Univerzita Hradec Králové
Fakulta informatiky a managementu
Katedra managementu

Zákon o státní službě

Bakalářská práce

Autor: Petra Voňková
Studijní obor: Finanční management

Vedoucí práce: JUDr. Jan Janeček, Ph.D.

Hradec Králové duben 2017

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

V Hradci Králové dne 25. 3. 2017 Petra Voňková

Poděkování:

Děkuji vedoucímu bakalářské práce, panu doktoru Janečkovi za cenné připomínky a odborné vedení při tvorbě této práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá zákonem o státní službě, který vešel v České republice v platnost dnem 6. 11. 2014, s účinností od 1. 1. 2015. Práce obsahuje zmapování historického vývoje zákona o státní službě od dob Rakouska – Uherska až do současné podoby tohoto zákona. Cílem této bakalářské práce bude porovnání s podobnou úpravou služebního poměru státních zaměstnanců na Slovensku, kde je již od 1. 11. 2009 v účinnosti zákon o štátnej službe. Podrobněji se práce věnuje zejména srovnání v oblasti přijímání pracovníků do služebního poměru a podmínkám skončení služebního poměru. Součástí práce jsou citace výkladů obou zákonů. Práce také obsahuje názory odborníků na znění těchto zákonů, které již byly několikrát od své účinnosti novelizovány.

Annotation

Title: Civil Service Act

This bachelor thesis deals with the Civil Service Act, which entered in the Czech Republic into force on 6. 11. 2014 with effect from 1. 1. 2015. The work includes mapping the historical development of the Public Service Law of the Austro - Hungarian Empire until the present form of this law. The aim of this work will be compared with a similar finish service of state employees in the Slovak Republic, where it has been since 1. 11. 2009 in force a law on the civil service. The work is dedicated especially in comparison to recruitment and conditions of service of termination of service. The work quotes interpretations of both laws. Work also includes expert advice on the wording of hese laws, which have been repeatedly amended since its effectiveness.

Obsah

1 Úvod ... 1

2 Cíl práce ... 2

3 Metodika zpracování ... 2

4 Státní služba od doby vzniku Československé republiky po současnost ... 3

5 Prvorepublikové znění zákona versus současnost ... 12

6 Zákon o státní službě na Slovensku ... 25

7 Slovensko versus Česká republika ... 28

8 Shrnutí výsledků ... 34

9 Závěry a doporučení ... 35

10 Seznam použité literatury ... 38

10.1 Tištěné zdroje ... 38

10.2 Internetové zdroje ... 38

11 Přílohy ... 40

Seznam tabulek

Tabulka 1 Struktura předpisů 29

1 Úvod

Patří k tradicím demokratických států, že mají samostatnou zvláštní právní úpravu pro zaměstnance státu či veřejné správy vůbec na principu služebního poměru, tedy odlišnou od pracovněprávní úpravy na smluvním principu v tržních podmínkách v soukromé sféře. Důvodem jsou především zvýšené povinnosti, které se státním zaměstnancům ukládají pro stabilní výkon státní správy neodvislé personálně od často se měnících politických představitelů. Tomu by měly odpovídat i výhody státních zaměstnanců oproti soukromé sféře, tedy výhody závislé nikoliv na smluvním principu, ale garantované státem. Česká republika (původně Československá socialistická republika) si „demokracii" vybojovala v listopadu 1989, ale takového zákona, jak je uvedeno výše, se dočkala až po dlouhých pětadvaceti letech. Od 1. 1. 2015 nabyl účinnosti zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen zákon o státní službě), přičemž převážnou část jeho ustanovení bylo možno prakticky aplikovat až od 1. 7. 2015.

Zákon o státní službě jako právní předpis zavádí úplně nový právní vztah, tzv. služební poměr, který se neřídí zákoníkem práce[1], s výjimkou oblastí, kde na zákoník práce zákon výslovně odkazuje, i když se na mnoha místech na služební poměr vůbec nehodí. V určitém směru by se dalo říci, že zákon o státní službě kopíruje zákoník práce, jelikož upravuje podmínky vzniku a ukončení pracovněprávního vztahu. Na druhou stranu ale obsahuje nová specifická ustanovení a pojmy, např. státní služba, správní úřad, představený, služební slib, úřednická zkouška či kárná odpovědnost. Zákon o státní službě stanovuje povinnosti úředníků a jejich disciplinární odpovědnost, zakotvuje kariérní postup, který by měl motivovat a udržet kvalitní a schopné zaměstnance ve službách státu. Státní službu můžeme vymezit jako provádění či výkon státní správy v orgánech státní správy prostřednictvím osob, které byly na svoji pozici jmenovány a splňují zákonem stanovené požadavky na výkon státní služby. Zákon o státní službě obsahuje výčet subjektů, na které se tento zákon nevztahuje, mezi nimiž můžeme

[11] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

v ustanovení § 2 najít členy vlády, vedoucího Úřadu vlády České republiky, předsedu Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže nebo člena Rady pro rozhlasové a televizní vysílání. Definici státního zaměstnance nalezneme v ustanovení § 6 a zní: *„Státním zaměstnancem je fyzická osoba, která byla přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného k výkonu některé z činností uvedených v § 5.“* Značné změny související se zavedením služebního zákona se týkají převážně pracovněprávních vztahů, konkrétně přijímání nových zaměstnanců a ukončování služebního poměru. Touto oblastí se autor práce bude zabývat podrobněji.

2 Cíl práce

Cílem této práce bude krátce zmapovat historický vývoj zákona o státní službě od jeho prvorepublikového znění až do doby přijetí současného znění zákona o státní službě a pokusí se přiblížit historický i současný stav zákona o štátnej službe[2] na Slovensku. Práce bude seznamovat se základními ustanoveními stávajícího českého znění zákona o státní službě, která pojednávají o vzniku a ukončení služebního poměru, a vyzdvihne nejzásadnější společné prvky či zásadní rozdíly v této oblasti oproti prvorepublikovému zákonu o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů[3] a dále také oproti slovenskému zákonu o štátnej službe.

3 Metodika zpracování

V bakalářské práci bylo použito především metody analyticko-syntetické, deskripce a komparace. Nejprve bude provedena deskripce historického vývoje legislativního předpisu vyjadřující popis skutečností v České republice. V další kapitole bude porovnána prvorepubliková služební pragmatika se současným

[2]Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe.
[3]Zákon č. 15/1914 ř.z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů (služební pragmatika).

zněním služebního zákona, provedena komparace vybraných ustanovení s vyhodnocením zjištěných rozdílů. Následující dvě kapitoly budou věnovány analýze historického vývoje zákona o štátnej službe na Slovensku a následná komparace s českým předpisem. Metoda syntézy je v bakalářské práci použita v závěru, kde bude provedeno hodnocení, vyvozeny závěry a učiněna doporučení.

4 Státní služba od doby vzniku Československé republiky po současnost

Československo po svém vzniku v roce 1918 na základě zákona Národního výboru československého, tzv. reciproční normy[4], prakticky beze změny převzalo model státní služby císařského Rakouska, tzv. služební pragmatiky[5]. Podstatou zákona mělo být poskytnutí velké míry stability služebního poměru úředníkům, zvyšování platu, kariérní postup, výslužné či definitiva. Norma ve své době poskytovala státním úředníkům značné výhody, které ale byly na druhou stranu spojeny se značnou odpovědností a striktními omezeními, která zasahovala i do osobních oblastí života[6]. Dost rozsáhle se zákon zabývá kázeňskou odpovědností - zjištěním, vyšetřováním a vyměřením trestu, tzv. disciplinárním řízením[7]. Za porušení služebních nebo stavovských povinností mohl představený uložit pořádkový trest (výstraha, pokuta), nebo cestou disciplinárního řízení disciplinární trest (důtka, pozastavení platového postupu a nejtěžší disciplinární trest – propuštění ze služby).

V Československu byla služební pragmatika zrušena až zákonem č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců a zákonem č. 67/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech soudců z povolání, prokurátorů

[4] Článek 2 tohoto zákona uváděl, že „Veškeré dosavadní zemské a říšské zákony a nařízení zůstávají prozatím v platnosti."
[5] Zákon č. 15/1914 ř.z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů (služební pragmatika).
[6] Zákaz sdružování ve spolcích, oznamovací povinnost při sňatku, zákaz jiné výdělečné činnosti.
[7] § 87 až § 155 zákona č. 15/1914.

a soudcovských čekatelů (soudcovský zákon). Nová koncepce nerozlišovala veřejnoprávní a soukromoprávní zaměstnavatelské poměry a státní služba se považovala za zvláštní druh pracovního poměru. Pro služební poměr platily obecné zákony a zákony o státních zaměstnancích tvořily zvláštní úpravu jen určitých aspektů pracovního (služebního) poměru. S účinností od 1. 1. 1966 přijetím zákoníku práce[8] byla i tato zvláštní právní úprava zrušena a i zaměstnanecké vztahy zaměstnanců ústředních státních orgánů, obcí i jiných správních úřadů se staly vztahy pracovněprávními s výjimkou zvláštních zákonů o služebním poměru příslušníků ozbrojených sil. Se služební pragmatikou zůstala snad jediná podobnost – úřednická místa byla rozdělena do příslušných tříd podle vzdělání v dané kategorii a podle toho byly v souladu se zákonem o úpravě platových poměrů státních zaměstnanců, tzn. podle délky praxe a dosaženého vzdělání, určeny platové stupně. Státní zaměstnanci této doby byli podřízeni politice vládnoucí komunistické strany, funkce na prominentních místech byly obsazovány výhradně straníky. Tento stav trval i po sametové revoluci, tedy po roce 1989, a trvá bohužel dosud, byť se již nejedná o členy KSČ.[9] Po jakýchkoli volbách, ať již to jsou volby obecní, krajské nebo parlamentní, se podobně jako kdysi komunističtí představitelé nově demokraticky vládnoucí politické strany domnívají, že určitá nejvyšší místa ve státní správě či ve veřejné službě jim musí po vyhraných volbách logicky náležet. Z tohoto důvodu byl také proto tak dlouhý porevoluční vývoj služebního zákona. Zákon o státní službě je snad nejdéle schvalovaným zákonem v České republice. Historie jeho vzniku sahá až do roku 2002 a nebýt tlaku Evropské komise, schvaloval by se díky politickým vlivům asi až dodnes.

Již těsně po listopadové revoluci v roce 1989 vznikl požadavek na novou státní správu demokratického státu přetvořenou ze státní správy totalitního režimu, kdy v personální oblasti byla dominující kádrová stranická nomenklatura

[8] Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

[9] Encyklopedie, str. 98: „Komunistická strana Československa byla ultralevicová parlamentní politická strana v Československu, členka Komunistické internacionály . K základním programovým východiskům patřil třídní boj vedený dle sovětského vzoru, zahrnující znárodnění průmyslových podniků, kolektivizaci i fyzickou likvidaci třídních a ideologických nepřátel. Podle zákona o protiprávnosti komunistického režimu z roku 1993 šlo o organizaci zločinnou a zavrženíhodnou.“.

příslušných orgánů komunistické strany. Hlavním cílem bylo co nejrychleji odpolitizovat státní správu a zvýšit odbornou úroveň státních zaměstnanců a s tím souvisel i požadavek na novou právní úpravu. Do nové státní služby se přihlásilo více než 2 000 lidí, kteří byli podrobeni testům (včetně psychologických). Třetina uchazečů neuspěla, druhá třetina s výhradami a pouze jedna třetina se ukázala jako plně vhodná pro státní službu. Protože neexistoval reprezentant státu jako zaměstnavatele všech státních zaměstnanců, který by vybrané úspěšné uchazeče o státní službu do služeb státu přijal, byli jejich "zlaté" seznamy předány jednotlivým státním orgánům - zaměstnavatelům - k využití pro jejich potřeby. Pomoc s přípravou nových odborníků do státní správy v Československu, s přípravou personalistů pro státní správu, nebo i s přípravou právního rámce nové státní služby nabídla řada států. Československo mělo možnost seznámit se s principy personální práce evropských demokratických států, např. Velké Británie, Francie, Německa či Rakouska. Začátkem roku 1992, v rámci semináře zprostředkovaného Úřadem vlády Československé federativní republiky americkou společností Transatlantic Business Connection z Minnesoty, personální ředitelé ústředních orgánů státní správy absolvovali řadu přednášek o personálním řízení v USA. Přednášející ze státních orgánů, univerzit i justice poukázali na naprostou samozřejmost mít kvalitní personální management jako předpoklad fungující demokratické státní správy. Státní správy, kde výběr pracovníků, jejich zařazení, systemizace funkčních míst a odměňování, je pod systematickou kontrolou veřejnosti, která sleduje, aby ve státní správě pracovali objektivně vybraní odborníci s plnou kvalifikací, bezúhonní, zachovávající kodex státního zaměstnance a tím i vytvářející subjektivní předpoklady pro výkon odborné služby ve prospěch státu i jeho občanů, kteří konec konců tuto službu financují. Na řadu ústředních orgánů státní správy v této době nastoupili i odborní personální a organizační poradci z Evropy a Ameriky. Přímo na místě zmapovali naši situaci v tomto směru i představitelé a pracovníci RIPA (Royal Institute for Public Administration) z Londýna. Zahraniční pomoc byla financována ze zahraničních zdrojů, zejména know-how fondů, z programu SIGMA, PHARE atp.. Jen proto, že jsme u nás neměli a nemáme ústřední instituci, zabývající se personálním řízením státní správy, řada těchto nabídek nebyla akceptována

(nebylo kým) a řada doporučených opatření nebyla realizována. Pan Joachim Jens Hesse, profesor Oxfordské univerzity a ředitel Střediska evropských studií, a dr. Klaus H. Goetz, výzkumný pracovník tohoto střediska, ve své zprávě o reformě veřejného sektoru v Československu, vypracovanou v roce 1992 pro Mezinárodní úřad práce v Ženevě, uvedli: *"Absence společného právního rámce veřejné služby Československa a nezávislost jednotlivých ministerstev v personálních záležitostech brání rozvíjení komplexní personální politiky. Proto nijak nepřekvapuje, že kvalita personálu přijatého pro srovnatelné funkce v různých odvětvích veřejné správy se značně liší. Snad ještě závažnější je, že nekoordinovaný nábor zmenšuje vyhlídky správy, že přiláká prvotřídní odborníky. Nekoordinovaný nábor, nejasná kritéria výběru a smluvní ustanovení, která zaměstnance váží ke konkrétnímu ministerstvu či jinému úřadu státní či veřejné správy nevyhnutelně vedou k neúčinnému využívání personálu."*

Zlepšení personální situace, po kterém volala řada poslanců zejména České národní rady[10], vyústila alespoň v usnesení vlády České republiky č. 271 z 15. 4. 1992 ke koncepci personální práce v ústředních orgánech státní správy a byl přijat harmonogram opatření k zabezpečení realizace této koncepce. Výkon personální práce ve státní správě měl být sjednocen, rovněž centrálně mělo být zabezpečeno poskytování metodické pomoci a koordinace činnosti, včetně vzdělávání. Metodicko - koordinačním střediskem pro tuto oblast se měl stát Úřad vlády České republiky. K určitému časovému posunu prací došlo vlivem rozdělení Československé federativní republiky na dva samostatné státy. Podle poznatků tehdejších personálních ředitelů bylo provedeno stručné zhodnocení dosavadní činnosti a zpracován návrh na zaměření a úkoly personální služby v ústředních orgánech státní správy v období do přijetí zákona o státní službě v součinnosti s provedením reformy státní správy. Přijetí služebního zákona se předpokládalo do dvou let. Připravovala se objektivní kritéria výběru, přijímání, rozmisťování

[10] Encyklopedie, str. 224: Česká národní rada (zkratkou ČNR) byla od 1. ledna 1969 do 1. ledna 1993 zákonodárným sborem České socialistické republiky, později České republiky. Na území republiky byla nejvyšším orgánem státní moci. 1. ledna 1993 se spolu s osamostatněním České republiky podle čl. 106 odst. 1 Ústavy transformovala na Poslaneckou sněmovnu Parlamentu České republiky.

a hodnocení zaměstnanců státní správy a pro potřeby ústředních orgánů se připravovalo zřídit na Úřadu vlády databanku uvolňovaných odborníků a potenciálních zájemců o práci ve státní službě. Vláda se však touto problematikou již nezabývala. Naopak k 30. 9. 1993 byla zrušena metodická a koordinační funkce personálního odboru Úřadu vlády České republiky ve vztahu k ústředním orgánům státní správy a to bohužel bez náhrady.

Všechny vlády v České republice po vytvoření samostatného státu v roce 1993 měly ve svém programu přijetí zákona o státní službě civilních zaměstnanců. Avšak až Evropská unie, která jako jednu z podmínek přijetí České republiky do Evropské unie stanovila přijetí zákona o státní službě, který by především odpolitizoval státní službu tím, že by ji v personální oblasti oddělil od moci politické, donutila českou vládu k přípravě návrhu služebního zákona. Výsledkem bylo schválení paragrafovaného znění usnesením vlády č. 1068 dne 1. 11. 2000, které bylo začátkem roku 2001 předloženo Parlamentu České republiky. Návrh služebního zákona vycházel především z těchto cílů a zásad:

- upravit občanskou státní službu zákonem určeného okruhu zaměstnanců v ministerstvech a dalších úřadech, kteří se stanou státními zaměstnanci (nevztahovat tento zákon na zaměstnance ve veřejném sektoru, např. učitele, zdravotníky či zaměstnance Českých drah, ani na zaměstnance obcí či vyšších územních samosprávných celků, ani na státní zaměstnance ozbrojených sil a sborů, kteří již mají zvláštní právní úpravu státní služby)
- v rámci omezení politického vlivu ve státní službě se neměl služební zákon vztahovat na politické funkce, tyto osoby by nadále byly v pracovním poměru na dobu určitou a přicházely a odcházely by s politickými představiteli, pro které pracovaly
- zákon se dále neměl vztahovat na pomocné nebo obslužné činnosti a manuální práce ve správních úřadech, které by nadále byly vykonávány zaměstnanci v pracovním poměru
- státní služba by měla být v zásadě služba na dobu neurčitou; v návrhu byla obsažena i služba stálá (tzv. definitiva), tj. státní služba bez možnosti propuštění z organizačních důvodů

- zavedení ústředního řízení státní služby založením Úřadu státní služby při Úřadu vlády České republiky v čele s generálním ředitelem státní služby, což by mělo vést k racionálnímu a jednotnému uspořádání státní služby, zvýšené odborné úrovni zaměstnanců, k optimalizaci systemizace ve státní službě
- stanovily se náročné povinnosti na státní zaměstnance a určitá omezení některých občanských práv (možnost dočasného přeložení i bez souhlasu zaměstnance, vysílání na služební cestu, převedení na jiné služební místo v oboru služby, postavení mimo výkon služby, povinnost zastupovat představeného, zvláštní důvody vedoucí ke skončení služebního poměru včetně dosažení 65 let věku, povinnost podrobit se kvalifikačním zkouškám, prohlubovat si kvalifikaci, zákaz podnikání či jiné výdělečné činnosti, omezení stávkování, kárná odpovědnost atp.)
- upravily se určité výhody státních zaměstnanců (např. právo na platový postup, právo na odbytné při skončení služby pro nadbytečnost, delší dovolená, další volno na studium či k osobním účelům, plat po dobu 30 dnů pracovní neschopnosti v kalendářním roce, zvýšená výše důchodu, stát měl hradit za státního zaměstnance pojistné na veřejné zdravotní pojištění atp.)

V parlamentu došlo k některým změnám v návrhu zákona (např. byla odmítnuta definitiva), ale služební zákon přijat byl pod č. 218/2002 Sb., s výjimkou některých důležitých technických ustanovení, jako např. zřízení generálního ředitelství státní služby při Úřadu vlády České republiky. Účinnost zákona byla ale neustále odkládána s poukazováním na to, že na jeho zavedení do praxe nejsou finance. Celkem se toto stalo pětkrát. V podstatě ale politici neměli na jeho uvedení v účinnost faktický zájem, na rozdíl od zaměstnanců ústředních správních orgánů, kteří na něj netrpělivě čekali. Evropská unie každoročně stále poukazovala, že v České republice stále ještě není v účinnosti služební zákon a že se stále děje častá obměna úředníků zabývajících se čerpáním dotací z Evropské unie. Česká republika se tak stala jednou z posledních členských zemí Evropské unie, která tento zákon fakticky neměla.
Až v roce 2013, kdy nám Evropská unie pohrozila sankcemi v podobě znemožnění čerpání evropských fondů, bylo přistoupeno k aktivitám, které po nezbytných

novelách vyplývajících z určitých zkušeností a změněné situace od přijetí služebního zákona, uvedly věci do pohybu. V roce 2014 vzniklo několik poslaneckých i vládních návrhů na novelizaci služebního zákona č. 218/2002 Sb., kterými se zabýval útvar ministra pro legislativu a lidská práva na Úřadu vlády České republiky. Nakonec byl v gesci ministerstva vnitra zpracován nový návrh zákona o státní službě, který neprošel obvyklým legislativním procesem a byl urychleně na základě dohody vládnoucí koalice s opozicí dne 1. 10. 2014 v parlamentu schválen pod č. 234/2014 Sb., s účinností od 1. 1. 2015. Prezidentské veto tohoto zákona bylo přehlasováno.

Tento právní předpis má za úkol posílit v české státní správě tři vzájemně se prolínající principy: depolitizaci, profesionalitu a transparentnost.

- Depolitizace je přímo zakotvena v zákoně samotném (§ 7 odst. 4 – vyloučení vysokoškolského vzdělání na Vysokých školách politických, existujících v předchozím totalitním režimu; § 77 odst. 3 – mezi povinnosti státních zaměstnanců je zahrnuto, že politické smýšlení nesmí být na újmu řádného a nestranného výkonu služby; § 80 – představený nesmí po dobu trvání služebního poměru vykonávat žádnou funkci v politické straně nebo v politickém hnutí). Již veřejně známým nedostatkem zde ale stále zůstává fakt, že depolitizace nedopadá na úplně všechny státní úředníky. Jak je již uvedeno výše, v ustanovení § 2 lze v odstavci 1) pod písmeny a) až k) nalézt výčet těch, kterých se tento zákon netýká.
- Profesionality by mělo být dosaženo tak, že je státní úředník povinen prohlubovat si vzdělání podle pokynů služebního orgánu - § 77 odst. 1 písm. e), § 79 odst. 2, písm. d) – státní zaměstnanec má zejména právo na prohlubování vzdělání; § 107 – prohlubování vzdělání; § 108 – služební volno k individuálním studijním účelům v rozsahu 6 dnů; § 109 až 111 – zvýšení vzdělání. Princip profesionality obsahuje dále hodnocení zaměstnanců a kariérní postup. Slovíčko „hodnocení“ se prolíná skoro celým zákonem o státní službě, základním ustanovením je však § 155 a 156. Služební hodnocení je prováděno jednou ročně v prvním čtvrtletí

kalendářního roku za uplynulý rok a provádí ho bezprostředně nadřízený představený.

- Transparentnost, jako pojem, služební zákon nezmiňuje. Mělo by se jednat o princip jasných pravidel manažerského a personálního řízení správních úřadů, jasných pravidel odměňování, hodnocení a objektivní řízení ve věcech služby. Transparentní by také měla být všechna výběrová řízení.

Takto sestavený a schválený zákon se značně liší od původních představ jak poslanců, vlády, zaměstnanců či veřejnosti. Obecně převládá názor v odborné i široké veřejnosti, že zákon o státní službě je nekvalitní. Že ze zákona byl vybrán cukr pro státní zaměstnance a zůstal tam jen bič. Nebyl splněn základní záměr a cíl, obvyklý v demokratických státech, tj. odpolitizovat státní správu a tím nebyl naplněn záměr Ústavy České republiky, odpolitizovat státní správu zvláštním zákonem o právních poměrech státních zaměstnanců (čl. 79 odst. 2 Ústavy[11]). Současné znění služebního zákona naopak představuje prohloubení politického vlivu na státní zaměstnance, což je uvedeno na následujících příkladech:

1. Původně zamýšlené Generální ředitelství státní služby v čele s generálním ředitelem mělo být relativně nezávislé na vládě, která měla jmenovat pouze generálního ředitele (a jeho zástupce). Současný náměstek ministra pro státní službu je sice jmenovaný a odvolatelný vládou, ale je zároveň náměstkem ministra vnitra, ministerstvo vnitra bude mít samostatné pravomoci v oblasti státní služby (bude je tedy vykonávat ministr vnitra - člen vlády) a sekce pro státní službu bude organizační jednotkou Ministerstva vnitra (viz. samostatný § 13 zákona o státní službě s nadpisem "Ministerstvo vnitra"). Je popřena i pracovněprávní stránka zákona o státní službě, neboť státní zaměstnanci měli být ve služebním poměru ke státu a jejich zaměstnavatele mělo reprezentovat a fakticky jeho práva vykonávat především generální ředitelství státní služby. Generální ředitelství jako relativně nezávislý orgán

[11] Ústava České republiky, ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

mělo mít významné pravomoci zejména v oblasti jednotného řízení a struktury státních úřadů, systemizaci, odměňování a zejména v oblasti kontroly ministerstev a dalších úřadů, nezávisle od politické moci. Nyní bude zaměstnavatele ve státní službě reprezentovat vládní politický orgán - Ministerstvo vnitra. Jednoznačně tedy na místo nepolitického Generálního ředitelství nastupuje politické Ministerstvo vnitra.

2. Na místo nepolitických sekčních ředitelů, obvyklých v celém světě, budou na ministerstvech náměstci ministra pro řízení sekce, čímž několikanásobně stoupne dosavadní počet náměstků na ministerstvech. Nehledě na podstatně vyšší náklady (na auta, cestovní náhrady apod., protože dosavadní předpisy týkající se náměstků ministra se nenavrhují změnit), jde již z názvu funkce o výraznou politizaci představených ve státní službě (sekční ředitelé by žádnými náměstky ministra nebyli). Tato politizace je uvedena i novým odst. 8 v § 9 zákona o státní službě, podle kterého příslušný člen vlády, tedy ministr, může stanovit, že náměstek pro řízení sekce je oprávněn účastnit se místo něho jednání schůze vlády a zastupovat ho i v Poslanecké sněmovně a Senátu (paradoxně náměstky pro řízení sekce bude jmenovat státní tajemník - viz § 55 odst. 1 zákona o státní službě, ačkoliv žádná nadřazenost nad nimi mu zákonem není výslovně dána).
3. Státní tajemník bude mít postavení náměstka pro řízení sekce (§ 15), bude ho jmenovat vláda na návrh příslušného ministra (tedy i odvolávat), tedy výrazná politizace této pozice, jde o zvýraznění jeho úplné podřízenosti ministrovi. Podle dosavadního návrhu měl jmenovat a odvolávat státního tajemníka na ministrovi nezávislý generální ředitel pro státní službu. V přechodném období - tedy ke dni účinnosti nového zákona o státní službě, jmenoval státního tajemníka náměstek pro státní službu (§ 185).

Zákon ve stávajícím znění se nelíbí ani současnému prezidentovi České republiky, Miloši Zemanovi. Nejdříve zákon v průběhu schvalovacího procesu vetoval, veto ale bylo přehlasováno. Proto hned po schválení zákona parlamentem obdržel dne 7. listopadu 2014 Ústavní soud návrh prezidenta republiky na zrušení zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, eventuálně na zrušení § 1 odst. 2, § 5 odst. 2, § 11

odst. 3, § 14 odst. 2, § 15 odst. 3, § 16, § 17 odst. 3 věty čtvrté, § 21 odst. 3, § 22, § 31 odst. 2, § 78 písm. c), § 85 odst. 5, § 104 odst. 3, § 145 odst. 3, § 165, § 172, § 173, § 178, § 184 odst. 2 a § 189 uvedeného zákona. Návrh na zrušení zákona o státní službě jako celku zdůvodňoval navrhovatel protiústavností procedury, jíž byl napadený zákon přijat, norma také podle Zemana dává příliš širokou pravomoc vládě při vydávání nařízení, jež zákon doplňují, a dále prezident spatřoval problém ve dvacítce rozsáhlých pasáží zákona, které upravují postavení tzv. politických náměstků. Ústavní soud rozhodl o zrušení pouze jednoho navrhovaného ustanovení, a to ustanovení § 17 odst. 3 věta čtvrtá zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, týkající se schvalování systemizace u sedmi vyjmenovaných úřadů. Tato věta zakazovala vládě bez souhlasu šéfa příslušného úřadu snížit počet služebních míst a množství peněz na platy pro pracovníky úřadu. Vyjmutím této věty ze zákona tedy tyto vyjmenované služební úřady v otázce služebních míst či peněz na platy ztratily „právo veta“. Předseda dotčeného úřadu – Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, Petr Rafaj k tomuto nálezu Ústavního soudu uvedl: *„Rozhodnutí Ústavního soudu respektuji, nicméně jej považuji za nešťastné, neboť předmětným ustanovením služebního zákona měla být zajištěna nezávislost Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, která je zásadním předpokladem práce ÚOHS a požaduje ji i Evropská unie.“* Ve zbývající části byl návrh prezidenta České republiky Ústavním soudem zamítnut.

5 Prvorepublikové znění zákona versus současnost

Zákon č. 15/1914 ř.z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů (služební pragmatika), byl schválen 25. 1. 1914 s účinností od 1. 2. 1914. Služební pragmatika znamenala v té době revoluci na poli služebního práva. Ústavní listina přikazovala veřejným zaměstnancům, aby dbali v úřední činnosti ústavních a jiných zákonů. Vyžadovala se věrnost a poslušnost vládě, výkon služby s vynaložením všech sil a se vší horlivostí, nestrannost, svědomitost a nezištnost. Úředník měl být vždy pamětliv hájení veřejných zájmů. Hlavní výhodou státní služby byla jistota skýtaná definitivním služebním poměrem. Některé další výhody týkající se podmínek služby a sociálního zabezpečení, především pak platový

systém, měly zajišťovat loajalitu zaměstnanců ke státu, zájem setrvat v jeho službách a chovat se a jednat v souladu s jeho požadavky. Uchazeči museli splňovat jisté podmínky, které byly nutné pro přijetí do státní služby. *„Za úředníka smí býti ustanoven toliko občan čestného dřívějšího života, který má úplnou způsobilost plniti své služební povinnosti a jehož způsobilost k jednáním není obmezena z jiného důvodu nežli z důvodu nezletilosti. Aby byl nezletilec ustanoven, k tomu je třeba svolení jeho zákonného zástupce. Ustanoveny nemohou býti osoby, na jichž jmění jest uvalen konkurs, pokud konkursní řízení trvá. K ustanovení je třeba povolení ústředního úřadu, když uchazeč nepřekročil ještě 18. rok života, nebo již překročil 40. rok života a nebyl již dosud ve státní službě. Ustanovení úředníka, který by tím vstoupil do poměru služební nadřízenosti nebo podřízenosti k jinému úředníkovi, s kterým jest buď v vzestupném nebo sestupném pokolení nebo ve vedlejší linii až včetně do třetího stupně příbuzen nebo sešvakřen nebo ku kterému jest v adopčním poměru, jest dovoleno toliko se schválením ústředního místa. Prozatímně ustanovení úředníci a praktikanti mají vykonati při nástupu služby slib povinnosti. K ustanovení do státní služby má úředník vykonati zkoušku. Úředník při vstupu do definitivního poměru státní služby má vykonati služební přísahu do rukou úředního přednosty neb úředníka přednostou pověřeného."*[12] O každém úředníkovi i praktikantovi byl veden osobní výkaz, kam se zaznamenávaly jednak veškeré změny v osobních údajích, ale i údaje důležité pro postup do vyšších platů, průběžné zvyšování kvalifikace či údaje pro vyměření výslužného. Kvalifikace se sledovala a zapisovala v pravidelných ročních intervalech prostřednictvím pětičlenných kvalifikačních komisí. *„Při stanovování kvalifikace bylo přihlíženo k odbornému vzdělání (znalost předpisů, kterých bylo třeba k úřadování), schopnosti a pojímání, pilnost, svědomitost a spolehlivost ve vykonávání služby, způsobilost pro styk se stranami a pro zevnitřní službu, znalost jazyků, výsledek zaměstnání nebo chování."*[13] V souladu s ustanovením § 33 zákona č. 15/1914 ř.z. nesměl úředník provozovat vedle svého úřadu žádné vedlejší zaměstnání odporující

[12] § 1 - 12 zákona č. 15/1914 ř.z.
[13] § 19 zákona č. 15/1914 ř.z.

vážnosti jeho úřadu, nesměl být ve vedení akciových společností nebo například bez povolení podávat mimosoudně znalecké dobrozdání.

Značná část prvorepublikového znění zákona o státní službě, konkrétně § 87 - 155, jsou věnovány porušení povinností úředníka, tedy disciplinární odpovědnosti. Z té byli vyjmuti členové říšské rady a členové ústavního zastupitelského sboru. Disciplinárním postihem byl buď trest pořádkový (výstraha nebo peněžní pokuta) nebo tresty disciplinární (důtka, vyloučení z postupu do vyšších platů, zmenšení služného, přeložení na odpočinek s menším výslužným nebo propuštění). Disciplinární řízení vedla disciplinární komise, dále disciplinární senáty a tzv. zástupce služebních zájmů – disciplinární zástupce. Další popis řízení v jednotlivých ustanoveních připomíná trestní řízení. Zákon přesně a detailně stanovuje postupy jednotlivých objektů řízení, udává, jak vést vyšetřování. Nařizuje ústní líčení, předvolávání svědků a znalců, stanovuje také, že obviněnému úředníkovi přísluší při ústním líčení poslední slovo. Závěr řízení už používá prvky připomínající současný správní řád. Výsledkem řízení byl „nález“, proti kterému byla možnost odvolání a následoval „výkon nálezu“. Tehdejší disciplinární řízení znalo a vymezovalo i takové pojmy jako obnova řízení, opravné prostředky, uvedení v předešlý stav či doručování. Úředník, proti kterému bylo vedeno disciplinární nebo trestní řízení, mohl být disciplinární komisí kdykoli suspendován. Suspense pak trvala až do úplného ukončení řízení.

Ukončit službu bylo možno více způsoby. Pokud měl úředník tzv. výhradu odvolání, mohl být služební poměr zrušen kdykoli. U klasického služebního poměru mohl úředník písemně prohlásit, že ze služebního poměru vystupuje nebo mohl být naopak služební poměr zrušen ze strany úřadu. Služební poměr mohl být ze strany státu v souladu s ustanovením § 10 a 11 zákona č. 15/1914 ř.z., zrušen kdykoli a úředníku toto muselo být oznámeno jeden měsíc předem. Ke zrušení služby mohlo také dojít, pokud úředník při ustanovení předložil neplatné listiny či zamlčel okolnosti rozhodné pro přijetí a setrvání ve služebním poměru. Zákon o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů definoval i případy přerušení služby z důvodu dočasné neschopnosti ke službě následkem nemoci či dovolené s čekatelným. Zajímavým pojmem v zákoně je „kvieskování“, což znamenalo přeložení na dočasný odpočinek. Tento úkon nastal, pokud byl

úředník neschopen služby následkem nemoci delší než 1 rok, ale dalo se očekávat, že opět dosáhne schopnosti ke službě. Tito kvieskovaní úředníci se na základě úředního příkazu museli podrobovat prohlídkám úředního lékaře, aby bylo prozkoumáno, zda jejich neschopnost ke službě dále trvá. Úředník, u kterého bylo vyloučeno, že opět nabude schopnosti ke službě, dále ten, jehož posudek kvalifikace po tři roky za sebou zněl „neuspokojivě“, a také ten, který překročil věk 60ti let, byl přeložen na trvalý odpočinek, byl tzv. pensionován. Úředník mohl být také tzv. dán mimo službu, pokud se ucházel o poslanecký mandát nebo o mandát náhradníka.
Ustanovení týkající se úředníků byly obsaženy v Hlavě první, Hlava druhá byla věnována sluhům. Sluhovou činností bylo obsluhování úřadu a úředníků a měl povinnosti a práva v podstatě stejná jako úředník.

Zákon o státní službě v novodobé historii České republiky představoval v době jeho přípravy a sestavování také určitou zásadní revoluční změnu. Početné úřednictvo naší republiky od něj očekávalo skok od komunistické papírové byrokracie k váženému a uctívanému státnímu úředníkovi, odborníkovi ve svém oboru, který je tomu přiměřeně ohodnocen vyšším platem či případnými jinými bonusy (definitiva, výsluha či více volna). Veřejnost tento názor nesdílela a viděla v této změně pouze zvýšení státních výdajů, nesouhlasila ani s dalšími výhodami, které se jí zdály přemrštěné, a rozhodně neočekávala, že vydáním zákona se rázem zlepší odbornost úředníků nebo že by se třeba jejich počet snížil. Bohužel konečná verze nenaplnila očekávání ani úřednictva ani veřejnosti a spokojeni byli snad jen politici.
V České republice datem účinnosti zákona o státní službě, tj. dnem 1. 1. 2015 pocítilo určitou změnu přibližně 60 000 státních zaměstnanců. Ti, kteří splnili podmínku alespoň čtyřleté doby praxe u státní instituce v posledních deseti letech, museli složit služební slib. Ti, kteří tuto podmínku nesplnili, musí nejpozději do 30. 6. 2017 úspěšně vykonat úřednickou zkoušku. Poté se z nich také stanou státní zaměstnanci podle zákona o státní službě, a to se smlouvou na dobu neurčitou. Na náplň práce a běžný chod služebního poměru tak zatím pro běžné

řadové zaměstnance neměl zákon zásadní vliv a nepocítili velké změny při výkonu svých funkcí.

Vzhledem k charakteru služebního poměru jsou stejně jako v zákonu o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů[14] nastavena omezení určitých osobních práv státních zaměstnanců ve služebním poměru, mimo jiné práva politická či omezení podnikatelské činnosti úředníků. Naproti tomu původně zákonodárci zvažované benefity, zejména v podobě kariérního postupu, výsluhy a 25% příplatku, jako kompenzaci vyšších povinností zaměstnanců ve službě oproti režimu zákoníku práce, byly zrušeny. Pokud se zaměříme na zbylé deklarované benefity, jako stabilita zaměstnání, profesní i odborný růst zaměstnance a transparentní personální práce, je otázkou, zda představují vyváženou kompenzaci nevýhod. Oproti původnímu návrhu zákona neupravuje současný zákon o státní službě v podstatě odměňování státních zaměstnanců a odkazuje na zákoník práce a ani v prováděcím předpise k zákonu o státní službě (nařízení vlády č. 304/2014 Sb.) jim nepřiznává vyšší tarifní platy ani příplatek za státní službu.

Služební poměr je zakládán a ukončován jednostranným rozhodnutím služebního úřadu. Jedním z účastníků pracovního vztahu je tedy orgán veřejné moci, z čehož je zřejmé, že služební poměr je veřejnoprávním vztahem. Služební poměry obecně nepodléhají úpravě právních předpisů soukromého práva, tedy zejména občanskému zákoníku, ale naopak úpravě právních předpisů práva veřejného, např. správnímu řádu. Služební orgán v rámci své působnosti rozhoduje ve vztahu ke státním zaměstnancům ve většině případů tak, že vydá rozhodnutí v příslušné věci, tzn. služební orgán autoritativně rozhoduje o právech a povinnostech, přičemž samozřejmě musí respektovat právní úpravu. Státní zaměstnanec má možnost bránit se proti rozhodnutím. Možnost takové obrany představuje institut odvolání, jako řádný opravný prostředek ve správním řízení. Jestliže se tedy státní zaměstnanec domnívá, že byl zkrácen na svých právech, rozhodnutí je v rozporu

[14] Zákon č. 15/1914 ř.z..

se zákonem, případně ho považuje za nesprávné, může v rámci patnáctidenní lhůty podat odvolání.

Podle platného znění zákona o státní službě musí stejně jako v prvorepublikovém znění i současný uchazeč o úřednické místo splnit podmínky plnoletosti, svéprávnosti a bezúhonnosti. Mezi další předpoklady pak patří například státní občanství České republiky či jiného členského státu Evropské unie nebo zdravotní způsobilost (současné znění zákona nevyžaduje psychologické testy). Základním předpokladem pro přijetí do služebního poměru je úspěch ve výběrovém řízení na obsazení volného služebního místa. Nastavením garantovaných pravidel nového systému výběrových řízení by měla být zaručena zejména větší transparentnost a objektivita procesu výběru žadatelů a rovný přístup ke všem žadatelům. Současně by měla být snaha o odpolitizování výběru nejvhodnějších žadatelů, který by měl být zaměřen zejména na jejich odbornost. Již nestačí, aby uchazeč zaslal pouze životopis. Nyní se musí žadatel hlásit do každého jednotlivého výběrového řízení zvlášť, 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. Bohužel již první případy z praxe, na které poukazují téměř všichni představení úřadů, volají po nutnosti novelizace zákona o státní službě.[15] Výběrové řízení je procesně velmi složité. Dle platné právní normy výběrové řízení vyhlašuje služební orgán na úřední desce a dále se zveřejní v informačním systému o státní službě[16]. Žádosti o přijetí do služebního poměru se podávají písemně v českém jazyce a splnění předpokladů pro přijetí je žadatel povinen doložit příslušnými listinami či čestným prohlášením. Pokud žádost nemá náležitosti stanovené zákonem či žadatel nesplňuje předpoklady a požadavky, služební orgán tuto žádost vyřadí. Vedoucí služebního úřadu jmenuje tříčlennou výběrovou komisi, která vede s žadateli ústní pohovor. Pohovor je zaměřen na obor služby, jehož se výběrové řízení týká, a na plnění

[15] Zákon č. 234/2014 Sb..

[16] Informační systém o státní službě je zřízen zákonem č. 234/2014 Sb. jako informační systém veřejné správy, jehož účelem je vedení údajů nezbytných pro správu organizačních věcí služby a služebních vztahů v rámci služebních úřadů i mezi nimi a provádění některých úkonů podle tohoto zákona. (Přihlášení k Portálu Informačního systému o státní službě: https://portal.isoss.cz/).

jiného odborného požadavku. Pohovor lze doplnit písemnou zkouškou. Výběrová komise vybere z žadatelů, kteří v řízení uspěli, 3 nejvhodnější žadatele a sestaví pořadí dalších žadatelů. Služební orgán po dohodě s bezprostředně nadřízeným představeným poté vybere jednoho žadatele z oněch třech nejvhodnějších. O průběhu a výsledku výběrového řízení se sepisuje protokol, ve kterém je stanovena lhůta a uvedeno poučení pro případ podání námitek proti výsledku výběrového řízení. Služební orgán bez zbytečného odkladu písemně vyrozumí žadatele o výsledku řízení a ti žadatelé, kteří neuspěli, mohou podat námitky do 5 dnů ode dne doručení protokolu. Podané námitky výběrová komise ve lhůtě do 15 dnů ode dne jejich doručení vyřídí buď vyhověním nebo zamítnutím. V případě vyhovění, je výběrové řízení zrušeno. Řízení je také zrušeno v případě, že výběrová komise žádného žadatele nevybrala nebo že žádný žadatel ve výběrovém řízení neuspěl. V takovém případě se vyhlásí nové výběrové řízení. Do novelizace zákona současný náměstek pro státní službu Josef Postránecký mimo jiné také navrhuje, aby pozice, kam zástupy zájemců neproudí, byly zatraktivněny příspěvkem až 100 tisíc korun, který by nový zaměstnanec dostal po nástupu, ale jen v případě, že se nepodaří třikrát po sobě výběrovým řízením volné místo obsadit. Úřadům se nedaří, dle slov Postráneckého, nalákat hlavně informatiky a právníky.

Vzhledem k časové náročnosti výběrového řízení (minimálně dvou- až tříměsíční trvání), „utíkají“ uchazeči již před skončením řízení, protože práci při současné nízké nezaměstnanosti seženou někde v soukromé sféře hned a nečekají dva měsíce, než se dozví výsledek od služebního úřadu. Navíc služební úřad nemá čím nalákat případného uchazeče, aby byl motivován a i přes delší dobu procesu se mu vyplatilo počkat si na výsledek výběrového řízení. Naopak, služební úřad seznámí uchazeče s faktem, že musí vykonat úřednickou zkoušku, která je nutným předpokladem, aby mohl být přijat do služebního poměru na dobu neurčitou, a až do jejího úspěšného vykonání má nárok pouze na výši platu v prvním stupni příslušné platové třídy. Nemá-li osoba složenou úřednickou zkoušku, je přijata do služebního poměru na dobu určitou zpravidla v trvání 12 měsíců. Během této doby je povinna úřednickou zkoušku úspěšně složit. V opačném případě její služební poměr skončí po uplynutí stanovené doby. Obecná část úřednické

zkoušky spočívá ve vyplnění písemného testu. Pokud zkoušený v časovém limitu 60 minut odpoví alespoň na 22 otázek z celkových 30 správně, vyhoví požadavkům obecné části úřednické zkoušky. Obsahově problematika obecné části úřednické zkoušky zahrnuje znalosti organizace a činnosti veřejné správy, povinností a pravidel etiky státního zaměstnance, právních předpisů obecně dopadajících na činnost státní správy a práva Evropské unie. Zvláštní část úřednické zkoušky probíhá ústně před zkušební komisí. Zkoušený vyhoví požadavkům zvláštní části úřednické zkoušky, pokud odpoví správně na 2 ze 3 vylosovaných otázek. Cílem zvláštní části úřednické zkoušky je, aby státní zaměstnanec prokázal, že má vědomosti a dovednosti potřebné pro výkon státní služby v oboru služby, k jehož výkonu byl zařazen nebo jmenován. Termíny pro vykonání úřednické zkoušky nejsou zpravidla vyhlašovány v pravidelných měsíčních intervalech. Někdy to může trvat i měsíce, či dokonce rok, než je státnímu zaměstnanci umožněno úřednickou zkoušku vykonat a v porovnání se soukromou sférou jsou to ve výsledku někdy až několikanásobné rozdíly ve výši mzdy.

Důležitým předpokladem pro výkon státní správy je také dosažení konkrétního stupně vzdělání stanoveného s ohledem na obsah služby, minimálně však vzdělání ukončeného maturitou. Tuto podmínku v současnosti nesplňují téměř 2000 úředníků. Zákonodárci z horní komory parlamentu proto navrhli novelu, podle níž by tito lidé nemuseli skončit služební poměr k 30. 6. 2017, jak praví současné znění, ale měli by dalších pět let na to, aby si mohli chybějící vzdělání doplnit. Senátor Jiří Oberfalzer k této části novelizace uvedl: *„Ještě by se do hry měl dát ohled na délku praxe a věk člověka. Jsou lidé, co pracují až 40 let.“* S výjimkou jen za odpracovaná léta a praxi ale nesouhlasí současný náměstek pro státní službu, Josef Postránecký, který České televizi sdělil: *„Jsme toho názoru, že v rámci profesionalizace státní správy je požadavek minimálně středoškolské vzdělání s maturitou tou nezbytnou podmínkou.“* Asi největší počet takových zaměstnanců napříč státními úřady eviduje Česká správa sociálního zabezpečení, která by podle mluvčí Jany Buraňové mohla přijít naráz až o 252 úředníků z 1600 pracovníků. V minulosti totiž tato instituce přijímala zaměstnance bez středoškolského vzdělání, a to konkrétně pro agendu zpracování a archivace evidenčních listů. Většinou se jedná o pozice s nižším platovým zařazením a je velký předpoklad,

že takovéto ohodnocení lidem se středoškolským či vysokoškolským vzděláním rozhodně stačit nebude. Předkladatel návrhu změny zákona senátor Jiří Oberfalzer z Občanské demokratické strany původně chtěl, aby měli tito referenti výjimku a na základě souhlasu nadřízených by jim bylo možné nižší vzdělání prominout. Oberfalzer si myslí, že pět let na doplnění vzdělání nestačí. *„Já se trošku obávám, že to není dostatečně dlouhá doba. Pak bych viděl i další problém v tom, že doplnit si střední vzdělání se v tomto věku, 30 let a výš, nedá jinak než na nějakém soukromém zařízení, kde se platí desítky tisíc ročně, a to si těžko může dovolit člověk s platem kolem 15 tisíc měsíčně a méně.“* upozorňuje Oberfalzer. Studovat by ale nemuseli ti státní zaměstnanci, kterým je přes padesát let a jako úředníci působí už víc než dvě dekády. Finální hlasování mělo proběhnout v Poslanecké sněmovně v únoru 2017. Změna zákona by se měla stihnout schválit nejpozději do června 2017, kdy vyprší zákonem daná lhůta pro setrvání v úřadu.

Ukončení služebního poměru je v zásadě stejný či hodně podobný proces jako u prvorepublikového znění, tzn. jak na základě žádosti státního zaměstnance či rozhodnutím služebního orgánu při nesplnění nebo porušení předpokladů pro výkon služby. Státní zaměstnanec může být zproštěn výkonu služby na základě zahájeného trestního stíhání nebo z důvodu vazby, zákon také zná pojem zařazení mimo výkon služby, např. z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené či pro výkon funkce v odborové organizaci. Služební poměr u státního zaměstnance v souladu s ustanovením § 74 odst. 1 písm. h) zákona č. 234/2014 Sb., v platném znění, skončí dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zaměstnanec dovrší věku 70 let. Tento důvod „automatického“ skončení služebního poměru je pro státní zaměstnance novinkou, která v dosavadních pracovněprávních vztazích byla považována za nepřípustnou (věková diskriminace). Na novelizaci tohoto ustanovení apelují zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí, potažmo vedení České správy sociálního zabezpečení, které by se díky stávajícímu znění zákona muselo v blízké budoucnosti vedle ztráty velkého počtu zaměstnanců z důvodu nesplnění podmínky dosaženého vzdělání rozloučit také s jednou třetinou posudkových lékařů, jelikož překročí uvedenou věkovou hranici. Vzhledem k finanční a byrokratické neatraktivnosti tohoto pracovního zařazení v porovnání

se sektorem soukromého lékařství chybí této instituci v současné době přibližně 50 lékařů. Dosud se České správě sociálního zabezpečení dařilo občas zlákat některého z lékařů v důchodovém věku, ale ti bohužel skončí svou činnost k 30. 6. 2017 a Českou správu sociálního zabezpečení tak čeká ztráta dalších 144 lékařů, pokud se pro ně nepodaří sjednat výjimku. Pozměňovací návrh proto přichází s tím, že by tito lékaři mohli pracovat až do roku 2021, a dále by měl vzniknout nový institut - asistenti posudkového lékaře. Také by mělo být možné stanovit platový tarif až do výše 200% základní sazby u vybrané skupiny těch nejvýkonnějších zaměstnanců.

Pozastavit se lze nad některými aspekty rozhodnutí orgánu o skončení služebního poměru. Dle § 72 zákona o státní službě služební orgán rozhodne o skončení služebního poměru:

a) nesplňuje-li státní zaměstnanec požadavek občanství členského státu EU/EHP,
b) jestliže dvě po sobě jdoucí služební hodnocení státního zaměstnance obsahují závěr o tom, že ve službě dosahoval nevyhovujících výsledků,
c) nesplňuje-li státní zaměstnanec bez zavinění služebního úřadu jiný předpoklad potřebný k výkonu služby, nebo
d) uplynula-li marně doba, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů.

Na rozhodování o skončení služebního poměru nebude asi možné aplikovat dosavadní judikaturu Nejvyššího soudu týkající se ukončování pracovních poměrů dle zákoníku práce, zejména pokud jde o porušení povinností (porušení pracovní kázně) nebo neuspokojivých pracovních výsledků. Nelze tak předvídat, jakým způsobem budou služební orgány při kárných řízeních postupovat a hodnotit jednotlivá porušení povinností státními zaměstnanci. Určitým vodítkem může být dosavadní judikatura týkající se služebních poměrů u příslušníků bezpečnostních sborů, byť některé aspekty právní úpravy se odlišují. Současně nelze přehlédnout, že pro státní zaměstnance bude také výrazně výhodnější skončení jejich služebního poměru z organizačních důvodů. V případě, že nebude možné přeřadit státního zaměstnance na jiné služební místo (např. po zrušení jeho služební pozice

změnou systemizace), bude zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, kdy mu bude náležet 80% měsíčního platu, nejdéle však na 6 měsíců. V případě, že ani do uplynutí této lhůty nebude možné zařadit státního zaměstnance na vhodné služební místo, rozhodne služební orgán o skončení služebního poměru dle § 72 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě, kdy státnímu zaměstnanci přísluší odbytné ve výši až 12ti násobku měsíčního platu státního zaměstnance, odstupňované dle doby výkonu služby, což je významné zvýšení oproti dosavadnímu pracovnímu poměru, kde ze zákona náleží odstupné v maximální výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Zároveň je poměrně zajímavé, že stejný postup se bude aplikovat také v případech, kdy státní zaměstnanec bude uznán dlouhodobě zdravotně nezpůsobilým pro výkon práce na dosavadním služebním místě, a to i v případech, kdy zdravotní nezpůsobilost bude následkem obecného onemocnění či úrazu nesouvisejícího s výkonem práce (tedy nikoliv následkem služebního úrazu nebo nemoci z povolání). I v takovém případě, není-li k dispozici jiné vhodné služební místo, bude dle § 62 odst. 1 zákona o státní službě státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů (opět s nárokem na 80% platu) a po uplynutí lhůty bude jeho služební poměr ukončen pravděpodobně i s nárokem na odbytné, jak je uvedené výše. Zákon o státní službě stanoví v § 115 zvláštní odchodné pro případy ukončení služebního poměru z důvodu dlouhodobého neplnění předpokladu zdravotní způsobilosti, k němuž došlo v souvislosti s výkonem služby ve výši 12ti násobku měsíčního platu. Toto ustanovení je poměrně nesystematicky zařazeno a poměrně obtížně se dovozuje jeho vazba na odbytné. Každopádně z něj jednoznačně nevyplývá, že by v případech ukončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů, které s výkonem služby nesouvisejí, odbytné nepříslušelo. Pokud by byla tato interpretace zákona správná, došlo by zde k významné změně, jelikož v rámci pracovního poměru nemá zaměstnanec v případě skončení z důvodu dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti následkem obecného onemocnění (bez vazby na výkon práce) nárok na odstupné. Zákon o státní službě tak je v tomto pohledu pro státní zaměstnance velmi výhodný, když stanoví automatickou překážku v práci s nárokem na 80 % platu po dobu půlroku a současně i nárok na odbytné.

Když tedy porovnáme služební pragmatiku a zákon o státní službě, zjišťujeme, že co do rozsahu se jedná o zákony poměrně stejně obsáhlé (pragmatika – celkem 188 ustanovení, zákon o státní službě – 207 ustanovení). V obou zákonech jsou v podstatě shodná ustanovení týkající se převedení úředníka na jiné služební místo, zařazení mimo výkon služby, skončení služebního poměru nebo odměňování a hodnocení zaměstnanců. Nové je určitě současné vymezení pojmů, a to v téměř 15ti ustanoveních (§ 3 - § 16), aby bylo zřejmé, co je to např. služební úřad, služba, státní zaměstnanec, představený nebo služební orgán. Dále se nové znění zákona dlouze zabývá systemizací a rozhodně detailně se zaměřil na samotný proces výběru, a přijetí státního zaměstnance, složení služebního slibu a vykonání úřednické zkoušky. V prvorepublikové verzi také nenalezneme taková ustanovení jako jsou

- *§ 52 – jmenování na služební místo náměstka pro státní službu*
- *§ 53 – jmenování na služební místo státního tajemníka*
- *§ 54 – jmenování na služební místo vedoucího služebního úřadu*
- *§ 55 – jmenování na služební místo náměstka pro řízení sekce nebo ředitele sekce*
- *§ 56 – jmenování na služební místo personálního ředitele sekce pro státní službu*
- *§ 57 – jmenování na služební místo ředitele odboru,*

tedy spoustu funkcí, o jejichž důležitosti a náplni práce se lze dohadovat, ale můžeme se z těchto ustanovení dozvědět, kým jsou jmenováni, složení a počet členů výběrové komise nebo že mohou proběhnout až tři kola výběrového řízení. To, co dále může být vnímáno jako nedostatek ve služebním zákoně současnosti, je absence úpravy manažerského vedení podřízených pracovníků. V době, kdy se některé velké soukromé společnosti chlubí schopností motivace svých pracovníků, způsobem jejich vedení a vytvářením vhodného pracovního prostředí k co nejefektivnějšímu výkonu práce, prosazují státní úřady direktivní způsob vedení. Státní zaměstnanci mívají často strach a přicházejí o vlastní invenci. Stávají se z nich roboti. Pokud bychom se bavili o výrobní lince, bylo by to na místě.

Uvážíme-li však, že při výkonu práce úředníka je důležité při práci uvažovat a nacházet nejefektivnější způsob řešení pracovních úkolů, jeví se stávající stav jako nevyhovující. Řešením by mělo být prohlubování znalostí představených v oblasti řízení pracovních kolektivů. Kvalitní vedoucí pracovník, řádně vzdělaný v oblasti vedení pracovních kolektivů, je dle autorova názoru základním předpokladem k efektivnímu výkonu práce jak v soukromém sektoru, tak i ve státním úřadě. Dokonce i teze „vést, jako svoji firmu“ nezahrnuje pouze direktivní příkazy, ale také umění jednat se zaměstnanci s respektem, budit jejich důvěru, spravedlivě je hodnotit a odměňovat, přispívat k pocitu smysluplnosti práce, vytvářet týmovou atmosféru a příznivé pracovní prostředí. Dosavadní poznatky v této oblasti jasně deklarují, že právě tak dochází k rychlému růstu profesionality pracovníků a efektivnímu využívání pracovní síly.

Zákon o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů z roku 1914 se, jak už bylo autorem zmíněno výše, zaměřil na kárná opatření a detailně rozepsal důvody a průběh disciplinárního řízení. Působí tak dojmem, že kladl důraz na to, že služba měla být vykonávána svědomitě, důsledně a s největším nasazením, protože byla každoročně kontrolována kvalifikační komisí a kvalifikačním senátem. Pro případné nekalé či chybné jednání vyměřoval tresty a tím určoval odpovědnost státního úředníka za své činy, jednání a kvalitu práce. S vědomím této hrozby pak dle autorova názoru mohl nastat kýžený efekt, tj. maximální snaha zaměstnance o odbornost, odvádění kvalitní práce a plnění daných povinností. Mohlo by se zdát, že služební pragmatika státní úředníky spíše omezovala povinnostmi, než aby jim poskytovala práva a výhody. Z osobního pohledu autora, který je státním zaměstnancem již 20 let a v současnosti již také pod služebním zákonem, byla výsluha, definitiva, váženost této profese či pravidelný platový postup v tříletých až čtyřletých intervalech oproti současnému postavení úředníka určitě motivací a zárukou ocenění jeho vykonané práce. A princip odpovědnosti a následného trestu po spáchání chyby počínaje nejnižším úředníkem a konče politiky na nejvyšších postech v dnešní beztrestné a „zahlazovací“ společnosti postrádáme.

6 Zákon o státní službě na Slovensku

Ještě před přijetím prvního služebního zákona na Slovensku se v různých jeho verzích objevovaly takové návrhy, že státní zaměstnanec by měl mít při odchodu do důchodu nárok na odchodné do výše až desetinásobného měsíčního platu a běžně by měl dostávat třináctý a čtrnáctý plat. Navíc k tomu by měli kratší pracovní dobu nežli ostatní zaměstnanci a dovolená měla činit minimálně šest týdnů. Všechna tato opatření byla preferována z důvodu neochoty navyšovat mzdy a zdůvodňovaná tím, že budou mnohem méně finančně náročná než právě ono zvyšování mezd. Žádné z těchto opatření nemělo motivační charakter, který by byl vázán na pracovní výkon. Nešťastně byly v původním návrhu prvního služebního zákona řešeny i otázky odměňování, kdy hlavním kritériem byl věk a délka služby státního zaměstnance, což působilo naprosto demotivačním efektem na mladé a kvalitní absolventy, kteří tak byli odrazováni od působení ve státní správě. Rovněž tzv. definitiva byla nastavena velmi problematicky, kdy k ukončení služebního poměru bylo zapotřebí několik negativních služebních hodnocení. Na základě odborných a politických diskuzí nad prvním slovenským zákonem o státní službě byl v roce 2001 přijat určitý kompromis. Podařilo se omezit přehnané benefity v podobě dlouhé mateřské dovolené a ošetřovného na 30 dnů a dovolená státních zaměstnanců byla stejná jako u ostatních zaměstnanců. Zlehčila se procedura, jak propustit ze služebního poměru zaměstnance, který na svoji práci nestačí, postavení mimo službu již nemělo být doživotní, ale jen po dobu 18 měsíců. Nutností také mělo být složení kvalifikační zkoušky. Slovensko přijalo svůj první zákon o státní službě[17] v roce 2002 s účinností od 1. dubna 2002. Realizaci a dohled nad dodržováním zákona měl zajistit nově vzniklý institut - Úřad pro státní službu se sídlem v Bratislavě, který „fungoval“ v období od března 2002 do května 2006. V roce 2006 byl tento úřad novelou původního zákona k 1. 6. 2006 zrušen. S účinností od 1. listopadu 2009 bylo na základě Programového vyhlásenia vlády a v souladu s Plánom legislativných úloh vlády Slovenskej republiky na rok

[17] Zákon č. 312/2001 Z. z., o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorych zákonov (starý zákon o státní službě).

2008 stávající znění nahrazeno nově vypracovaným zákonem č. 400/2009 Z.z., o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorych zákonov. Při vypracování návrhu novely zákona se vycházelo z aplikované praxe uplatňování dosavadního zákona o státní službě a také z podání samotných zaměstnanců, kteří žádali o řešení některých problémů týkajících se nejasností v právní úpravě. Byly využity i některé závěry publikované v odborné literatuře nebo i právní předpisy vybraných států Evropské unie (Polsko, Holandsko, Francie). Zdrojem byly také poznatky z rozhodovací činnosti Evropského soudu pro lidská práva.

Podle předchozího zákona č. 312/2001 Z.z., o štátnej službe, státní zaměstnanecký poměr vznikal na základě rozhodnutí o jmenování vydaného ve správním řízení, a to dnem určeným v písemném rozhodnutí o jmenování a složení slibu. V současném znění zákona o státní službě je stanoven vznik státního zaměstnaneckého poměru na základě služební smlouvy uzavřené mezi státním zaměstnancem a státem reprezentovaným služebním úřadem. Některé administrativní prvky, jako například zvláštní předpoklady vzniku státního zaměstnaneckého poměru, specifické postavení státního zaměstnance ve vztahu k veřejnosti, plat upraven zákonem, práva, povinnosti a omezení státního zaměstnance, možnost dočasné změny služebních podmínek jednostranně služebním úřadem, právo na zvláštní plnění, zůstaly zachovány. Ve zvláštních případech státní zaměstnanecké vztahy nadále vznikají na základě jmenování nebo volby. Vzhledem k nové koncepci vzniku státního zaměstnaneckého poměru, která je budována na principu smluvního vztahu, zákon již neupravuje přípravnou státní službu, která předcházela jmenování do stálé státní služby. Nahradilo ji "adaptační období", jako součást již existujícího státního zaměstnaneckého poměru, během kterého státní zaměstnanec absolvuje vstupní adaptační vzdělávání. Cílem adaptačního období je získat základní informace, odborné a praktické znalosti související s prováděním státní služby na konkrétním státním zaměstnaneckém místě a seznámit se s pracovním prostředím v příslušném služebním úřadě. V novém znění zákona byla upravena i zkušební doba v státním zaměstnaneckém poměru, která trvá tři měsíce. Ve stávající verzi zákona se klade důraz na podporu profesionálního růstu státního zaměstnance, zejména ve formách vzdělávání a prohlubování kvalifikace, které bude hradit služební úřad.

Podmínky vzdělávání jsou v zákoně upraveny novým způsobem s možností specifikace v služebních předpisech jednotlivých služebních úřadů. V oblasti odměňování je znovuzavedena odborná praxe jako podmínka pro zvýšení platového tarifu státního zaměstnance, a to za jeden rok praxe zvýšení o 1%; zvýšení platového tarifu bude náležet nejvíce za 32 let odborné praxe. Nový institut "osobní plat" dává prostor služebnímu úřadu na ocenění státního zaměstnance, který plní zvlášť významně úkoly nebo mimořádně náročné úkoly, za jejichž splnění je zodpovědný některý z uvedených služebních úřadů. Poskytování osobního platu je podmíněno trváním důvodů a podmínek, pro které byl státnímu zaměstnanci přiznán.

Slováci, stejně jako Česká republika, chystají v současnosti další rozsáhlou novelizaci znění zákona. Dosud Slováci na současném zákoně provedli 21 novelizací. Tu poslední schválila slovenská vláda na podzim roku 2016 a její platnost byla navrhována od června 2017. Návrh byl parlamentem přijat, ale prezident Slovenské republiky Andrej Kiska tuto novelu koncem prosince 2016 vetoval a vrátil ji Národní radě Slovenské republiky[18]. Poslancům navrhl, aby při dalším jednání schválili právní normu se změnami, protože v navrženém znění je zvýhodněna Kancelář Národní rady Slovenské republiky. V lednu 2017 Ústavněprávní výbor Národní rady Slovenské republiky nepodpořil připomínky prezidenta Kisky, ale ani nedal doporučení plénu odsouhlasit právní normu v původním znění.

V novelizaci zákona se navrhuje pro zkvalitnění provádění státní služby zřídit Radu pro státní službu jako nezávislý koordinační a monitorovací orgán. Základním úkolem tohoto orgánu bude ochrana principů, na nichž je státní služba budována a také dohled nad dodržováním etického kodexu státního zaměstnance. K jejím dalším povinnostem bude patřit vypracování zprávy o stavu a vývoji státní služby za předchozí rok a její doručení do Národní rady Slovenské republiky. Má mít pět členů a volit je bude parlament. Zavádí se například i nový institut "hromadné výběrové řízení", který bude představovat centralizovaný způsob

[18] Encyklopedie, str. 314: „Národní rada SR – jednokomorový slovenský parlament o 160 poslancích, zakotvený Ústavou SR 1999 (první Národní radou SR byla SNR, zvolená v roce 1992).

obsazování většího počtu volných státních zaměstnaneckých míst vhodných pro absolventy. V souvislosti se skončením státního zaměstnaneckého poměru návrh zákona obsahuje nový důvod, kterým je dovršení 65 let věku, kdy státní zaměstnanecký poměr končí ze zákona. V takových případech bude možné prodloužit trvání státního zaměstnaneckého poměru v rozsahu nejvýše o tři roky, zavádí se také pravidelné služební hodnocení každého zaměstnance, navrhuje se i zavedení nových právních institutů, zejména prošetření výpovědi a zavedení jednotného postupu při disciplinární odpovědnosti státního zaměstnance. Návrhem zákona se také zřizuje centrální informační systém státní služby, jehož prostřednictvím se zlepší strategické plánování a řízení lidských zdrojů, získá se komplexnější profesionální databáze údajů - což zlepší řízení lidských zdrojů a povede ke zvýšené efektivitě, stabilitě a profesionalizaci služebních úřadů.

7 Slovensko versus Česká republika

Autor v následující tabulce porovnává obsah a koncepční strukturu českého a slovenského služebního zákona. Zákon o štátnej službe je oproti české verzi co do počtu jednotlivých ustanovení asi o jednu třetinu kratší. V základních bodech je struktura obou zákonů v zásadě shodná. Začíná vymezením použitých pojmů, vyjmenovává druhy státní služby, dále stanovuje podmínky přijetí, změny a ukončení služebního poměru, vymezuje práva a povinnosti státního zaměstnance, určuje služební dobu, dobu odpočinku, nebo vzdělávání zaměstnanců. Společná jsou dále ustanovení týkající se náhrady škody, činnosti odborové organizace či charakteristiky platových tříd státních zaměstnanců, kterou oba právní předpisy uvádějí v příloze.

Tabulka 1 Struktura předpisů.

Zákon č. 234/2014 Sb.		Zákon č. 400/2009 Z.z.	
§ 1 – 2	Předmět úpravy a rozsah působnosti	§ 1 - 4	Úvodné ustanovenia
§ 3 – 9	Základní ustanovení	§ 5 - 15	Vymedzenie niektorých pojmov
§ 10 – 16	Organiz. věci služby a správa služebních vztahů		
§ 17 – 19	Systemizace a organiz. struktura služ. úřadu		
§ 20 – 21	Služ. poměr na dobu neurč. a na dobu určitou	§ 16 - 18	Druhy štátnej služby
§ 22 – 42	Předpoklady pro přijetí do služebního poměru, vznik služebního poměru	§ 19 - 24	Podmienky prijatia do štátnej služby a obsadzovanie štátnozamestnaneckých miest
§ 43	Zařazení státního zaměstnance ve službě s ohledem na jeho příbuzenské a obdobné vzhahy	§ 25 - 30	Vznik štátnozamestnaneckého pomeru
§ 44 – 70	Změny služebního poměru	§ 31 - 45	Zmena štátnozamestnaneckého pomeru
§ 71 – 76	Skončení služebního poměru	§ 46 - 58	Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru
§ 77 – 86	Povinnosti a práva státních zaměstnanců, příkazy k výkonu služby a ocenění za příkladný výkon služby	§ 59 - 65	Práva , povinnosti a obmedzenia štátneho zamestnanca
§ 87 – 97	Kárná odpovědnost		
§ 98	Rovné zacházení a zákaz diskriminace		
§ 99 – 103	Služební doba a doba odpočinku	§ 66 - 75	Služobný čas, dovolenka, služobné voĺno a ďalšie podmienky vykonávania štátnej služby
§ 104 – 106	Služební volno		
§ 107 – 111	Vzdělávání státních zaměstnanců	§ 76 - 80	Vzdelávanie štátnych zamestnancov
		§ 81 - 103	Platové náležitosti
§ 112	Náhrady výdajů v souvislosti s výkonem služby	§ 104 - 106	Ďalšie náležitosti
		§ 107 - 114	Spol. ust. o plat. nález. a ďalších náležitostiach
§ 113	Bezpečnost a ochrana zdraví při výkonu služby		
§ 114 – 115	Podm. pro výkon služby		
§ 116 – 121	Podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby a výkon služby z jiného místa		
§ 122 – 125	Náhrady škody, služ. úraz a nemoc z povolání	§ 115 - 117	Náhrada škody
§ 126 – 128	Sociální zajištění státních zaměstnanců		
§ 129 – 131	Informování st. zaměst. a proj. věci služby		
§ 132 – 133	Odborové organizace	§ 118 - 119	Činnosť odborových orgánov
§ 134 – 139	Rada státních zaměstnanců a zástupce státních zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví		
§ 140 – 143	Společná ustanovení	§ 120 - 128	Spoločné ustanovenia
§ 144 – 152	Odměňování státních zaměstnanců		
§ 153 – 158	Osobní spis, služební průkaz, služební hodnocení a stížnost státního zaměstnance		
§ 159 – 169	Řízení ve věcech služby		
§ 170 – 171	Přechod výkonu práv a povinností ze služebního poměru		
§ 172 – 173	Systemizace pracovních míst a postavení náměstka člena vlády		
§ 174 – 175	Průměrný výdělek		
§ 176 – 177	Výklad některých pojmů		
§ 178	Použití pracovního poměru		
§ 179 – 183	Informační systémy		
§ 184 – 207	Přechodná a závěrečná ustanovení, Zrušovací ustanovení, Účinnost	§ 129 -	Prechodné a záverečné ustanovenia
		Čl. II - XIII	Zmeny a doplnenia súvisiacich zák., účinnosť
Příloha č.1	Charakteristika plat. tříd st.zaměstnanců	Príloha č. 1	Charakteristiky plat. tried št. zamestnanca
		Príloha č. 2	Majetkové priznanie
		Príloha č. 3	Plat. tarify štátnych zamestnancov
Příloha č. 2	Rozpětí příplatků za vedení	Príloha č. 4	Percentuálny podiel príplatku za riadenie
		Príloha č. 5	Zoznam preberaných práv. závaz. aktov EU

Zdroj: vlastní zpracování

V zákoně o štátnej službe nenajdeme pojem „systemizace“, kdežto v české verzi se s ním setkáme hned v několika ustanoveních - § 17, 18 a 172. Výklad slova systemizace je dle slovníku cizích slov: *„roztřídění, organizační řád, schéma, uspořádání.“* Jak je uvedeno v zákoně o státní službě, „*vychází systemizace ze závazných pravidel pro organizaci služebních úřadů tak, aby byl zajištěn řádný výkon působnosti služebního úřadu, a stanoví pro každý služební úřad počet služebních míst státních zaměstnanců, počet služebních míst představených a objem prostředků na platy státních zaměstnanců. Návrh systemizace vypracovává Ministerstvo vnitra v dohodě s Ministerstvem financí na základě návrhů služebních orgánů, které je v termínu stanoveném Ministerstvem vnitra předkládají prostřednictvím příslušných ústředních správních úřadů. Systemizaci schvaluje vláda na následující kalendářní rok. Změna systemizace poté, co nabyla účinnosti, je přípustná jen ve výjimečných případech“*[19].

Odlišnost dále najdeme v definici druhu státní služby. Zatímco český zákon stanoví, že státní zaměstnanci vykonávají službu zpravidla ve služebním poměru na dobu neurčitou (dobu určitou stanovuje pouze do doby vykonání úřednické zkoušky), tak na Slovensku zákon vymezuje dva druhy státní služby, a to státní službu na neurčitý čas s daným pětiměsíčním adaptačním obdobím či státní službu dočasnou bez adaptačního období. Dočasnou státní službou Slováci ošetřili institut zastoupení za službu státního zaměstnance, který je v dlouhodobé neschopnosti, čerpá služební volno, je na mateřské dovolené nebo je v rámci státní služby dočasně vyslaný do ciziny. V českém služebním zákonu je tato situace obdobně jako na Slovensku řešena zařazením stávajícího státního zaměstnance mimo výkon služby, ale Češi jeho místo neobsadí dalším služebním poměrem. Náhradu řeší jako klasický pracovní poměr na dobu časově omezenou, uzavřený v souladu se zákoníkem práce[20].

Základní podmínky pro přijetí do státní služby ve slovenské verzi jsou specifikovány v paragrafech 19 -24 zákona č. 400/2009 Sb., a jsou prakticky totožné s výše popsanými podmínkami přijetí českého služebního zákona,

[19] § 17 zákona č. 234/2014 Sb..
[20] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

tzn. vymezují, jaké podmínky musí žadatel o přijetí do služebního poměru splňovat, obsazování volného služebního místa formou výběrového řízení, formy a náležitosti žádostí či termín a způsob sdělení výsledku výběrového řízení. Česká verze právního předpisu navíc stanovuje počet členů výběrové komise. Ta vybere tři nejvhodnější uchazeče, ze kterých si pak služební orgán po dohodě s bezprostředně nadřízeným představeným jednoho žadatele vybere, takže ač výběr provádí komise, konečné slovo o výsledku výběrového řízení je na někom úplně jiném. Slovenská komise určí pořadí uchazečů, které je pro vedoucího úřadu při obsazování státního zaměstnaneckého místa závazné. Slováci dále ve svém zákoně neřeší situaci, kdy není vybrán žádný vhodný uchazeč. Češi v takovém případě stávající výběrové řízení zruší a musí vyhlásit nové výběrové řízení. Český žadatel o přijetí či jmenování do služebního poměru musí dále navíc složit slib a úřednickou zkoušku, což ve znění zákona představuje o devět rozsáhlých a podrobných ustanovení navíc. Ve slovenském zákoně dále nenajdeme překážky přijetí do služebního poměru. Ustanovení § 33 zákona č. 234/2014 Sb., mimo jiné uvádí 30 konkrétních funkcí a povolání, které brání přijetí do služebního poměru:

„Překážky přijetí do služebního poměru nebo výkonu služby
(1) Do služebního poměru nelze přijmout
a) justičního čekatele nebo právního čekatele,
b) poslance nebo senátora,
c) poslance Evropského parlamentu,
d) prezidenta republiky,
e) člena vlády nebo náměstka člena vlády,
f) vedoucího Úřadu vlády,
g) soudce Ústavního soudu,
h) asistenta soudce Ústavního soudu,
i) asistenta soudce nebo státního zástupce,
j) prezidenta nebo viceprezidenta Nejvyššího kontrolního úřadu,
k) předsedu a člena Národní rozpočtové rady,
l) guvernéra, viceguvernéra nebo člena bankovní rady České národní banky,
m) Veřejného ochránce práv nebo zástupce Veřejného ochránce práv,
n) asistenta Veřejného ochránce práv,
o) člena Rady pro rozhlasové a televizní vysílání,
p) předsedu a člena Rady Českého telekomunikačního úřadu,
q) předsedu a místopředsedu Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže,
r) předsedu a místopředsedu Energetického regulačního úřadu,
s) předsedu a inspektora Úřadu pro ochranu osobních údajů,

t) předsedu a člena Úřadu pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí,
u) předsedu a místopředsedu Českého statistického úřadu,
v) člena zastupitelstva územního samosprávného celku, který je pro výkon funkce dlouhodobě uvolněn (dále jen „uvolněný člen zastupitelstva"),
w) osobu vykonávající vojenské cvičení, službu v operačním nasazení nebo mimořádnou službu.
(2) Do služebního poměru nelze dále přijmout
a) soudce,
b) státního zástupce,
c) člena nebo kontrolora Nejvyššího kontrolního úřadu,
d) vyššího soudního úředníka nebo vyššího úředníka státního zastupitelství,
e) vojáka z povolání,
f) příslušníka bezpečnostního sboru,
g) jinou osobu vykonávající činnost podle § 2."

Druhy ukončení služebního poměru jsou v zásadě shodné v obou zemích. Jedná se tedy o dohodou ukončenou službu, výpověď, okamžité skončení, skončení ve zkušební lhůtě nebo smrtí státního zaměstnance. Rozdíl v ukončení služebního poměru mezi českou a slovenskou verzí zákona o státní službě najdeme např. v tom, že Slovensko neomezuje trvání služby dosažením věkové hranice 70ti let. Jako další z odlišností stojí za zmínku, že zákon o štátnej službe nejen že stanovuje, za jakých podmínek stát ukončí služební poměr, ale také za jakých podmínek ukončit služební poměr nesmí. V § 49 a § 50 slouží k tomuto účelu institut zákaz výpovědi.

§ 49
(1) Služební úřad nesmí dát státnímu zaměstnanci výpověď v ochranné době, kterou je pro účely tohoto zákona i
a) doba, kdy je státní zaměstnanec zařazen mimo činnou státní službu; to neplatí v případě neaktivního postavení státní služby podle § 42,
b) doba čerpání služebního volna podle § 69 odst. 1 písm. a), b) a d).
(2) Zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou státnímu zaměstnanci z důvodu
a) pro který může služební orgán ihned skončit státnězaměstnanecký poměr, pokud nejde o státní zaměstnankyni na mateřské dovolené a o státního zaměstnance na rodičovské dovolené (§ 166 odst. 1 zákoníku práce); pokud je daná státní zaměstnankyni nebo státnímu zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu před nástupem na mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené a rodičovské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou,
b) uvedeného v § 47 písm. h), nejde-li o těhotnou státní zaměstnankyni nebo pokud nejde o státní zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo státní zaměstnankyni a státního zaměstnance na rodičovské dovolené.

§ 50
Státnímu zaměstnanci, který je občanem se zdravotním postižením, může dát služební úřad výpověď pouze na základě pravomocného rozhodnutí příslušného úřadu práce, sociálních věcí a rodiny, kterým byl udělen předchozí souhlas podle zvláštního předpisu, 39) jinak je výpověď neplatná. Tento souhlas se nevyžaduje, jde-li o výpověď z důvodu uvedeného v § 47 písm. h) a i).

Slováci mají dále navíc ustanoveno odchodné ve výši posledního přiznaného funkčního platu, a to pro zaměstnance odcházející do důchodu při prvním skončení státního zaměstnaneckého poměru. Čeští úředníci jsou zatím na rozdíl od slovenských kolegů ušetřeni povinnosti podávat po dobu trvání státní služby majetkové přiznání, které je nadřízenými vyhodnocováno a v případě, že jsou zjištěny nejasnosti či nepřiměřený majetkový přírůstek, může služební orgán požadovat vyčíslení a doložení jeho původu (ustanovení § 63 – 64 zákona č. 400/2009 Z.z.).

Posledním zásadním rozdílem v tomto mezinárodním srovnání platných zákonů je porušení služební kázně a s tím související kárná opatření a kárné řízení, které lze najít jen v českém služebním zákoně. Drobné nedostatky ve službě může služební orgán vyřídit tak, že je státnímu zaměstnanci písemně vytkne. Tato výtka se založí do osobního spisu na dobu 1 roku a po uplynutí této doby se z osobního spisu vyřadí. Zaviněné porušení služební kázně je kárným proviněním a lze za něj státnímu zaměstnanci českého úřadu uložit kárné opatření – písemnou důtku, snížení platu až o 15% na dobu až 3 kalendářních měsíců, odvolání ze služebního místa představeného nebo propuštění ze služebního poměru. Kárnou pravomoc vykonává tříčlenná kárná komise, kdy nejméně jeden člen musí mít vysokoškolské vzdělání v oboru právo, v magisterském studijním programu. Kárné opatření může být „zahlazeno“ po uplynutí určité doby a na státního změstnance se hledí, jako by nebyl za kárné provinění postižen. V případě, že se nejednalo o propuštění, je pak i rozhodnutí o uložení kárného opatření vyjmuto z osobního spisu zaměstnance.

Z pohledu autora vychází z porovnání výše uvedených dvou zákonu ten slovenský o něco lépe. Při pročítání působí srozumitelněji a nezachází do zbytečných podrobností. Pravdou je, že naši sousedé mají několikaletý náskok, zákon prověřila léta praxe a jak již bylo uvedeno, právě je v procesu schvalování jeho další, v pořadí

již několikátá novelizace. Ale přesto nebo právě proto se nabízí otázka, proč se naši čeští zákonodárci neporadí s tuzemskými či zahraničními odborníky, nepoučí se z chyb sousedních států s podobným uspořádáním státního aparátu a snaží se vymyslet vlastní originální variantu, která v praxi nefunguje.

8 Shrnutí výsledků

Ze srovnání situace v České republice a na Slovensku vychází najevo, že v obou zemích jsou si zákony velice podobné. Každá verze má samozřejmě svá drobná specifika a každý jednotlivý zákon se zaměřil na různá ustanovení, která detailně propracoval. Zákony v obou státech jsou ale ve své podstatě nevyhovující a potřebují další a další novelizace. Nabízí se podezření, zda obě země nepodcenily průzkum této problematiky v jiných evropských státech, které nebyly zatíženy totalitním režimem a kde je zákon o státní službě zaveden již delší dobu, je nezávislý na politické moci a opravdu funguje, tzn. je prověřen dlouholetou praxí a je s ním v rámci možností spokojena veřejnost, státní zaměstnanci i politici.

Porovnáním prvorepublikového zákona a současného znění lze dojít k závěru, že některá současná ustanovení zákona o státní službě kopírují stanovy služební pragmatiky. Autorovi práce se nepodařilo zjistit, zda přijetí služební pragmatiky bylo ovlivněno politickým děním po vzniku první československé republiky. Služební pragmatika byla platná bez četných novelizací dlouhých 35 let. Z vyprávění prarodičů autor nabyl takového dojmu, že „za Masaryka“[21] byl úředník pan někdo, úředník sám si své funkce vážil a byl i společností považován. Autor práce je již více než 20 let zaměstnancem České správy sociálního zabezpečení a již slíbil na svou čest a svědomí, *„že při výkonu státní služby se bude řídit právními a služebními předpisy a v souladu s nimi příkazy představených. Své povinnosti že bude vykonávat řádně, nestranně, svědomitě, odborně a v zájmu České republiky, nebude zneužívat postavení státního zaměstnance a bude se chovat a jednat tak,*

[21] Encyklopedie, str. 239 - Tomáš Garrigue Masaryk (7. března 1850 Hodonín – 14. září 1937 Lány) byl státník, politik, filozof a pedagog, první prezident Československé republiky.

aby nebyla ohrožena důvěra ve státní službu."[22] Pocit prvorepublikové váženosti státního úředníka za současné byrokratické administratitvy současní státní úředníci nemají a vydáním zákona o státní službě se tohoto statutu nedočkali.

9 Závěry a doporučení

Zákon o státní službě obecně by měl hlavně zajistit profesionalitu státních zaměstnanců, bezkorupčnost a jistou stabilitu úřednictva v České republice. Té by mělo být dosaženo díky omezení politického vlivu na dosazování státních zaměstnanců do jejich funkcí. Má se v tomto případě na mysli státních úředníků na nejvyšších postech, k jejichž výměnám docházelo pravidelně po parlamentních volbách. Názor veřejnosti na služební zákon se rozděluje do dvou hlavních proudů. Někteří ho vnímají jako bič na úředníky, jiní jako nedůvodné zvýhodnění úředníků v podobě různých benefitů. Samostatnou kapitolou je pak názor samotných státních úředníků z tzv. první linie, tedy v přímém kontaktu s klienty. Jejich názor lze po více než dvouleté platnosti shrnout takto: „Výhody jsou pouze pro stát, ten bič tam je, ale cukr chybí, je jenom naoko."

S tvrzením, že služební zákon zajistí depolitizaci a tím i stabilitu státní správy, nesouhlasí ani prezident České republiky Miloš Zeman: *„Poslanecká sněmovna mou žádost motivovanou zájmem o racionální výstavbu státní správy neakceptovala,"* uvádí hlava státu v odůvodňujícím dopise předsedovi Poslanecké sněmovny Janu Hamáčkovi. *„Zároveň jsem nucen konstatovat, že zákon o státní službě vyvolává zásadní ústavněprávní pochybnosti, počínaje nestandardní procedurou jeho projednávání, přes některá jeho zmocňovací ustanovení nebo mezery v zákoně, až po neurčitá nebo nejasná ustanovení."*[23] Zemanovi vadí nejen vypuštění institutu Generálního ředitelství státní služby při Úřadu vlády, ale především zachování politických náměstků na ministerstvech[24]. Podle něj nemají na starosti žádnou agendu, a tudíž jsou jen přítěží pro státní rozpočet a jsou jinak bez užitku.

[2222] § 32 zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[23]Zdroj:http://zpravy.idnes.cz/prezident-vetoval-zakon-sluzebni-lesni-skolky-fri-/domaci.aspx?c=A141008_125208_domaci_aba.

[24] Sporný bod o náměstcích: „Pracovní místo náměstka člena vlády není v organizačním uspořádání správního úřadu stupněm řízení; člen vlády může mít nejvýše 2 takové náměstky." (§ 173, odstavec 2 služebního zákona).

Současnými garanty, kteří mají osud české státní správy v rukách, jsou náměstek ministra vnitra pro státní službu, který je volen vládou na dobu šesti let, a státní tajemníci. Odpůrcům zákona vadí, že zákon zachovává politický vliv vlády a ministrů na chod státní správy, a nepřináší tak její požadovanou depolitizaci a stabilizaci. Pokud máme hledat výhody a nevýhody služebního zákona, musíme si ujasnit, koho se mají týkat. Veřejnosti zřejmě nezáleží na tom, podle kterého zákona státní úředníci pracují, ale zda vykonávají svoji práci profesionálně, řádně a včas. Výhodou pro veřejnost by tedy mělo být naplnění těchto kritérií, nevýhodou pak případně vysoké náklady z veřejných rozpočtů. Dotčení státní úředníci očekávají výhody v podobě určitých benefitů, které by měly vyvážit nárůst povinností a určitých omezení. Dosavadní zkušenosti však nasvědčují tomu, že ani jejich očekávání nejsou naplněna vůbec, nebo jen z části. Jediným důvodem, proč byl vlastně služební zákon schválen v této nevyzrálé podobě, je tak nejspíš pouze skutečnost, že bylo třeba vyhovět Evropské unii za každou cenu, bez ohledu na negativní dopady jak na samotné státní úředníky, tak na celou českou společnost.

Náměstek ministra vnitra pro státní službu Josef Postránecký v roce 2016 uvedl, že zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, který je plně účinný od 1. ledna 2015, měl přinést zvýšení výkonnosti a efektivity, profesionalizaci a stabilizaci a také depolitizaci státní správy a že nestandardní proces přípravy zákona měl negativní důsledky na kvalitu právní normy prakticky ve všech směrech. Řešením je podle něj rychlá novela dílčích částí zákona (například pro řešení zahraniční služby) či „dotváření“ zákona prostřednictvím nařízení vlády, vyhlášek, služebních předpisů, metodických pokynů a výkladových stanovisek. Částečným řešením je také větší novela zákona na základě aplikačních zkušeností. Mezi kritizovanými oblastmi státní služby jsou podle Josefa Postráneckého byrokratizace státní služby ve vztahu k výběrovým řízením spojená s přijetím do služebního poměru nebo jmenováním na služební místo představeného, odměňování (zejména udělování mimořádných odměn), povolení volna k individuálním studijním účelům nebo služební hodnocení. Náměstek ministra vnitra pro státní službu také zdůraznil potřebu dokončení poslední etapy naplňování zákona o státní službě do 30. června 2017 a zahájení diskuse o koncepci vývoje státní služby

do budoucna. Poslanci nyní pustili do dalšího čtení výjimku pro úředníky na nižších pozicích, kteří nemají požadované středoškolské vzdělání. Na jeho doplnění mají dostat pět let. Studovat by ale nemuseli ti státní zaměstnanci, kterým je přes padesát let a jako úředníci působí už víc než dvě dekády.

Když nic jiného, tak příští sněmovní volby nám naplno ukáží, zda zákon o státní službě naplní svou roli nebo zůstane pouze kusem papíru, který přináší jen další zvýšení administrativy.

10 Seznam použité literatury

10.1 Tištěné zdroje

[1] PICHRT, J. et al. Zákon o státní službě: Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 984 stran.

[2] KOTTNAUER, PŘIB, ÚLEHLOVÁ a TOMANDLOVÁ. Zákon o státní službě. Ostrava: Sagit, 2015, 367 s. ISBN 978-80-7488-079-7.

[3] Služební pragmatika (zákon ze dne 25. ledna 1914, č. 15 ř. z. o služebním poměru státních úředníků a státních zřízenců) s pozdějšími zákonnými změnami: (Platový zákon). Prováděcí předpisy ke služební pragmatice (zák. č. 15/1914 ř. z.). Část II. Státní nakladatelství, 1930 - Počet stran: 371

[4] Encyklopedický dům, s.r.o.. Ilustrovaná encyklopedie, J-P. Praha: Lito SSV repro. 1999, 98 s. ISBN 80-901647-5-7. Počet stran 518

10.2 Internetové zdroje

[5] Zákon č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů (služební pragmatika). In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-12-28]. Dostupné z URL:http// www.aspi.cz

[6] Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-12-28]. Dostupné z URL:http// www.aspi.cz

[7] Zákon č. 400/2009 Z. z. - Zákon o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-12-28]. Dostupné z URL:http// www.aspi.cz

[8] Zákon č. 218/2002 Sb. - služební zákon. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-12-28]. Dostupné z URL:http// www.aspi.cz

[9] Důvodová zpráva k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-12-28]. Dostupné z URL:http// www.aspi.cz

[10] Nařízení vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-12-28]. Dostupné z URL:http// www.aspi.cz

[11] Zákon c. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2016-12-28]. Dostupné z URL:http// www.aspi.cz

[12] Státní služba. Ministerstvo vnitra [online]. [cit. 2017-01-20]. Dostupné z URL: www.mvcr.cz/sluzba/.

[13] Dôvodová správa + Spoločná správa výborov. Dostupné z URL: http://www.najpravo.sk/dovodove-spravy/rok-2009/400-2009-z-z.html?print=1.

[14] Nález č. 199/2015 Sb.. Nález Ústavního soudu ze dne 30. června 2015 sp. zn. Pl. ÚS 21/14 ve věci návrhu na zrušení zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, nebo jeho jednotlivých ustanovení. Dostupne z URL: http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-199

[15] Náměstek Postránecký: Implementace služebního zákona se daří. In: Ministerstvo vnitra [online]. 2015 [cit. 2015-04-27]. Dostupné z URL: http://www.mvcr.cz/clanek/namestek-postranecky-implementace-sluzebniho-zakona-se-dari.aspx.

[16] Jiří Oberfalzer: Návrh novely služebního zákona podán. In: Jiří Oberfalzer [online]. 2016 [cit. Dostupné z URL: http://www.jirioberfalzer.cz/novinky/577-jiri-oberfalzer-navrh-novely-sluzebniho-zakona

[17] Michaela Koubová. Posudkové službě hrozí odchod třetiny lékařů. In: Zdravotnický deník [online]. 2016 [cit. 2016-10-11]. Dostupné z: URL: http://www.zdravotnickydenik.cz/2016/10/posudkove-sluzbe-hrozi-odchod-tretiny-lekaru-mpsv-planuje-vyssi-odmeny-a-zmenu-sluzebniho-zakona/.

[18] Senát parlamentu ČR. Senátní tisky. In: Senát PČR [online]. 2016 [cit. 2016-12-28]. Dostupné z URL: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/historie?O=9&T=336

[19] Najpravo. Jozef Halecký. Najpravo.sk – najlepší právny poradca [online]. 2016 [cit. 2012-03-04]. Dostupné z URL: . http://www.najpravo.sk/dovodove-spravy/rok-2009/400-2009-z-z.html?print=1

[20] Parlamentní listy. Služební zákon. In: Parlamentní listy.cz [online]. 2016 [cit. 2016-07-30]. Dostupné z URL: http://www.parlamentnilisty.cz/tagy/slu%C5%BEebn%C3%AD%20z%C3%A1kon

[21] Informační systém o státní službě. Seznam obsazovaných služebních míst. In: Státní služba [online]. 2017 [cit. 2017-01-20]. Dostupné z URL: https://portal.isoss.cz/irj/portal/anonymous/eosmlistpublic?src=EOSM#/home

[22] Slovník cizích slov.In: Slovník cizích slov [online]. 2017 [cit. 2017-03-25]. Dostupné z URL: http://www.slovnik-cizich-slov.cz/systemizace.html

11 Přílohy

1) Zadání bakalářské práce

Univerzita Hradec Králové
Fakulta informatiky a managementu
Akademický rok: 2016/2017

Studijní program: Ekonomika a management
Forma: Kombinovaná
Obor/komb.: Finanční management - anglický jazyk (fm-k-a)

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
Voňková Petra	Na Vršku 108, Nedělíště	114479

TÉMA ČESKY:

Státní služba

TÉMA ANGLICKY:

The civil service

VEDOUCÍ PRÁCE:

JUDr. Jan Janeček, Ph.D. - KM

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

Cíl práce:
Zjištění současných nedostatků současného znění zákona s navržením možných řešení a porovnání těchto zjištění se slovenskou verzí tohoto zákona.

1. Úvod
2. Metody a cíl práce
3. Analýza současné české právní úpravy státní služby
4. Komparace současné a prvorepublikové právní úpravy
5. Komparace české právní úpravy se slovenskou
6. Závěry a zhodnocení

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

[1]Zákon č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů (služební pragmatika).
[2]PICHRT, J. et al. Zákon o státní službě: Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 984 stran.
[3]KOTTNAUER, PŘIB, ÚLEHLOVÁ a TOMANDLOVÁ. Zákon o státní službě. Ostrava: Sagit, 2015, 367 s. ISBN 978-80-7488-079-7.
[4]Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců.
[5]Návrh prezidenta republiky na zrušení zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, nebo jeho jednotlivých ustanovení. Vedeno u Ústavního soudu pod spisovou značkou Pl. ÚS 21/14.
[6]Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.
[7]Zákon c. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
[8]Zákon c. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
[9]Státní služba. Ministerstvo vnitra [online]. [cit. 2015-04-27]. Dostupné z: www.mvcr.cz/sluzba/.
[10]Nález č. 199/2015 Sb.. Nález Ústavního soudu ze dne 30. června 2015 sp. zn. Pl. ÚS 21/14 ve věci návrhu na zrušení zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, nebo jeho jednotlivých ustanovení. Dostupne z: http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-199

Podpis studenta: ..... **Datum:** 12.10.2016

Podpis vedoucího práce: ..... **Datum:** 12.10.2016

(c) IS/STAG , Portál - Podklad kvalifikační práce , 114479 , 12.10.2016 13:09