeho služební pozice.⁶³

Vyhláška č. 162/2015 Sb. stanoví, že se obecná část úřednické zkoušky koná prostřednictvím písemného testu, ve kterém jedna otázka obsahuje 3 odpovědi a 1 z nich je správná. Ze 300 zkušebních otázek je náhodně vybráno 30 otázek, které tvoří test obecné části úřednické zkoušky.

Vyhláška o podrobnostech úřednické zkoušky dále upravuje formu, rozsah a způsob provedení úřednické zkoušky. Zkoušený losuje 3 zkušební otázky z 20 možných. Na přípravu je stanoven čas nejméně 15 až 30 minut. Při obvyklých okolnostech trvá zvláštní část úřednické zkoušky zpravidla 60 minut, včetně času na přípravu.⁶⁴

Zodpovědnost za organizaci a průběh obecné části úřednické zkoušky nese Ministerstvo vnitra. Naopak, za realizaci zvláštní části této zkoušky stojí ústřední správní úřad, který v této činnosti úzce spolupracuje se služebním úřadem.⁶⁵

V situaci, kdy je státní zaměstnanec přiřazen k více oborům služby na jednom pracovním místě, je nezbytné, aby úspěšně absolvoval zvláštní část zkoušky pro všechny relevantní obory. V případě, že zaměstnanec zkoušku nezvládne, je přijat na dobu určitou, nejvýše však na 12 měsíců, během kterých je povinen zkoušku úspěšně absolvovat. Po úspěšném absolvování má zaměstnanec právo na přechod na dobu neurčitou, pokud není služební místo určeno na dobu určitou, v takovém případě se délka služebního poměru přizpůsobí stanovené době uvedené v systematizaci dané pozice.⁶⁶

V souladu s § 38 zákona o státní službě má služební orgán ve spolupráci s

⁶³ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9, s. 177-178.

⁶⁴ § 1 a § 2 vyhlášky č. 162/2015 Sb., o podrobnostech úřednické zkoušky

⁶⁵ § 36 odst. 2 a 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁶⁶ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9, s. 176-177.

Ministerstvem vnitra a příslušným ústředním správním úřadem povinnost informovat státního zaměstnance o datu a místě konání jeho úřednické zkoušky minimálně tři týdny předem. Komunikace probíhá písemnou formou a při výběru termínu zkoušky je zohledněna i žádost samotného zaměstnance. V případě, že se uchazeč setká s nepřekonatelnou překážkou ve vykonání zkoušky, je mu na jeho žádost stanoven alternativní termín pro absolvování zkoušky.⁶⁷

Náklady za vykonání obecné části úřednické zkoušky činí 500 Kč a výše poplatku za účast na zvláštní části činí 2000 Kč. V případě opakování úřední zkoušky zůstávají náklady stejné.⁶⁸

Způsobilost státního zaměstnance v úřednické zkoušce může být částečně nebo úplně splněna absolvováním zkoušky, kterou uznává legislativa nebo vládní nařízení č. 136/2015 Sb. To se týká především obecné části úřednické zkoušky, která je rovnocenná s obecnou částí zkoušky zvláštní odborné způsobilosti úředníků na úrovni místní samosprávy. Vláda má dále pravomoc prohlásit za rovnocennou i zvláštní část zkoušky zvláštní odborné způsobilosti s danou částí úřednické zkoušky pro specifický obor státní služby. Stejně tak může být rovnocenná zkouška stanovena i jiným zákonem, pokud má srovnatelný obsah a rozsah se zvláštní částí úřednické zkoušky.

Vládní nařízení č. 136/2015 Sb. v tomto kontextu definuje seznam zkoušek, které jsou v daných oblastech státní služby považovány za rovnocenné s úřednickou zkouškou. Pro uznání rovnocennosti je nutné, aby státní zaměstnanec předložil osvědčení o úspěšném absolvování dané zkoušky. To se může týkat například zkoušek v justiční, advokátní nebo auditorské oblasti. Žádost o uznání rovnocennosti se podává přes příslušné oddělení služebního úřadu, kde zaměstnanec vykonává svou službu.⁶⁹

V souladu s oblastí státní služby je u příslušného ústředního správního

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

⁶⁸ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Informace pro žadatele o vykonání služební zkoušky*. Online. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/ministerstvo/informace-pro-zadatele-o-vykonani-urednicke-zkousky>. [cit. 2024-03-09].

⁶⁹ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9, s. 185-187.

úřadu, zodpovědného za danou oblast, zřízena zkušební komise. Pro specifické obory služeb se ústřední správní úřady mohou dohodnout na sdílení komise z jiného úřadu. Tato komise pak organizuje úřednické zkoušky i pro zaměstnance v podřízených služebních úřadech. Jmenování a odvolání členů komise spadá do pravomoci služebního orgánu daného úřadu. Komise se skládá ze tří členů, z nichž alespoň dva musí být státními zaměstnanci. Důležitým kritériem pro členství v komisi je zajištění objektivit. Osoba, která by mohla být v konfliktu zájmů s uchazečem o zkoušku, nemůže být členem komise.⁷⁰

Po úspěšném absolvování úřednické zkoušky se u státních zaměstnanců, kteří byli dočasně přijati na specifické služební místo nebo jmenováni na pozici vedoucího oddělení, otevírá možnost změny doby jejich služebního poměru.

Zaměstnanci v tomto případě získávají právo na přeměnu dočasného služebního poměru na dobu neurčitou, případně na upravenou dočasnou dobu, která je uvedena v oznámení o výběrovém řízení. Tato změna zahrnuje i pokračování v dosavadním zařazení na daném služebním místě nebo ve funkci vedoucího oddělení.

Podobně se situace vyvíjí i u vysokých státních pozic, jako jsou nejvyšší státní tajemníci či ředitelé odborů, kteří byli jmenováni na dobu určitou. Po úspěšném složení úřednické zkoušky tito zaměstnanci získávají možnost prodloužení služebního poměru na neurčito nebo na specifikovanou dobu určitou. V obou případech si zachovávají právo na jmenování do původně zastávaných pozic.⁷¹

⁷⁰ § 37 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

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

4. Změny služebního poměru

V kontextu státní služby zákon rozumí změnou služebního poměru modifikaci určitých aspektů tohoto právního vztahu, aniž by byla narušena jeho základní existence. Změny služebního poměru se obvykle týkají modifikací obsahu tohoto vztahu, tedy změny vzájemných práv a povinností mezi státem a státním zaměstnancem.⁷²

Zákon o státní službě, konkrétně § 44, stanoví možné druhy změn služebního poměru. V rámci regulace státní služby se rozlišuje několik typů změn ve služebním poměru, které mají zásadní vliv na právní postavení a povinnosti státního zaměstnance. Mezi tyto změny patří například vyslání na služební cesty, přeložení na jiné pracoviště, dočasné uvolnění z výkonu služby, nebo změny v zařazení na různá služební místa. K dalším významným úpravám služebního poměru se řadí změny v době trvání služebního poměru, pověření či odvolání z role představeného, zastupování či vyslání na mezinárodní mise. Zvláštní pozornost je věnována situacím, kdy je státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z různých důvodů, například z organizačních příčin, kvůli mateřské či rodičovské dovolené, pro výkon funkce v odborové organizaci nebo v důsledku pozastavení služby. Výčet dále zahrnuje i případy zkrácení služební doby nebo přerušování služby za účelem vzdělávání nebo odborných stáží. Tyto změny jsou nezbytné pro flexibilní a efektivní řízení služebních poměrů a zajištění kontinuálního profesního rozvoje státních zaměstnanců.⁷³

V rámci služebního poměru může být státní zaměstnanec vyslán na služební cestu, a to i bez jeho výslovného souhlasu. V takovém případě je však nezbytné jasně definovat cíl cesty, trasu, způsob dopravy, ubytování a další podmínky. U dlouhodobějších služebních cest do zahraničí je nutné specifikovat i platové podmínky a zajištění návratu. Je důležité zohlednit osobní okolnosti státního zaměstnance, a to včetně jeho zdravotního stavu a rodinné situace. U

⁷² VLČKOVÁ, Eliška; KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8, s. 125.

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

těhotných žen a zaměstnanců pečujících o malé děti či závislé osoby je nutný jejich souhlas.

Státní zaměstnanec je povinen vykonat služební cestu i o víkendech, pokud to vyžaduje jeho služební povinnost. Při tom musí postupovat dle instrukcí svého představeného, který ho na cestu vyslal.⁷⁴

V rámci státní služby se termínem „přeložení“ rozumí dočasné přesunutí státního zaměstnance na jiné pracovní místo či do jiného služebního úřadu, které může trvat maximálně 60 dnů v kalendářním roce, přičemž tato doba může být na základě zaměstnancova souhlasu prodloužena o dalších 60 dnů. Přesun je možný i bez souhlasu zaměstnance, avšak výhradně za účelem zajištění nepřetržitého výkonu služby. Opět jako v případě vyslání na služební cestu se věnuje zvláštní pozornost těhotným zaměstnankyním a zaměstnancům pečujících o malé děti, u nichž je přesunutí podmíněno jejich souhlasem. Přeložení do jiné obce zahrnuje pro zaměstnance poskytnutí ubytování a náhradu výdajů na takové úrovni jako při služební cestě. V případě, že by přesunutí vedlo ke snížení příjmů zaměstnance, náleží mu finanční kompenzace, aby jeho plat zůstal na původní úrovni.⁷⁵

V rámci správního řízení ve státní službě může dojít k situaci, kdy je státní zaměstnanec dočasně zbaven možnosti vykonávat své služební povinnosti. Toto opatření je aplikováno v případech, kdy je proti zaměstnanci vedeno trestní stíhání za úmyslné činy nebo činy z nedbalosti ohrožující veřejný pořádek, a to až do jeho ukončení. Podobně je postupováno v případě, že zaměstnanec je vzat do vazby. Kárná komise má rovněž pravomoc nařídit zproštění výkonu služby, pokud existuje vážné podezření z kárného provinění, které by mohlo narušit průběh služby nebo zkreslit shromažďování důkazů. Pokud jde o finanční kompenzaci, zaměstnanci přísluší v období zproštění služby snížený plat, jehož specifická výše závisí na konkrétních okolnostech. V případě, že nakonec není zaměstnanec za inkriminovaný čin odsouzen nebo pokud nebylo v kárném řízení rozhodnuto o uložení trestu, dochází k dodatečnému vyrovnání jeho platu. Tento mechanismus slouží jako způsob ochrany integrity státní služby, zajišťuje spravedlivé zacházení

⁷⁴ § 45 - §46 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

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

se zaměstnanci a zároveň reflektuje potřebu zohlednit osobní a rodinné poměry dotčených individuí.⁷⁶

V kontextu právních úprav státní služby lze státního zaměstnance zařadit na jiné služební místo založené na výsledcích výběrového řízení. Tato změna může proběhnout i bez souhlasu zaměstnance, avšak za předpokladu, že je splněna řada podmínek, které zahrnují shodu oboru služby, platovou třídu a další specifické požadavky pro nové místo. Zařazení na nové místo vyžaduje písemnou dohodu mezi zaměstnancem a příslušnými představenými, a to jak v rámci stávajícího, tak i nového služebního úřadu. Kromě toho musí státní zaměstnanec splňovat specifické předpoklady a dosáhnout vynikajících výsledků ve služebním hodnocení. Proces přeřazení na nové místo je také možný v rámci různých útvarů stejného nebo nadřízeného ústředního správního úřadu. V případě státních zaměstnanců zařazených ve vyšších platových třídách mohou být zařazeni na místo s vyšší platovou třídou za splnění dodatečných kritérií. Přeřazení neovlivňuje dobu trvání státního zaměstnání na dobu neurčitou či určitou, což zajišťuje kontinuitu v pracovním poměru a poskytuje prostor pro kariéerní růst a rozvoj ve státní službě.⁷⁷

V rámci státní služby lze prodloužit nebo upravit dobu trvání služebního poměru státního zaměstnance, což je možné buď na základě specifických důvodů uvedených v legislativě, nebo při jeho novém zařazení či jmenování na jiné služební místo.

Úřady mají zřízené výběrové komise s členy jmenovanými vládou nebo příslušnými orgány a výběrové řízení se řídí konkrétními legislativními ustanoveními. Ustanovení zahrnují i specifické požadavky na kandidáty, včetně věku, státní příslušnosti, praxe ve vedoucích funkcích či jako člena statutárního orgánu. Tento proces jmenování a výběru představuje zásadní mechanismus pro zajištění kompetence a odbornosti v rámci státní služby, podporující její efektivitu a integritu.⁷⁸

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

⁷⁷ § 49 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁷⁸ § 50 - § 58 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

5. Ukončení služebního poměru

Ukončení služebního poměru reprezentuje zásadní moment v kariéře státního zaměstnance, kdy dochází k ukončení právního vztahu mezi zaměstnancem a státním orgánem. Zákon o státní službě uvádí způsoby ukončení služebního poměru, a to skončení služebního poměru na základě rozhodnutí služebního orgánu, dále skončení služebního poměru v závislosti na žádosti státního zaměstnance a skončení služebního poměru na základě zákonem stanovených podmínek. Zákon o státní službě myslí i na ochranu státních zaměstnanců v případech, kdy byl jejich služební poměr ukončen mimo meze zákona.

Právní vztah mezi státním zaměstnancem a státem může být ukončen buď uplynutím smluvené doby, pokud se jedná o poměr uzavřený na dobu určitou, nebo v důsledku smrti zaměstnance, případně soudním prohlášením za mrtvého.⁷⁹

V případě, kdy státní zaměstnanec iniciuje ukončení svého služebního poměru, je na služebním orgánu, aby proces ukončení zformalizoval a zajistil, že poměr skončí do 60 dnů po obdržení písemné žádosti od zaměstnance. Tato regulace kontrastuje s pravidly pro pracovní poměr, kde doba výpovědi začíná plynout až následující měsíc po doručení výpovědi.⁸⁰

Ukončení služebního poměru ze strany služebního orgánu je pevně zakotveno v § 72 zákona o státní službě, který stanovuje přesná kritéria pro takové rozhodnutí, na rozdíl od flexibilnější praxe v rámci zákoníku práce. Služební poměr může být ukončen, pokud státní zaměstnanec ztratí občanství ČR nebo jiného státu EU/EHP, pokud neprojde dvěma po sobě jdoucími služebními hodnoceními, nebo pokud nesplňuje některé další nezbytné podmínky pro výkon služby.

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

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

Dále může být služební poměr ukončen, pokud se po šesti měsících nepodaří najít pro zaměstnance vhodné pracovní místo. V těchto situacích náleží zaměstnanci odbytné, jehož výše je odvozena od délky trvání služebního poměru. Je důležité zohlednit veškeré období zaměstnání ve státní službě, včetně předchozích pracovních poměrů ve veřejné správě. V případě dlouhodobého neplnění zdravotních předpokladů může zaměstnanec obdržet odchodné, jehož výpočet se opírá o složení jeho posledního platu, včetně všech relevantních příplatků a dodatků.⁸¹

Zaměstnanci, jejichž služební poměr trvá do tří let, mají nárok na odbytné rovnající se trojnásobku jejich měsíčního platu. Pro ty, kteří jsou v poměru déle než tři roky, ale ne více než šest let, se výše odbytného zvyšuje na šestinásobek měsíčního platu. V případě, že služební poměr trvá mezi šesti a devíti lety, odbytné odpovídá devítinásobku měsíčního platu. Nakonec, státní zaměstnanci, jejichž poměr přesahuje devět let, mají právo na odbytné ve výši dvanáctinásobku jejich měsíčního platu. Tyto výše odbytného jsou reflektivním odrazem délky služby a loajality zaměstnance vůči státní službě.⁸²

V rámci ukončení služebního poměru státního zaměstnance ze zákona přechází služební poměr do stavu ukončení automaticky, bez nutnosti rozhodnutí ze strany služebního orgánu, jak je specifikováno v zákoně o státní službě. Existuje devět situací, kdy služební poměr může takto skončit. Například, pokud státní zaměstnanec je pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin, služební poměr končí okamžikem nabytí právní moci rozsudku. Dále služební poměr skončí automaticky, pokud státní zaměstnanec neprojde úřednickou zkouškou, nebo dosáhne věkové hranice stanovené pro ukončení služby. Specifickým příkladem je, když státní zaměstnanec přejde do jiné funkce, která je neslučitelná se státní službou, například se stane soudcem nebo státním zástupcem, jeho služební poměr rovněž končí ze zákona. Tyto případy zajišťují, že ve veřejné správě nedochází ke konfliktům zájmů a zároveň se udržuje integrita státní služby.⁸³

⁸¹ VLČKOVÁ, Eliška; KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8, s. 142-144.

⁸² § 72 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

⁸³ VLČKOVÁ, Eliška; KAŠPAROVÁ, Irena a BLÁHOVÁ, Pavla. *Zákon o státní službě*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-961-8, s. 144-146.

V případě, kdy je skončení služebního poměru posouzeno jako nezákonné, právní vztah mezi státním zaměstnancem a zaměstnavatelem fakticky nezaniká. Státní zaměstnanec je pak zařazen zpět na své původní pracovní místo a má nárok na odškodnění ve formě platu za období, kdy byl z práce neoprávněně odstaven, až do momentu svého znovuzařazení do pracovního procesu.

Pokud je však z praktických důvodů nemožné zaměstnance vrátit na původní pozici, například kvůli jejímu zrušení či uplynutí doby, na kterou byla smlouva uzavřena, je nutné najít pro něj vhodné alternativní umístění v rámci organizace. Přesun na jiné pracovní místo, které je kvalifikačně nižší než původní, vyžaduje souhlas zaměstnance.

Dále je v zákoně zmiňováno, že pokud zaměstnanec vyjádří písemně služebnímu úřadu své rozhodnutí nepokračovat ve služebním poměru, postupuje se dle určeného paragrafu, což obnáší, že zaměstnanec má právo na výplatu platu až do okamžiku, kdy rozhodnutí o skončení poměru nabude právní moci. Tento mechanismus poskytuje zaměstnancům ochranu a zároveň definuje postup, jakým způsobem se má řešit situace, kdy zaměstnanec nechce své působení v organizaci obnovit.⁸⁴

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

Závěr

Analýza historického vývoje a současného stavu zákona o státní službě ukázala, jak významná je potřeba jasného a efektivního legislativního rámce pro regulaci služebních poměrů ve státní službě. Byly zdůrazněny základní principy a systémy státní služby. Dále bylo poukázáno na povinnosti a práva státních zaměstnanců, které vedou k profesionalizaci státní správy.

Ve druhé kapitole byl rozebrán zákon o státní službě, který je důležitý pro efektivní funkci státní správy. Zaručuje klíčové principy jako jsou depolitizace, profesionalizace a transparentnost státní správy, které dopomáhají nestrannosti, budují důvěru ve státní správu a vzdělávání státních zaměstnanců. Byla definována působnost zákona o státní službě a samotná organizace státní služby, kdy má ministerstvo vnitřní důležitou roli v rámci organizace. Je zde popsán postup při organizaci služebního úřadu. Dále následovala systemizace státní služby, kde byl taktéž uveden postup při systematizaci. Na konci kapitoly byl rozebrán služební poměr státních zaměstnanců a doba služebního poměru.

Třetí a hlavní kapitola této práce se zaměřuje na analýzu přijetí do služebního poměru podle zákona o státní službě. Byly vysvětleny důležité předpoklady pro přijetí do služebního poměru, jako je respektování demokratických principů zakotvených v ústavním systému České republiky. Požadavky na bezúhonnost, státní občanství, vzdělání a zdravotní kondici příslušníků tvoří základní předpoklady, kterými se ověřují uchazeči o službu ve služebním poměru. Dále bylo analyzováno výběrové řízení, které zaručuje rovné příležitosti uchazečům. Výběrová komise, tvořená 3 členy, by měla uchazeče posuzovat objektivně a je nastíněn postup po účasti ve výběrovém řízení. Poté byl vysvětlen služební slib, kterým se státní zaměstnanec zavazuje k dodržování zásad a pravidel, která jsou stanovena pro státní službu. Jako poslední byla rozebrána úřednická zkouška, jejíž úspěšné složení je klíčové pro pokračování státního zaměstnance v kariéře ve státní správě a jsou zde uvedeny náležitosti obecné a zvláštní části úřednické zkoušky.

Ve čtvrté kapitole práce popisuje změny služebního poměru, kde se mění

náležitosti služebního poměru v průběhu jeho trvání. Jsou rozebírány změny jako vyslání na služební cestu, dočasné přesunutí státního zaměstnance na jiné pracovní místo či do jiného služebního úřadu. Dále pak dočasné možnosti zbavení z důvodu vedení trestního stíhání, či vzetí do vazby státního zaměstnance a pokud se prokáže jeho nevina, přísluší mu dodatečné vyrovnání platu. Dále se autor věnoval změně ve formě zařazení na nové místo či úpravu doby trvání služebního poměru státního zaměstnance.

Poslední kapitola pojednává o skončení služebního poměru. Byly uvedeny důvody ke skončení a způsoby ukončení služebního poměru. Důvody ke skončení mohou být skončení doby určité či smrt státního zaměstnance. Způsoby ukončení ze strany státního zaměstnance, kdy služební poměr končí po uplynutí 60 dnů od podání žádosti. Služební orgán má taktéž právo ukončit služební poměr a v práci jsou popsány důvody, kdy může služební orgán užít tohoto práva. Dále je rozebíráno ukončení služebního poměru ze zákonem stanovených důvodů, jako je pravomocné odsouzení za úmyslný trestný čin či nesplnění úřednické zkoušky ani ve druhém pokusu. Poslední kapitola je též zaměřena na nezákonné skončení služebního poměru a na postup státního zaměstnance při této situaci.

Seznam použité literatury

Knížní zdroje

- HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-842-9.
- KOTTNAUER, Antonín; PŘIB, Jan; ÚLEHLOVÁ, Helena a TOMANDLOVÁ, Ludmila. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-079-7.
- 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.

Právní předpisy

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- Vyhláška č. 162/2015 Sb., o podrobnostech úřednické zkoušky
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Internetové zdroje

- *MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY*. *Informace pro žadatele o vykonání služební zkoušky*. Online. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/ministerstvo/informace-pro-zadatele-o-vykonani-urednicke-zkousky>. [cit. 2024-03-09].

- *Odbor státní služby*. Online. Ministerstvo vnitra České republiky. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/odborstatnisluzby.aspx#:~:text=pr%C3%A1vn%C3%AD%20podporu%20%C4%8Dinnosti%20sekce%20pro,zastupitelstev%20vy%C5%A1%C5%A1%C3%ADch%20%C3%BAzemn%C3%ADch%20samospr%C3%A1vn%C3%BDch%20celk%C5%AF>. [cit.2024-02-24].
- *Zákon č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě*. Online. Zákony pro lidi. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234/historie>. [cit. 2024-02-24].