

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická



RIGORÓZNÍ PRÁCE

Zákon o státní službě a jeho implementace ve
správních úřadech

Mgr. Zdeněk Křítek

Plzeň 2016

Rigorózní práce

Plzeň 2016

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Katedra správního práva

Obor správní právo

**Zákon o státní službě a jeho implementace ve
správních úřadech**

Mgr. Zdeněk Křítek

Plzeň 2016

„Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci na téma „Zákon o státní službě a jeho implementace ve správních úřadech“ zpracoval sám a uvedl jsem všechny použité prameny.“

Praha, leden 2016

.....

Obsah

1. Úvod	3
2. Legislativní proces přijetí zákona o státní službě	5
2.1. Shrnutí postupného vývoje	5
2.2. Pokusy o společnou úpravu vztahů úředníků územních samosprávných celků a úředníků státních úřadů	6
2.3. Vznik samostatné právní úpravy pro státní úředníky	8
2.4. Návaznost na požadavky Evropské unie	11
2.5. Ústavnost zákona o státní službě	13
3. Základní znaky zákona o státní službě	16
3.1. Obecně	16
3.2. Odpolitizování státní správy	18
3.3. Znevýhodnění státních zaměstnanců	22
3.4. Benefity státních zaměstnanců	28
3.5. Kolektivní dohoda vyššího stupně	32
3.6. Technické zpracování zákona o státní službě	37
4. Systemizace	41
4.1. Úprava v zákoně	41
4.2. Napadení ústavnosti systemizace negativně vymezených úřadů	42
4.3. První systemizace	44
4.4. Vnitřní systemizace a obory služby	46
4.5. Služební předpis	47
4.6. Příprava druhé systemizace	49
5. Služební poměr a přijímání zaměstnanců do služebního poměru	51
5.1. Služební poměr	51
5.2. Základní předpoklady a požadavky pro přijetí do služebního poměru	52
5.3. Výběrové řízení	55
5.4. Rozhodnutí související s přijetím na služební místo	62
5.5. Přijímání zaměstnanců dle přechodných ustanovení zákona o státní službě	64
5.6. Služební slib	70
6. Změny služebního poměru a jeho skončení, služební hodnocení	72
6.1. Obecně ke změnám služebního poměru	72
6.2. Zproštění výkonu služby	72
6.3. Zařazení na jiné služební místo a změna doby trvání služebního poměru	74

6.4.	Odvolání ze služebního místa představeného	75
6.5.	Převedení na jiné služební místo.....	76
6.6.	Zařazení mimo výkon služby.....	77
6.7.	Vyslání k výkonu zahraniční služby, přerušení výkonu služby ze vzdělávacích důvodů a zkrácení služební doby	79
6.8.	Skončení služebního poměru obecně	80
6.9.	Skončení služebního poměru na základě rozhodnutí služebního orgánu, služební hodnocení.....	80
6.10.	Skončení služebního poměru ze zákona a na základě žádosti státního zaměstnance	84
6.11.	Nezákonné skončení služebního poměru.....	88
6.12.	Dokumenty, vydávané státnímu zaměstnanci po skončení služebního poměru	88
7.	Úřednická zkouška.....	91
7.1.	Obecné informace	91
7.2.	Obecná část	93
7.3.	Zvláštní část	95
7.4.	Organizace konání úřednické zkoušky	96
8.	Odměňování státních zaměstnanců a Informační systém o státní službě	104
8.1.	Odměňování státních zaměstnanců	104
8.2.	Informační systém o státní službě.....	105
9.	Závěr.....	108
10.	Resumé.....	110
11.	Seznam použité literatury	112

1. Úvod

Já, autor této práce, momentálně působící jako právník a referent personalistiky ve Státním fondu životního prostředí, kde je mým hlavním úkolem po právní stránce zajistit implementaci zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, jsem si ve své práci dal za cíl popsat úpravu, kterou tento kodex obsahuje, včetně úpravy dle souvisejících právních předpisů. Ve své práci rovněž chci odrazit poznatky, které jsem během své praxe s implementací tohoto zákona získal, a vyložit v praxi nejzásadnější otázky, které jsem během svého působení řešil.

Dal jsem si za cíl čtenáře seznámit i s obecnými informacemi o zmíněném zákoně, jeho základními rysy a jeho nestandardním způsobem přijetí. Dále se ve své práci chci zaměřit na podmínky vstupu do služebního poměru, jeho změnu a jeho výstup a podrobně popsat i přechod dosavadních zaměstnanců pod režim zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě dle přechodných ustanovení. Dalším mým úkolem je podrobně čtenáře seznámit s institutem úřednických zkoušek, kárného řízení, popsat odměňování státních zaměstnanců a zmínit se alespoň v základních obrysech o hlavním elektronickém portále pro chod uvedeného zákona, kterým je Informační systém o státní službě. Rovněž bych chtěl z hlediska praxe popsat postup zpracování systemizace. Kromě zdrojů ze sféry odborných publikací, kterých je bohužel na toto téma zatím vydáno poskromnu, a tiskových zpráv, se plánuji opřít o informace, které jsem získal na metodických poradách sekce pro státní službu Ministerstva vnitra, kterých jsem se osobně účastnil.

V práci si kladu rovněž za úkol v některých pasážích srovnat úpravu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce či původním zákonem č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech. Zaměřit bych se v tomto kontextu chtěl i na výhody a nevýhody postavení státních zaměstnanců oproti zaměstnancům v režimu zákoníku práce, či tyto výhody nevýhody srovnat s původním služebním zákonem.

Hlavními hypotézami, které jsem si dal za cíl vyložit, jsou:

- Znamená přijetí zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě zjednodušení chodu státní správy? (dále jen „H1“)
- Došlo přijetím a účinností zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě k naplnění kritéria odpolitizování státní správy? (dále jen „H2“)

2. Legislativní proces přijetí zákona o státní službě

2.1. Shrnutí postupného vývoje

Již na úvod je nutné podotknout, že přijetí zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě nebyl prvním kodexem, který se na legislativní scéně objevil. Prvním pokusem o právní úpravu zaměstnanců státních úřadů byl zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (dále jen „služební zákon“). Tento zákon byl schválen společně se zákonem č. 219/2002 Sb., kterým se provádějí změny v soustavě ústředních orgánů státní správy České republiky a mění se zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů a se zákonem č. 309/2002 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech.

Data schválení výše uvedených zákonů a datum plánované účinnosti se však lišily. Zatímco služební zákon a zákon č. 219/2002 Sb. nabyly platnosti dne 26. 4. 2002 a zákon č. 309/2002 Sb. dne 13. 6. 2002, jejich plná účinnost byla plánována na datum 1. 1. 2004. Plné účinnosti se služební však nikdy nedočkal, avšak některá jeho jednotlivá ustanovení ano, a to dne 28. 5. 2002 (v tento den nabyl účinnosti i zákon č. 219/2002 Sb.). Tato ustanovení se týkala vytvoření instituce Generálního ředitelství státní služby a rovněž organizačních věcí státní služby. Následně byly schváleny i dva prováděcí předpisy ke služebnímu zákonu, a to nařízení vlády č. 189/2003 Sb., kterým se stanoví rozsah a způsob poskytování údajů do Informačního systému o státní službě a platech a nařízení vlády č. 85/2003 Sb., kterým se stanoví obory státní služby.

Plánované datum nabytí účinnosti zákona č. 309/2002 bylo celkem pětkrát odloženo, což je dle názoru autora poměrně relevantním údajem, vypovídajícím o komplikovanosti celého legislativního procesu, souvisejícím s přijetím právní úpravy pro úředníky státních úřadů. Pokud bychom chtěli detailněji nahlédnout na tento údaj, je nutné zmínit, že o jeden rok byla účinnost odložena zákonem č. 281/2003 Sb. na datum 1. 1. 2005, dále zákonem č. 626/2004 Sb. o dva roky na datum 1. 1. 2007,

zákonem č. 531/2008 Sb. o dva roky na datum 1. 1. 2009, zákonem č. 381/2008 Sb. o tři roky na 1. 1. 2012 a nakonec zákonem č. 445/2011 Sb. taktéž o rovné tři roky na 1. 1. 2015. Důvodem zmíněného postupného odkládání úplné účinnosti služebního zákona a zákona č. 309/2002 Sb. byl špatný stav připravenosti na plnou aplikaci této právní úpravy a též ekonomické hledisko. Svou podstatnou roli hrála i skutečnost, že v průběhu roku 2004 opadla snaha tuto právní úpravu prosadit, což vyústilo k zastavení zavádění kroků k přípravě z ostatních hledisek.

Služební zákon byl nakonec zrušen s účinností ke dni 6. 11. 2014, a to prostřednictvím ustanovení v § 206 zákona č. 234/2014 Sb. o státní službě (dále jen „ZoSS“), stejně tak i Generální ředitelství státní služby. Zrušení se však netýkalo obou prováděcích předpisů, tj. nařízení vlády č. 189/2003 (dosud v platnosti) a nařízení vlády č. 85/2003 Sb. (dosud platné i účinné). Zákon č. 250/2014 byl ke dni 23. 10. 2014 schválen Senátem a byl jím zrušen zákon č. 309/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Uvedené nás přivádí k současnému stavu, kdy až do poměrně nedávného data 30. 6. 2015 byly veškeré poměry zaměstnanců státní správy vedeny v režimu zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce.

2.2. Pokusy o společnou úpravu vztahů úředníků územních samosprávných celků a úředníků státních úřadů

Úředníci územních samosprávných celků se od 1. 1. 2003 řídí vlastním režimem zaměstnaneckých vztahů, které upravuje zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků. Tento zákon se stal platným dne 13. 6. 2002. Tento zákon je založen na soukromém právu, nicméně mnohdy se v něm objevují prvky veřejnoprávní. Vyšel ještě za účinnosti prvního zákoníku práce, tj. zákona č. 65/1965. Vydání současného zákoníku práce, tj. zákona č. 262/2006 Sb. (dále jen „zákoník práce“), mělo za následek i novelizaci zákona o úřednících územních samosprávných celků, a to z důvodu změny koncepce zákoníku práce. Dřívější zákoník práce totiž vycházel ze zásady „co zákon nedovoluje, to zakazuje“, zatímco současný kodex podporuje (podobně jako zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník) v současnosti hlavní zásadu soukromého práva, kterou je široká škála dispozitivnosti. Tento zákon nemohl být aplikován na úředníky státních úřadů zejména z toho důvodu, že zaměstnavatelem

úředníků územních samosprávných celků není Česká republika (jako v případě úředníků státních úřadů), nýbrž veřejnoprávní korporace v podobě územního samosprávného celku. Tato skutečnost pramení z čl. 101 odst. 3 Ústavy České republiky.

První pokus o sjednocení právní úpravy pro úředníky státních úřadů a úředníky územních samosprávných celků proběhl v letech 2006 – 2010 za vlády Miroslava Topolánka, tento projekt zaštiťovalo Ministerstvo vnitra. Základem této myšlenky bylo odbourání jakýchkoli rozdílů mezi zmíněnými typy úředníků, výchozím kodexem se měl stát zákoník práce. Samotná právní úprava vztahů mezi úředníky měla pouze stanovit odchylky od zákoníku práce, nikoli přinést ucelenou právní úpravu. Rovněž se apelovalo na ekonomické hledisko, jelikož podstatnou vizí úpravy bylo ušetření peněz ze státního rozpočtu. Výchozí návrh zákona o úřednících veřejné správy a o vzdělávání ve veřejné správě byl jednoznačně zamítnut, a to jak krajskými územními samosprávnými celky, tak ministerstvy a jinými ústředními správními úřady. Negativní postoj vůči návrhu zaujala i Legislativní rada vlády z důvodu dostatečného naplnění čl. 79 odst. 2 Ústavy České republiky prostřednictvím současné právní úpravy pro úředníky územních samosprávných celků.

Za vlády Petra Nečase se realizoval druhý pokus o společnou právní úpravu pro úředníky územních samosprávných celků a úředníky státních úřadů, opět pod křídly Ministerstva vnitra. Po počáteční snaze prosadit podobnou vizi zákona jako v letech 2006 – 2010 se přistoupilo k jiné filosofii, a to k té, že se ponechá současná právní úprava vztahující se k úředníkům územně samosprávných celků, ale připraví se návrh zákona o státních úřednících. Prvotní návrh tohoto zákona však byl dělán jen takzvaně „na oko“, aby uspokojil potřeby Evropské komise, která apelovala na právní úpravu zajišťující odpolitizování veřejné správy. Důvodem pro zmíněné je zejména skutečnost, že základem návrhu zákona byl zákoník práce a zákon jako takový měl být soukromoprávním kodexem stroze kopírujícím ustanovení zákoníku práce. K projednání tohoto návrhu v Poslanecké sněmovně nakonec ani nedošlo, jelikož Poslanecká sněmovna byla v té chvíli rozpuštěna.

2.3. Vznik samostatné právní úpravy pro státní úředníky

Návrh první novely služebního zákona předložili zástupci politické strany ČSSD během vlády Jiřího Rusnoka. Jejich návrh měl za cíl ode dne 1. 1. 2015 konečně upravit právní poměry státních úředníků, reflektovat změny v právním řádu České republiky a v neposlední řadě i snížit finanční zátěž státní správy ve vazbě na státní rozpočet.¹ Vláda k návrhu novely nezaujala jednoznačně kladné nebo záporně stanovisko a mimo několik připomínek uvedla následující: „Vláda si je vědoma toho, že přijetí zákona o úřednících je jednou z podmínek Evropské unie nejen pro stabilizaci a odpolitizování státní správy, ale i podmínkou pro čerpání finančních prostředků z evropských fondů. Z tohoto důvodu se vláda ve svém programovém prohlášení zavázala, že bude prosazovat pokračování procesu schvalování návrhu právní úpravy postavení státních úředníků, kterou předložila předchozí vláda. I přes některé dílčí nedostatky, které vládní návrh zákona o státních úřednících obsahuje a které lze podle přesvědčení vlády odstranit v průběhu jeho projednávání Parlamentem České republiky, bude vláda usilovat o to, aby byl tento vládní návrh zákona přijat a nabyl účinnosti k datu, které je v něm navrženo, tedy dnem 1. ledna 2014.“² V připomínkách k návrhu novely se narazilo na nedostatečně vyřešenou otázku odpolitizování veřejné správy, což měl být hlavní cíl této právní úpravy. Stejně jako v prvním případě pokusu o prosazení samostatné úpravy pro státní úředníky byla Poslanecká sněmovna rozpuštěna, a to dne 28. 8. 2013, tudíž se další projednávání návrhu nekonalo. Dne 23. 12. 2013 byla předložena novela služebního zákona podruhé, opět zástupci politické strany ČSSD. Šlo o identický materiál jako v případě první novely, která nebyla řádně projednána. S tímto návrhem vláda vyslovila nesouhlas s odkazem na řadu nedostatků.

Dne 21. 1. 2014 byl vládou Jiřího Rusnoka předložen Poslanecké sněmovně návrh novely služebního zákona, který byl obsáhlý a přinášel velkou řadu změn, celkem se jednalo o 236 bodů. Mimo to vláda předložila i návrh zákona o změnách dalších právních předpisů v souvislosti s přijetím služebního zákona, jež měl nahradit zákon č.

¹ KOTTNAUER, A.; PŘÍB, J.; ÚLEHLOVÁ, H.; TOMANDLOVÁ, L. *Zákon o státní službě*. Praha: Sagit, 2015, str. 9-12.

² Stanovisko vlády k návrhu poslanců Jeronýma Tejce, Bohuslava Sobotky, Břetislava Petra, Lubomíra Zaorálka a dalších na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 218/2012 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), sněmovní tisk č. 1117 ze dne 30. 7. 2013

309/2002 Sb. ve znění pozdějších předpisů. Během procesu projednávání došlo ke jmenování vlády Bohuslava Sobotky prezidentem republiky, která od něj dostala za úkol schválit služební zákon během prvního čtení v Poslanecké sněmovně. To se stalo dne 22. 1. 2014

Následně Poslanecká sněmovna dne 22. 1. 2014 podala návrh služebního zákona k projednání dvěma výborům. Těmito výbory byly Ústavně právní výbor a Výbor pro veřejnou správu a regionální rozvoj. Zajímavostí a důkazem složitosti celého procesu přijetí této právní úpravy je skutečnost, že celá věc byla ve výborech projednána celkem pětkrát, a to v poměrně dlouhém časovém rozmezí od 26. 2. 2014 do 27. 8. 2014. Výbory ovšem neprojednávaly jednotlivé změny služebního zákona, nýbrž návrh nového úplně nového zákona o státní službě. V jeho čele stál Mgr. Jiří Dientsbier, ministr vlády pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu.³ Tento nový návrh se označil za komplexní pozměňovací novelu, což byla naprostá rarita a dodnes se vedou spory o tom, jestli tím nebyl porušen zákon č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny ve znění pozdějších předpisů, jelikož jednací řád ve svém § 86 odst. 2 říká, že „*Návrh zákona musí obsahovat přesné znění toho, na čem se má Sněmovna usnést.*“ a ve výsledku byl výstupem zcela jiný návrh zákona než ten, který byl předložen.

Výbor pro veřejnou správu a regionální rozvoj projednal zákon celkem čtyřikrát. Dne 26. 2. 2014 návrh zákona projednal neúspěšně, jelikož projednávání bylo na základě usnesení přerušeno. Podruhé dne 10. 6. 2014 dle usnesení stanovil zmíněnou komplexní novelu (alias úplně nový zákon) jako základ pro další projednávání. Zároveň byl stanoven termín do 20. 6. 2014 pro podávání návrhů na změnu zákona. Třetí projednávání dne 25. 6. 2014 nebylo přijato žádné usnesení. A konečně dne 27. 8. 2014 výbor doporučil formou usnesení Poslanecké sněmovně projednání a následné schválení komplexní novely.

V Ústavně právním výboru se návrh projednal celkově pětkrát. Ve dnech 26. 2., 30. 5. a 25. 6. 2014 byla projednávání přerušena. Dne 27. 6. 2014 výbor doporučil Poslanecké sněmovně projednání a následné schválení komplexní novely zákona. Poslední jednání ohledně komplexní novely se konalo dne 27. 8. 2014. Během něj

³ KOTTNAUER, A.; PŘÍB, J.; ÚLEHLOVÁ, H.; TOMANDLOVÁ, L. *Zákon o státní službě*. Praha: Sagit, 2015, str. 13-14.

výbor zrušil své dřívější doporučující usnesení ze dne 27. 6. 2014 a navrhl jako základ projednávání novou verzi komplexní novely, kterou předložil poslanec Chvojka.

Během druhého čtení ZoSS dne 16. 7. 2014 byly podány jednotlivé pozměňovací návrhy. Základem projednávání byla komplexní novela, vytvořená pod taktovkou týmu Jiřího Dientsbiera.

Třetí čtení proběhlo v rozmezí od 30. 7. do 27. 8. 2014. Čtení probíhalo takřka měsíc z důvodu několika přerušení schůze Poslanecké sněmovny. V tomto období byly vznešeny požadované změny ze strany zástupců politických stran ODS a TOP09 (zejména se jednalo o zachování stupně řízení ministerských náměstků, lepší zajištění stability i personální návaznosti státní správy, otevřenost státní služby pro úředníky územních samosprávních celků a fyzické osoby ze soukromé i akademické sféry a také úplné vypuštění Generálního ředitelství státní služby), které se měly do konečné verze zákona zapracovat, a návrh byl s tímto stanoviskem vrácen do druhého čtení.

27. 8. 2014 se konala schůze, jejímž cílem bylo opakované druhé čtení návrhu zákona, na jejíž úvod vystoupil prezident republiky Miloš Zeman, jenž ve svém projevu vyslovil radikální nesouhlas s ustanovením funkce politických náměstků a dále zmínil, že pokud se v zákoně jejich zakotvení objeví, bude návrh zákona vetovat a v případě jeho přehlasování Poslaneckou sněmovnou podá návrh Ústavnímu soudu na zrušení celého právního předpisu. Základem jednání opakovaného druhého čtení byl návrh zákona, který předložil poslanec Chvojka. K danému návrhu bylo podáno několik desítek pozměňovacích návrhů a po přerušení schůze se stanovilo datum opakovaného třetího čtení na 10. 9. 2014.

V den konání opakovaného třetího čtení byla konečně komplexní novela zákona o státní službě schválena včetně celkových 24 pozměňovacích návrhů. Celkový poměr konečného hlasování o přijetí byl 127 ku 12.

Dne 1. 10. 2014 návrh zákona o státní službě posvětil i Senát. Již dříve dne 24. 9. 2014 vyjádřil souhlas s návrhem zákona Ústavně právní výbor a dne 30. 9. 2014 i Výbor pro zdravotnictví a sociální politiku.⁴

O ZoSS se ale hlasovalo znovu dne 24. 10. 2014, jelikož byl vetován prezidentem republiky a vrácen k opakovanému projednání. Poslanecká sněmovna jej však znovu odsouhlasila.⁵ Reakcí byl výrok prezidenta, jehož citoval server zpravy.aktualne.cz takto: „Podání k Ústavnímu soudu je připraveno a samozřejmě může být podáno teprve potom, co norma vyjde ve Sbírce zákonů“.⁶

Jak bylo zmíněno na metodické poradě sekce pro státní službu Ministerstva vnitra v Benešově dne 24. 10. 2015, byla vládou již schválena první novela ZoSS na popus Ministerstva zahraničních věcí. Tento návrh se objevil i v informačním systému veřejné správy e-eklep, určenému ke zveřejňování ve vládě projednávaných dokumentů⁷. Tato novela pouze doplňuje ZoSS o upřesňující ustanovení, týkající se výkonu zahraniční služby a propůjčování diplomatické a konzulární hodnosti.

2.4. Návaznost na požadavky Evropské unie

Pro členské státy Evropské unie neexistuje jednotná úprava právních poměrů státních úředníků. Úprava této oblasti je ponechána čistě na vnitrostátních právních normách, nicméně Evropská unie stanovila řadu regulí, které musí členské státy pro tuto oblast zakomponovat. To bylo i jedním z impulzů pro vytvoření jednotné a vymezené právní úpravy pro státní úředníky, jelikož do té doby nebyly tyto regule ze strany Evropské unie Českou republikou nijak splněny.⁸

Již dříve Evropská komise pohrozila České republice, že bez zvláštní úpravy právních vztahů státních úředníků nebude možné čerpat peníze z dotačních programů

⁴ KOTTNAUER, A.; PŘÍB, J.; ÚLEHLOVÁ, H.; TOMANDLOVÁ, L. *Zákon o státní službě*. Praha: Sagit, 2015, str. 15-17.

⁵ KOTTNAUER, A.; PŘÍB, J.; ÚLEHLOVÁ, H.; TOMANDLOVÁ, L. *Zákon o státní službě*. Praha: Sagit, 2015, str. 35.

⁶ ČTK, *Rychetský: O služebním zákonu letos nejspíš nerozhodneme*. 26.10.2014 [online]. [cit. 2.11.2015], dostupné z WWW: <http://zpravy.aktualne.cz/domaci/rychetsky-o-sluzebnim-zakone-letos-nejspis-nerozhodneme/r~cf09d50a5d0911e4b6d20025900fea04/>.

⁷ dostupné z WWW: <https://apps.odok.cz/eklep>

⁸ KOTTNAUER, A.; PŘÍB, J.; ÚLEHLOVÁ, H.; TOMANDLOVÁ, L. *Zákon o státní službě*. Praha: Sagit, 2015, str. 17.

Evropské Unie. Evropská komise ve svém tehdejší doporučení napsala, že „Kvalita státní správy je jednou z ex-ante podmínek pro čerpání evropských peněz v programovacím období 2014 až 2020.“⁹

O důležitosti zvláštní úpravy právních vztahů státních úředníků v návaznosti na čerpání peněz z dotačních programů Evropské unie svědčí i výstup premiéra Bohuslava Soboty na 12. schůzi Poslanecké sněmovny dne 1. 8. 2014. Zde prohlásil: „Je jasné, že pokud nebudeme mít schválen zákon o státní službě, tak se nepohneme dál z hlediska schvalování jednotlivých operačních programů. Já si velmi přeji, aby už od jara příštího roku mohli obce, kraje, města, občanská sdružení, podnikatelé žádat o dotace z programů Evropské unie. To je přece důležité pro hospodářský růst, to je důležité pro zaměstnanost. Nejde o to vyčerpat evropské peníze. Často se říká - musíme to zrychlit, abychom vyčerpali peníze. Ale přece důležité je, abychom těmi penězi podpořili hospodářský růst v naší zemi, abychom podpořili zaměstnanost. Když to teď zdržíme, celý ten proces, operační programy se neschválí ještě na podzim letošního roku, tak přijdeme o celou jednu stavební sezonu v České republice v rámci čerpání evropských fondů. A to bude samozřejmě velká chyba. Proto ten tlak, ne kvůli Evropské komisi, ale kvůli našim občanům, kvůli našim firmám, kvůli zaměstnanosti, kvůli pracovním místům v České republice. Proto ten tlak české vlády na to, abychom dotáhli jednání s Komisí do konce, abychom měli schváleny operační programy a mohly se začít vypisovat výzvy, aby se o ty peníze mohly začít subjekty z České republiky po Novém roce ucházet.“¹⁰

Nutno zmínit, že každý členský stát Evropské unie definuje státní službu jinak. Například ve Francii je součástí státní služby i zdravotnictví, v Kypru se mezi státní službu počítá i činnost učitele a v Německu je státní služba dělena ještě na tzv. Angestellte a Beamte. Ve valné většině států se však jedná o veřejnoprávní model. Lze však nalézt rozlišnosti i v případě využití kariérního nebo pozičního modelu. Kariérní model je postaven na principu kariérního postupu, růstu a rovněž i rozvoji státního zaměstnance. V případě pozičního modelu je principem výběrové řízení pro každou

⁹ VÁLKOVÁ, H. *Bez zákona o úřednících nedostanete miliardy z EU, tvrdí Evropská komise*. 29.5.2013 [online]. [cit. 2.11.2015], dostupné z WWW: http://zpravy.idnes.cz/zakon-o-urednicich-zastavi-cerpani-dotaci-varuje-evropska-komise-pyr-/domaci.aspx?c=A130529_074419_domaci_hv

¹⁰ PSP ČR. *Premiér Sobotka: Zákon o státní službě, který začne platit v lednu, již máme. Proč za celá léta k němu nebyly změny či novely?*. 1.8.2014 [online]. [cit. 2.11.2015], dostupné z WWW: <http://www.parlamentnilisty.cz/politika/politici-volicum/Premier-Sobotka-Zakon-o-statni-sluzbe-ktery-zacne-platit-v-lednu-jiz-mame-Proc-za-cela-leta-k-nemu-nebyly-zmeny-ci-novely-329185>

jednotlivou služební pozici, což vede k větší flexibilitě lidských zdrojů. Při přípravě ZoSS se vycházelo z úpravy ve Francii a Německu, prvky kariérního modelu lze nalézt v institutu zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby.¹¹

2.5. Ústavnost zákona o státní službě

Už během schvalování zákona se objevovaly pochybnosti o jeho souladu s Ústavou České republiky. Základním ustanovením Ústavy České republiky v této oblasti je čl. 79 odst. 2, který říká, že „*právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon.*“

Z výše uvedeného článku však ZoSS tvoří dva jasné excesy. Oba můžeme nalézt v § 2 odst. 2 ZoSS, který stanoví, že „*zákon se dále nevztahuje na zaměstnance zařazeného v bezpečnostním sboru, Generálním štábu Armády České republiky, Vojenské policii, Vojenském zpravodajství a v Národním bezpečnostním úřadu.*“ Důsledkem tohoto ustanovení je skutečnost, že v Celní správě a Vězeňské službě se na část zaměstnanců, kteří nejsou součástí bezpečnostních sborů, avšak působí ve služebním poměru k uvedenému úřadu, dále uplatní zákoník práce.¹²

Dalším vybočením z čl. 79 odst. 2 Ústavy České republiky představuje v § 2 odst. 2 ZoSS vyloučení působnosti zákona pro příslušníky Národního bezpečnostního úřadu, který je rovněž dle § 2 odst. 1 bod 8 zákona č. 2/1969 Sb. ve znění pozdějších předpisů ústředním správním úřadem, avšak dle zmíněného ustanovení ZoSS budou nadále vztahy jeho zaměstnanců podřízeny režimu zákoníku práce, byť se opět jedná o zaměstnance v pracovním poměru k České republice.

Debatu o souladu s Ústavou České republiky zakládá i taxativní vymezení příslušníků ústředních správních úřadů v § 2 odst. 1 ZoSS, na něm se působnost ZoSS nevztahuje.¹³ Jedná se konkrétně o člena Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, předsedu a člena Rady Českého telekomunikačního úřadu, předsedu a místopředsedu Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, předsedu a místopředsedu Energetického a

¹¹ VELČOVSKÝ, V. prezentace na téma *Státní služba, stručný přehled principů a implementace*. Praha, 9.6. 2015.

¹² KOTTNAUER, A.; PŘÍB, J.; ÚLEHLOVÁ, H.; TOMANDLOVÁ, L. *Zákon o státní službě*. Praha: Sagit, 2015, str. 19-20.

¹³ KOTTNAUER, A.; PŘÍB, J.; ÚLEHLOVÁ, H.; TOMANDLOVÁ, L. *Zákon o státní službě*. Praha: Sagit, 2015, str. 20.

regulačního úřadu, předsedu a inspektora Úřadu pro ochranu osobních údajů, předsedu a místopředsedu Českého statistického úřadu a ředitele a inspektora Ústavu pro odborné zjišťování příčin leteckých nehod. Všichni vyjmenovaní se budou nadále řídit zákoníkem práce i přes skutečnost, že jako vedoucí služebního úřadu dle § 9 odst. 5 ZoSS jsou služebními orgány na základě § 10 odst. 1 písm. f) ZoSS.

Přímé napadení ústavnosti ZoSS bylo provedeno formou ústavní stížnosti, podanou prezidentem České republiky Milošem Zemanem, a to 7. 11. 2014. V ní dle slov mluvčího Hradu Jiřího Ovčáčka napadl porušení základních principů legislativní činnosti při přijímání zákona a rozpor s dosavadní judikaturou Ústavního soudu v návaznosti na tvorbu právních předpisů. Stížnost obsahovala návrh, kterým bylo požadováno úplné zrušení ZoSS.¹⁴ Ke zmíněné ústavní stížnosti se později vyjádřila i řada expertů na ústavní právo. Například ústavněprávní expert Jan Kudrna prohlásil následující: „Nanejvýš Ústavní soud může konstatovat, že legislativní proces neproběhl standardně. Ale materiálně podle mě nebylo nic porušeno.“ Další významnou osobností, která v médiích přispěla svým názorem, je bývalý děkan právnické fakulty Univerzity Karlovy Aleš Gerloch, jenž dal prezidentovi za pravdu v té části, že přijetí zákona neproběhlo standardně. Dále dodává: „Pokud by se zrušení týkalo jednotlivých ustanovení, tak by se asi dotklo jen některých paragrafů, nikoli všech navržených.“¹⁵

Dne 30. 6. 2015 bylo o prezidentově ústavní stížnosti rozhodnuto prostřednictvím nálezu Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 21/14. Podstatnou informací, která z něj vyplývá, je, že ZoSS se neruší s výjimkou jedné věty, konkrétně jde o ustanovení § 17 odst. 3 větu čtvrtou. Ta zní: „*Jde-li o systemizaci Úřadu Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, Českého telekomunikačního úřadu, Energetického regulačního úřadu, Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, Úřadu pro ochranu osobních údajů, Českého statistického úřadu nebo Státního úřadu pro jadernou bezpečnost, nemůže vláda bez souhlasu toho, kdo je v jejich čele, snížit počet služebních míst podle odstavce 1 písm. a) a b) a objem prostředků na platy podle odstavce 1 písm.*

¹⁴ JIŘIČKA, J. WERNER, L. *Splnil jsem slib. Zeman podal ústavní stížnost na služební zákon.* 7.11.2014 [online]. [cit. 3.11.2015], dostupné z WWW: http://zpravy.idnes.cz/zeman-podal-stiznost-05u-domaci.aspx?c=A141107_160115_domaci_jj

¹⁵ KLANG, M. *Ústavní experti: Zeman neuspěje v boji se služebním zákonem.* 14.11.2014 [online]. [cit. 3.11.2015], dostupné z WWW: <http://zpravy.aktualne.cz/domaci/politika/ustavni-experti-zeman-neuspje-v-boji-se-sluzebnim-zakonem/r~efb2964269b211e48477002590604f2e/>

c) *oproti systemizaci pro předchozí kalendářní rok.*“ Důvodem pro její zrušení bylo postavení v ní zmíněných úřadů na úroveň vlády, k čemuž místopředsedkyně Ústavního soudu Milada Tomková dodala: *„Rozhodování o klíčových otázkách fungování státní služby, jakými jsou počet služebních míst a objem prostředků na platy, nelze zákonem vyjmout z odpovědnosti vlády tím, že její rozhodnutí učiní závislým na souhlasu vedoucího správního úřadu.“*¹⁶

Rozhodnutí Ústavního soudu přijal velice kladně premiér Bohuslav Sobotka, který prohlásil: *„Vítám dnešní rozhodnutí Ústavního soudu, který odmítl návrh prezidenta republiky na zrušení zákona o státní službě. Soud rozhodl podle mého názoru logicky, v rámci naší platné Ústavy a zodpovědně. Jsem rád, že tak může pokračovat důležitá reforma, kterou prosadila naše vláda a která po dlouhých letech váhání a odkládání zajistí nestrannost a vyšší kvalitu státní správy, a tedy i lepší fungování státu“.* Více odměřeně však reagovali zástupci ve zrušené větě zmíněných ústředních správních úřadů. Například předseda Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže Petr Rafaj vzkázal na účet rozhodnutí Ústavního soudu veřejnosti přes média následující: *„Považuji jej nicméně 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“.*

S ohledem na dataci rozhodnutí ústavního soudu je dle mého názoru logické, že Ústavní soud nevyhověl ústavní stížnosti prezidenta republiky, jelikož by to znamenalo další administrativní zátěž pro státní správu z toho důvodu, že zákon se již začínal postupně implementovat a docházelo k jeho zabíhání v praxi. Plným vyhověním ústavní stížnosti by tedy došlo k dočasnému ochromení státní správy a navrácení v původní stav, což by vedlo k sankcím ze strany Evropské unie, na jejíž popud byl ZoSS přijat.

¹⁶ ČTK. *Služební zákon platí. Ústavní soud na Zemanův návrh zrušil jednu větu.* 9.7.2015 [online]. [cit. 12.11.2015], dostupné z WWW: http://www.lidovky.cz/ustavni-soud-zamitl-zemanuv-navrh-na-zruseni-sluzebniho-zakona-p8b-/zpravy-domov.aspx?c=A150709_095350_In_domov_mct

3. Základní znaky zákona o státní službě

3.1. Obecně

Základní cíle ZoSS jsou celkem tři, a to depolitizace, profesionalizace a transparentnost státní správy. Depolitizací se myslí vymezení jasné hranice mezi pozicemi politiků a úředníků a oddělení politického vedení od personální kompetence. V tomto případě hrají důležitou roli pozice státních tajemníků a sekce pro státní službu Ministerstva vnitra, se kterými zákon počítá (více v bodě 3.2.). Profesionalizace bude promítnuta v podobě jednoznačných a jasných pravidel výběrových řízení v kombinaci s kariérními principy.¹⁷ Profesionalizace se dále dosáhne rozlišením mezi politickou, administrativní a specifickou odborností, zesílením profesionalizace práce na poli personalizace ve státní službě v podobě systematického hodnocení výkonu státních zaměstnanců, plánovaného vzdělávání a rovněž i posílení odborného managementu ve státní službě. Dále by k naplnění tohoto cíle měla vést i náprava image státní služby, a to pomocí profesionalizace kontaktů s občany.¹⁸ Pojem transparentnosti je možné vyložit jako jednotná pravidla personálního a manažerského řízení, průhledné stanovení nenárokových složek platu a rovněž i řízení ve věcech služby včetně odvolacího řízení.¹⁹

Samotný služební poměr je veřejnoprávním vztahem. Z toho plyne, že subsidiárním právním předpisem je k němu zákon č. 500/2004 Sb. správní řád na základě § 160 ZoSS. Zákoník práce se použije pouze v případě, že na něj ZoSS výslovně odkazuje, případně i bez odkázání zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník (více v bodě 3.6.). Je zde ponechána i určitá volnost pro určení organizačních věcí státní služby vnitřním předpisem, jež se pro účely ZoSS nazývá služební předpis dle § 11 odst. 1 ZoSS.

Věcná působnost zákona se vztahuje celkem na šest oblastí. Těmi jsou právní poměry státních zaměstnanců, vykonávající činnosti dle § 5 ZoSS ve služebních

¹⁷ VELČOVSKÝ, V. prezentace na téma *Státní služba, stručný přehled principů a implementace*. Praha, 9.6. 2015.

¹⁸ OUTRATA, E. prezentace na téma *Transformace státní služby v ČR*. Praha, 9.6.2015.

¹⁹ VELČOVSKÝ, V. prezentace na téma *Státní služba, stručný přehled principů a implementace*. Praha, 9.6. 2015.

úřadech, organizační věci státní služby, služební vztahy státních zaměstnanců, jejich odměňování, dále řízení ve věcech služebního poměru a v neposlední řadě i zaměstnanců, jež jsou vázáni ke služebnímu úřadu pracovním poměrem.

Co se týče institucionální působnosti, vztahuje se ZoSS mimo ústřední správní úřady a podřízené správní úřady i na evropské sociální a intervenční fondy, což byl požadavek Evropské komise. To znamená, že správními úřady se pro účely ZoSS staly i instituce jako je Státní fond životního prostředí ČR, Státní fond dopravní infrastruktury, Státní zemědělský intervenční, Centrum pro regionální rozvoj České republiky a Agentura pro podnikání a inovace, které byly do té doby právně chápány jako tzv. jiné právnické osoby veřejného práva. Dále byly nově na základě ZoSS za správní úřady prohlášeny Úřad pro ochranu osobních údajů, Agentura životního prostředí, Česká správa sociálního zabezpečení nebo okresní správa sociálního zabezpečení. Jak již bylo řečeno v bodě 2.5., ZoSS obsahuje i negativní vymezení osobní působnosti.

ZoSS přináší i řadu změn v pojmosloví. V první řadě zákon velice často používá pojem „služební orgán“. Služebním orgánem dle § 159 ZoSS je vláda nebo ministr vnitra na základě pověření vlády vůči náměstkovi ministra vnitra pro státní službu, vláda nebo člen vlády vůči vedoucímu služebního úřadu, který je ústředním správním úřadem (vyjma samozřejmě těch vedoucích, jejichž správní úřady jsou vyňaty z působnosti ZoSS), náměstek ministra vnitra pro státní službu vůči vedoucímu služebnímu úřadu, který nemá nadřízený služební úřad (takové zatím nejsou), státnímu tajemníkovi a personálnímu řediteli sekce pro státní službu, vedoucí služebního úřadu nebo státní tajemník vůči vedoucímu podřízeného služebního úřadu, personální ředitel sekce pro státní službu vůči státním zaměstnancům zařazeným v sekci pro státní službu a konečně vedoucí služebního úřadu nebo státní tajemník vůči ostatním státním zaměstnancům.²⁰

Další novinkou v pojmosloví je pojem „představený“. Představeným je každý státní zaměstnanec, který zkráceně řečeno zastává vedoucí pozici. ZoSS sice ve svém § 9 tento pojem rozebírá podrobněji a stanoví, že *„představeným je státní zaměstnanec, který je oprávněn vést podřízené státní zaměstnance, ukládat jim služební úkoly,*

²⁰ VELČOVSKÝ, V. prezentace na téma *Státní služba, stručný přehled principů a implementace*. Praha, 9.6. 2015.

organizovat, řídit a kontrolovat výkon jejich služby a dávat jim k tomu příkazy. Za představeného se za podmínek stanovených tímto zákonem považuje i fyzická osoba, která je oprávněna na základě zákona dávat státnímu zaměstnanci příkazy k výkonu služby; představeným může být i příslušník bezpečnostního sboru nebo voják z povolání“, ale ve své podstatě tato definice sedí pouze na všechny státní zaměstnance ve vedoucích funkcích. § 9 odst. 2 a 3 ZoSS dále uvádí služební označení funkcí představených. V případě ministerstev a Úřadu vlády to jsou náměstek pro řízení sekce, ředitel odboru a vedoucí oddělení, v případě ostatních správních úřadů je to vedoucí služebního úřadu, ředitel sekce, ředitel odboru a vedoucí oddělení. K tomuto tématu se hodí říci, že některé správní úřady ještě před samotnou implementací ZoSS v rámci příprav změnil svůj organizační řád a změnil názvy pozic. Například Státní fond životního prostředí ČR změnil pozice, které se do nedávna jmenovaly „náměstek ředitele“ a „vedoucí odboru“ na „ředitel sekce“ a „ředitel odboru“.

U všech státních zaměstnanců včetně představených se dále na základě § 7 bude pro účely ZoSS užívat i služební označení dle jeho vzdělání. V případě státních zaměstnanců se středním vzděláním s výučním listem bude služební označení referent, odbornými referenty budou státní zaměstnanci se středním vzděláním s maturitní zkouškou, jako vrchní referenti budou označeni státní zaměstnanci s vyšším odborným vzděláním, trochu archaické služební označení rada bude mít státní zaměstnanec, jež dosáhl vysokoškolského vzdělání v bakalářském studijním programu a odborný rada bude státní zaměstnanec s vysokoškolským vzděláním získaným studiem v magisterském studijním programu. Odborný rada bude nazýván na ministerstvech jako ministerský rada a v Úřadu vlády jako vládní rada. Toto pojmosloví upravuje § 7 odst. 3 ZoSS.

3.2. Odpolitizování státní správy

Velmi často médiu a veřejnosti propíraným pojmem v souvislosti se ZoSS bývá odpolitizování státní správy. Pod tímto pojmem je myšlen výkon státní správy nezávisle na politické situaci a politické moci. Úplné odpolitizování státní správy je však nesplnitelnou vizí, omezení politického vlivu v této oblasti je však možná. Absolutní odpolitizování státní správy není možné už jen z toho důvodu, že vedoucí správních

úřadů jsou ve svých pozicích vázáni úkoly ministrů a jiných vedoucích správních úřadů, kteří ve svých pozicích působí díky tomu, že na ně byli vybráni zástupci politických stran a hnutí. Právě tento předpoklad je součástí H2.

Snížení politického vlivu by mělo být ovlivněno i personálním řešením vedení státní správy. Podstatnými osobami se stali státní tajemníci, jejichž post byl zřízen ve všech ministerstvech a Úřadu vlády. Jejich hlavní náplní je řízení a zajišťování organizačních věcí státní služby a spravování služebních vztahů, budou mít hlavní slovo i v otázce odměňování vedoucích služebních úřadů a státních zaměstnanců podřízených ministerstvu.²¹ Mimo to se stávají služebním orgánem a lze se k nim odvolat ve věci rozhodnutí podřízených správních úřadů na základě zmocnění, vyplývajícího z § 168 odst. 1 ZoSS.

Ke dni 6. 9. 2015 byly obsazeny všechny pozice státních tajemníků. Jak lze zjistit z oficiálních internetových stránek služebních úřadů, tak v Úřadu vlády se jím stal Petr Špirhanzl, v Ministerstvu obrany Petr Vančura, v Ministerstvu Kultury Zdeněk Novák, v Ministerstvu vnitra Jiří Kaucký, v Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy Jindřich Fryč, v Ministerstvu zahraničních věcí Petr Gajdušek, v Ministerstvu financí Jan Sixta, v Ministerstvu práce a sociálních věcí Petr Smrček, v Ministerstvu pro místní rozvoj Zdeňka Pikešová, v Ministerstvu průmyslu a obchodu Robert Szurman, v Ministerstvu dopravy Tomáš Čoček, v Ministerstvu zdravotnictví Ivo Beneda, v Ministerstvu spravedlnosti Jan Lišák a v Ministerstvu životního prostředí Kamil Srnec²², jenž ale ze zdravotních důvodů podal prostřednictvím náměstka ministra vnitra pro státní službu vládě žádost o rezignaci. Jde vůbec o první rezignaci státního tajemníka vůbec. Dle informací z médií by nový státní tajemník Ministerstva životního prostředí měl být jmenován ke dni 1. 11. 2015.²³ Jak ale vyplynulo z osobní schůzky mezi státním tajemníkem Kamilem Srncem se zástupci personálních oddělení služebních úřadů spadajících do resortu životního prostředí v září 2015, média zprávu o jeho odchodu trochu překroutila, jelikož důvodem pro ukončení působení Kamila Srnce ve funkci

²¹ KOTTNAUER, A.; PŘÍB, J.; ÚLEHLOVÁ, H.; TOMANDLOVÁ, L. *Zákon o státní službě*. Praha: Sagit, 2015, str. 22.

²² VALCHOVNÍKOVÁ, J. prezentace odboru řízení lidských zdrojů pro vedoucí zaměstnance Státního fondu životního prostředí na téma *Zákon o státní službě*. Praha, červen 2015.

²³ ČTK. *Brabcův státní tajemník kvůli zdravotním důvodům rezignoval*. 1.9.2015 [online]. [cit. 12.11.2015], dostupné z WWW: <http://zpravy.aktualne.cz/domaci/brabcuv-statni-tajemnik-kvuli-zdravotnim-duvodum-rezignoval/r~d860e74a508f11e5adcb0025900fea04/>

státního tajemníka byly spíše preventivně zdravotní důvody, jelikož na Ministerstvu životního prostředí kromě funkce státního tajemníka zastával i pozici ředitele odboru personálního a organizačního a ještě funkci vedoucího oddělení personálního, tudíž se rozhodl se ustálit na pozici pouze ředitele odboru personálního a organizačního, čímž zpochybnil různé mediální titulky, které hovořily o tom, že „Brabce opouští Srnec“²⁴. Dále zástupcům služebních úřadů sdělil, že v případě, že nebude do 1. 11. 2015 vybrán nový státní tajemník, ustanoví za svého trvalého i dočasného zástupce Jolanu Jedličkovou, která v současné době zastává pozici vedoucí samostatného oddělení řízení ve věcech státní služby. V tomto případě by jí jmenoval za trvalého i dočasného zástupce z toho důvodu, že každý zástupce má dle názoru státního tajemníka trochu jiná oprávnění, tudíž výkon funkce státního tajemníka Ministerstva životního prostředí bude i nadále zajištěn s tím, že by na resortních poradách se zástupci služebních úřadů nadále komunikoval Kamil Srnec a pouze informoval nového státního tajemníka.

O pozici státního tajemníka hovoří i zrušený služební zákon, zde se s tímto postem počítá rovněž ve všech ministerstvech a v Úřadu vlády.

Výběr státních tajemníků probíhá prostřednictvím výběrového řízení podobně, jako na jakékoli jiné systemizované místo ve služebních úřadech. Výběrová komise je v tomto případě složena z čtyř členů, z nichž tři členy navrhne příslušný vedoucí služebního úřadu, tzn. ministr nebo vedoucí Úřadu vlády, a jednoho navrhne náměstek ministra vnitra pro státní službu.

Ústřední postavou ve věcech státní služby je však jiná pozice, nežli funkce státního tajemníka. Je jím náměstek ministra vnitra pro státní službu, v médiích rovněž nazývaný jako „superúředník“ (dále jen „náměstek pro SS“). Tím je v současné době Josef Postránecký.²⁵ Funkcí náměstka pro SS je celkové řízení odborného výkonu státní správy, za což je zodpovědný. Mimo to například vydává služební předpisy, které jsou závazné pro všechny služební úřady, nebo v případě absence státního tajemníka na kterémkoli služebním úřadě, kde je tato funkce zřízena. Jeho výběr bude posuzovat

²⁴ PASEKOVÁ, E. *První státní tajemník rezignoval: Brabce opouští Srnec*. 1.9.2015 [online]. [cit. 12.11.2015], dostupné z WWW: <http://www.ceska-justice.cz/2015/09/prvni-statni-tajemnik-rezignoval-brabce-opousti-srnec/>

²⁵ LIDOVKY.CZ. ČTK. *Vláda vybrala superúředníka. Bude jím Josef Postránecký*. 28.1.2015 [online]. [cit. 12.11.2015], dostupné z WWW: http://www.lidovky.cz/vlada-vybrala-superurednika-bude-jim-josef-postranecky-pjc-/zpravy-domov.aspx?c=A150128_142216_In_domov_ele

opět čtyřčlenná komise podobně, jako ve výše uvedeném případě státního tajemníka. Dva členy navrhuje ministr vnitra. Ustanovení sekce pro státní službu na Ministerstvu vnitra, v jejímž čele stojí právě náměstek pro SS, ve své podstatě nahrazuje dříve ustanovené Generální ředitelství pro státní službu, se kterým počítal služební zákon. Dle ZoSS se počítá v jejím rámci i s pozicí personálního ředitele, který má postavení ředitele odboru a v případě absence náměstka pro SS jej zastupuje a plní jeho úkoly.²⁶ V současné době je jím Mgr. Iva Hřebíková.²⁷

Na adresu vybrání na pozici náměstka pro SS prohlásil současný premiér Bohuslav Sobotka následující: „*Věřím, že nový náměstek pro státní službu začne rychle pracovat na svých úkolech a podaří se nám dosáhnout odpolitizování státní správy, jejího nestranného, transparentnějšího a profesionálního fungování.*“. Dále dodal: „*Věřím, že nový náměstek pro státní službu začne rychle pracovat na svých úkolech a podaří se nám dosáhnout odpolitizování státní správy, jejího nestranného, transparentnějšího a profesionálního fungování,*“²⁸ Sám Postránecký jeho výběr a jeho mediální označení za „superúředníka“ komentoval slovy: „*Nepovažuji se za superúředníka, ale za člověka, který má za úkol zkvalitnit výkon státní správy a zlepšit její služby vůči občanům,*“ a následně doplnil: „*Chci změnit hodně věcí, především aby státní správa byla stabilizována, protože pokud úředníci dělají léta dobře svoji práci, tak je to hned znát. A to je jeden z mých cílů,*“. Mimo Postráneckého o tuto funkci usiloval i Simeona Zikmundová a Břetislav Grégr.²⁹

V rámci odpolitizování veřejné správy je ještě nutné zmínit na politické scéně často diskutovanou pozici tzv. politického náměstka neboli náměstka člena vlády. Tento post byl původně jedním z důvodů vetování ZoSS prezidentem republiky Milošem Zemanem, ačkoli za doby, kdy zastával pozici předsedy vlády, byla tato pozice spolu s celým dřívějším služebním zákonem schválena. Ve služebním zákoně bylo o

²⁶ KOTTNAUER, A.; PŘÍB, J.; ÚLEHLOVÁ, H.; TOMANDLOVÁ, L. *Zákon o státní službě*. Praha: Sagit, 2015, str. 22-23.

²⁷ MVČR. *Iva Hřebíková složila před náměstkem pro státní službu služební slib*. [online]. [cit. 12.11.2015] dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/fotogalerie/iva-hrebikova-slozila-pred-namestkem-pro-statni-sluzbu-sluzebni-slib.aspx>

²⁸ ČTK. *Superúředníkem bude Josef Postránecký, rozhodla vláda*. 28.1.2015, dostupné z WWW: <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/superurednikem-bude-josef-postranecky-rozhodla-vlada/1174384>

²⁹ LIDOVKY.CZ; ČTK. *Vláda vybrala superúředníka. Bude jím Josef Postránecký*. 28.1.2015, dostupné z WWW: http://www.lidovky.cz/vlada-vybrala-superurednika-bude-jim-josef-postranecky-pjc-/zpravy-domov.aspx?c=A150128_142216_ln_domov_ele

pozici náměstka člena vlády stanoveno v § 190 odst. 2, že „Náměstek člena vlády je zástupcem člena vlády, s výjimkou osobních práv nebo povinností člena vlády. Místo náměstka člena vlády není v organizačním uspořádání správního úřadu stupněm řízení. Ve správním úřadu mohou být s ohledem na jeho působnost nejvýše 2 místa náměstků člena vlády a nejvýše 1 místo zástupce vedoucího Úřadu vlády.“, zatímco ZoSS definoval ve svém ustanovení § 173 odst. 2 a 3 tuto pozici přesněji následovně: „Náměstek člena vlády je zástupcem člena vlády, s výjimkou věcí, které vyhrazuje členovi vlády zákon. Zejména je oprávněn účastnit se místo člena vlády jednání schůze vlády a zastupovat jej na schůzi výboru nebo komise Poslanecké sněmovny včetně vyšetřovací komise, není-li výslovně požadována osobní účast člena vlády, nebo na schůzi výboru nebo komise Senátu. Pracovní místo náměstka člena vlády není v organizačním uspořádání správního úřadu stupněm řízení; člen vlády může mít nejvýše 2 takové náměstky.“ Byť prezident Miloš Zeman označil toto ustanovení v ZoSS za přílepek, z judikatury Ústavního soudu je jasné, že přílepkem se označuje pozměňovací návrh bez vazby na návrh zákona, k němuž je navrhován³⁰. Navíc s ustanovením tzv. politického náměstka počítá i Ústava České republiky, konkrétně v čl. 38 odst. 2.³¹ Ten stanoví, že „Člen vlády je povinen osobně se dostavit do schůze Poslanecké sněmovny na základě jejího usnesení. To platí i o schůzi výboru, komise nebo vyšetřovací komise, kde však se člen vlády může dát zastupovat svým náměstkem nebo jiným členem vlády, není-li výslovně požadována jeho osobní účast.“.

3.3. Znevýhodnění státních zaměstnanců

S ohledem na zvláštní postavení státních zaměstnanců ve služebních úřadech proti jiným zaměstnancům na základě zákoníku práce nebo dalších právních předpisů, stanovuje zákon odlišně i jejich podmínky a stanovuje jim v některých ohledech rozdílná práva a povinnosti.

V první řadě se zaměříme na omezení, která se státních zaměstnanců týkají. Státní zaměstnanci pochopitelně podléhají zvýšené právní povinnosti dle § 77 ZoSS, čímž je reflektováno ustanovení § 61 služebního zákona. Tento paragraf ZoSS ve svém

³⁰ Nález Ústavního soudu č. 37/2007 Sb.

³¹ KOTTNAUER, A; PŘÍB, J; ÚLEHLOVÁ, H.; TOMANDLOVÁ, L. *Zákon o státní službě*. Praha: Sagit, 2015, str. 24.

prvním odstavci stanoví taxativně striktní povinnosti státních zaměstnanců, jako je např. plnit služební úkoly osobně, řádně a včas, prohlubovat si vzdělání podle pokynů služebního orgánu, nebo oznámit služebnímu orgánu, že je proti němu zahájeno trestní stíhání a v jaké věci.³² Na uvedené navazují i zvýšené striktní povinnosti představených, kteří kromě všech povinností, plynoucích z § 77, mají na základě § 78 vymezeny povinnosti nad rámec povinností řadových státních zaměstnanců. Ty jsou celkem čtyři, konkrétně *„řídít a kontrolovat výkon služby podřízenými státními zaměstnanci, průběžně hodnotit výkon služby státních zaměstnanců a podílet se na jejich služebním hodnocení, zachovávat pravidla slušnosti vůči podřízeným státním zaměstnancům a zaměstnancům, plnit vůči podřízeným zaměstnancům povinnosti vedoucího zaměstnance podle zákoníku práce“* a konečně *„poskytovat podřízeným státním zaměstnancům informace potřebné pro řádný výkon jejich služby.“* Mimo to představení po celou dobu své působnosti ve své funkci nemohou na základě § 80 figurovat v žádné funkci politického hnutí nebo politické strany (na což dříve pamatoval i služební zákon ve svém § 64) a nemohou stávkovat dle § 82 (rovněž přežato ze služebního zákona, konkrétně z jeho § 82). Navíc služební úřad může v rámci své systemizace některým systemizovaným služebním místům nastavit tzv. zákonnou konkurenční doložku na základě § 83. To znamená, že určitá služební místa, na kterých státní zaměstnanec vykonává službu a na kterých rozhoduje o zadávání veřejných zakázek nebo vykonává práva a povinností zprostředkovatele při realizaci dotační politiky, jsou vázána na zákaz výkonu podnikatelské činnosti v oboru, který je přiřazen k danému systemizovanému služebnímu místu i po skončení služebního poměru, a to po dobu maximálně jednoho roku. Přesnou délku trvání této zákonné konkurenční doložky si však služební orgán stanoví sám. V případě porušení pamatuje § 83 odst. 6 i na sankci. Tou je dle ustanovení povinnost *„vrátit služebnímu úřadu dvojnásobek poměrné části peněžitého vyrovnání, která se určí počtem dnů od počátku porušení zákazu konkurence do konce jeho trvání.“*

Dalším omezením státních zaměstnanců je skutečnost, že může být vyslán na služební cestu bez toho, aby to bylo podmíněné jeho souhlasem dle § 45, podobně jeho souhlasu nepodléhá ani přeložení do jiného služebního úřadu na maximální dobu

³² § 77 odst. 1 písm. d), e) a k) zákona č. 234/2014 Sb. o státní službě.

60 dní v kalendářním roce dle § 47, možnost prodloužení zde sice je, avšak maximálně o dalších 60 dní. V obou případech ovšem zákon pamatuje na výjimku, kterou jsou těhotné státní zaměstnankyně a státní zaměstnankyně nebo státní zaměstnanec pečující o dítě do 8 let, osamělé státní zaměstnankyni a osamělí státního zaměstnanci, kteří pečují o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, a státní zaměstnanci, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle jiného právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) jak shodně stojí v § 45 odst. 3 a § 47 odst. 3. Podobnou úpravu obsahoval i služební zákon, a to v § 38 (vyslání na služební cestu) a § 39 (přeložení). Služební cesta může být nařízena i ve dnech pracovního klidu a v obou případech by měl služební orgán přihlédnout k rodinným, zdravotním i osobním poměrům konkrétního státního zaměstnance. V obou případech o vyslání vydá služební orgán rozhodnutí, proti kterému se může státní zaměstnanec odvolat. Zákon tak předchází možnému tzv. bossingu ze strany představených, kteří by se tímto způsobem chtěli zbavit svých podřízených zaměstnanců například tím, že je přeloží proti jejich vůli bez řádného důvodu nebo jim nařídí služební cestu bezdůvodně na víkendové dny s úmyslem, že v případě neuposlechnutí s nimi zahájí kárné řízení, jejímž prostřednictvím by zrušili služební poměr danému státnímu zaměstnanci. Souhlasu státního zaměstnance nepodléhá mimo uvedené ani zastupování státního zaměstnance ve vyšší platové třídě nebo představeného na základě § 66. Zde je stanoven maximální limit 180 dnů za kalendářní rok, delší doba je možná jen s jeho souhlasem. Zastupování je v ZoSS upraveno ještě v § 9 odst. 7. Zde se ale jedná o trvalého zástupce, kterého si volí každý představený. V praxi se však lze setkat i s tím, že ve služebních úřadech je ukotveno služebními předpisy, že vedoucí oddělení si trvalého zástupce nevolí, a to z toho důvodu, aby se z ekonomických důvodů vyhnuli vynaložení částek za příplatky za vedení, které by se v tomto případě řadovým zaměstnancům dle přílohy č. 2 ZoSS vypláceli, a raději volí cestu zastupování vedoucích oddělení jejich přímými nadřízenými. Není úplně jisté, zda je to v souladu se zmíněným ustanovení ZoSS, který mluví o zastupování přímo podřízeným státním zaměstnancem daného představeného, nicméně s ohledem na absenci judikatury v těchto věcech se nejspíše časem dočkáme odpovědi. Institut trvalého zástupce představeného byl obsažen rovněž ve služebním zákoně v § 61 odst.

1 písm. l). Problematičtější je zastupování služebního orgánu. Ten si stejně jako každý představený volí trvalého zástupce dle § 9 odst. 7, nicméně ten ho zastupuje jen v úkonech představeného, nikoli v úkonech služebního orgánu. Tento zástupce tedy může např. za služební orgán podepisovat smlouvy nebo jeho jménem jednat na poradách, nicméně správní rozhodnutí, vydané služebním orgánem, může v zastoupení podepsat pouze nadřízený služební orgán³³.

Dále je možné zprostit státního zaměstnance výkonu služby jen na základě toho, že byl služební orgán vyrozuměn o sdělení obvinění z trestného činu prostřednictvím usnesení o zahájení trestního stíhání, stejně tak z důvodu vazby. ZoSS tuto možnost ukotvuje v § 48, služební zákon jí obsahoval v § 40. Je nutné zmínit i odpovědnost státních zaměstnanců za jejich kárná provinění dle § 87 až 97, přejaté ze služebního zákona, přesněji z § 70 až 79.

Pro všechny státní zaměstnance, tedy představené i řadové zaměstnance, na základě § 81 odst. 1 platí, že nemohou vykonávat funkci v řídicím nebo kontrolním orgánu podnikajících právnických osob s výjimkou těch, do kterých jsou služebním orgánem vysláni. Tato úprava byla rovněž přejata ze služebního zákona, z jeho § 65 odst. 1. Stejně tak platí i na základě § 81 odst. 2 zákaz výkonu jiné výdělečné činnosti vedle výkonu státní služby bez předchozího souhlasu služebního orgánu. Výjimkou (podobně jako v např. zákoně č. 85/1996 o advokacii) je činnost umělecká publicistická, literární, vědecká, pedagogická, činnost tlumočnická nebo znalce dle zvláštního právního předpisu nebo činnost v poradních orgánech vlády České republiky. Současní zaměstnanci, kteří byli překlomeni nebo budou přijati na základě jejich žádosti o přijetí do služebního poměru dle přechodných ustanovení ZoSS v § 185 – 195 a činnost vykonávají, musí v souladu s § 197 ve lhůtě 3 měsíců od přijetí do služebního poměru požádat služební orgán o povolení této činnosti nebo činnost ukončit či pozastavit bez ohledu na to, zda jí již dříve danému zaměstnanci před překlopením nebo přijetím do služebního poměru povolil. Vstupem pod režim ZoSS se totiž všechna tato dřívější povolení anulují a je nutné získat povolení znovu.

³³ Metodická porada sekce státní služby Ministerstva vnitra v Benešově, září 2015.

K tématu jiné výdělečné činnosti bylo vydáno i Ministerstvem vnitra stanovisko sekce pro státní službu³⁴, které výše zmíněné tři paragrafy popisuje na zhruba 13 stránkách. V něm mimo jiné stojí, že zákaz podnikatelské činnosti se nevztahuje na „*obchodní korporace založené za účelem správy vlastního majetku a správu vlastního majetku fakticky vykonávající (veřejné obchodní společnosti a komanditní společnosti) a na tzv. fiktivní podnikatele založené za jiným než podnikatelským účelem a fakticky nepodnikající (společnosti s ručením omezeným a akciové společnosti)*. Účast v těchto obchodních korporacích, ani členství v jejich řídicích a kontrolních orgánech není zakázáno a ani nepodléhá písemnému souhlasu služebního orgánu.“. U osobních obchodních společností, tj. veřejná obchodní společnost a komanditní společnost, není účast státních zaměstnanců vyloučena, avšak podléhá souhlasu služebního orgánu. U společnosti s ručením omezeným je situace jiná. Státní zaměstnanec v ní nesmí figurovat jako jednatel ani jako člen dozorčí rady, členem valné být může na základě dříve uděleného souhlasu. V akciové společnosti je situace obdobná – členem valné hromady být lze na základě předem uděleného souhlasu, členem (v případě dualistické struktury) představenstva, dozorčí rady nebo (v případě monistické struktury) statutárním ředitelem či členem správní rady být nelze. V podnikajících družstvech je zapovězeno být členem představenstva, předsedy družstva nebo kontrolní komise, členství v členské schůzi podléhá souhlasu. Zajímavostí je, že pozice prokuristy je povolena a jen v případě, že je funkce vykonávána úplatně, je nutný předchozí souhlas. Tento postoj sekce pro státní službu obhájí tím že „*právní postavení prokuristy není totožné s postavením statutárního orgánu obchodní korporace, ač se nabízí srovnání pravomocí prokuristy s pravomocemi statutárního orgánu. Výkon činností prokuristy není výkonem funkce ve vnitřní struktuře obchodní korporace (dle usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Cdo 2720/2009, ze dne 28. 4. 2010 jedná statutární orgán jménem obchodní společnosti, zatímco prokurista je zástupcem společnosti jednajícím za společnost), statutárnímu orgánu náleží obchodní vedení společnosti, prokurista je zmocněn pouze k jednáním, ke kterým dochází při provozu obchodního závodu. Zástupčí oprávnění prokuristy se dle odborné literatury nevztahuje k jednáním, k nimž je oprávněn výhradně podnikatel, tedy dotýkajícím se přímo podnikatele coby subjektu*

³⁴ dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/stanovisko-sekce-pro-statni-sluzbu-k-jine-vydelecne-cinnostim.aspx>

práva.“ Oproti tomu funkce likvidátora je pro státního zaměstnance zakázána, jelikož je ve stejné funkci, jako statutární orgán.

K pojmu jiné výdělečné činnosti se sekce pro státní službu postavila tak, že se opřela o rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2995/2001, který určil za výdělečnou činnost každou legální činnost, jejímž účelem je pro vykonavatele majetkový prospěch. Ve stanovisku dále stojí, že musí jít o příjem pravidelný, nikoli pouze nahodilý. K samotnému účelu činnosti dodává: *„Při výkonu výdělečné činnosti není podstatné, zda nakonec k dosažení majetkového prospěchu skutečně dojde či nikoliv; podstatné je, že se jedná o činnost, která je s dosažením majetkového prospěchu obvykle spojena. Významné není ani to, zda jde o činnost vykonávanou v pracovněprávním nebo v občanskoprávním vztahu, nebo zda jde o podnikání na základě živnostenského oprávnění nebo jiného oprávnění dle zvláštních právních předpisů.“*

Stanovisko dále doplňuje, že podnikání na základě živnostenského oprávnění, možné je s předchozím souhlasem. V opačném případě není nutné zrušit živnost, ale stačí ji pouze pozastavit. Dále je doplněno, že účast v neziskových organizacích, tj. nadace, obecně prospěšné společnosti, sociální družstva, nadační fondy a spolky, možné je i bez uděleného souhlasu, stejně tak i členství v zastupitelstvu, orgánu zastupitelstva nebo rady územně samosprávného celku nebo členství ve zvláštním orgánu kraje. V případě podnikání na základě licence udělené Energetickým regulačním úřadem ve smyslu provozování solární nebo vodní elektrárny, je nutné přihlídnout k tomu, aby státní zaměstnanec produkoval elektřinu v množství jen pro jeho potřebu. Nad její rámec by tato činnost podléhala souhlasu. Dále je pochopitelně povoleno zastávat funkci správce v bytovém domě, ve kterém vlastní státní zaměstnanec bytovou jednotku, či být členem výboru nebo předsedou společenství vlastníků, a to i bez souhlasu. Nutné ovšem je, aby se jednalo o funkci v rámci společenství, ve kterém státní zaměstnanec sám vlastní jednotku. Pokud by jí totiž nevlastnil a funkci vykonával za úplatu, byl by nutný předchozí souhlas. Co se týče pěstounství a poručenství, výkon těchto právních institutů není nijak omezený, stejně tak ani výkon činnosti, jejíž výdělek není pravidelný. Jednalo by se například o rekreační sportovní činnost

(kupříkladu účast na soutěžích v kulturistice, ovšem nikoli o např. profesionální hráčskou smlouvu s hokejovým klubem) nebo účast na dětských táborech.

3.4. Benefity státních zaměstnanců

Výše zmíněná omezující opatření státních zaměstnanců musí logicky vyvažovat i řada benefitů a zvýhodnění. V tomto bodě bude popsáno, čím přesně ZoSS vylepšuje pozici státních zaměstnanců oproti jiným osobám v pracovněprávním poměru.

V první řadě státnímu zaměstnanci náleží za určitých podmínek dle § 77 odst. 2 odbytné, což je jakási kompenzační částka vyplacená státnímu zaměstnanci při ukončení služebního poměru. Odbytné se však vyplácí pouze za současného splnění dvou podmínek. První podmínkou je, aby se jednalo o služební poměr na dobu neurčitou. Druhou podmínkou je důvod ukončení služebního poměru. Tím pro účel výplaty odbytného může být buď organizační změna, nebo marné uplynutí doby, po kterou je zaměstnanec zařazen mimo výkon služby. Výše odbytného závisí na délce služebního poměru. V případě, že zaměstnanec nebyl ve služebním poměru déle, než tři roky, náleží mu odbytné ve výši trojnásobku měsíčního platu. Pokud jeho služební poměr přesáhl tři roky, avšak nepřesáhl šest let, náleží mu šestinásobek měsíčního platu. V případě překročení délky šesti let, přičemž služební poměr netrval déle, než devět let, má státní zaměstnanec nárok na devítinásobek měsíčního platu. A konečně, v případě služebního poměru delšího trvání, než je devět let, má státní zaměstnanec nárok na dvanáctinásobek svého měsíčního platu. Do délky trvání služebního poměru se pochopitelně započítává i služební poměr k jinému služebnímu úřadu, než k tomu, v němž státní zaměstnanec končí svůj služební poměr, pokud v minulosti do něj přešel z jiného služebního úřadu bez toho, aniž by mu byl služební poměr před tím ukončen. Modelovým příkladem může být postavení státního zaměstnance mimo výkon služby z důvodu jeho odvolání z pozice vedoucího oddělení na Ministerstvu dopravy dle § 61 odst. 1 písm. b), a jelikož na daném ministerstvu není pro odvolaného státního zaměstnance jiné vhodné volné místo, zařadí se mezi zaměstnance zařazené mimo výkon služby dle § 62 odst. 1. Od tohoto okamžiku zaměstnanci náleží na základě § 62 odst. 2 ZoSS 80% měsíčního platu, a pokud by se v následujících šesti měsících uvolnilo jakékoli vhodné služební místo na Ministerstvu dopravy, je služební orgán povinen

zaměstnanec na dané služební místo zařadit bez konání výběrového řízení, viz. § 24 odst. 5 ZoSS. V případě, že se uvolní jiné vhodné místo na jiném služebním úřadě, například pozice vedoucího oddělení se stejnými obory služby, jaké jsou na dříve zastávané pozici vedoucího oddělení na Ministerstvu dopravy, na Ředitelství silnic a dálnic, státní zaměstnanec se o něm může dozvědět pomocí Informačního systému o státní službě (dále jen „ISoSS“) na stránkách Ministerstva vnitra³⁵ a v případě jeho zájmu je na toto služební místo zařazen. V tomto případě se mu pro účel odbytného započítává i délka služebního poměru na Ministerstvu dopravy i doba, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby. Ohledně samotného přecházení mezi služebními úřady touto formou zatím není jasné, jakým způsobem budou o těchto přechodech mezi sebou služební úřady komunikovat a jakým způsobem to bude probíhat, vše ukáže až praxe. Nejasné je i to, jestli bude povinností personalistů na služebních úřadech v případě uvolnění služebního místa kontrolovat v ISoSS mezi státními zaměstnanci z jiných služebních úřadů zařazených mimo výkon služby vhodnou náhradu za odcházejícího státního zaměstnance. V rámci služebního úřadu je jasné, že je zde striktní povinnost zařadit na toto místo státního zaměstnance, kterého tento služební úřad postavil mimo výkon služby a pro kterého to je adekvátní místo, avšak v případě zaměstnanců z jiného služebního úřadu není jasné, jakým způsobem si tuto povinnost vykládat. Dle názoru zástupců sekce pro státní službu Ministerstva vnitra³⁶ tato povinnost platí pouze v rámci služebního úřadu, na resortní schůzce se státním tajemníkem Ministerstva životního prostředí v září 2015 však zazněl názor, že je to povinností v rámci celé státní správy. Toto je další otázka pro praxi. Na odbytné pamatoval i služební zákon ve svém § 55 odst. 2.

Na podobném principu, jako je odbytné, je postaveno další zvýhodnění státních zaměstnanců, a to výplata odchodného dle § 115. Odchodné dle zmíněného ustanovení náleží zaměstnanci „*při skončení služebního poměru z důvodu dlouhodobého neplnění předpokladu zdravotní způsobilosti, k němuž došlo v souvislosti s výkonem služby*“, a to v celkové výši dvanáctinásobku měsíčního platu. Odchodné bylo ustanoveno i ve služebním zákoně v § 98 odst. 1 a 2, nicméně tato ustanovení mluvila o pětinasobku měsíčního platu a podmínky pro jeho výplatu byly širší v tom

³⁵ dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/o-informacnim-systemu-o-statni-sluzbe.aspx>

³⁶ Metodická porada sekce státní služby Ministerstva vnitra v Benešově, červen 2015.

smyslu, že státní zaměstnanec ve služebním poměru na dobu neurčitou, měl nárok na výplatu odbytného v případě, že mu byl přiznán invalidní důchod z důvodu invalidity třetího stupně či nárok na starobní důchod.

Dalším benefitem jsou dny volna, která rozšiřují již dříve poskytovanou škálu volných dní, kterou již dříve poskytoval státním zaměstnancům zákoník práce. Jejich ukotvení mimo ZoSS můžeme nalézt i v prováděcím předpise, konkrétně v nařízení vlády č. 135/2015 Sb. o dalších překážkách ve službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat. V ZoSS je v § 108 ustanovení, které hovoří o šestidenním služebním volnu pro individuální studijní účely. Na toto volno pamatoval i služební zákon ve svém § 87 odst. 2. Co se myslí individuálními studijními účely není přesně definováno, na základě vyžádaného stanoviska sekce pro státní službu Ministerstva vnitra záleží na služebním orgánu, co dle svého správního uvážení za individuální studijní účel uzná a co nikoli. Dalo by se tedy teoreticky přihlídnout i k možnosti, využít toto volno pro přípravu na obecnou část úřednické zkoušky. Toto volno služební orgán nařizuje a stanovuje zaměstnanci individuální studijní cíl. Jakým způsobem však ověří jeho splnění nebo jaká pro zaměstnance v případě nesplnění cíle může plynout sankce již ZoSS neupravuje. Teoreticky by to mohl být důvod pro zahájení kárného řízení, avšak v tomto případě nebyla nejspíš myšlenka daného ustanovení v tom, aby na svou snahu rozvíjet své vzdělání státní zaměstnanec takto doplácel. Mimo studijní volno dále na základě § 104 odst. 3 zmíněné nařízení vlády poskytuje další možnosti čerpání volna s nárokem na náhradu platu. Případů čerpání volna na základě nařízení vlády je celkem šest. První se poskytuje otcí dítěte v období šestinedělí po narození dítěte, a to ve výši dvou dní. Toto volno je poskytnuto za účelem péče o matku a dítě. V praxi se dá očekávat, že služební úřady budou od státních zaměstnanců vyžadovat k prokázání rodný list dítěte, který doloží až následovně. Druhým volnem je jednodenní volno poskytnuté za účelem účasti na svatbě sourozence nebo vnoučete, zde pravděpodobně bude státní zaměstnanec prokazovat oprávnění k čerpání tohoto volna svatebním oznámením. Toto volno je spíše rozšířením již v praxi zavedeného volna na základě § 199 zákoníku práce na základě jiných důležitých osobních překážek. Mimo to z antidiskriminačních důvodů je v nařízení vlády zařazeno i jednodenní volno za účelem uzavření registrovaného partnerství, prokazování bude obdobné, jako u svatby. Další jednodenní volna jsou určeny k doprovodu dítěte do základní školy v první den jeho

povinné školní docházky, pro účast na vlastní promoci, promoci manžela, registrovaného partnera, dítěte, sourozence nebo vnoučete a nakonec i k zařizení osobních záležitostí. V případě doprovodu dítěte do základní školy v první den jeho povinné školní docházky vysvětluje dále oficiální stanovisko Ministerstva vnitra, že prvním dnem povinné školní docházky je myšlen den nástupu dítěte do první třídy³⁷. Prokazovat oprávněnost čerpání tohoto volna se bude pravděpodobně dokladem o zápisu dítěte do dané základní školy. U volna, určeného k účasti na vlastní promoci, promoci manžela, registrovaného partnera, dítěte, sourozence nebo vnoučete, bude jako doklad stačit pozvánka k promoci či doklad ze studijního oddělení příslušné fakulty. Naopak u volna k zařizení osobních záležitostí se nebude pravděpodobně muset prokazovat nic, jelikož toto volno lze adaptovat na širokou škálu případů, od stěhování po zařizení občanského průkazu.

Neméně podstatným zvýhodněním státního zaměstnance je i jeho právo na zabezpečení v oblasti právních podkladů a materiálů, které se váží k jeho oboru státní služby dle § 79 odst. 2 písm. b). Toto právo bylo specifitěji rozvedeno i ve služebním zákoně, který v § 63 odst. 2 b) stanovil, že zaměstnanec má právo „*na zajištění textů právních předpisů, textů mezinárodních smluv, služebních předpisů, sbírek soudních rozhodnutí a v přiměřeném rozsahu též odborných časopisů a odborné literatury*“, zatímco ZoSS namísto taxativního výčtu hovoří pouze o odborné literatuře.

Dále je nutné zmínit kompenzační opatření ve formě platu ve snížené výši v případě dočasné neschopnosti k výkonu služby dle § 128, který mu kromě prvních tří dnů započítí pracovní neschopnosti náleží ve výši 60%. Toto kompenzační ustanovení obsahoval i služební zákon v § 111.

Postup pro sladování služebního a osobního života stanoví dále služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 12, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa.

³⁷ dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/stanovisko-k-aplikaci-narizeni-vlady-c-135-2015-sb-o-dalsich-prekazkach-ve-statni-sluzbe-za-ktere-prislusi-statnimu-zamestnanci-plat.aspx>

3.5. Kolektivní dohoda vyššího stupně

Ze služebního zákona nebyly přejaty další benefity, kterými byly dle jeho § 138 příplatek za výkon státní služby ve výši 25%. Snaha o ustanovení tohoto benefitu je v návrhu kolektivní dohody vyššího stupně mezi Odborovým svazem státních orgánů a organizací a Vládou České republiky, která bude závazná pro všechny služební úřady a pro všechny zde působící odborové organizace. Na vydání této kolektivní dohody na základě § 143 odst. 3 písm. b) ZoSS netrpělivě čeká řada služebních úřadů z toho důvodu, aby mohli přizpůsobit své současné kolektivní smlouvy s odborovými organizacemi podmínkám, které budoucí kolektivní dohoda vyššího stupně stanoví. Dosud však nebyla uzavřena.

Prvotní návrh kolektivní dohody vyššího stupně mezi Odborovým svazem státních orgánů a organizací a Vládou České republiky (dále jen „dohoda“), evidován pod identifikačním číslem KORNA2WBPAE6, byl koncipován do celkem osmi článků. Článek I. se týkal samotného předmětu dohody, kde se ustanovila její závaznost a zákonný podklad pro její vydání. V článku II. jsou popsány práva a povinnosti služebních úřadů a odborových organizací. Tento článek je zaměřen zejména na vzájemnou součinnost a vzájemnou informativní povinnost vůči sobě samým i vůči státním zaměstnancům.

Článek III. je zaměřen na služební nároky a podmínky, kde lze nalézt zakotvení rovné zacházení a obecné zajištění vhodných pracovních podmínek pro státní zaměstnance nebo zákaz zneužití postavení státního zaměstnance.

Nalezneme zde tři odstavce, týkající se služebních cest. V návrhu dohody jsou ustanovení, dle kterého *„Služební úřady nejméně tři dny předem oznámí státnímu zaměstnanci úmysl vyslat ho na služební cestu, je-li tato skutečnost služebnímu úřadu v této době známa.“* (viz. čl. III. odst. 4 předmětného návrhu), *„Služební úřady poskytnou státním zaměstnancům náhrady cestovních a jiných výdajů, které jim vzniknou při plnění služebních povinností. Za každý kalendářní den služební cesty přísluší státnímu zaměstnanci stravné ve výši horní hranice rozpětí dle platného právního předpisu.“* (viz. čl. III. odst. 5 předmětného návrhu) a *„Služební úřady poskytnou státním zaměstnancům nepřetržitý odpočinek mezi ukončením služební cesty a nástupem k*

dalšímu výkonu služby v délce nejméně 8 hodin.“ (viz. čl. III. odst. 6 předmětného návrhu). V tomto článku se nezapomnělo ani na přeložení, jelikož v odstavci 7 návrhu dohody nalezneme zkrácení zákonné 60denní maximální doby přeložení na 30 dnů v kalendářním roce.

V návrhu dohody je rovněž zahrnuta odchýlná úprava výše odbytného v závislosti na době trvání služebního poměru. V návrhu dohody je uvedeno, že u státních zaměstnanců, jejichž služební poměr nepřesáhl 3 roky, bude vypláceno odbytné ve výši šestinásobku měsíčního platu, pokud služební poměr trval v rozmezí 3 až 6 let, přísluší státním zaměstnancům devítinásobek, v případě rozmezí 6 až 9 let je to dvanáctinásobek a u služebního poměru, jenž přesahuje 9 let, je to velmi lukrativní patnáctinásobek, který je poskytnut státnímu zaměstnanci i v případě, že je jeho služební poměr ukončen z důvodu dlouhodobého neplnění předpokladu způsobilosti, k němuž došlo v souvislosti s výkonem služby. Je velmi pravděpodobné, že tato ustanovení jsou jedna z těch, na kterých se obě strany dohody nemohou dohodnout. V tomto článku se nezapomnělo ani na úpravu služby přesčas, jenž by měla být finančně hodnocena tak, že za jednu hodinu služby přesčas připadá příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku a v případě služby přesčas v den nepřetržitého odpočinku je výše tohoto příplatku 50%, pokud se státní zaměstnanec se služebním úřadem nedohodl na poskytnutí náhradního volna.

Co se týče nových druhů volen, těch se v návrhu dohody týkají dva odstavce ve znění: *„Služební úřady poskytnou státním zaměstnancům služební volno s náhradou platu ve výši průměrného služebního platu v dalších důležitých osobních překážkách ve službě, než jsou uvedeny v § 191 ZP a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, a to zejména k účasti na soudním řízení, ve věci rozvodu manželství, k účasti na promoci dětí nebo vnuků, k jednání s notářem, ve věci dědictví, k výměně řidičského oprávnění, k řízení o vydání cestovního dokladu (cestovní pas), vydání dokladu totožnosti (občanský průkaz), k účasti na školení pěstounů, na 3 dny od narození dítěte, k zařazení nezbytných záležitostí, které jsou spojené s narozením dítěte a s přípravou na odchod matky a dítěte z porodnice.“* (viz. čl. III. odst. 13 předmětného návrhu) a *„Služební úřady poskytnou státním zaměstnancům služební volno bez náhrady platu v souvislosti s*

převzetím dítěte, které státní zaměstnanec přebírá do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí soudu, zejména v souvislosti s převzetím dítěte do pěstounské péče, předpěstounské péče nebo péče před osvojením.“ (viz. čl. III. odst. 14 předmětného návrhu). Je více, než jasné, že rovněž tato ustanovení jsou předmětem sporu mezi oběma stranami dohody a že s největší pravděpodobností dojde k jejich změně v koncovém znění dohody.

V případě dovolené a výkonu služby z jiného místa dle § 117 ZoSS návrh dohody pouze kopíruje zákonná ustanovení. V případě dovolené však v otázce převodu dní dovolené do následujícího kalendářního roku stanovuje limit ve výši jednoho týdne a ustanovuje povinnost služebního úřadu navrhovaný počet dní převést.

Zajímavá je část článku III. návrhu dohody, nazvaná „Množství služebních úkolů a služební tempo“. V této části v celkových dvou odstavcích je kladen důraz na to, aby služební úřady braly v potaz neuropsychické a fyziologické možnosti státních zaměstnanců a rovněž i předpisy, zajišťující bezpečnost ochrany zdraví při práci. Rovněž je zde zohledněn i čas, potřebný pro naplnění přirozených potřeb, a přestávka na jídlo a oddech. Sladění služebního tempa a služebních úkolů by dle návrhu znění měly služební úřady projednávat s odborovými organizacemi nejméně dvakrát v roce.

Celý článek IV. návrhu dohody je věnován platům státních zaměstnanců. V této části je navržen příplatek za výkon služby ve výši minimálně 25% k nárokové složce platu. Mimo to se zde hovoří o osobním příplatku, se kterým dle návrhu znění dohody lze manipulovat pouze v případě změny podmínek či předpokladů, za kterých byl přiznán, nebo pokud došlo „*k takovému zhoršení výsledků jeho pracovní činnosti posuzovaných podle množství a kvality, které odůvodňuje další poskytování osobního příplatku v menším rozsahu nebo které vyžaduje jeho odnětí*“. Citovaný předpoklad manipulace s osobním příplatkem je v návrhu dohody odůvodněn judikátem Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 832/2012. V této části dohody jsou navrženy dvě varianty pro řešení valorizace tarifního platu. První varianta řeší situaci každoročním vyjednáváním o valorizaci, a to buď při projednávání návrhu státního rozpočtu ČR Vládou ČR pro následující kalendářní rok, nebo před či při jeho schvalování. Druhá varianta nabízí řešení automatické valorizace určitým procentuálním koeficientem každoročně k 1. lednu. Lze předpokládat, že pokud by se vláda skutečně přiklonila

k jedné z navržených variant, zvolila by pravděpodobně tu první variantu, jelikož zavázat se k automatické valorizaci určitým procentem je dle mého názoru nepřilíš šťastné řešení s ohledem na nejistou finanční i politickou situaci v naší zemi.

Další navrhované podstatné zvýhodnění nalezneme v článku V., který se zabývá sociálními podmínkami státních zaměstnanců. Kromě obecně dodržovaných povinností (např. „*Služební úřady uhradí státním zaměstnancům náklady na vstupní lékařskou prohlídku v nejbližším výplatním termínu.*“, viz. čl. V. odst. 2 předmětného návrhu) by služební úřady měly zajistit odbornou pomoc zaměstnancům v případech diskriminace, obtěžování na pracovišti nebo v případě neoprávněného zásahu do práva na ochranu osobnosti státního zaměstnance v souvislosti s jeho výkonem služby. Drtivá většina správních úřadů již má ve vnitřních směrnících zabudovány mechanismy, kterými řeší tyto případy, nicméně povinnost zajistit zaměstnancům odbornou pomoc ve většině případů smluvně pojištěnou nemá. Další zajímavostí je dočasná neschopnost k výkonu služby, kdy se státním zaměstnancům během prvních tří dnů přiznává plat ve výši 90% a v následující dny klasických 80%. Mimo to návrh dohody počítá s tzv. sick days alias dny zdravotního volna s náhradou platu³⁸, určené pro státní zaměstnance, bez povinnosti prokázat neschopnost výkonu služby. V návrhu dohody je navržen počet šesti dní za kalendářní rok.

Pevné částky se v návrhu objevují ve spojitosti s odměnami k životním a pracovním výročím. V případě dovršení 50 let věku získá státní zaměstnanec odměnu v minimální výši 10.000,- Kč a stejně tak, pokud státní zaměstnanec setrvá ve služebním poměru po dobu 25 let nebo pokud dojde k prvnímu skončení služebního poměru v důsledku invalidity, respektive přiznání důchodu z důvodu invalidity třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod.

Co se ustanovení o Fondu kulturních a sociálních potřeb, zde se odkazuje na služební předpisy služebních úřadů a na kolektivní dohody. V médiích se však spekuluje o tom, že bude od ledna 2016 zvýšen o 0,5% na celkových 1,5%. Lídr Českomoravské konfederace odborových svazů Josef Středula ještě uvedl, že se jedná o navýšení o

³⁸ PODNIKATOR.CZ. *Kdy a proč poskytovat tzv. sick days?*. 21. 4.2015 [online]. [cit. 28.11.2015], dostupné z WWW: <http://www.podnikator.cz/provoz-firmy/personalistika/zamestnanecke-benefity/n:17073/Kdy-a-proc-poskytovat-tzv-sick-days>

dalších čtvrt procenta.³⁹ V dalším znění návrhu dohody se jedná o bezpečnosti výkonu služby a ochrany zdraví a o stížnostech a kolektivních sporech, jež nepřináší žádné zásadní novinky.

Schválení tohoto návrhu dohody by ze strany státních zaměstnanců bylo určitě vítané, nicméně návrh je dle mého názoru pro vládu ekonomicky nepřijatelný a množství výhod, které z návrhu dohody pro státní zaměstnance vyplývají, je až nepřiměřeně vysoký. Bude zajímavé sledovat, jak se konečná podoba této dohody bude lišit od jejího současného návrhu. Ke dni 9. 10. 2015 byla dána k připomínkám nová verze kolektivní dohody vyššího stupně. Na rozdíl od původního návrhu byl obsah zúžen, nicméně příplatek ve výši 25% zůstal zachován, stejně tak se šesti dny sick days, jenž ale nebude možné vybrat najednou, ale maximálně ve výši tří dní během šesti měsíců. Novinkou je článek 12 této verze, týkající se péče o státní zaměstnance. Kromě ustanovení o povinnosti poskytnou vybavení ve formě kuchyněk nebo kuchyňských koutů, ochranných nápojů, hygienických potřeb a zajištění nepřekročení teploty 28 stupňů celsia v místě výkonu služby a dalších méně „kuriozních“ ustanovení, si dovoluji vypíchnout písm. g) tohoto článku. To říká „*stravování důchodcům - bývalým zaměstnancům, pokud to umožňují provozní podmínky a finanční zdroje zaměstnavatele a pobyt v rekreačních zařízeních v případě volné kapacity za stejnou cenu, jako u stávajících státních zaměstnanců.*“. Osobně si nedokážu toto ustanovení představit v praxi a již nyní je jasné, že služební úřady s tím v rozpočtu počítat nebudou, čímž by mohlo docházet ke konfliktům s odborovými organizacemi, působícími na služebních úřadech.

Dne 7. 12. 2015 vláda rozhodovala o návrhu kolektivní dohody, která obsahovala v zásadě tři rozpory. Ty se týkaly počtu tzv. sick days (dny volna z důvodu zdravotní indispozice), výše odměn k věkovému jubileu a výše příplatku za výkon státní služby a příplatku 25% k platům státním zaměstnancům. Vláda rozhodla, že přistoupí na počet čtyř dní sick days, nicméně k tématu ostatních rozporů přistoupila negativně a odmítla daná témata v navrhované podobě zahrnout do finální podoby kolektivní dohody vyššího stupně. Odborový svaz však s tímto návrhem v současné době nesouhlasí a

³⁹ NOVINKY.CZ; ČTK. *Státní zaměstnanci dostanou od listopadu přidáno až o pět procent.* 15.9.2015 [online]. [cit. 29.11.2015], dostupné z WWW: <http://www.novinky.cz/domaci/380607-statni-zamestnanci-dostanou-od-listopadu-pridano-az-o-pet-procent.html>

odmítá ji v této podobě podepsat.⁴⁰ Podepsána však byla v konečné podobě dne 22. 12. 2015, v konečném znění se rozhodlo o celkovém počtu pěti sick days, zachovány byly i odměny, nicméně příplatek ve výši 25% byl vypuštěn⁴¹.

3.6. Technické zpracování zákona o státní službě

Úvodem se patří říci, že ZoSS se dělí na třináct částí a neobsahuje komplexní úpravu právních vztahů na poli státní služby. První část se zabývá všeobecnými ustanoveními, druhá pak služebním poměrem, třetí obsahuje povinnosti a práva státních zaměstnanců, příkazy k výkonu služby a ocenění za příkladný výkon služby, dále ve čtvrté části je obsažena úprava kárné odpovědnosti, v páté části nalezneme podmínky výkonu služby, v šesté části náhradu škody, služební úraz a nemoc z povolání, sedmá část obsahuje ustanovení o sociálním zajištění státních zaměstnanců, osmá část je tematicky zaměřena na projednání věcí služby, informování státních zaměstnanců, odborové organizace a rovněž i s nimi související radu státních zaměstnanců a zástupce státních zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví, devátá část obsahuje ustanovení o odměňování státních zaměstnanců, desátá obsahuje společná ustanovení, jedenáctá část v sobě skrývá přechodná a závěrečná ustanovení, zrušovací ustanovení jsou obsaženy v části dvanácté a ZoSS uzavírá část třináctá, obsahující účinnost zákona.

Bohužel zákon v žádné části neupravuje přípravu na výkon státní služby a zákonodárce s největší pravděpodobností počítal s tím, že osoba, která splní zákonné podmínky pro přijetí do služebního poměru, žádnou přípravu nepotřebuje. Oproti tomu služební zákon s přípravou zakončenou zkouškou počítal a bral jí jako předpoklad pro řádný výkon služby podobně, jako je to v případě advokátních koncipientů, justičních čekatelů nebo lékařů. Určitým opatřením je úřednická zkouška viz. strana 87 a následující. Ta však nemusí být splněna před vstupem do služebního poměru, nýbrž až následovně, nejpozději ve lhůtě jednoho roku.

⁴⁰ ČTK. *Odbory dohodu pro státní službu nepodepsaly, ještě chtějí jednat*. 7.12.2015 [online]. [cit. 29.11.2015], dostupné z WWW: http://www.denik.cz/z_domova/odbory-dohodu-pro-statni-sluzbu-nepodepsaly-jeste-chteji-jednat-20151207.html

⁴¹ VLÁDA.CZ. *Kolektivní dohoda pro státní zaměstnance podepsaná s odbory*. 22.12.2015 [online]. [cit. 29.11.2015], dostupné z WWW: <http://www.kurzy.cz/zpravy/392325-kolektivni-dohoda-pro-statni-zamestnanec-podepsana-s-odbory/>

O tom, že zákon byl šit horkou jehlou, svědčí i skutečnost, že obsahuje celkem 22 zmocňovacích ustanovení k vydání prováděcích předpisů, a to ať už jedná ve většině případů o nařízení vlády, vyhlášky ministerstev nebo akty řízení. Vydání většiny z nich je obligatorní.

Z obligatorních prováděcích předpisů ve formě nařízení vlády byly vydány do 1. 7. 2015, kdy se ZoSS přenesl do praxe, všechny. Na základě § 5 odst. 2 bylo vydáno nařízení vlády č. 106/2015 Sb. o oborech státní služby, které zrušilo dříve vydaná nařízení vlády č. 85/2003 Sb., kterým se stanoví obory služby a nařízení vlády č. 4/2015 Sb., kterým se stanoví obor služby. Další povinnost vydat nařízení vlády stanovuje § 21 odst. 3, tato povinnost byla splněna vydáním nařízení vlády č. 137/2015 Sb. o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou. V souladu s § 145 odst. 2 byl vydán katalog správních činností formou nařízení vlády č. 302/2014. Nařízení vlády č. 92/2015 Sb. o pravidlech pro organizaci služebního úřadu reflektuje povinnost, vyplývající z § 205 písm. a) a vydání nařízení vlády č. 144/2015 Sb. o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladu sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby je reakcí na povinnost, vyplývající z § 205 písm. b) a c). Na základě § 145 odst. 1 a 2 a § 148 odst. 1 bylo vydáno další nařízení vlády, tentokrát o platových poměrech státních zaměstnanců. A konečně, v souladu s § 205 písm. d) vydala vláda nařízení č. 145/2015 Sb. o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu.

Co se týče fakultativních prováděcích předpisů ve formě nařízení vlády, bylo na základě § 36 odst. 4 a vydáno nařízení vlády č. 136/2015 Sb. o rovnocennosti některých zkoušek a odborných kvalifikací zvláštní části úřednické zkoušky a dále dle § 104 odst. 3 bylo vydáno nařízení vlády č. 135/2015 Sb. o dalších překážkách ve službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat, o kterém je podrobněji napsáno v bodě 3.3. Prozatím nebylo vydání nařízení vlády na základě § 146 odst. 2, které by určilo pravidla, která by se užívala při vypočítání konkrétní výše příplatku za vedení. V tomto případě si budou muset služební úřady vystačit s přílohou č. 2 k ZoSS, která stanoví rozpětí tohoto druhu příplatku dle zastávané funkce představeného nebo jeho zástupce.

V případě zmocnění k vydání vyhlášek příslušných ministerstev se jedná ve všech případech o obligatorní zmocnění. Pověřeny k jejich vydání jsou Ministerstvo zahraničních věcí, Ministerstvo vnitra a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. V současné době byly vydány vyhlášky jen dvě, a to na základě § 25 odst. 2 vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 175/2015 o zkoušce z českého jazyka pro žadatele o přijetí do služebního poměru, kteří nejsou státními občany České republiky a v souladu s § 41 vyhláška Ministerstva vnitra č. 162/2015 o podrobnostech úřednické zkoušky. Další vyhlášky, jejichž vydání zákon vyžaduje, jsou vyhláška Ministerstva vnitra, kterou stanoví vzor služebního průkazu dle § 154 odst. 2, a vyhláška Ministerstva zahraničních věcí na základě § 8 odst. 2, která stanoví konzulární a diplomatické hodnosti společně s náležitostmi k jejich propůjčování a získávání.

Posledním druhem prováděcího předpisu, k jehož vydání ZoSS zmocňuje, jsou akty řízení v celkovém počtu tří. Jediným obligatorním aktem řízení je na základě § 145 odst. 3 je vázán služební orgán, který je na základě zmíněného ustanovení povinen stanovit pro nová služební místa státního zaměstnance, na nichž se mají vykonávat činnosti, které nejsou obsaženy v katalogu správních činností, platovou třídu. Vydání tohoto aktu řízení podléhá souhlasu Ministerstva financí a Ministerstva práce a sociálních věcí. Dalšími dvěma fakultativními akty řízení je pověřena vláda. První zmocnění lze nalézt v § 25 odst. 4, jenž vládu pověřuje ke stanovení služebních míst, na které se bude vázat podmínka státního občanství České republiky z důvodu ochrany veřejného zájmu. Druhým zmocněním je na základě § 81 odst. 1 opět stanovení služebních míst, v tomto případě se k nim ale váže zákaz konkurence, alias zákonná konkurenční doložka.

Bohužel i v ZoSS se našly oblasti, na které se jednoduše zapomnělo a jejich úprava není předmětem ZoSS, ani neodkazuje na jiný právní předpis. Jednou z takových oblastí je problematika bezdůvodného obohacení a jeho vymáhání. V zákoně se tento institut vůbec nevyskytuje, ačkoli v praxi k jeho vzniku dojít může. Analogicky se tedy použije soukromoprávní úprava v zákoně č. 89/2012 Sb. občanském zákoníku, konkrétně v § 2991 až 3005. Ustanovení tohoto zákona (konkrétně § 22 odst. 1) se použije i v případě určení toho, kdo je osoba blízká, kterou zmiňuje § 44 ZoSS. V návaznosti na bezdůvodné obohacení není ani upraven způsob jeho vymáhání, stejně

tak ani vedení sporů o náhradu škody. Opět se zde analogicky použije soukromoprávní předpis, v tomto případě se povede řízení dle zákona č. 99/1963 Sb. občanského soudního řádu, což je tak trochu právní anomálie, jelikož spor vznikne v rámci vztahů, které se řídí veřejnoprávním režimem. Stejně tak ZoSS mlčí o právních následcích, vzniklých v souvislosti se smrtí státního zaměstnance, zde se bude postupovat dle § 328 zákoníku práce.⁴²

Z hlediska technického zpracování není naplněna H1, jelikož spousta věcí se musí řešit formou analogického výkladu ZoSS, což vede k nejasnostem.

⁴² KOTTNAUER, A.; PŘÍB, J.; ÚLEHLOVÁ, H.; TOMANDLOVÁ, L. *Zákon o státní službě*. Praha: Sagit, 2015, str. 28-34.

4. Systemizace

4.1. Úprava v zákoně

Systemizaci je v ZoSS věnována Hlava IV, nazvaná „Systemizace a organizační struktura služebního úřadu. Hlava je složena ze tří paragrafů, z § 17, 18, a 19. Tato úprava se ovšem týká pouze obecné, tzv. vnější systemizace. Mimo ní existuje ještě tzv. vnitřní systemizace.

§ 17 obsahuje obecný popis systemizace a obsahuje informaci, že podstatou systemizace je stanovení závazných pravidel pro organizaci služebních úřadů, jež mají zajistit jeho řádný výkon působnosti. Systemizace stanoví služebnímu úřadu celkem pět ukazatelů, a to celkový počet míst řadových státních zaměstnanců (tzn. státních zaměstnanců, kteří nevykonávají funkci představeného), klasifikovaných platovými třídami, dále počet služebních míst představených rovněž klasifikovaných platovými třídami, objem finančních prostředků, určených pro platy státních zaměstnanců, počet služebních míst u kterých je stanoven požadavek občanství České republiky z důvodu ochrany veřejného zájmu, a dále počet služebních míst u kterých je stanovena zákonná konkurenční doložka.

Dle § 17 odst. 2 je postup pro vydání systemizace takový, že služební orgán vytvoří návrh systemizace, postoupí jej ústřednímu správnímu úřadu a ten jej následně předloží Ministerstvu vnitra, které po schválení tento návrh systemizace projedná s Ministerstvem financí a následně je systemizace předložena vládě ke schválení vždy na následující kalendářní rok. Praktickým příkladem může být ten postup, že Státní fond životního prostředí ČR vypracuje návrh systemizace, ten následně postoupí Ministerstvu životního prostředí ke schválení. V případě, že jej Ministerstvo životního prostředí schválí, postoupí jej společně s dalšími návrhy systemizací služebních úřadů, spadajících do resortu životního prostředí včetně své systemizace Ministerstvu vnitra. To může rovněž systemizaci buď schválit, nebo vrátit s připomínkami k přepracování. V případě, že není systemizace schválena do 31. 12., užije se pro následující kalendářní rok dosavadní systemizace v souladu s § 17 odst. 4 ZoSS. V odstavci 5 zmíněného paragrafu je uzákoněno pojištění toho, aby nebyly schválená místa a finanční prostředky použity pro jiný účel, nežli pro účely dané systemizací.

V dalším ustanovení, týkající se systemizace, a to v § 18, je obsaženo připuštění změny systemizace. Proces pro schválení její změny je stejný, jako v případě schválení jejího samotného prvotního znění. Změny se mohou týkat počtu služebních míst, objemu prostředků na platy nebo i změny platových tříd, ovšem s omezením na změnu o více, než jednu třídu dolů nebo o dvě třídy nahoru. To vše ale pouze, pokud se změní podmínky v otázce působnosti daného služebního úřadu nebo pokud dojde k podstatné změně podmínek, které panovaly v době schválení původní systemizace.

O tématu organizační struktury služebního úřadu hovoří § 19. Ten více rozvádí zmíněný § 17 tím, že stanoví lhůtu pro vyjádření se Ministerstva vnitra k návrhu systemizace, které mu jsou předloženy, na 30 dnů od jeho předložení. V případě absence vyjádření se považuje návrh za schválený. Lhůta 15 dnů je stanovena pro případ, pokud se neschválený návrh s vyjádřením Ministerstva vnitra vrátí služebnímu orgánu a ten jej do této lhůty nezohlední a Ministerstvo vnitra jej nepostoupí k rozhodnutí vládě.

Pokud by nastala situace, že by bylo nutné bezodkladně schválit systemizaci, avšak celé schválení čeká na rozhodnutí soudního orgánu nebo mezinárodní organizace, je možné navrženou organizační strukturu aplikovat s tím, že v jejím důsledku nesmí dojít ke skončení služebního poměru, což je samozřejmě logické, jelikož by tím mohlo dojít k podstatné újmě dotyčného státního zaměstnance. Pokud v důsledku rozhodnutí dotčeného orgánu dojde k zamítnutí návrhu systemizace, služební vztahy se vrací dle § 19 odst. 3 ZoSS v předešlý stav.

Co se týče úřadů, které ZoSS negativně vymezuje a na které se nevztahuje, zde byl původní postup týkající se systemizace změněn nálezem Ústavního soudu (viz. kapitola 2.5. a 4.2.). Schvaluje jí však ten, kdo stojí v čele úřadu.

4.2. Napadení ústavnosti systemizace negativně vymezených úřadů

Prezident republiky Miloš Zeman ve svém návrhu na zrušení zákona o státní službě zmínil protiústavnost původně odlišného procesu schválení systemizace pro úřady, které jsou vyňaty z působnosti ZoSS. Nesouhlas s uvedeným v bodě VII. svého návrhu popsal následovně: „*Ustanovení § 17 odst. 3 zákona o státní službě ve větách*

první a druhé stanoví, že návrh systemizace předkládá vládě ministr vnitra a systemizaci na následující kalendářní rok schvaluje vláda. Ve větě čtvrté pak stanoví, že jde-li o systemizaci Úřadu Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, Českého telekomunikačního úřadu, Energetického regulačního úřadu, Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, Úřadu pro ochranu osobních údajů, Českého statistického úřadu nebo Státního úřadu pro jadernou bezpečnost, nemůže vláda bez souhlasu toho, kdo je v jejich čele, snížit počet služebních míst podle odstavce 1 písm. a) a b), tedy počet služebních míst státních zaměstnanců a počet služebních míst představených, a objem prostředků na platy státních zaměstnanců oproti systemizaci pro předchozí kalendářní rok.

V § 17 odst. 3 větě čtvrté zákona o státní službě je obsažen z celkového počtu třinácti tzv. dalších ústředních orgánů státní správy, vymezených v § 2 odst. 1 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, výčet sedmi ústředních orgánů státní správy, které předmětné ustanovení klade na roveň vládě, ne-li nad vládu, a to přesto, že podle čl. 67 odst. 1 Ústavy je vrcholným orgánem moci výkonné vláda, a nikoliv jiný orgán, jak by to jinak z § 17 odst. 3 věty čtvrté zákona o státní službě mohlo plynout.⁴³

Ministerstvo vnitra se k výše uvedenému vyjádřilo z pozice gestora ZoSS na základě podobných argumentů, které použilo v rámci legislativního procesu. Vyjádřilo se slovy: „*Napadené ustanovení je výjimkou pro tzv. regulátory vyplývající ze specifického postavení těchto úřadů (z požadavku na nezávislost těchto úřadů zakotvenou v předpisech Evropské unie). Ustanovení představuje záruku pro jejich nezávislé a nestranné rozhodování založenou na tom, že vláda nemůže bez souhlasu toho, kdo stojí v čele příslušného úřadu (tedy toho, kdo garantuje nezávislé postavení úřadu) omezit personální substrát úřadu a finanční prostředky na platy, a tím fakticky regulovat (omezovat) činnost úřadu. Pokud by tato výjimka nebyla v zákonu o státní službě uvedena, bylo by stanovení systemizace zcela mimo reálnou rozhodovací pravomoc toho, kdo stojí v čele úřadu, přestože za řádný výkon jeho činnosti nese plnou odpovědnost. Úprava postavení tzv. regulátorů stran systemizace v zákonu o státní*

⁴³ dostupné z WWW:

http://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Jine/Navrh_prezidenta_republiky_za_zruseni_zakona_o_statni_sluzbe.pdf

službě je rovněž v souladu s judikaturou Soudního dvora Evropské unie (např. v rozsudku ze dne 9. března 2010 ve věci C-518/07 Soudní dvůr Evropské unie konstatoval, že orgány dozoru při plnění svých úkolů musí mít zajištěn prostor a podmínky jednat objektivně a nestranně a za tímto účelem musí být chráněny před jakýmkoli vnějším vlivem, včetně přímého či nepřímého vlivu státu a nikoli pouze před vlivem organizací, na které dohlíží).⁴⁴

Jak již bylo zmíněno v bodě 2.5., Ústavní soud v tomto bodě jako jediném stížnosti prezidenta republiky vyhověl.

4.3. První systemizace

Odchylkám, které se týkají úplně první historické systemizace služebních úřadů se v ZoSS věnuje část jedenáctá, obsahující přechodná a závěrečná ustanovení, konkrétněji hned první paragraf v ní obsažený a to § 184.

Tvorba první systemizace je z logiky věci tou nejnáročnější, jelikož není z čeho vycházet. V případě dalších systemizací se služební orgány mohou odpíchnout od přechodného období. Dalším faktorem, který první systemizaci staví do pozice té procesně nejnáročnější, je ten, že dle odst. 1 zmíněného paragrafu vypracovává Ministerstvo vnitra v dohodě s Ministerstvem financí za všechny správní úřady, a to namísto služebního orgánu, který ji vypracovává v případě následujících systemizací.⁴⁵ Dále první systemizace dle § 184 odst. 2 ZoSS na rozdíl od následujících obsahuje mimo služební místa i místa pracovní, tj. místa, na kterých se nevykonává výkon služby dle § 5 ZoSS. Z časového hlediska bylo nutné vydat první systemizaci bezpodmínečně s účinností od 1. 7. 2015 z důvodu automatického překlopení vedoucích zaměstnanců do služebního poměru. Každá další systemizace bude mít stanovenou účinnost od 1. 1. daného roku.

Co se týče rozdělení služebních a pracovních míst v první systemizaci, více o nich mluví nařízení vlády č. 92/2015 Sb. o pravidlech pro organizaci služebního úřadu. Zde ve svém § 2 rozděluje obecný pojem systemizovaných míst na celkem 4 kategorie. Jsou jimi služební místa vázána na výkon správní činnosti, ke kterým je přidělena platová

⁴⁴ PICHRT, J. a kol. *Zákon o státní službě – komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 64.

⁴⁵ PICHRT, J. a kol. *Zákon o státní službě – komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 575.

třída dle nejnáročnější činnosti dle katalogu správních činností, dále pracovní místa ke kterým je vázán výkon práce, ke kterým je přidělena platová třída dle nejnáročnější druh práce dle katalogu prací a ve veřejných službách a správě, dále služební místa představených v čele organizačního útvaru, ke kterým je přidělena platová třída dle nejnáročnější činnosti v daném útvaru dle katalogu správních činností a nakonec pracovní místa vedoucích zaměstnanců, ke kterým je přidělena platová třída dle nejnáročnější činnosti v daném útvaru dle katalogu prací ve veřejných službách a správě.

Zmíněné nařízení vlády rovněž definuje pojem organizačních útvarů. Jsou jimi oddělení, odbory a sekce. Oddělení musí obsahovat alespoň čtyři systemizovaná místa včetně místa vedoucího útvaru. Výjimka, která stanoví pro oddělení minimální počet tří systemizovaných míst, je v případě oddělení, které plní úkoly v užším územním rozsahu, než je rozsah územní působnosti služebního úřadu, jenž je neoddělitelnou částí tohoto pracoviště. Příkladem mohou být krajská pracoviště fondů. Dále se tato výjimka vztahuje na kabinet člena vlády a kancelář člena vlády, vedoucího služebního úřadu, náměstka pro řízení sekce, státního tajemníka či ředitele sekce. V případě odboru dle § 4 nařízení vlády je nutné seskupit alespoň deset systemizovaných míst včetně dvou míst vedoucích oddělení. Výjimka v podobě minimálního počtu sedmi míst je opět v totožných případech, jako u oddělení. U sekce je dle § 5 nařízení vlády nutný počet třiceti sedmi systemizovaných míst včetně buď dvou systemizovaných míst ředitelů odboru, nebo jednoho systemizovaného místa ředitele odboru a jednoho systemizovaného místa vedoucího oddělení přímo podřízeného řediteli sekce nebo náměstkovi pro řízení sekce. V případě sekce v čele se státním tajemníkem může být počet nižší, pokud jde o sekci v pracovišti plnícím úkoly v užším územním rozsahu, než je rozsah územní působnosti služebního úřadu, jenž je neoddělitelnou částí tohoto pracoviště, Ministerstvo spravedlnosti, Ministerstvo kultury nebo služební úřad, jehož organizační strukturu schvaluje vždy ten, kdo stojí v jeho čele, postačí 25 míst včetně dvou systemizovaných míst jako v případě běžného zřízení sekce.

V rámci služebních míst nebylo během první systemizace nutné uvádět obory služby, ty se dodaly až následně v rámci vnitřní systemizace a budou se uvádět až v případě systemizací následujících.

4.4. Vnitřní systemizace a obory služby

Jak již bylo zmíněno na začátku této kapitoly, mimo obecnou vnější systemizaci existuje i systemizace vnitřní. Tuto systemizaci si tvoří každý služební úřad sám a vydává jí formou služebního předpisu v souladu s § 11 a § 12 ZoSS. Rozdíl mezi vnější a vnitřní systemizací je ten, že vnitřní systemizace je rozdělena na jednotlivá systemizovaná místa a je podrobnější. Praxe v případě vydání první vnitřní systemizace byla taková, že státní tajemník daného resortu určil termín, ve kterém služební úřady vytvořily vnitřní systemizaci, vůbec poprvé přiřadily k jednotlivým místům obory služby v souladu s nařízením vlády č. 106/2015 Sb. o státní službě a poslaly prostřednictvím svých ředitelů personálních odborů návrhy systemizace ještě před vydáním služebním orgánem státnímu tajemníkovi ke schválení. Následně státní tajemník svolal schůzku, na které se zástupci podřízených služebních úřadů daného resortu projednal jejich návrhy a navržené obory služby a téměř vždy je vrátil k úpravě. Příkladem může být schůzka státního tajemníka Ministerstva životního prostředí Kamila Srnce se zástupci resortních služebních úřadů v červnu 2015, na které všem zástupcům sdělil, co na návrzích u oborů služby přepracovat. Největším úskalím bylo definování oborů pro jednotlivá systemizovaná služební místa, jelikož postup byl takový, že se srovnávala dosavadní pracovní náplň zaměstnance s katalogem správních činností ve formě nařízení vlády č. 302/2014 Sb., kterýžto ale není vytvořen v souladu s nařízením vlády o oborech státní služby. Na tuto problematiku se narazilo i na metodické poradě sekce pro státní službu Ministerstva vnitra, kde se k této problematice vyjádřil státní tajemník Ministerstva životního prostředí Kamil Srnec i státní tajemník Ministerstva vnitra Jiří Kaucký. Úskalí je především v tom, že katalog správních činností byl vydán dříve, než nařízení vlády o oborech státní služby, proto se činnosti v něm uvedené totožně nepřekrývají. Navíc katalog správních činností počítal zejména s ministerstvy a ústředními správními úřady, jelikož spousta správních činností se zde vztahuje na celostátní působnost, čímž jsou omezeny například fondy a jiné podřízené správní úřady v jejich přidělování.

V případě Státního fondu životního prostředí bylo úskalí v tom, že pracovníkům, kteří se věnují vodohospodářství, a mimo jiné připomínají veškeré předpisy v této

oblasti s celostátní působností, nemohl být přidělen obor služby č. 57 Vodní hospodářství, jelikož nevykonávají činnost s celostátní působností. Tento obor si dle informací od státního tajemníka Ministerstva životního prostředí Kamila Srnce si mohou přiřadit k systemizovaným služebním místům pouze zaměstnanci Ministerstva zemědělství. Podobně tak si žádají personalisté v úřadech, podřízených Ministerstvu životního prostředí, nemohli přidělit obory služby č. 25 Pracovněprávní vztahy a 26 Platy, mzdy a jiné odměny za práci, jelikož tento obor je dle názoru státního tajemníka Ministerstva životního prostředí Kamila Srnce určený pouze pro zaměstnance Ministerstva práce a sociálních věcí, na čemž se dle jeho slov shodli všichni státní tajemníci na jejich společné schůzce. Personalistům tedy bylo možno přidělit v rámci personálních záležitostí pouze obor služby č. 78 Organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání.

4.5. Služební předpis

Všechny správní úřady s napětím očekávaly vydání služebního předpisu, který upraví postup při manipulaci se systemizací. Ten vyšel dne 26. října 2015 jako služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 8, kterým se stanoví pravidla pro provádění změn a úprav systemizace služebních a pracovních míst a organizační struktury ve služebním úřadu. Služební předpis kromě klasického postupu pro změnu systemizace, jenž musí projít vládou, stanoví i pravidla pro změnu organizační struktury a úpravu systemizace, u kterýchžto je postup jednodušší v tom smyslu, že u změny organizační struktury se o této změně informuje předepsaným způsobem pouze nadřízený služební úřad nebo (v případě, že žádný takový není) Ministerstvo vnitra. U úpravy systemizace se úprava oznamuje ministerstvu vnitra předepsaným způsobem.

Služební předpis stanoví pravidla pro změnu systemizace či změnu organizačního uspořádání. Dle předmětného služebního předpisu se změnou systemizace myslí změna počtu služebních míst státních zaměstnanců, kteří nejsou představenými a změna počtu služebních míst představených, dále ve věci finančních změn objemu prostředků na platy státních zaměstnanců a změna objemu prostředků na platy

státních zaměstnanců, a rovněž i stanovení nebo zrušení zákazu konkurence nebo požadavku státního občanství České republiky na služebním místě. V případě jakékoli změny služebních míst (a to představených i řadových státních zaměstnanců) nebo ve věcech finančních (u změny platové třídy zaměstnance jen v případě, že se třída mění o více než jednu třídu dolů nebo o dvě třídy nahoru), není změna systemizace přípustná, pokud není naplněna současně i podmínka, že se mění působnost služebního úřadu nebo se změnil původní podmínky, během kterých byla schválena aktuální systemizace. Co se týče postupu, tak ten byl nakonec ustanoven metodickým pokynem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 7/2015, kterým se stanoví pravidla pro zpracování návrhu změn systemizace služebních a pracovních míst s účinností od 1. ledna 2016 a je shodný s jeho zněním (viz. bod 4.7.).

Ve služebním předpisu je ale mimo jiné stanoven i postup, sloužící pro změnu organizační struktury. Tyto změny jsou vždy dle návrhu schvalovány státním tajemníkem nebo služebním orgánem v nadřízeném služebním úřadu, případně vedoucím služebního úřadu, pokud tento služební úřad nedisponuje nadřízeným úřadem. Takto určený služební orgán zašle informaci o změně organizační struktury na vědomí Ministerstvu vnitra v souladu s § 19 odst. 1 ZoSS. Společně s ním i návrh na změnu systemizace, pokud je organizační změna provázena i touto změnou. Společně se schématem organizační struktury s vyznačenými změnami musí služební orgán doložit i komentář s vysvětlením změn. Služební předpis dále uvádí, že *„Organizační strukturu zpracuje služební orgán ve formě organizačního schématu v členění na jednotlivé organizační útvary a služební, pracovní či obdobná místa zařazená mimo organizační útvar služebního úřadu se zobrazením úrovní řízení a vztahů podřízenosti a nadřízenosti. K sekci, odboru nebo oddělení uvede jejich název a u míst zařazených mimo organizační útvar uvede jejich služební nebo funkční označení. Údaje doplní počtem systemizovaných služebních a pracovních míst.“*. Toto schéma nejčastěji tvoří personalisté v programu MS Visio, který je pro tyto účely jeden z nejlepších. Příkladem může být uveřejněné schéma organizačního uspořádání Státního fondu životního prostředí ČR, které je k dispozici na jeho internetových stránkách⁴⁶. Mimo to dokáží i

⁴⁶ dostupné z WWW: https://www.sfzp.cz/soubor-ke-stazeni/54/16365-organigram_07_2015_vedouci.pdf

některé personální a mzdové systémy samy generovat organizační schémata, například systém OK Base⁴⁷.

4.6. Příprava druhé systemizace

V případě druhé systemizace byl proces jednodušší v tom smyslu, že se dalo vycházet ze systemizace první a také z oborů služby, které byly schváleny státním tajemníkem pro vnitřní systemizaci. V praxi zpracování vypadalo tak, že personální odbory kontaktovaly jednotlivě ředitele sekcí s dotazem ohledně navrhovaných změn v jejich sekci a navržené změny následně zakomponují do návrhu systemizace. V platových třídách rovněž nutně museli zohlednit i místa trvalých zástupců představených, kteří automaticky mají stejnou platovou třídu, jako kdyby vykonávali službu na místě zastupovaného představeného. V tomto ohledu nezřídka kdy docházelo k narovnání platových tříd tak, aby všichni vedoucí útvarů na stejné úrovni měli stejnou platovou třídu a změna se promítla ve výši osobního příplatku tak, aby se stále jednalo o stejnou výši platu.

Ministerstvo vnitra již publikovalo harmonogram pro předkládání návrhů na změnu první systemizace s účinností od 1. ledna 2016. Ten stanovil termín pro předložení návrhu změn systemizace Ministerstvu financí do 9. října, předložení návrhu změn systemizace a předložení organizační struktury Ministerstvu vnitra do 30. října 2015 a předložení návrhu změn systemizace Vládě České republiky do 20. listopadu 2015⁴⁸. Mimo harmonogram byl vydán i metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 7/2015, kterým se stanoví pravidla pro zpracování návrhu změn systemizace služebních a pracovních míst s účinností od 1. ledna 2016 včetně tabulky pro její vyplnění ve formátu MS Excel. S vyplněním této tabulky byly z počátku problémy na některých služebních úřadech, jelikož ještě před vydáním tohoto metodického pokynu byly státním tajemníkům rozeslány tabulky ve formátu, kde se obtížněji editovaly řádky a sloupce, jelikož byly částečně uzamčeny a zaheslovány. Až teprve s poměrně pozdě vydaným zmíněným metodickým pokynem bylo vše napraveno. Tento metodický pokyn obsahuje instrukce pro vyplnění tabulky a

⁴⁷ dostupné z WWW: <http://www.okbase.cz/reseni/personalistika/#schemata>

⁴⁸ dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/informace-a-harmonogram-k-predkladani-navrhu-na-zmenu-prvni-systemizace-s-ucinnosti-od-1-ledna-2016.aspx>

požadavek příložený komentáře k případnému vyjádření k negativnímu stanovisku Ministerstva financí, u nově zřízených míst zdůvodnění požadavků ve formě nutnosti státního občanství České republiky a zákazu konkurence, dále označení a zdůvodnění míst, které nejsou označeny celým úvazkem z důvodu sladění osobního a rodinného života s výkonem služby a zdůvodnění změn v návrhu, kterými se druhá systemizace liší od té první.

Z hlediska H1 je cíl splněn, jelikož jsou jasně dané počty míst a transparentně jsou i uvedeny v systemizaci společně s podmínkami jejich obsazení, což vede i k naplnění H2.

5. Služební poměr a přijímání zaměstnanců do služebního poměru

5.1. Služební poměr

Služební poměr jako takový znamená vztah mezi služebním úřadem a státním zaměstnancem, z něhož vyplývají vzájemná práva a povinnosti. Problematiku služebního poměru upravuje Hlava I. části druhé ZoSS. Ta ve svých dvou paragrafech 20 a 21 rozděluje služební poměr dle jeho trvání na služební poměr na dobu určitou a na dobu neurčitou. Zpravidla státní zaměstnanci vykonávají službu ve služebním poměru na dobu neurčitou a pouze v zákonem vymezených případech lze přijmout státního zaměstnance na dobu určitou. Tyto případy vymezuje kromě ZoSS i nařízení vlády č. 137/2015 Sb. o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou. Sám ZoSS hovoří o případech, kdy je třeba nahradit dočasně nepřítomného státního zaměstnance a dále o případu státního zaměstnance, jenž nevykonal úspěšně úřednickou zkoušku. V případě zástupu dočasně nepřítomného zaměstnance se bude doba trvání služebního poměru odvíjet od doby nepřítomnosti suplovaného státního zaměstnance. V případě státního zaměstnance, jenž dosud úspěšně nevykonal úřednickou zkoušku, je v zákoně rozpor. Dle § 29 odst. 1 ZoSS „*Má-li být na základě výsledku výběrového řízení na volné služební místo zařazena nebo na volné služební místo představeného jmenována osoba, která dosud úspěšně nevykonala úřednickou zkoušku, přijme se tato osoba do služebního poměru na dobu určitou, a to s trváním 12 měsíců, nebyla-li v oznámení o vyhlášení výběrového řízení na obsazení volného služebního místa uvedena doba kratší.*“, zatímco § 59 říká, že „*Má-li být na základě výsledku výběrového řízení na volné služební místo představeného jmenována osoba, která dosud úspěšně nevykonala úřednickou zkoušku, přijme se tato osoba do služebního poměru na dobu určitou, a to s trváním 2 měsíců*“. Tento rozpor byl na metodické poradě sekce pro státní službu Ministerstva vnitra vysvětlen tak, že lhůta dvou měsíců se užije pro úspěšné splnění obecné části úřednické zkoušky a zvláštní části z alespoň jednoho oboru služby, jenž se váže k systemizovanému služebnímu místu přijímaného státního zaměstnance. Ve lhůtě jednoho roku je nutné

splnit zvláštní část úřednické zkoušky ze všech oborů služby.⁴⁹ Jakmile státní zaměstnanec splní úřednickou zkoušku v plném rozsahu, jeho služební poměr se mění na poměr na dobu neurčitou.

Další případy, ve kterých lze dle zmíněného nařízení vlády přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou, jsou případy zajištění splnění časově omezeného úkolu služebního úřadu (zde lze přijmout státního zaměstnance na dobu, která nesmí překročit tři roky a její prodloužení je možné nanejvýš dvakrát), případy kdy bude přijímaný státní zaměstnanec vyslán k výkonu zahraniční služby (zde je maximální trvání doby určité pět let s neomezeným prodlužováním, ovšem opět maximálně o pět let), a dále pokud je prostřednictvím přijímaného státního zaměstnance nutné zajistit plnění úkolu za státního zaměstnance, jemuž byla povolena služební doba kratšího rozsahu.

5.2. Základní předpoklady a požadavky pro přijetí do služebního poměru

Naprosto základní předpoklad pro výkon služby stanoví § 22. Ten říká, že „*Do služebního poměru lze přijmout pouze osobu, u které lze předpokládat, že bude ve službě dodržovat demokratické zásady ústavního pořádku České republiky a řádně vykonávat službu.*“ Tato podmínka měla původně za úkol nahradit zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky (dále jen „lustrační zákon“)⁵⁰. K tomu však nedošlo a tento zákon byl na základě přijetí ZoSS novelizován a vztahuje se i na státní zaměstnance dle § 1 odst. 2 tohoto zákona. I tak by se ale mělo jednat o jakousi pojistku, která zamezí přijímání nepřátel státu do státní služby.⁵¹ Toto ustanovení by se dalo srovnat i s ustanovením v zákoně č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. Tento zákon totiž ve svém § 16 odst. 1 mimo jiné uvádí, že úředník je povinen dodržovat ústavní pořádek České republiky.

⁴⁹ Metodická porada sekce státní služby Ministerstva vnitra v Benešově, květen 2015.

⁵⁰ PICHRT, J. a kol. *Zákon o státní službě – komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 82.

⁵¹ HŮRKA P. a kol. *Pracovní právo, 2. vydání*. Aleš Čeněk: Plzeň, 2015, str. 390.

V důsledku tohoto ustanovení byly služební úřady povinny si u představených, jež byli překlopeni do služebního poměru, vyžádat lustrační osvědčení, pakliže ho v jejich osobních složkách neměly vedené. Proces probíhal v tomto případě tak, že služební úřad si zažádal pro dotyčné zaměstnance vydání lustračního osvědčení na Ministerstvu vnitra. To je následně zaslalo na adresy představených, a ti je donesli na personální oddělení služebních úřadů.

Za zajímavou úvahu ovšem stojí, jakým způsobem by dotyčný § 22 ZoSS bylo možné porušit tak, aby to bylo překážkou pro přijetí uchazeče do služebního poměru (pokud nepůjde samozřejmě o lustrační osvědčení, jež by prokazovalo účast státního zaměstnance nebo uchazeče ve výběrovém řízení na obsazení služebního místa z účasti v některých z institucí dle lustračního zákona), případně aby na základě tohoto porušení s ním byl služební poměr ukončen dle § 72 písm. c) ZoSS, jež stanoví, že *„Služební orgán rozhodne o skončení služebního poměru, nesplňuje-li státní zaměstnanec bez zavinění služebního úřadu jiný předpoklad potřebný k výkonu služby“*. Dokáží si představit situaci, že by uchazeč nebo osoba, která již byla přijata do služebního poměru, propagovala pomocí sociálních sítí extrémistické názory, jako je například propagace nacistických názorů nebo rasismu. Dále by mohl být příkladem i podobný projev pomocí médií, jako je televizní nebo rozhlasové vysílání. Jednoznačná překážka by to rozhodně byla u uchazeče ve výběrovém řízení na obsazení služebního místa, nicméně u státního zaměstnance není jasné, zda by se § 72 odst. 1 c) dal aplikovat a zda by nedošlo ke kárnému řízení z důvodu porušení služební kázně dle § 87 ZoSS.

Dalšími podmínkami, jež musí být splněny, jsou popsány v § 25 odst. 1 ZoSS. Jsou jimi česká státní příslušnost či státní příslušnost k jinému členskému státu Evropské unie nebo státu, jenž je vázán Dohodou o Evropském hospodářském prostoru, dále dosažení věku 18ti let, plná svéprávnost, bezúhonnost, dosažení stanoveného vzdělání dle ZoSS a zdravotní způsobilost. Zároveň služební orgán může služebním předpisem určit v souladu s § 25 odst. 5 i jiné požadavky, týkající se znalosti cizího jazyka, oboru vzdělání či další požadavek nebo se může tento jiný požadavek týkat způsobilost nakládat s utajovanými informacemi dle jiného právního předpisu. Vláda rovněž za

požadavek může stanovit u některých systemizovaných služebních míst výhradně české státní občanství.

Podmínka občanství dle § 25 odst. 1 se bude dokládat nejčastěji občanským průkazem, případně čestným prohlášením s tím, že nejpozději v den konání pohovoru v rámci výběrového řízení bude relevantní doklad doložen. V případě, že se bude jednat o žadatele, jenž není občanem České republiky, je povinen dle § 25 odst. 2 složit jazykovou zkoušku z českého jazyka u akreditované instituce a prokázat jeho znalost. To se ale nebude týkat žadatelů, jež absolvovali minimálně dobu tří let na základní, střední nebo vysoké škole, kde byl český jazyk jazykem vyučovacím. Obsah této jazykové zkoušky stanoví vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 175/2015 Sb. o zkoušce z českého jazyka pro žadatele o přijetí do služebního poměru, kteří nejsou státními občany České republiky. Tato vyhláška stanoví rozsah a obsah zkoušky, ve svém § 1 určuje požadovanou úroveň jazykové vybavenosti pro představené na C1 dle Společného evropského referenčního rámce pro jazyky. Požadovanými dovednostmi jsou dle této vyhlášky porozumění dlouhým a složitým textům, plynulé a pohotové vyjadřování a jasná koncepce textu, umění psát korespondenci a složité texty a přesná formulace myšlenek. V § 2 nalezneme podmínky pro žadatele o zařazení na služební místo řadového zaměstnance, kde je požadovaná jazyková úroveň stanovena na B2. Požadované dovednosti jsou mírně benevolentnější. Jazykovou zkoušku vyhláška dělí dle § 3 na písemnou a ústní část.

V praxi jsem se již setkal se situací, že k žádosti o přijetí do služebního poměru občanky státu, jež není součástí Evropské unie ani Dohody o evropském hospodářském prostoru, byly přiloženy relevantní dokumenty o tom, že daná žadatelka podala žádost o udělení českého občanství a že splňuje veškeré podmínky k jeho udělení. V tomto případě bylo vyžádáno stanovisko sekce pro státní službu Ministerstva vnitra, které doporučilo vydat usnesení o přerušení řízení dle § 64 odst. 1 písm. c) zákona č. 500/2004 Sb. správní řád (dále jen „správní řád“) z důvodu řízení o předběžné otázce, a to do doby, než bude o udělení občanství dané žadatelky rozhodnuto.

Prokazování splnění podmínky plné svéprávnosti se bude činit prostřednictvím čestného prohlášení, jehož vzorový formulář je k dispozici na internetových stránkách Ministerstva vnitra jako příloha k metodickému pokynu náměstka ministra vnitra pro

státní službu č. 6⁵². Podobně se bude prokazovat i požadované vzdělání (rovněž je vzorový formulář přílohou metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 6⁵³), nicméně v tomto případě je nutné doložit relevantní doklad o absolvování vzdělání nejpozději v den pohovoru. Nejčastěji se bude jednat o diplom dané vzdělávací instituce. V případě prokazování bezúhonnosti se nejčastěji bude využívat výpis z rejstříku trestů pomocí služby czechpoint. Potřebná zdravotní způsobilost se bude prokazovat dokladem o lékařské prohlídce, kterou si žadatel obstará u svého lékaře, nikoli tedy u smluvního lékaře služebního úřadu⁵⁴.

Jiné bude prokazování podmínek u osoby, jež se uchází o místo ve služebním úřadu a současně je státním zaměstnancem. Té stačí odkázat služební úřad na doklady, které jsou již obsaženy v jeho osobní složce.

5.3. Výběrové řízení

Celému procesu výběrového řízení jsou v ZoSS věnovány § 27 - § 29. Vzhledem k řadě nejasností z nich vyplývajících vydal náměstek pro SS metodický pokyn č. 6, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení na obsazení služebních míst státních zaměstnanců a představených včetně dva a dvaceti příloh ve formě vzorových dokumentů s tím souvisejících. Mimo to byla vydána i metodická pomůcka pro výběrová řízení vedoucích služebních úřadů dle přechodných ustanovení ZoSS.

Pojďme se ale nejprve zaměřit na samotné výběrové řízení. Výběrové řízení se dle § 24 odst. 1 ZoSS zásadně koná na každé volné služební místo. Jiný postup obsazení volného služebního místa se použije pouze v případě, že se obsazuje zaměstnancem, který bude ke služebnímu úřadu vázán pracovním poměrem. Případy, kdy se obsadí služební místo osobou, vázanou ke služebnímu úřadu pracovním poměrem, obsahuje § 178 ZoSS. Jedná se o záskok za státního zaměstnance, který z důvodu dočasné neschopnosti k výkonu služby nevykonává službu déle, než po dobu jednoho kalendářního měsíce, dále jde o záskok státního zaměstnance z důvodu výkonu vojenského cvičení, mimořádné služby, čerpání mateřské či rodičovské dovolené,

⁵² dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/p5-vzor-cestne-prohlaseni-o-svepravnosti-docx.aspx>

⁵³ dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/p3-vzor-cestne-prohlaseni-o-vzdelani-docx.aspx>

⁵⁴ Metodická porada sekce státní služby Ministerstva vnitra v Benešově, květen 2015.

zproštění služby z důvodu usnesení o zahájení trestního stíhání pro trestný čin či z vazebních důvodů, dalším důvodem může být přeložení zastupovaného státního zaměstnance či jeho zařazení mimo výkon služby.

Okruh účastníků, jež se mohou do výběrového řízení na volné služební místo řadového zaměstnance přihlásit, je neomezený. Podmínkou je ovšem splnění požadavků, popsanych v bodu 5.2. Jiná situace však panuje v případě účastníků na volné místo představeného. Odchytky stanoví v závislosti na konkrétním služebním místě představeného a na daném kole výběrového řízení paragrafy 51 až 59.

V první řadě se na volné služební místo vyhlásí oznámení o výběrovém řízení, a to bez zbytečného odkladu. Dle zmíněného metodického pokynu, upravující tuto problematiku, se oznámení musí vyvěsit na fyzické i elektronické úřední desce, zároveň i v ISoSS. Do úplného zprovoznění všech funkcionalit ISoSS bylo nutné zasílat emailem žádost o uveřejnění inzerce na internetových stránkách Ministerstva vnitra, tato povinnost již neplatí⁵⁵. Údaje, uvedené v inzerci, musí být přesně vymezeny i se specifikacemi jednotlivých listin, které musí být doloženy pro zařazení do výběrového řízení. Stejně tak je v oznámení nutné uvést odkaz na konkrétní služební předpis, který zakotvuje uvedené požadavky, nejčastěji půjde o vnitřní systemizaci daného služebního úřadu. Kromě náležitostí dle § 24 odst. 7 ZoSS, (tj. datum, do kterého je možno žádosti podat, a adresa služebního orgánu, na kterou jí lze podat, základní požadavky pro přijetí do služebního poměru, název služebního místa, obory služby, vázající se na dané služební místo, určení doby určité nebo neurčité, zda je nutná způsobilost k seznamování se s utajovanými informacemi dle zvláštního právního předpisu a platové zařazení) je důležité uvést i požadované označení zásilky, například „Výběrové řízení – Mzdová účetní. Neotvírat!“. V praxi jsem se setkal s případem, kdy dotyčný uchazeč vynechal na svém podání slovo „neotvírat“ a pracovnice podatelny žádost otevřely, byť se s obsahem neseznamovaly. V tomto případě bylo na zvážení, zda tuto žádost vyřadit z důvodu porušení procesních pravidel či nikoli. Nakonec s ohledem na nesplnění předpokladu požadovaného vzdělání beztak došlo na její vyřazení. Oznámení může (avšak nemusí) obsahovat i určité znaky služebního místa, např. služební náplň a

⁵⁵ dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktuality-aktuality-informace-k-vyhlavovani-vyberovych-rizeni-na-obsazeni-volnych-sluzebnich-mist-a-k-evidenci-obsazovanych-sluzebnich-mist.aspx>

další popis výkonu služby. Na rozdíl od běžných výběrových řízení na pracovní pozice není nedoložení životopisu nebo další písemnosti mimo dokumenty, prokazující splnění předpokladů pro přijetí do služebního poměru, důvodem pro vyřazení žádosti. Naopak, i přes doporučení v oznámení jej žadatel dodat nemusí a i přesto nelze jeho žádost vyřadit. Uchazeč musí být v oznámení seznámen i s možnou písemnou zkouškou. Naopak nelze uchazeči klást požadavky, které nelze objektivně hodnotit, a to ani na základě služebního předpisu. Příkladem může být znalost cizího jazyka. V tomto případě by musel služební předpis obsahovat konkrétní druh certifikátu o jazykové zkoušce, kterým by svou znalost uchazeč prokázal. Stejně tak nelze klást požadavky, jako například tvůrčí schopnosti, časová flexibilita, chuť se rozvíjet a podobně⁵⁶.

Podání žádosti se dle § 24 odst. 8 ZoSS podává v českém jazyce, a to písemnou formou. Lze ji podat v listinné i elektronické podobě s uznávaným elektronickým podpisem či prostřednictvím datové schránky. V případě podání žádosti i jiným technickým prostředkem dle § 37 odst. 4 správního řádu, je třeba, aby byla zpětná vazba ze strany služebního úřadu o jejím doručení, a to do pěti dní od jejího podání. Doporučená lhůta dle příslušného metodického pokynu by měla být minimálně 15 dní od vyvěšení oznámení o konání výběrového řízení. Zmeškání této lhůty nelze prominout na základě § 146 odst. 2 správního řádu.

Jak již bylo zmíněno, žadatel podá ve své žádosti mimo listiny, prokazující splnění základních předpokladů pro přijetí do služebního poměru i samotnou žádost o přijetí do služebního poměru a zařazení na dané služební místo, na které se koná výběrové řízení. To se netýká uchazečů, kteří jsou již státními zaměstnanci. Ti podají pouze žádost o zařazení na požadované služební místo. Pokud některý z uchazečů nedodal některou z popsanych náležitostí či na základě čestného prohlášení do konání ústního pohovoru nedodá příslušný dokument, z výběrového řízení se vyřadí. Jinak platí, že každý, kdo podal danou žádost spolu s přílohami, musí být pozván na ústní pohovor. To samo o sobě může vést k situacím, že se do výběrového řízení přihlásí 70 uchazečů, z nichž 65 podá žádost i s přílohami, prokazujícími splnění daných předpokladů, a služební úřad se všemi 65 uchazeči musí provést ústní pohovor. Na metodické poradě sekce pro státní službu Ministerstva vnitra v Benešově v červenci 2015 byla uvedena i

⁵⁶ Metodická porada sekce státní služby Ministerstva vnitra v Benešově, květen 2015.

informace, že pokud nastane situace, že byt' jen jeden z uchazečů dlouhodobě onemocní a není schopný dorazit z tohoto důvodu na ústní pohovor, celé výběrové řízení není možné dokončit bez realizovaného pohovoru s tímto uchazečem z důvodu objektivit'y. Absurdní radu zástupci sekce pro státní službu dali v té podobě, že doporučili, aby personalisté konali ústní pohovor s daným uchazečem mimo sídlo služebního úřadu a zrealizovali ho například v nemocnici nebo u něj doma, či s ním zkusili vyjednat stažení jeho žádosti. V praxi se tedy může stát, že na jednu volnou pozici v důsledku popsaných procesních nešvarů bude volné místo po dobu šesti měsíců.

Metodický pokyn na rozdíl od zákona upravuje ve svém článku 10 i postup pro otevírání obálek se žádostmi a jejich vyhodnocování. K tomuto dojde po uplynutí lhůty pro jejich podání. To provádí služební orgán či jím pověřený zaměstnanec. Docházet by k němu mělo tím způsobem, že zaměstnanec v jeden den otevře všechny žádosti, porovná, zda neobsahují vady a jsou doloženy veškeré listiny, prokazující splnění podmínek dle § 25 ZoSS a následně o tom sepiše protokol, který v případě pověřeného zaměstnance je předán služebnímu orgánu s doporučením vyřazení konkrétních žádostí. Samozřejmě metodický pokyn je pouze pomůckou, nikoli závazným právním předpisem, tudíž konkrétně tento postup řada služebních orgánů nereflektuje. Vyřadit lze i bez vyzvání k doplnění, nicméně zde záleží na benevolenci služebního úřadu. Vyzvat k doplnění drobných nedostatků je možné, ovšem musí být zachována zásada rovnosti všech žadatelů. V tomto směru připomíná výběrové řízení na systemizované služební místo řízení dle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, konkrétně postup dle hlavy VII. tohoto zákona. V případě vyřazení žádosti se žadatel pouze písemně vyrozumí se stručným zdůvodněním bez zbytečného odkladu. Stejně tak se vyřadí i žádosti podané po uplynutí lhůty k jejich podávání. Zákon neposkytuje vyřazenému uchazeči žádný prostředek pro svou obranu, má možnost pouze podat obyčejné podání. I to ale musí služební úřad bez zbytečných průtahů vyřídit.

K otázce výběrové komise se vyjadřuje § 28. Počet členů se dělí dle druhu služebního místa, na které je výběrové řízení vyhlášeno. Obecně má komise tři členy, které jmenuje ve služebním úřadu vedoucí služebního úřadu, v ministerstvu či v Úřadu vlády státní tajemník (zde ale dva členy navrhuje příslušný ředitel odboru). Výjimka je

v případě náměstka pro SS, kde dle § 52 odst. 2 má komise 5 členů, v případě státního tajemníka má dle § 53 odst. 3 komise členy 4 a stejně tak i v případě vedoucího služebního úřadu (viz. § 54 odst. 2), personálního ředitele sekce pro státní službu (viz. § 56 odst. 2) a náměstka pro řízení sekce/ředitele sekce (viz. § 55 odst. 2). V těchto výjimečných případech jsou stanoveny i procesní odchylky.

Postup pro jejich jmenování je popsán v příslušném metodickém pokynu, konkrétně v článku 12. Členy na návrh příslušného státního zaměstnance jmenuje služební orgán. V některých služebních orgánech se tato problematika vyřešila tak, že dle vnitřního předpisu příslušný představený, pod kterého spadá volné služební místo, na které se bude konat výběrové řízení, zasílá vnitřním sdělením kromě žádosti o vypsání výběrového řízení i svůj návrh na členy komise s podmínkou, že jedním z nich musí být pracovník personálního odboru. Mimo členy výběrové komise je možné jmenovat i jejich náhradníky, například z důvodu možné neschopnosti k výkonu služby či pracovní neschopnosti. Členem výběrové komise totiž nemusí být pouze státní zaměstnanec. V případě jiného, než státního zaměstnance, je nutný jeho souhlas se jmenováním. S ohledem ke skutečnosti, že samo jmenování je řízením dle správního řádu, žadatel může namítat podjatost člena výběrové komise dle § 14 odst. 2 správního řádu. Svou podjatost může dle § 14 odst. 3 správního řádu namítat i sám její člen.

Jednání výběrové komise je upraveno správním řádem, a to konkrétně § 134 na základě zmocnění v § 134 odst. 2 ZoSS. Je způsobilá se usnášet v případě přítomnosti alespoň nadpoloviční většiny členů a její hlasování řídí její předseda. V příslušném metodickém pokynu je v poznámce pod čarou k článku 13 odst. 2 obsaženo doporučení, aby se výběrová komise sešla ještě před konáním prvního pohovorů za účelem zvolení svého předsedy a schválení svého jednacího řádu. Jednací řád obsahuje podrobnosti jednání výběrové komise, způsob jejího svolávání, způsob volby předsedy a zejména způsob hlasování a průběh pohovoru. Na metodické poradě sekce pro státní službu Ministerstva vnitra v Benešově v červenci 2015 bylo upřesněno i to, že komise by se měla shodnout i na totožných otázkách pro všechny uchazeče a jednotným způsobu hodnocení (například bodový systém) z důvodu objektivity. Na této metodické poradě zazněla i informace, že z důvodu objektivity nesmí být členem výběrové komise služební orgán a zejména šokující je skutečnost, že jím nesmí být ani bezprostředně

nadřizený představený, pod kterého bude budoucí státní zaměstnanec spadat. Je mu dovoleno, že výběrového pohovoru účastnit, nicméně žádnému uchazeči nesmí klást otázky či nějak jinak zasahovat do průběhu pohovoru. Pokud bude přítomen na pohovoru s jedním uchazečem, je jeho povinností být přítomen i na pohovorech se všemi dalšími uchazeči. Tato informace se v Benešově setkala s velice nepříznivými reakcemi z řad personalistů služebních úřadů, kteří naráželi na absurditu této podmínky.

Jak již bylo zmíněno, se všemi žadateli, kteří spolu se svou žádostí prokáží splnění podmínek pro přijetí do služebního poměru a zařazení na dané služební místo, se provede ústní pohovor. K němu jsou dle § 15 odst. 1 správního řádu pozváni písemnou pozvánkou, ale i na základě souhlasu žadatele jej lze pozvat i jinou formou z důvodu urychlení celého procesu. Dle příslušného metodického pokynu, konkrétně jeho článku 15 odst. 1, by měl být žadatel z praktických důvodů pozván v řádu několika dní od vyhodnocení žádostí. Pozvánka musí obsahovat rovněž seznam dokumentů, jež je od žadatele třeba doložit nejpozději před konáním pohovoru. Například pokud k žádosti připojil čestné prohlášení o splnění požadovaného vzdělání, bude v pozvánce informován o nutnosti prokázat splnění tohoto požadavku diplomem či jeho ověřenou kopií.

Podoba pohovoru není v ZoSS upravena, zákon hovoří pouze v § 27 odst. 3 o tom, že musí být zaměřen na obor služby, jež se váže na dané systemizované místo, na které je pohovor konán, či na splnění jiného odborného požadavku. V detailech se ovšem lze řídit příslušným metodickým pokynem. Ten ve svém článku č. 17 stanoví, že otázky by měly být odborného charakteru a mohou se týkat i předchozího profesního uplatnění a jeho důvodu přihlášení se do daného výběrového řízení. Naopak nejsou přípustné otázky osobního charakteru. Je možné ověřit i znalost cizího jazyka, ovšem pouze členem výběrové komise s potřebnou znalostí dané lingvistiky. V tomto případě je nutné, aby tento člen komise byl přítomný u pohovorů se všemi uchazeči, jelikož není přípustné, aby se jazyková znalost ověřovala jen u některých uchazečů. Pohovor lze doplnit písemnou zkouškou, ale ta slouží pouze jako doplněk. Nelze tedy vybrat uchazeče pouze na základě písemné zkoušky. Je nutností, aby zadání písemné zkoušky bylo pro všechny žadatele stejné, opět z důvodu objektivit.

Po proběhnutí všech pohovorů dochází k hodnocení uchazečů dle jednacního řádu výběrové komise. V první fázi dochází k hlasování o tom, zda jednotliví uchazeči uspěli či nikoli a o hlasování se sepíše protokol. Ten je podepsán všemi členy výběrové komise a vyloučen z možnosti nahlížení do spisu v souladu s § 38 správního řádu. Z úspěšných žadatelů následně komise vybere tři nejvhodnější a ostatní úspěšné žadatele seřadí dle jejich úspěšnosti. Do seznamu zahrne i neúspěšné uchazeče. V případě, že jedno výběrové řízení bylo vyhlášeno na obsazení více služebních míst ve stejném oboru služby s identickou služební náplní, vybere se více nejvhodnějších uchazečů v závislosti na počtu míst. Je však příslušným metodickým pokynem doporučeno, aby se nespojovalo jedno výběrové řízení na více, než 3 služební místa, a to z důvodu možných námitek jednoho neúspěšného uchazeče, které v případě vyhovění shodí celé výběrové řízení na všechny služební místa v daném výběrovém řízení.

Jak již bylo zmíněno v přechodí větě, obranným prostředkem neúspěšných uchazečů je podání námitek proti protokolu. Ty je možné podat poté, co jsou účastníci písemně vyrozuměni o výsledku výběrového řízení dle § 164 odst. 4 ZoSS, a to do pěti dnů od doručení. Příslušný metodický pokyn rovněž pamatuje i na to, že byť zákon nepočítá s podáním námitek úspěšných uchazečů, kteří ale nebyli vybráni, jejich námítka nelze zamítnout jako nepřijatelná. Forma námitek musí být písemná a musí z nich být jasné, proti jakému výběrovému řízení směřují a důvod nesouhlasu s výsledkem výběrového řízení. Lze napadat kromě důvodů, napadající objektivitu výběrového řízení i formální náležitosti protokolu. Ty lze v případě drobných chyb, kterými může být chyba v čísle, zkomolené slovo atd. i úředním škrtem dle § 18 odst. 5 správního řádu. Námítka hodnotí výběrová komise a i o nich dle § 67 a násl. správního řádu rozhoduje. Rozhodnout může tak, že jim vyhoví nebo je zamítne. V případě vyhovění se výběrové řízení ruší a vyhlásí se nové. Lhůta pro vyřízení námitek je 15 dní od jejich doručení.

Po vypořádání všech případných námitek přichází na scénu onen opomenutý nadřízený představený, pod kterého přímo spadá služební místo, na které bylo výběrové řízení vyhlášeno. Ten totiž následně uzavře se služebním orgánem písemnou dohodu dle § 28 odst. 2 ZoSS, ve které na dané služební místo vybere jednoho ze tří nejvhodnějších žadatelů na doporučení výběrové komise. Příslušný metodický pokyn

dále říká, že v případě, že jde o služební místo přímo podřízené služebnímu orgánu, dohoda se neseписuje a služební orgán jej rovnou vybere. V dohodě musí být obsaženo jméno žadatele včetně jeho identifikačních údajů a jasný projev vůle výběru tohoto žadatele. Následně se vydá rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo, v případě státních zaměstnanců pouze rozhodnutí o zařazení na služební místo. Jestliže se stane, že k uzavření dohody nedojde nebo žádný žadatel ve výběrovém řízení neuspěje, výběrové řízení se dle § 28 odst. 4 ZoSS ruší a vyhláší se znovu⁵⁷.

Na metodické poradě sekce pro státní službu Ministerstva vnitra v Benešově v červnu 2015 bylo vyjasněno, že v případě, že vybraný účastník v reakci na vyrozumění o přijetí projevů vůli nenastoupit ještě před vydáním rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo nebo rozhodnutí o zařazení na služební místo, lze vybrat druhého nejvhodnějšího uchazeče. Pokud by za těchto podmínek odmítl nastoupit každý nejvhodnější uchazeč, je možné oslovit úspěšného uchazeče, který nebyl vybrán jako nejvhodnější, nicméně je první v pořadí mezi ostatními úspěšnými uchazeči. Pokud by ale nastala situace, že by po vydání příslušného rozhodnutí vybraný uchazeč bez závažných důvodů nenastoupil nebo v první den výkonu služby nesložil služební slib, jeho služební poměr končí a je nutné vyhlásit nové výběrové řízení.

Z hlediska H1 ani z daleka nedochází ke zjednodušení, naopak z hlediska H2 dochází k naplnění, jelikož výběrová řízení jsou transparentnější, objektivnější a je zde snaha stavět uchazeče na stejnou pomyslnou startovní čáru.

5.4. Rozhodnutí související s přijetím na služební místo

Úvodem je nutné podotknout, že tato rozhodnutí jsou celkem tři – rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, rozhodnutí o zařazení na služební místo a rozhodnutí o jmenování na služební místo. Náležitostem těchto rozhodnutí je věnován § 30 ZoSS a rovněž i článek 23 metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 6/2015, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení na obsazení služebních míst státních zaměstnanců a představených.

⁵⁷ Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 6/2015, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení na obsazení služebních míst státních zaměstnanců a představených.

Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru je vždy spojeno s rozhodnutím o zařazení na služební místo nebo s rozhodnutím o jmenování a bude se týkat uchazečů výběrového řízení na pozici řadového státního zaměstnance, kteří nejsou státními zaměstnanci. Rozhodnutí o zařazení na služební místo lze vydat samostatně, a to uchazečům výběrového řízení na pozici řadového státního zaměstnance, kteří již jsou státními zaměstnanci, stejně tak i rozhodnutí o jmenování. Co se však týče zařazení státního zaměstnance jako takového, dle § 43 ZoSS je striktně zakázáno, aby byl státní zaměstnanec zařazen na služebním místě v nadřízenosti nebo podřízenosti osobě blízké. O této skutečnosti je žadatel povinen vyrozumět bez zbytečného průtahy služební orgán. Pokud se státní zaměstnanci v přímém podléhání jeden druhému stanou osobami blízkými po vzniku služebního poměru, musí služební orgán přijmout taková opatření, aby toto podléhání změnil pomocí změny organizačního uspořádání služebního úřadu.

Co se týče náležitostí rozhodnutí, všechna musí mít obecné náležitosti dle správního řádu, to znamená výroková část, odůvodnění a poučení o opravném prostředku dle § 68 správního řádu, dále dle § 69 odst. 1 uvedení „*označení "rozhodnutí" nebo jiné označení stanovené zákonem. Písemné vyhotovení rozhodnutí dále musí obsahovat označení správního orgánu, který rozhodnutí vydal, číslo jednací, datum vyhotovení, otisk úředního razítka, jméno, příjmení, funkci nebo služební číslo a podpis oprávněné úřední osoby.*“. Rovněž se uvedou jména a příjmení všech účastníků řízení. Mimo tyto náležitosti stanoví ZoSS další náležitosti. Těmi ve všech zmíněných druzích rozhodnutí jsou jméno či jména a příjmení a akademický titul přijímaného účastníka, jeho datum a místo narození, obory služby daného služebního místa včetně jeho názvu a den nástupu do služby na tomto místě, dále údaj o době trvání služebního poměru, identifikace služebního úřadu, kde bude úspěšný uchazeč vykonávat službu a rovněž služební působiště, služební označení, platové zařazení a v případě povolení kratší služební doby i její délka. Samostatné rozhodnutí o zařazení na služební místo a rozhodnutí o jmenování se ještě uvádí, zda a jakým způsobem se mění doba trvání služebního poměru platného do doby vydání rozhodnutí. V případě rozhodnutí o přijetí do služebního poměru je nutné uvést den vzniku služebního poměru a zkušební dobu. Zkušební doba se stanoví vždy v délce 6 měsíců, a to v případě že jde o osobu, která

dosud úspěšně nevykonala úřednickou zkoušku nebo před vydáním rozhodnutí není státním zaměstnancem dle § 29 odst. 2 ZoSS.

Vzory rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo a rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a jmenování na místo představeného byly publikovány na stránkách Ministerstva vnitra jako přílohy k příslušnému metodickému pokynu⁵⁸.

5.5. Přijímání zaměstnanců dle přechodných ustanovení zákona o státní službě

Jiný postup pro přijetí do služebního poměru se uplatnil v případě zaměstnanců, kteří byli vázáni ke služebnímu úřadu pracovním poměrem k místu, jež bylo v první systemizaci označeno jako služební. Těchto zaměstnanců se nebude týkat vstupní výběrové řízení s určitou výjimkou u představených. Postup jejich přijímání upravuje § 185 až 197 ZoSS a rovněž i metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2015, kterým se stanoví podrobnosti ke vzniku služebního poměru dosavadních zaměstnanců ve služebních úřadech.

V první řadě se pojdme podívat na situaci ohledně prvního přijímání náměstka pro SS, vedoucích služebních úřadů a státních tajemníků. Na pozici náměstka pro SS se mohl dle § 185 odst. 2 přihlásit dosavadní zaměstnanec správního úřadu, vedoucí úředník územního samosprávného celku, jenž řídí pod sebou jiné vedoucí úředníky a jakýkoli vedoucí zaměstnanec, který řídí jiné vedoucí zaměstnance. Dle zákona je ještě nutné, aby uchazeč byl „*státním občanem České republiky, ke dni jmenování dosáhne věku 40 let a v uplynulých 8 letech vykonával nejméně po dobu 4 let ve vedoucí funkci ve správním úřadu, územním samosprávném celku, instituci Evropské unie, mezinárodní organizaci nebo jako uvolněný člen zastupitelstva kraje anebo obce s rozšířenou působností činnosti obdobné činnostem podle § 5, a stanoví mu plat podle části deváté.*“ (viz. § 185 odst. 2 ZoSS). Stejně podmínky jsou i v případě personálního ředitele sekce pro státní službu. Vedoucí správního úřadu se stává státním zaměstnancem dle § 186 odst. 1 automaticky s účinností ZoSS. Na pozici státního

⁵⁸ dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/p21-vzor-rozhodnuti-o-prijeti-a-jmenovani-predstaveneho-docx.aspx> ; <http://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/p20-vzor-rozhodnuti-o-prijeti-a-zarazeni-docx.aspx> .

tajemníka se však vyhlášovalo výběrové řízení dle § 187. Do něj se mohl přihlásit dle odst. 1 zmíněného paragrafu dosavadní zaměstnanec minimálně druhého stupně řízení nebo představený (vyjma vedoucích oddělení), kteří vykonávají činnosti dle § 5 ZoSS, dále úředník územního samosprávného celku, vykonávající funkci ředitele krajského úřadu nebo úředník územního samosprávného celku, vykonávající funkci tajemníka obecního úřadu s rozšířenou působností. Dále je v tomto odstavci stanoveno, že musí splňovat „*předpoklady podle § 25 odst. 1 a v uplynulých 8 letech vykonávali nejméně po dobu 4 let ve správních úřadech, v obecním úřadu obce s rozšířenou působností, krajském úřadu, institucích Evropské unie nebo mezinárodních organizacích činnosti obdobné činností podle § 5, a stanoví mu plat podle části deváté.*“.

Nyní se pojdme věnovat tzv. překlopení vedoucích zaměstnanců, kteří do doby překlopení vykonávali svou pracovní činnost na systemizovaném služebním místě. Ti se automaticky ke dni 1. 7. 2015 stali dle § 188 odst.2 ZoSS představenými a ze zákona jim vznikl služební poměr. Ten je v případě představených automaticky vázán na dobu neurčitou, tudíž i zaměstnancům, kteří byli na své vedoucí pozici na dobu určitou (vyjma těch, kteří pozici obsadili jako zástup za zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené), bylo změněno trvání jejich dosavadního poměru ke služebnímu úřadu na dobu neurčitou. Zásadní povinnost je složení služební slibu do konce srpna roku 2015 dle § 188 odst. 4. V praxi bylo často ve služebních úřadech postup realizován tak, že byl určen jednotný termín (či více termínů v závislosti na počtu představených v daném služebním úřadě) pro jeho složení a v tento den dostal státní zaměstnanec záznam o složení služební slibu, rozhodnutí o platu i osvědčení o splnění úřednické zkoušky.

V případě představených se ale dostáváme k oné výjimce z nekonání výběrového řízení, která se vztahuje i k vedoucím služebním úřadů. Představení i vedoucí služebnímu úřadu musí obhájit svou pozici ve výběrovém řízení, které musí náměstek pro SS v případě vedoucích služebnímu úřadu nebo služební orgán v případě představených vyhlásit a realizovat v zákonem daných termínech, rovněž jsou zde dány i odchylné podmínky pro účast. V případě vedoucích služebnímu úřadu je dle § 186 odst. 4 nutné toto výběrové řízení vyhlásit do konce roku 2015 a dokončeno musí být do 30. 6. 2016. Přihlásit se do něj může dle zmíněného paragrafu „*státní zaměstnanec,*

který v uplynulých 5 letech vykonával nejméně po dobu 3 let ve správním úřadu, územním samosprávném celku, instituci Evropské unie nebo mezinárodní organizaci činnosti podle § 5 nebo činnosti obdobné“. V případě představených se dle § 188 odst. 6 vyhlásí výběrové řízení do 31. 12. 2015 pro pozice náměstka sekce či ředitele sekce s termínem pro dokončení nejpozději ke dni 30. 6. 2016, pro pozice ředitele odboru a vedoucího oddělení je nejpozdější termín vyhlášení určen na 30. 6. 2016 s limitním termínem dokončení 30. 6. 2017. Do výběrového řízení na tyto služební pozice se mohou dle zmíněného paragrafu přihlásit „státní zaměstnanci ve služebním poměru na dobu neurčitou, kteří vykonávají službu na služebním místě ve stejném oboru služby, v jakém je služební místo představeného, které má být obsazeno“.

Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra vydala stanovisko k postavení vedoucího služebního úřadu, který neuspěje ve výběrovém řízení⁵⁹. To vykládá jeho postavení tak, že v případě neúspěchu ve výběrovém řízení na svou současnou pozici nebo v případě, že se do tohoto výběrového řízení ani nepřihlásil, musí být převeden na jiné vhodné místo nebo (pokud žádné takové není) postaven mimo výkon služby dle § 61 odst. 1 písm. d) ZoSS. To znamená, že ve zmíněných případech jeho služební poměr nekončí. Toto dle mého názoru vede k obraznému zabarikádování státní správy, jelikož vedoucí zaměstnanci, kteří byli překlopeni do služebního poměru, mají jistotu pozice ve státní správě. To ostatně platí i o řadových zaměstnancích, pakliže je jejich služební poměr na dobu neurčitou.

Pro řadové zaměstnance, vykonávající pracovní činnost na místě, jež bylo v systemizaci služebního úřadu označeno jako služební, byla poskytnuta možnost si podat žádost o vstup do služebního poměru v rozmezí měsíců července a srpna 2015 dle § 190 odst. 1 písm. c). K žádosti bylo nutné doložit i listiny, prokazující splnění předpokladů pro přijetí do služebního poměru dle § 25 odst. 1. Na základě podaných žádostí služební úřad vyhodnotil, zda daný zaměstnanec má nárok na vstup do služebního poměru a za jakých podmínek. Zásadním elementem pro přijetí do služebního poměru na dobu neurčitou byl pracovní poměr zaměstnance, platný ke dni vyhodnocení žádosti. Pokud pracovní poměr státního zaměstnance byl vázán na dobu určitou, rovněž jeho služební poměr byl vázán na dobu určitou totožnou, jakou měl

⁵⁹ dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/stanovisko-sekce-pro-statni-sluzbu-k-postaveni-vedouciho-sluzebniho-uradu-ktery-neuspeje-ve-vyberovem-rizeni.aspx> .

uvedenou ve své pracovní smlouvě. V případě, že v pracovní smlouvě zaměstnanec byla uvedena doba neurčitá, záleželo trvání služebního poměru na podmínce, vyplývající z § 190 odst. písm. d), a to na tom, jestli „*vykonával v den podání žádosti v uplynulých 10 letech ve správním úřadu, v obecním úřadu obce s rozšířenou působností, krajském úřadu, instituci Evropské unie nebo mezinárodní organizaci činnosti podle § 5 nebo činnosti obdobné nejméně po dobu 4 let.*“ Pokud tuto podmínku zaměstnanec nesplnil, byl přijat na dobu určitou do 30. 6. 2016 dle § 191 odst. 1 s tím, že do této doby si musí v souladu s § 191 odst. 3 splnit obecnou část úřednické zkoušky. Jejím splněním se jeho služební poměr ze zákona změní z doby určité na dobu neurčitou a je mu vydáno nové rozhodnutí o zařazení na služební místo či rozhodnutí o jmenování na služební místo představeného. Pokud si některý ze zaměstnanců nepožádá o přijetí do služebního poměru, trvá jeho pracovní poměr dále, nicméně musí skončit nejpozději ke dni 30. 6. 2017 dle § 192 odst. 4. Tento termín je tedy mezní pro očištění celé státní správy od pracovněprávních vztahů, vázajících se ke služebním místům.

V praxi proces přijímání řadových zaměstnanců probíhal často tak, že zaměstnanci, kterým nemohlo být vyhověno v jejich případné žádosti o vstup do služebního poměru, byli kontaktováni zaměstnanci personálního oddělení a byla jim tato skutečnost sdělena s tím, že v jejich případě je bezdůvodné si žádost podávat. To vedlo k nižší administrativní zátěži, kterou by v tomto případě představovalo vydávání rozhodnutí o nepřijetí. V případě úspěšných žadatelů byl určen jednotný termín nabytí účinnosti rozhodnutí, který byl rozhodný pro skládání služebního slibu, což se díky jednotné účinnosti všech rozhodnutí konalo v jeden den. V případě personálně větší institucí se jednalo o organizačně velice náročnou činnost. Po složení služebního slibu byly zaměstnancům předány celkem tři dokumenty – rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, osvědčení o vykonání úřednické zkoušky a záznam o složení služebního slibu.

Jak v případě představených, tak v případě řadových státních zaměstnanců, bylo možné udělit státnímu zaměstnanci výjimku z požadovaného vzdělání dle § 201 ZoSS. Ta se vztahovala na zaměstnance, jenž byli v pracovním poměru k systemizovanému služebnímu místu, které dle systemizace služebního úřadu požaduje určitý stupeň vzdělání, který překlápaný či přijímaný zaměstnanec nesplňuje. V tomto případě mu za

předpokladu, že se na daném služebním místě dlouhodobě osvědčil, bylo možné udělit zmíněnou výjimku. Co se považuje za dlouhodobé osvědčení, dále rozvádí příslušný metodický pokyn. Ten říká následující: *„Při stanovení obsahu slovního spojení „dlouhodobě osvědčil“ je nutno vycházet zejména z povahy vykonávané činnosti a dále z míry, v jaké dosavadní zaměstnanec nesplňuje podmínku požadovaného vzdělání¹⁶. U méně a středně náročných činností s menší mírou rozdílu mezi vzděláním dosaženým a požadovaným postačí zpravidla osvědčení se po dobu jednoho roku. Naproti tomu u náročnějších činností nebo případů většího rozdílu mezi vzděláním, kterého žadatel dosáhl, a které je na služební místo požadováno, lze vycházet z delšího období praxe a v případě těch nejnáročnějších činností lze vycházet až z délky období 4 let praxe (srov. § 190 odst. 1 ZSS), která je předpokladem pro přijetí do služebního poměru na dobu neurčitou s fikcí úspěšného vykonání úřednické zkoušky (viz § 196 odst. 1 ZSS). Období 4 let pro „osvědčení se“ by mělo být v zásadě obdobím hraničním, které bude užíváno pouze v případě nejnáročnějších činností.“* V praxi se obvykle přiklání k jednotnému trvání poměru k danému místu v délce minimálně půl roku pro přiznání výjimky. Je nutné ale zmínit dvě zásadní věci. První je, že výjimku lze udělit pouze zaměstnancům, kteří dosáhli minimálně středoškolského vzdělání zakončeného maturitou. Ta druhá, neméně podstatná informace, je, že výjimka se vztahuje pro řadové státní zaměstnance pouze na konkrétní systemizované místo, představeným platí po dobu tří let pro všechny druhy výběrových řízení. Po uplynutí lhůty tří let se však opět, podobně jako v případě řadových státních zaměstnanců, váže jen k aktuálnímu služebnímu místu. V důsledku to tedy znamená, že státní zaměstnanec nemůže přejít na jiné služební místo, a to ani s totožnými obory služby a totožným názvem. Jediný přesun, který by připadal v úvahu, tak je formou organizační změny, kdy by se přesunul celý útvar s jeho služebním místem pod jiný vyšší organizační útvar.

V případě situace, kdy byla podána zaměstnancem či zaměstnavatelem výpověď žadateli, který měl jinak nárok na přijetí do služebního poměru, byla jeho žádost vyhodnocena jako zjevně bezpředmětná dle § 66 odst. 1 g) správního řádu, což potvrdil na metodické poradě sekce pro státní službu Ministerstva vnitra v Benešově v květnu 2015 i státní tajemník Ministerstva vnitra Kaucký. Stejně tak bude s žádostí naloženo, i pokud po jejím podání byl zaměstnanci ukončen pracovní poměr ve zkušební době.

Odchylná situace je v případě zaměstnanců, kteří nevykonávají období červenec – srpen 2015 činnost ve služebním úřadě z důvodu překážek na straně zaměstnance dle § 191 až § 205 zákoníku práce. Tato skupina je nejčastěji zastoupena zaměstnankyněmi na mateřské/rodičovské dovolené. V tomto případě dochází ke změně počítání lhůt k podání žádosti o vstup do služebního poměru i složení služebního slibu dle § 194 odst. 2. Dle článku 13 metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2015, kterým se stanoví podrobnosti ke vzniku služebního poměru dosavadních zaměstnanců ve služebních úřadech je lhůtou pro podání žádosti u řadových zaměstnanců lhůta 62 dní od návratu do zaměstnání. Vedoucí zaměstnanci se stávají představenými k prvnímu dni odpadnutí překážek a návratu do zaměstnání a i u nich platí lhůta 62 dní, nicméně v tomto případě ke složení služebního slibu. Na metodické poradě sekce pro státní službu Ministerstva vnitra v Benešově dne 24. 9. 2015 bylo jedním z témat i pojetí klasické dovolené, kterou si zaměstnankyně vybírají mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou. V tomto případě je důležitou informací to, že v tomto případě se v první den této dovolené, která se již nepočítá mezi překážky na straně zaměstnance, vydá rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zároveň se tato zaměstnankyně zařadí mimo výkon služby. Tato mezitímní dovolená se ovšem nepočítá do běhu lhůt, tudíž není nutné zaměstnankyni hned v první den této dovolené povolávat na služební úřad za účelem složení služebního slibu.

U zaměstnanců, kteří jsou ke služebnímu úřadu vázáni dohodou o pracovní činnosti či dohodou o provedení práce, se služební poměr nijak nepoužije. Tito zaměstnanci nemají nárok na přijetí do služebního poměru. Je ale nutné, aby ke dni 1. 7. 2015 dle svých dohod nevykonávali činnosti dle § 5 ZoSS, jinak je nutné tyto dohody okamžitě ukončit v souladu s částí třetí zákoníku práce. V praxi služební úřady k takovým dohodám vytvořili dodatky, kde změnili činnost zaměstnanců na tzv. back office a administrativní činnost.

5.6. Služební slib

Co se týče samotné právní povahy slibu, je to jedním z nejstarších institutů vůbec. Ten nejstarší právně významný slib je slib manželů, kterým uzavírají sňatek. Samotné slovo slib vychází z polského jazyka, kde se tímto slovem se onen sňatek označuje. Slibem slibující sám sebe zavazuje a stále častěji na právním poli nahrazuje pojem „přísaha“. Je to jakési ujištění druhého o budoucím vykonání nebo nevykonání. Oproti tomu stojí vzájemný slib, jenž se dá právně považovat za dohodu nebo ve světle striktnějšího formalismu i smlouvu. Příkladem z jiných právních předpisů je například slib prezidenta České republiky (článek 59 odst. 2 ústavy České republiky), slib poslance nebo senátora České republiky (článek 23 odst. 3 ústavy České republiky), slib člena vlády (článek 69 odst. 2 ústavy České republiky) nebo slib vojáka armády České republiky⁶⁰ (publikovaný na internetových stránkách Ministerstva obrany⁶¹).

Tématice složení služebního se věnuje § 32 ZoSS s procesními odchylkami v části jedenácté, obsahující přechodná ustanovení. Dle § 32 ZoSS je státní zaměstnanec povinen složit služební slib v den nástupu do služby. Je to striktní podmínka, jelikož jeho nesložení či složení s výhradou znamená zánik služebního poměru ex tunc, tedy od počátku jeho vzniku. Služební slib se skládá před služebním orgánem, ovšem ten tuto pravomoc může delegovat na jiné zaměstnance služebního úřadu⁶². V praxi tuto pravomoc služební orgány hojně využívají. Znění slibu je dle citace ZoSS následující: *„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.“* Po jeho pronesení (nejčastěji z úst služebním orgánem pověřeného státního zaměstnance) musí nastupující státní zaměstnanec prohlásit *„Tak slibuji!“*. Pokud by pronesl například pouze *„Slibuji“*, považovalo by se to za ono zmíněné nesložení služebního slibu a služební poměr by zanikl.

⁶⁰ PETERKOVÁ, K. *Právní aspekty slibů a přísah*. 27.5.2015, dostupné z WWW:

<http://www.epravo.cz/top/clanky/pravni-aspekty-slibu-a-prisah-97696.html>

⁶¹ dostupné z WWW: <http://www.acr.army.cz/scripts/detail.php?id=12274>

⁶² Metodická porada sekce pro státní službu Ministerstva vnitra v Benešově, červen 2015.

Z hlediska H1 opět nedochází k naplnění z hlediska této kapitoly. H2 se z hlediska přechodných ustanovení nedá posoudit.

6. Změny služebního poměru a jeho skončení, služební hodnocení

6.1. Obecně ke změnám služebního poměru

Jednotlivé druhy změn služebního poměru lze nalézt v § 44 ZoSS, kde je obsažen jejich taxativní výčet. Ve výčtu je obsaženo vyslání na služební cestu, přeložení, zproštění výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání nebo z důvodu vazby, zařazení na jiné služební místo, změna doby trvání služebního poměru, jmenování a odvolání ze služebního místa představeného, převedení na jiné služební místo, zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů, z důvodů mateřské nebo rodičovské dovolené či z důvodu pozastavení služby, dále je změnou služebního poměru i zastupování, vyslání k výkonu zahraniční služby a zařazení po jeho ukončení, zkrácení služební doby a rovněž přerušení výkonu služby z důvodu dalšího vzdělání nebo odborné stáže. V případě přeložení, zproštění výkonu služby na základě usnesení o zahájení trestního stíhání nebo z důvodu vazby, zařazení mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené a z důvodu výkonu funkce v odborové organizaci a přerušení výkonu služby za účelem dalšího vzdělání nebo odborné stáže se dle § 70 odst. 1 po odpadnutí důvodů těchto změn služebního poměru zařadí státní zaměstnanec zpět na své původní služební místo. V těchto případech lze dle § 70 odst. 3 rovněž na uvolněné služební místo přijmout jiného státního zaměstnance na dobu určitou, a to maximálně na dobu nepřítomnosti státního zaměstnance, jeho služební poměr doznal změnu z výše uvedených důvodů.

Služební cestě, přeložení a zastupování jsme se podrobněji věnovali již v bodu 3.3, otázka jmenování byla popsána v rámci bodu 5.3. V rámci této kapitoly se podrobněji podíváme na ostatní druhy změn služebního poměru. Z hlediska H1 v této kapitole nedochází k naplnění, jelikož (jak je uvedeno níže) jsou změny služebního poměru administrativně náročné.

6.2. Zproštění výkonu služby

Tématu zproštění výkonu služby (dále jen „zproštění“) se věnuje § 48 ZoSS. Samo zproštění je automaticky spojeno v rámci ZoSS se dvěma událostmi. Těmi jsou důvody

vazby nebo zahájení trestního stíhání. První odstavec předmětného paragrafu říká, že zahájení trestního stíhání se musí týkat buď úmyslného trestného činu, nebo trestného činu z nedbalosti ve věcech veřejných. Z jiných důvodů, pro které bylo vydáno usnesení o zahájení trestního stíhání, nelze státního zaměstnance zprostit výkonu služby. Důvody vazby se myslí to, že byl zaměstnanec skutečně vzat do vazby, nikoli pouze fakt, že vznikly důvody, pro které by bylo možné na něj vazební opatření vydat.

Odstavec 2 stanovuje povinnost orgánu činného v trestním řízení, aby okamžitě vyrozuměl služební orgán o skutečnostech, mající za následek ono zproštění. Tím je zajištěno to, že služební orgán bude vždycky v nejkratší době informován a splnil povinnost, vyplývající z odst. 1 v co nejkratší době. Lhůta, do které je služební orgán povinen státního zaměstnance zprostit, není však nikde uvedena. Dá se však z logiky věci dovodit, že by zproštění mělo být provedeno bez zbytečného odkladu. To platí i pro případy, že by orgán činný v trestním řízení svou informační povinnost nesplnil a služební orgán by se o skutečnostech, vedoucí k povinnosti zproštění, dozvěděl jiným způsobem.⁶³

Platové podmínky upravuje další odstavec, a to na výši 50% měsíčního platu, čímž ale nesmí být porušena výše minimální mzdy. Tento základ se za každou vyživovanou osobu zvýší o 10% do maximálního stropu 80% měsíčního platu. Odstavec 4 upravuje případy, kdy nebyl státní zaměstnanec „*pravomocně odsouzen, jeho trestní stíhání nebylo podmíněně zastaveno ani nebylo rozhodnuto o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání*“. Státní zaměstnanec může následně očekávat doplacení zkrácené části jeho platu, která mu byla stržena za celou dobu trvání zproštění.

Některé služební úřady si od svých představených nechaly před 1. 7. 2015 dodat čestné prohlášení o tom, že před překlopením do služebního poměru nenaplní podmínky dle § 48. Vyhnuly se tím zbytečným případným komplikacím s tím spojenými.

⁶³ PICHRT, J. a kol. *Zákon o státní službě – komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 144.

6.3. Zařazení na jiné služební místo a změna doby trvání služebního poměru

Změna služebního poměru formou zařazení na jiné služební místo je obsažena v jediném paragrafu, a to v § 49 ZoSS, stejně tak i změna doby trvání služebního poměru. U ní se jedná o § 50.

§ 49 se pro účely změny služebního poměru musí vykládat tak, že platí pouze pro osoby, které jsou již státními zaměstnanci a pouze se mění jejich služební místo na základě úspěšně absolvovaného výběrového řízení nebo na základě zařazení v případě, že státní zaměstnanec byl postaven mimo výkon služby a našlo se pro něj jiné vhodné místo, nebo na dané místo byl přeřazen ihned po odvolání z místa představeného nebo po ztrátě svého služebního místa vinou organizační změny v rámci systemizace. Není tím ovšem dotčeno trvání jejich služebního poměru. Onou změnou služebního poměru je možné pojmout změnu služebního místa ve stejném oboru služby, ale i v naprosto jiném či jiných oborech služby, se kterými zaměstnanec doposud v rámci státní služby neměl co do činění⁶⁴.

Změna doby trvání služebního poměru může nastat dle příslušného paragrafu v případech, popsaných v § 42 a § 59 odst. 2 ZoSS. § 42 hovoří o případě, kdy státní zaměstnanec úspěšně vykonal úřednickou zkoušku a na tomto základě má nárok na změnu trvání. Tento nárok nastává jen v případě, že na základě výběrového řízení bylo trvání služebního poměru stanoveno na dobu neurčitou. § 59 odst. 2 se věnuje situaci, kdy byl zaměstnanec jmenován na služební místo představeného, přičemž rovněž neměl splněnou úřednickou zkoušku. Po jejím vykonání je vždy doba trvání jeho služebního poměru změněna na dobu neurčitou, jelikož představení nemají zpravidla služební poměr na dobu určitou.

Se změnou doby trvání služebního poměru je spojena i situace, že státní zaměstnanec je zařazen na jiné služební místo nebo jmenován na služební místo představeného, které je vázáno dobou neurčitou nebo určitou na rozdíl od doby trvání jeho dřívějšího služebního poměru.

⁶⁴ PICHRT, J. a kol. *Zákon o státní službě – komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 146.

6.4. Odvolání ze služebního místa představeného

Další skutečností, která má za následek změnu služebního poměru, je odvolání ze služebního místa představeného. Na rozdíl od zákoníku práce, kde z vedoucí pozice je možné na základě jeho § 73 odst. 1 odvolat zaměstnance kdykoli i bez udání důvodu, v případě ZoSS lze odvolat představeného jen za určitých, zákonem vymezených situací. Těmi dle § 61 odst. 1 ZoSS jsou ty případy, kdy došlo ke zrušení služebního místa představeného, když ve služebním hodnocení daného představeného je promítnut závěr, že dosahoval nevyhovujících výsledků, pokud se stal zdravotně nezpůsobilým k výkonu služby na daném služebním místě nebo nezpůsobilý k seznamování se s utajovanými informacemi a posledním případem je zmíněné zproštění výkonu služby z důvodu vazby. Pozbytí způsobilosti k seznamování se s utajovanými informacemi bude v praxi zejména z důvodu zániku platnosti osvědčení dle § 56 zákona č. 412/2005 Sb. o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti⁶⁵. Z těchto důvodů může služební orgán odvolat představeného, ovšem i sám představený se dle § 60 odst. 2 může služebního místa vzdát, a to na základě písemné žádosti. Poté je služební orgán povinen vydat rozhodnutí o odvolání daného státního zaměstnance, a to nejpozději ve lhůtě 60 dnů od podání žádosti.

Ze služebního místa náměstka pro SS, personálního ředitele sekce pro státní službu je možné představeného odvolat i v případě, pokud dle § 60 odst. 3 *„zvlášť závažným způsobem porušil služební kázeň nebo se dopustil zaviněného jednání, jímž narušil důstojnost své funkce nebo ohrozil důvěru v jeho nestranné, odborné a spravedlivé rozhodování. Náměstek pro státní službu a personální ředitel sekce pro státní službu, pokud vykonává pravomoci náměstka pro státní službu z důvodu, že služební místo náměstka pro státní službu není obsazeno, se ze služebního místa dále odvolá v případě, že nevykonává službu po dobu delší než 6 měsíců.“*. Dle § 60 odst. 5 je odvolání i výstupem kárného řízení ve formě kárného opatření, a to buď samostatně, nebo spolu se skončením služebního poměru.

⁶⁵ PICHRT, J. a kol. *Zákon o státní službě – komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 184.

6.5. Převedení na jiné služební místo

Sám pojem převedení na jiné služební místo (dále jen „převedení“) znamená, že služební orgán nařídí státnímu zaměstnanci výkon služby na jiném služebním místě, než doposud vykonával. Ono převedení nepodléhá souhlasu státního zaměstnance. Ovšem je rozporné, zda se dle § 61 ZoSS, který převedení upravuje, jedná o jiné služební místo v rámci jednoho úřadu nebo v rámci celé státní správy. Dle výkladu Miroslava Běliny pouze v rámci jednoho úřadu, nicméně dikce zákona zde není jasná⁶⁶.

Důsledek převedení státního zaměstnance z důvodu nemožnosti dále vykonávat službu na současném služebním místě dle příslušného paragrafu ZoSS je možný v celkem osmi případech. Těmi jsou zdravotní důvody, odvolání ze služebního místa představeného, zrušení jeho služebního místa z důvodu změny dosavadní systemizace, uplynutí doby určité, která se vázala na zařazení na služební místo nebo jmenování na služební místo představeného na dobu určitou za současného naplnění podmínky, že tím nekončí služební poměr státního zaměstnance, nezpůsobilost seznamovat se s utajovanými informacemi, pozbytí státního občanství České republiky a odmítnutí uzavření dohody o zákazu konkurence. Poslední tři případy se budou vázat v rámci celé státní správy na minimum případů.

Převedení ze zdravotních důvodů je dále ještě rozděleno na celkem pět situací, a to na základě lékařského posudku, vydaným poskytovatelem pracovně lékařských služeb, nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy – z důvodu nevhodnosti pro státního zaměstnance v případě dlouhodobého, minimálně ročního omezení tělesných, duševních nebo smyslových schopností (zde ZoSS pamatuje i na zachování výše původního platu po maximální dobu 12měsíců, který státní zaměstnanec měl na služebním místě před převedením), nebo z důvodu nevhodnosti pro okolí, zejména z důvodu infekčního onemocnění. Dále pokud jde o těhotnou státní zaměstnankyni, státní zaměstnankyně, která kojí, nebo státní zaměstnankyni, která již porodila, a to do konce devátého měsíce po porodu. I v tomto případě bude podkladem pro převedení na jiné vhodné služební místo lékařský posudek, potvrzující současné služební místo jako ohrožující pro danou matku. ZoSS však pamatuje i na situace, kdy o to dotyčná

⁶⁶ PICHRT, J. a kol. *Zákon o státní službě – komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 188.

zaměstnankyně sama požádá, v tomto případě jí musí rovněž služební orgán vyhovět. Posledním případem je pozbytí způsobilosti k výkonu služby v nočních hodinách.

6.6. Zařazení mimo výkon služby

Institut zařazení mimo výkon služby je popsán v § 62 až § 66 ZoSS, dělený dle důvodů pro jeho aplikaci. Zařazení mimo výkon služby znamená, že státnímu zaměstnanci dále trvá služební poměr, a to přesto, že není zařazen na služební místě nebo jmenovaný na pozici představeného.

Prvním případem, kdy může být státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby, jsou organizační důvody. Těmi jsou dle § 61 odst. 1 písm. b) až g) a § 62 odst. 2 písm. a) odvolání ze služebního místa představeného, zrušení služebního místa z důvodu změny systemizace, uplynutí doby, na kterou byl státní zaměstnanec zařazen na služební místo nebo jmenován na služební místo představeného na dobu určitou, aniž by současně skončil jeho služební poměr, pozbytá způsobilost seznamovat se s utajovanými informacemi podle právního předpisu o ochraně utajovaných informací či pozbytí občanství České republiky a odmítnutí uzavření dohody o zákazu konkurence. Poslední tři důvody zařazení zaměstnance mimo výkon služby jsou možné jen v případě, pokud to byla podmínka výkonu služby na daném služebním místě. Státního zaměstnance lze mimo výkon služby zařadit ještě z jednoho důvodu, a to pokud pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy dlouhodobě způsobilost vykonávat dosavadní službu nebo ji nesmí konat pro služební úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí. Ve všech zmíněných případech musí služební orgán rozhodnutím o zařazení na služební místo nebo rozhodnutím o jmenování na služební místo představeného převést státního zaměstnance na jiné služební místo, které by pro něj bylo vhodné. K otázce vhodnosti se vyjádřila personální ředitelka sekce pro státní službu Ministerstva vnitra Iva Hřebíková tak, že vhodnost místa se určí s ohledem na dosud vykonávanou služební činnost, na její platové zařazení a rovněž na vzdělání daného státního zaměstnance. Dle jejich slov ale neplatí úsloví, že „jednou představený, navždy představený“ a je tudíž možné i odvolaného představeného převést na pozici řadového státního

zaměstnanec, pokud tato pozice odpovídá výše uvedeným předpokladům vhodnosti⁶⁷. Převedení nepodléhá souhlasu státního zaměstnance, je ho tedy možné převést i proti jeho vůli. Pouze v případě, že v rámci daného služebního úřadu pro něj nebude k dispozici vhodné služební místo, jej lze zařadit mimo výkon služby. V návaznosti na zmíněné bude zařazen i v ISoSS na seznam státních zaměstnanců, zařazených mimo výkon služby, a budou o něm mít přehled i veškeré ostatní služební úřady. Stejně tak i tento státní zaměstnanec bude moci vybírat z volných služebních míst a v případě jeho zájmu bude okamžitě na dané služební místo v kterémkoli služebním úřadu na něj rozhodnutím zařazen bez absolvování výběrového řízení. Doba zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů může trvat maximálně šest měsíců a po tuto celou dobu pobírá státní zaměstnanec náhradu platu ve výši 80% jeho původního platu. Pokud marně uplyne zmíněná šestiměsíční doba, přísluší státnímu zaměstnanci odbytné dle § 72 odst. 2 ZoSS (více v bodě 3.4.). Jak bylo zmíněné z úst Ivy Hřebíkové, tak doba zařazení mimo výkon služby ze zmíněných důvodů neslouží k tomu, aby se státní zaměstnanec flákal, ale k tomu, aby aktivně hledal novou služební pozici⁶⁸. Jak tomu ale bude v praxi, brzy uvidíme.

Dalšími důvody pro zařazení zaměstnance mimo výkon služby jsou čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, výkon funkce v odborové organizaci nebo pozastavení služby. Ve všech těchto případech nepřísluší státnímu zaměstnanci plat. Pojdme se ale blíže podívat na případ, kdy je státnímu zaměstnanci pozastaven výkon služby. Uvedené se provede dle § 33 odst. 4 písm. a) ve chvíli, kdy po přijetí do služebního poměru začne státní zaměstnanec vykonávat některou z taxativně uvedených funkcí dle § 33 odst. 1. Těmi zmíněnými funkcemi jsou justiční a právní čekatel, poslanec, senátor, poslanec Evropského parlamentu, prezident republiky, člen vlády nebo jeho náměstek, vedoucí Úřadu vlády, soudce Ústavního soudu nebo jeho asistent, asistent jakéhokoli jiného soudce nebo státního zástupce, prezident nebo viceprezident Nejvyššího kontrolního úřadu, guvernér, viceguvernér nebo člen bankovní rady České národní banky, Veřejný ochránce práv nebo jeho zástupce či asistent, člen Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, předseda a člen Rady Českého telekomunikačního úřadu, předseda a místopředseda Úřadu pro ochranu hospodářské

⁶⁷ Metodická porada sekce státní služby Ministerstva vnitra v Benešově, červen 2015.

⁶⁸ Metodická porada sekce státní služby Ministerstva vnitra v Benešově, září 2015.

soutěže, člen Rady Energetického regulačního úřadu, předseda a inspektor Úřadu pro ochranu osobních údajů, předseda a místopředseda Českého statistického úřadu, uvolněný člen zastupitelstva nebo osoba vykonávající vojenské cvičení nebo mimořádnou službu. § 33 odst. 5 stanovuje povinnost státního zaměstnance informovat služební orgán o výkonu této funkce, a to bez zbytečného odkladu.

6.7. Vyslání k výkonu zahraniční služby, přerušení výkonu služby ze vzdělávacích důvodů a zkrácení služební doby

Změny služebního poměru z důvodů, uvedených v nadpise tohoto bodu, jsou ukotveny v § 67 až § 69 ZoSS.

Změna služebního poměru, související s vysláním k výkonu zahraniční služby, se bude týkat zejména státních zaměstnanců resortu zahraničních věcí. K výkonu zahraniční služby může být státní zaměstnanec vyslán výhradně s předem uděleným písemným souhlasem a na předem určenou dobu trvání, nelze tedy vyslat státního zaměstnance na dobu neurčitou. Tuto dobu však lze se souhlasem státního zaměstnance ukončit, nebo naopak může být ukončena ze strany služebního orgánu dříve, než bylo domluveno. O vyslání k výkonu zahraniční služby je možné uzavřít dohodu mezi služebním orgánem a státním zaměstnancem. ZoSS v § 67 odst. 2 stanoví náležitosti dohody, kterými jsou doba vyslání, závazky státního zaměstnance k výkonu zahraniční služby v dohodnuté době a k úhradě nákladů s tím spojené pro případ, že by zahraniční služba nebyla vykonávána po celou dobu trvání, ke které se zavazuje, dále dohoda obsahuje druhy těchto nákladů, které se zaměstnanec v případě nenaplnění dohodnuté doby trvání zahraniční služby zavazuje uhradit a důvody, které státního zaměstnance zproští závazku tyto náklady uhradit.

Změna služebního poměru ve formě přerušení výkonu služby ze vzdělávacích důvodů, tzn. dle dikce ZoSS další vzdělání státního zaměstnance nebo vyslání na odbornou stáž, je možná pouze u státních zaměstnanců, kteří vykonávají službu bez přerušení po dobu minimálně pěti let. Dá se tedy předpokládat, že v případě státního zaměstnance, jehož služební poměr trvá například sedm let, ale byl z jakýchkoli důvodů zařazen po dvou letech výkonu služby mimo výkon služby, se toto přerušení neumožní. K této problematice dosud nebylo vydáno žádné stanovisko ani metodický pokyn,

nicméně se formulace tohoto ustanovení dá považovat za nešťastnou, a to z toho důvodu, že leckdy daný státní zaměstnanec neovlivní své zařazení mimo výkon služby a celkově institut zařazení mimo výkon služby by měl poskytovat spíše ochranu a jistotu uplatnění státních zaměstnanců, než aby byl využit proti nim. Kdyby se začátek věty v § 69 odst. 1 ve znění „*Státnímu zaměstnanci, který vykonává službu bez přerušení po dobu alespoň 5 let,..*“ přeformulovala na „*Státnímu zaměstnanci, který vykonává službu po dobu 5 let bez zániku služebního poměru v případném mezidobí, kdy nebyla vykonávána,..*“, dávalo by ustanovení větší smysl. Přerušení výkonu služby ze zmíněných důvodů lze až na dobu 12 měsíců a za tuto dobu nepřísluší státnímu zaměstnanci plat.

Zkrácení služební doby závisí na vůli služebního orgánu. Rozhoduje o tom na základě žádosti státního zaměstnance a závisí na jeho správním uvážení. Neměla by ovšem být porušena zásada rovnosti účastníků dle § 7 správního řádu.

6.8. Skončení služebního poměru obecně

Tématikou skončení služebního poměru se zabývá hlava V ZoSS a její § 71 až § 75. Hned v prvním paragrafu je ukotveno, že služební poměr může být ukončen pouze na základě zákonem předpokládaných situací s výjimkou smrti státního zaměstnance nebo jeho prohlášením za mrtvého či ukončením na základě uplynutí doby určité služebního poměru.

Služební poměr může skončit kromě výše uvedených výjimek buď na základě rozhodnutí služebního orgánu, nebo na požádání státního zaměstnance nebo na základě zákonem vymezených událostí.

6.9. Skončení služebního poměru na základě rozhodnutí služebního orgánu, služební hodnocení

Pokud služební poměru skončí na základě rozhodnutí služebního orgánu, může to být pouze v zákonem taxativně vymezených případech. Prvním případem je pozbytí občanství členského státu Evropské unie nebo občanství státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru. To se v případě českého občanství může stát na základě zákona č. 40/1993 Sb., o nabývání a pozbývání státního

občanství České republiky, který počítá ve svém § 7 s možností prohlášení o vzdání se českého občanství a v § 17 s pozbytím z důvodu nabytí cizího státního občanství.

Dalším důvodem pro ukončení služebního poměru formou rozhodnutí služebního orgánu je opakované dosažení nevyhovujících výsledků služebního hodnocení. Služebnímu hodnocení jako takovému se věnují § 155 a § 156. Služebnímu hodnocení podléhá jedenkrát ročně každý státní zaměstnanec, jestliže v uplynulém kalendářním roce trval jeho služební poměr minimálně dva měsíce. V praxi objevil případ, kdy na základě přechodných ustanovení se služební úřad tomuto hodnocení u řadových zaměstnanců vyhnul, když na základě přijímání současných řadových zaměstnanců dle přechodných ustanovení ZoSS stanovil účinnost všech rozhodnutí od 1. 12. 2015, tudíž v roce 2016 hodnocení dle režimu ZoSS nebudou. Nutno uznat, že se jedná o služební úřad s vysokým počtem řadových zaměstnanců, tudíž to byl vcelku chytrý krok, vedoucí k dočasnému administrativnímu ulehčení chodu služebního úřadu. U představených vinou překlopení od 1. 7. 2015 žádná možnost vyhnout se služebnímu hodnocení není.

Služební hodnocení vždy musí obsahovat závěr se zhodnocením výsledků a stanovením individuálních cílů pro další osobní rozvoj daného státního zaměstnance, jako je například školení v určité oblasti jeho působnosti. Výsledky hodnocení se dělí jako ve škole na vynikající, dobré, dostačující nebo nevyhovující. V případě nevyhovujících výsledků se provede nové služební hodnocení státního zaměstnance, a to nejdříve za šest měsíců od doby, kdy byl státní zaměstnanec seznámen s výsledky původního služebního hodnocení. Pouze na základě závěru služebního hodnocení je možné měnit osobní příplatek státního zaměstnance. Výjimkou je období od přijetí státního zaměstnance do služebního poměru do prvního služebního hodnocení. V tomto mezidobí je možné osobní příplatek přiznat, odejmout nebo měnit na základě návrhu představeného.

Bližší informace o hodnocení státního zaměstnance stanoví nařízení vlády č. 134/2015 Sb. o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance. V tomto prováděcím předpise jsou v § 6 popsána přesná pravidla a limity manipulace s osobním příplatkem dle jednotlivých stupňů služebního hodnocení. V případě vynikajících výsledků je možné státnímu zaměstnanci stanovit osobní příplatek v maximální výši 50

% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, která se v systemizaci služebního úřadu váže k danému služebnímu místu hodnoceného státního zaměstnance. Na základě vynikajících výsledků lze přiznat i osobní příplatek ve výši 100%, ale to pouze v případě, že je státní zaměstnanec označen za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka a vykonává státní službu v na služebním místě, zařazeném v 10. až 16. platové třídě. Co ale znamená pojem „vynikající, všeobecně uznávaný odborník“ není nikde přesně vysvětleno podobně, jako v případě ustanovení zákoníku práce, kde se tento pojem vyskytuje v § 131 odst. 2. Dá se tedy uvažovat o tom, že záleží čistě na posouzení služebního orgánu, koho za takového odborníka označí⁶⁹. Bude zajímavé sledovat, jak toto označení bude odůvodňováno v rozhodnutí o platu. V případě dobrých výsledků je tímto limitem 30 %, u dostačujících 10 % a u nevyhovujících se striktně osobní příplatek odebírání, případně nepřiznává, pokud jím hodnocený státní zaměstnanec ve svém aktuálně stanoveném platu nedisponuje.

Předmětné nařízení vlády kromě uvedeného obsahuje i způsob výpočtu výsledné známky, nicméně k tomuto účelu byla přislíbena ze strany sekce pro státní službu Ministerstva vnitra i pomocná tabulka ve formátu MS Excel, která by ulehčila výpočty⁷⁰. Oblasti, které budou u státních zaměstnanců hodnoceny, se budou týkat dle § 155 odst. 3 ZoSS znalostí a dovedností, výkonu služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli, dodržování služební kázně a výsledků vzdělávání. Poměr jednotlivých oblastí na celkovém výsledku stanoví zmíněné nařízení vlády v § 2. Zde je způsob poměrného zásahu hodnocených oblastí do výsledného hodnocení dělen na dvě skupiny – na státní zaměstnance, jejich služební místo je zařazeno do 5. až 10. platové třídy, a státní zaměstnance, zařazené na služebním místě v 11. až 16. platové třídě. U obou skupin je totožné procentuální zastoupení ve výsledném hodnocení v oblastech výsledků vzdělávání a dodržování služební kázně. Bodové ohodnocení výsledků vzdělávání tvoří 5 % a dodržování služební kázně 10 % výsledného závěru služebního hodnocení. V případě oblastí znalostí a dovedností a výkonu služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli je nepatrný rozdíl v tom, že u státních

⁶⁹ BERKA, V. *Jak posoudit odborníka?*. 21.4.2010 [online]. [cit. 12.12.2015], dostupné z WWW: <http://www.tydenik-skolstvi.cz/archiv-cisel/2010/16/jak-posoudit-odbornika/>

⁷⁰ Metodická porada sekce státní služby v Benešově, září 2015.

zaměstnanců, zařazených do 5. až 10. platové třídy, tvoří první zmíněná oblast 15 % a druhá 70 %, u ostatních státních zaměstnanců je stanoven u těchto oblastí poměr 25% a 60%. Zcela logicky je tedy u lépe finančně hodnocených státních zaměstnanců kladen důraz na znalosti a dovednosti, než u státních zaměstnanců, zařazených v nižších platových třídách.

Jak již bylo zmíněno, hodnocení bude založeno na bodovém systému, jehož podrobnosti jsou zakotveny v § 3 zmíněného nařízení vlády. Bodů bude moci za jednotlivou oblast udělit 7, 5, 3, 1 nebo žádný. V případě hodnocení oblasti dodržování služební kázně a výsledků vzdělávání lze udělit buď jeden bod, nebo žádný, což vysvětluje i velice nízký procentuální vliv těchto oblastí na výsledný závěr služebního hodnocení. V případě porušení služební kázně lze navíc zahájit kárné řízení a na jeho základě státnímu zaměstnanci udělit kárné opatření dle § 89 odst. 2 ZoSS, není tedy nutné tímto trestat zaměstnance podruhé ve formě vysokého vlivu na výsledek služebního hodnocení. Bude tedy bezpochyby zajímavé sledovat, jak budou probíhat v prvním čtvrtletí roku 2016 služební hodnocení, které se budou ve všech služebních úřadech týkat minimálně představených.

Vraťme se k dalším důvodům, které vedou k ukončení služebního poměru na základě rozhodnutí služebního orgánu. Dalším důvodem je nesplnění jiného předpokladu, potřebného k výkonu služby. Pod tento důvod by se dal subsumovat i důvod ukončení služebního poměru z důvodu pozbytí českého občanství či občanství členského státu Evropské unie nebo občanství státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru. Těžko říci, proč zákonodárce pojem občanství vyčlenil samostatně do § 72 odst. 1 písm. a) a nezahrnul ho pod písm. c) stejného paragrafu a odstavce. Ukončení služebního poměru ze zmíněného důvodu by mohlo nastat v situaci, kdy by byl například státnímu zaměstnanci odebrán akademický titul na základě prokázaného podvodného získání. Odebírání akademických titulů je veřejně známé zejména ve spojitosti s aférou na právnické fakultě Západočeské univerzity v Plzni, kde bylo v roce 2011 anulováno celkem dvanáct diplomů⁷¹. Dalším příkladem by mohlo být soudem vydané rozhodnutí o omezení svéprávnosti státního zaměstnance na základě § 55 zákona č. 89/2012Sb., občanského zákoníku. Tento

⁷¹ ZCU.CZ. *Plzeňská práva anulovala celkem 12 diplomů*, 4.7.2011 [online]. [cit. 12.12.2015], dostupné z WWW: <http://www.vysokeskoly.cz/clanek/plzenska-prava-anulovala-celkem-12-diplomu>

paragraf říká, že k „omezení svéprávnosti lze přistoupit jen v zájmu člověka, jehož se to týká, po jeho zhlédnutí a s plným uznáním jeho práv a jeho osobní jedinečnosti. Přitom musí být důkladně vzaty v úvahu rozsah i stupeň neschopnosti člověka postarat se o vlastní záležitosti.“ a dále, že „Omezit svéprávnost člověka lze jen tehdy, hrozila-li by mu jinak závažná újma a nepostačí-li vzhledem k jeho zájmům mírnější a méně omezující opatření.“.

Služební poměr rozhodnutím služebního orgánu končí také ve chvíli, kdy marně uplynula šestiměsíční doba zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů (více bod 6.6.). V tomto případě náleží státnímu zaměstnanci odbytné, jemuž byla věnována část bodu 3.4.

Dne 7. 12. 2015 vyšel služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 11, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců. Tento služební předpis obsahuje některé procesní vysvětlivky a zejména formulář hodnocení a tabulku pro výpočet výsledné známky. Tabulku pro účely výpočtu výsledné známky již dříve publikovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí na svých internetových stránkách⁷².

6.10. Skončení služebního poměru ze zákona a na základě žádosti státního zaměstnance

I v případě skončení služebního poměru ze zákona se jedná o taxativně uvedené případy. Věnuje se jim § 74 ZoSS a je jich celkem osm.

První zákonem stanovenou situací je, když byl státní zaměstnanec pravomocně odsouzen pro nedbalostní trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných nebo pro jakýkoli úmyslný trestný čin. Dále pokud byl z jakéhokoli důvodu odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody – v tomto případě služební poměr končí dnem, kterým rozsudek nabyde právní moci. O zahájení jakéhokoli trestního stíhání je státní zaměstnanec na základě § 77 odst. 1 písm. k) povinen informovat služební orgán. ZoSS ovšem nikde nestanovuje povinnost orgánu činného v trestním řízení informovat služební orgán o výsledku trestního stíhání. Dá se tedy předpokládat, že se v praxi toto

⁷² dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/23045>

nepovinné informování automaticky stane zvykem, nebo že se bude služební orgán sám průběžně informovat o výsledku řízení. V režimu zákoníku práce se stal i případ, že správní úřad ani nevěděl, že je proti jeho zaměstnanci zahájeno trestní stíhání, a až na základě návštěvy policejní jednotky přímo v sídle úřadu se vedoucí tohoto úřadu nejen, že dozvěděl o zahájeném trestním stíhání, ale rovněž i o odsuzujícím rozsudku ve věci.

Dalším případem zákonného skončení služebního poměru je skutečnost, že v trestním řízení byl státní zaměstnanec stíhán pro úmyslný trestný čin nebo pro nedbalostní trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných, jehož sankce nesmí být přísnější, než odsouzení k trestu odnětí svobody na pět let, nicméně namísto vydání rozsudku bylo trestní stíhání podmíněně zastaveno nebo bylo zastaveno za současného schválení narovnání. Služební poměr je v těchto případech ukončen dnem nabytí právní moci rozhodnutí.

Rovněž dochází k zákonnému skončení služebního poměru v případě trestu zákazu činnosti výkonu služby. Tento trest lze uložit na základě § 11 odst. 1 písm. c) zákona č. 200/1900 Sb., o přestupcích (tzv. přestupkový zákon) a rovněž i na základě § 52 odst. 1 písm. g) zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku. I zde dojde ke skončení služebního poměru ke dni nabytí právní moci tohoto rozhodnutí.

Dalším zákonem předpokládaným důvodem skončení služebního poměru ze zákona je právní moc soudního rozhodnutí o omezení svéprávnosti státního zaměstnance, který rovněž ukazuje jakousi nesouvislost v důvodech skončení služebního poměru, jelikož i tento důvod se dle mého názoru podobně jako pozbytí českého občanství, občanství členského státu Evropské unie nebo občanství státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru dá subsumovat pod výše uvedený důvod skončení služebního poměru na základě rozhodnutí služebního orgánu z důvodu pozbytí splňování předpokladu k výkonu služby.

Na základě kárného opatření v podobě propuštění ze služebního poměru je rovněž státnímu zaměstnanci skončen služební poměr. K tomuto by ale mělo docházet dle § 89 odst. 3 jen v případech, kdy byla služební kázeň porušena zvláště závažným a

hrubým způsobem, že ostatními možnými sankcemi dle § 89 odst. 2 nelze vystihnout míru závažnosti tohoto porušení a adekvátně zaměstnance potrestat.

V podobném duchu, jako je ukotveno v § 66 zákoníku práce, lze služební poměr skončit i ve zkušební době i bez uvedení důvodu. To se ale netýká situace, kdy je státní zaměstnanec dočasně neschopný k výkonu služby. Zde platí pravidlo, že v prvních čtrnácti dnech této neschopnosti nesmí být služební poměr skončen ani ve zkušební době, což oproti zákoníku práce představuje kratší dobu oné jistoty trvání poměru, jelikož zákoník práce stanovuje zmíněnou lhůtu ve výši 21 dní⁷³.

Předposledním uvedeným důvodem je opakované nevykonání úřednické zkoušky, zde služební poměr končí posledním dnem toho měsíce, ve kterém byl konán druhý a závěrečný pokus o její složení, ve kterém státní zaměstnanec neuspěl.

A nakonec, státní zaměstnanec, který dosáhl věku 70 let, automaticky přichází o svůj služební poměr ke služebnímu úřadu 31. 12. daného kalendářního roku, ve kterém dosáhl onoho jubilea. V médiích proběhla informace, že díky tomuto ustanovení bude muset končit i Livie Klausová, která v roce 2014 oslavila 71. narozeniny a působí na pozici velvyslankyně na Slovensku pod hlavičkou Ministerstva zahraničních věcí. Skulinku v ZoSS se neúspěšně pokusil najít náměstek ministra zahraničí Lukáš Kaucký, jež pro server Idnes.cz uvedl: „*Snažíme se najít řešení, aby to bylo co možná nejméně bolestivé. Určitě ještě budeme jednat o tom, zda neexistuje nějaké jiné řešení,*“⁷⁴. Pro ten samý server se vyjádřil i prezident republiky Miloš Zeman, jenž ustanovení o skončení služebního poměru z důvodu dovršení 70 let věku označil za hloupé, a to z důvodu konce mnoha ambasadorů⁷⁵. Dne 1. 4. 2015 proběhla tiskem zpráva, že i přes předmětné ustanovení ZoSS v případě nevole prezidenta republiky není možné, aby byl kterémukoli ambasadorovi bez souhlasu prezidenta republiky ukončen služební poměr. Základem pro toto tvrzení je článek 63 ústavy České republiky, dle kterého prezident „*pověřuje a odvolává vedoucí zastupitelských misí*“. K tomuto tématu se vyjádřil

⁷³ ZÁKONY. CENTRUM. CZ. [online]. [cit. 28.12.2015] dostupné z WWW: <http://zakony.centrum.cz/clanky/zkusebni-doba-dle-zakoniku-prace>

⁷⁴ ČTK; FEREBAUER, V. *Klausová by měla kvůli služebnímu zákonu skončit ve funkci velvyslankyně*. 19.2.2015 [online]. [cit. 28.12.2015], dostupné z WWW: http://zpravy.idnes.cz/klausova-by-mela-kvuli-sluzebnimu-zakonu-skoncit-ve-funkci-velvyslankyne-1tu-/domaci.aspx?c=A150219_144034_domaci_fer

⁷⁵ ČTK; IDNES.CZ. *Věkové omezení u Klausové a dalších velvyslanců je hloupé, míní Zeman*. 20.2.2015 [online]. [cit. 28.12.2015], dostupné z WWW: http://zpravy.idnes.cz/zeman-k-vekove-omezeni-velvyslancu-klausova-fl8-/domaci.aspx?c=A150220_162601_domaci_jj

ústavněprávní expert Jan Wintr, který prohlásil: „*Je pravda, že formálně prezident podle ústavy odvolává vedoucí zastupitelských úřadů. To znamená, že pokud nechce, tak je odvolat nemusí. Bez jeho podpisu velvyslanec odvolaný není,*“ a dále doplnil: „*Pokud by Ministerstvo zahraničních věcí nechtělo, aby konkrétní člověk vykonával post velvyslance, ale prezident by ho svým podpisem nechtěl odvolat, tak by ho ministerstvo třeba do České republiky mohlo stáhnout tím, že by ho na neomezenou dobu povolalo do Prahy na konzultace. Sice by dotyčný byl stále velvyslancem, ale svoji funkci by reálně nevykonával,*“⁷⁶. Dle posledních zpráv z médií se ale situace vyvíjí tak, že pravděpodobně z důvodu hrozící mezinárodní ostudy budou ambasadoři, kterým bude chtít prezident republiky zachovat služební poměr, staženi zpět do Prahy⁷⁷.

Mimo všechny uvedené případy skončení služebního poměru končí služební poměr i na základě § 33 odst. 4 písm b) kde stojí, že pokud státní zaměstnanec neukončí výkon funkce, které jsou taxativně vymezeny v § 33 odst. 2, nastane následek ve formě skončení služebního poměru. Těmito vymezenými funkcemi je výkon funkce soudce nebo vyššího soudního úředníka, státního zástupce nebo vyššího úředníka státního zastupitelství, člena nebo kontrolora Nejvyššího kontrolního úřadu, vojáka z povolání, příslušníka bezpečnostního sboru, nebo pokud se jedná o osobu, vykonávající činnost dle § 2 ZoSS, to znamená činnost funkcionáře, který je vyňat z režimu ZoSS.

Rovněž je možné skončit služební poměr na základě žádosti státního zaměstnance. Na rozdíl od zákoníku práce zde není zákonná lhůta v tak dlouhém trvání, jako je ta výpovědní dle § 51 odst. 1 ve výši dvou měsíců, nýbrž je služební poměr ukončen do 60 dnů od podání žádosti. ZoSS stanoví formu této žádosti jako písemnou. Dá se předpokládat, že úprava přesného počtu dní, po jejichž uplynutí se ukončí služební poměr, bude upraveno v kolektivních smlouvách jednotlivých služebních úřadů.

⁷⁶ ROVENSKÝ, J. *Zeman drží trumfy: Pokud nechce, Klausová v Bratislavě neskončí*. 1.4.2015[online]. [cit. 28.12.2015], dostupné z WWW: <http://www.novinky.cz/domaci/365726-zeman-drzi-trumfy-pokud-nechce-klausova-v-bratislave-neskonci.html>

⁷⁷ PERKNEROVÁ, K. *Livie Klausová končí, podle zákona*, 2.7.2015 [online]. [cit. 28.12.2015], dostupné z WWW: http://www.denik.cz/z_domova/livie-klausova-konci-podle-zakona-20150701.html

6.11. Nezákonné skončení služebního poměru

O možném protiprávním skončení služebního poměru hovoří § 75 ZoSS. V případě, že z důvodu nezákonnosti rozhodnutí o skončení služebního poměru dojde k jeho zrušení, má státní zaměstnanec nárok na plat ode dne nabytí právní moci tohoto nezákonného rozhodnutí. Dle dikce zmíněného paragrafu je však zařazen mimo výkon služby, čímž zákonodárce pamatoval na ochranu práv nabytých v dobré víře v případě státního zaměstnance, který případně během řízení o zákonnosti rozhodnutí o skončení služebního poměru uspěl ve výběrovém řízení na uvolněnou služební pozici. Doba, po kterou je státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby se rovněž počítá ode dne vydání nezákonného rozhodnutí, což je důležité pro šestiměsíční lhůtu, po jejíž uplynutí v případě nenalezení jiného vhodného místa náleží státnímu zaměstnanci odbytné.

V případě, že státní zaměstnanec písemně dá najevo služebnímu úřadu, že nemá v úmyslu pokračovat ve výkonu služby, považuje se to za skončení služebního poměru na základě písemné žádosti státního zaměstnance a tomu náleží plat do doby rozhodnutí o skončení služebního poměru na základě jím podané žádosti.

6.12. Dokumenty, vydávané státnímu zaměstnanci po skončení služebního poměru

Na úvod je nutné uvést, že základním relevantním dokumentem ve věci skončení služebního poměru je rozhodnutí o skončení služebního poměru, vydané služebním orgánem pokud se nejedná o případ skončení služebního poměru ze zákona. Toto rozhodnutí se nicméně dá zařadit do kategorie dokumentů konstitutivních, jelikož zakládají skončení služebního poměru k určitému datu.

To, co bezpodmínečně musí služební orgán státnímu zaměstnanci vydat, je služební posudek a potvrzení o službě dle hlavy VI ZoSS. Tato hlava obsahuje jediný paragraf, a to § 76. Ten ukotvuje povinnost služebnímu orgánu vydat oba dokumenty do vlastních rukou státního zaměstnance. S ohledem na to, že ZoSS hovoří, že „jinému je nelze vydat“, nepřipadá v úvahu ani zplnomocnění někoho jiného. V mnoha

služebních úřadech se z tohoto důvodu (a nejen z tohoto) zásobili obálkami pro doručování do vlastních rukou.

O obsahu služebního posudku mluví ZoSS tak, že *„vychází ze služebního hodnocení státního zaměstnance a smí obsahovat jen skutečnosti týkající se výkonu služby.“* V porovnání s posudkem o zaměstnání, u kterého v § 314 zákoníku práce je uvedeno, že *„Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.“* lze konstatovat skutečnost, prokazující jasnou inspiraci ZoSS v soukromoprávní úpravě. Zásadní rozdíl mezi oběma dokumenty je však v tom, že posudek o práci je vydáván na požádání zaměstnance, zatímco služební posudek dle ZoSS musí služební orgán vydat vždy.

Co se potvrzení o službě týče, ZoSS stanoví specifičtější požadavky na jeho obsah. Musí obsahovat státním zaměstnancem vykonávané obory služby, dobu trvání jeho služebního poměru, jeho závazky vůči služebnímu úřadu, informace o srážkách z jeho platu, uvedení důvodu skončení služebního poměru a také relevantní skutečnosti pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. Opět pro srovnání je vhodné uvést náležitosti potvrzení o zaměstnání dle § 313 odst. 1 zákoníku práce. Zde zákoník práce stanovuje údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání, druh konaných prací, dosaženou kvalifikaci, odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby, údaje o srážkách a údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění. I zde je možné nalézt určitou inspiraci zákonodárce. Rozdíl je zde v případě uvedení skutečností pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti a důvod ukončení poměru, jelikož zákoník práce v § 313 odst. 2 hovoří o tom, že o těchto věcech se vydá oddělené potvrzení o zaměstnání, a to pouze pokud o to zaměstnanec požádá.

Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 6/2015 ze dne 19. září 2015, kterým se stanoví obsah osobního spisu státního zaměstnance a způsob jeho vedení dále stanoví ve svém článku 11, že po skončení služebního poměru (nebo po zahlazení kárných opatření, pokud doba zahlazení uplyne později, než je den skončení

služebního poměru) se osobní spis státního zaměstnance uzavře a uloží na dobu 50 let v souladu se zákonem č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

7. Úřednická zkouška

7.1. Obecné informace

Úřednická zkouška jednou z novinek, která bude státní zaměstnance čekat. v ZoSS jsou jí věnovány § 35 až § 42, dále pak několik dalších ustanovení, vážících se k jejím procesním následkům či odchylky dle přechodných ustanovení. Dále je tomuto tématu věnováno nařízení vlády č. 136/2015 Sb. o rovnocennosti některých zkoušek a odborných kvalifikací zvláštní části úřednické zkoušky a vyhláška Ministerstva vnitra č. 162/2015 o podrobnostech úřednické zkoušky. Mimo zákonné ukotvení jsou jí věnovány služební předpisy a metodické pokyny náměstka ministra vnitra pro státní službu. Konkrétními služební předpisy se myslí č. 4 ze dne 24. července 2015, kterým se stanoví výše paušální částky nákladů spojených s vykonáním úřednické zkoušky a č. 5/2015 ze dne 20. srpna 2015, kterým se zřizuje zkušební komise číslo I pro obor státní služby Organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání. Z metodických pokynů jsou problematice úřednických zkoušek věnovány metodické pokyny č. 2/2015, kterým se stanoví podrobnosti k přípravě zkušebních otázek zvláštní části úřednické zkoušky, č. 3/2015, kterým se stanoví podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky a č. 5/2015, kterým se stanoví podrobnosti k rovnocennosti některých zkoušek a odborných kvalifikací zvláštní části úřednické zkoušky.

Vykonání úřednické zkoušky je dle § 35 ZoSS povinností každého státního zaměstnance. Z nesplnění této povinnosti plyne pro státního zaměstnance sankce v podobě skončení služebního poměru. Ukončení služebního poměru je vždy ke konkrétnímu datu v závislosti na tom, jestli ve zkoušce ani na druhý pokus neuspěl, nebo jestli ve stanovené době určité úřednickou zkoušku nevykonal. Ještě v závislosti na nesplněné úřednické zkoušce je určit v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru státnímu zaměstnanci zkušební dobu ve výši šesti měsíců, ve které lze rovněž ukončit služební poměr, a to ať z vůle státního zaměstnance nebo z vůle služebního orgánu. To je ostatně jeden ze dvou případů, kdy lze státnímu zaměstnanci určit zkušební dobu. Druhým případem je dle § 29 odst. 2 situace, kdy je obsazováno služební místo osobou, která není státním zaměstnancem. Tím se úprava v ZoSS zásadně liší od zákoníku

práce, kde je možné zkušební dobu stanovit vždy, a to ať už přímo v pracovní smlouvě, nebo v dohodě mimo pracovní smlouvu⁷⁸.

Úřednická zkouška jako taková je tvořena ze dvou částí – obecné a zvláštní, což ukotvuje § 36 odst. 1 ZoSS. Podmínky složení jsou stejné pro všechny osoby bez ohledu na to, na jakém služebním místě vykonávají službu či v jaké platové třídě jsou zařazení. Záměrně používám termín „osoby“, jelikož úřednickou zkoušku si může složit i osoba, která nemá co do činění se státní správou. Lze tedy konstatovat, že kdokoli z ulice, kdo splňuje předpoklady pro přijetí do služebního poměru, si ji může složit, nicméně v jeho případě je účast na termínu úřednické zkoušky zpoplatněn dle služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 4/2015 ze dne 24. července 2015, kterým se stanoví výše paušální částky nákladů spojených s vykonáním úřednické zkoušky, který stanoví částku za vykonání obecné části ve výši 500,- Kč a za zvláštní část 2 000,- Kč. Není tím však omezeno právo kohokoli si složit teoreticky zvláštní část ze všech oborů služby, jen by to byla finančně dost nákladná záležitost. Dle původních informací měly být stanoveny pouze maximální možné částky za vykonání⁷⁹, nicméně nakonec se sekce pro státní službu Ministerstva vnitra rozhodla pro jednotnou paušální úpravu. Stejně tak se na osobu, která není státním zaměstnancem, nevztahuje pravidlo dvou pokusů na její vykonání.

Vliv nesplněné úřednické zkoušky mimo povinnou zkušební dobu lze pozorovat i v odměňování státního zaměstnance. § 29 ZoSS totiž říká, že *„Státnímu zaměstnanci, který dosud úspěšně nevykonal úřednickou zkoušku, přísluší nejnižší platový tarif v platové třídě stanovené pro služební místo, na něž je zařazen nebo jmenován. Činnosti v oborech služby smí tento státní zaměstnanec vykonávat pouze pod odborným dohledem představeného nebo jiného jím určeného státního zaměstnance.“*

Úřednickou zkoušku lze uznat za splněnou, a to jak v její obecné, tak zvláštní části. Bližší podmínky jsou popsány v metodickém pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 5/2015, kterým se stanoví podrobnosti k rovnocennosti některých zkoušek a odborných kvalifikací zvláštní části úřednické zkoušky. Ten uznává ve svém

⁷⁸ KLIKAR, A. *Sjednání zkušební doby ve světle právní úpravy platné k 1. lednu 2014*. 27.3.2014 [online]. [cit. 2.1.2015], dostupné z WWW: <http://www.epravo.cz/top/clanky/sjednani-zkusebni-doby-ve-svetle-pravni-upravy-platne-k-1-lednu-2014-93707.html>

⁷⁹ Metodická porada sekce pro státní službu Ministerstva vnitra v Benešově, listopad 2015.

článek 2 za obecnou část úřednické zkoušky vykonanou obecnou část zkoušky zvláštní odborné způsobilosti úředníka územního samosprávného celku dle § 21 a násl. ustanovení zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů a Vyhlášky č. 512/2002 Sb. o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů. Za zvláštní část úřednické zkoušky dle stejného článku uvedeného metodického pokynu se považuje splněná zvláštní část zkoušky zvláštní odborné způsobilosti úředníka územního samosprávného celku, která musí odpovídat danému oboru služby zvláštní části úřednické zkoušky, se kterou má být uznána za rovnocennou. Za rovnocennou zvláštní části úřednické zkoušky lze dle článku 3 příslušného metodického pokynu uznat i jinou zkoušku dle jiného zákona. Metodický pokyn dále stanoví i postup pro posouzení rovnocennosti a říká, že nelze za rovnocennou uznat příslušnou zkoušku, pokud nebyla reálně splněna a byla splněna tzv. na druhou. To znamená, že byla za splněnou pouze uznána. V praxi jsem se setkal s tímto případem u zaměstnance, který měl zájem na tom, aby mu byla uznána obecná část zkoušky zvláštní odborné způsobilosti úředníka územního samosprávného celku, kterou měl uznanou na základě dokončení studia v oboru, kterým ji fiktivně získal. Jeho žádosti nebylo z výše uvedených důvodů vyhověno.

Z hlediska H1 opět nedochází k naplnění stanovené hypotézy, jelikož opět je proces úřednické zkoušky administrativně náročný, o čemž pojednávají následující body této kapitoly.

7.2. Obecná část

O obecné části úřednické zkoušky pojednává § 36 odst. 2. Ten říká, že *„Obecná část úřednické zkoušky se koná písemně. Účelem obecné části úřednické zkoušky je ověřit, zda státní zaměstnanec má potřebné znalosti organizace a činnosti veřejné správy, práv, povinností a pravidel etiky státního zaměstnance, právních předpisů obecně dopadajících na činnost státní správy a práva Evropské unie. Provedení obecné části úřednické zkoušky zabezpečuje Ministerstvo vnitra.“*

Na internetových stránkách již byl publikován seznam zkušebních otázek a doporučená odborná literatura pro studium⁸⁰. Jedná se o testové otázky se třemi variantami odpovědí, z nichž je správně pouze jedna. Ministerstvo vnitra na téže stránce se seznamem otázek a odborné literatury zveřejnilo informaci, že *„seznam správných odpovědí není a nebude zveřejněn, stejně tak nebudou správné odpovědi potvrzovány ani na základě individuálních dotazů“*. Dá se ale očekávat, že na služebních úřadech i tak bude kolovat vypracovaná verze otázek, dle informací z metodické porady sekce pro státní službu Ministerstva vnitra v Benešově ze dne 24. 9. 2015 již taková varianta koluje mezi zaměstnanci přímo u zdroje, tj. na Ministerstvu vnitra, aneb jak se říká – pod lampou je největší tma.

Při prvním pohledu na zveřejněné otázky a odpovědi je jasné, že účelem zkoušky není ochromení státní správy, jelikož náročnost otázek je v celku nízká, ke složení testu bude k dispozici hodina času.

Otázky obecné části úřednické zkoušky jsou zaměřeny znalosti z několika konkrétních právních předpisů. Těmito předpisy jsou ústava České republiky a ústavní zákony, zákon č. 128/200 Sb., o obcích (obecní zřízení), zákon č. 128/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, zákon č. 182/1993Sb., o Ústavním soudu, zákon č. 314/2002 Sb., o stanovení obcí s pověřeným obecním úřadem a stanovení obcí s rozšířenou působností, zákon České národní rady č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR, Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ZoSS, zákon č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem a o změně zákona ČNR č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), zákon č. 85/1990 Sb., o právu petičním, občanský zákoník, zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, zákon č. 166/1993 Sb., o Nejvyšším kontrolním úřadu, zákon č. 218/200 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, zákon č. 255/2012 Sb., o

⁸⁰ Dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/zkusebni-otazky-a-odborna-literatura.aspx> .

kontrole (kontrolní řád), zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti a správní řád. Dále se otázky týkají oblasti veřejné správy obecně, etiky a korupce, okruhu předpisů Evropské unie. Vzorové otázky obecné části úřednické zkoušky se již staly i předmětem jednoho článku na serveru idnes.cz, kde si čtenáři mohli zkusit třicet vzorových otázek s tím, zda by dokázali uspět⁸¹.

7.3. Zvláštní část

Zvláštní část úřednické zkoušky se na rozdíl od té obecné skládá ústní formou, a to následně po úspěšném vykonání obecné části úřednické zkoušky, o čemž hovoří § 36 odst. 3 ZoSS. Ten dále uvádí, že *„Účelem zvláštní části úřednické zkoušky je ověřit, zda státní zaměstnanec má potřebné vědomosti a schopnosti a je dostatečně odborně připraven pro další výkon služby v oboru služby, k jehož výkonu byl na služební místo zařazen nebo jmenován. Provedení zvláštní části úřednické zkoušky zabezpečuje ústřední správní úřad ve spolupráci se služebním úřadem.“*. Zvláštní část úřednické zkoušky se skládá z konkrétního oboru služby.

Ke kritériím zvláštní části úřednické zkoušky se blíže vyjadřuje metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2015, kterým se stanoví podrobnosti k přípravě zkušebních otázek zvláštní části úřednické zkoušky. Ten apeluje na to, aby zkušební otázky byly jednoznačné, srozumitelné, dostatečně zobecňující a také průřezové a rovněž v nich musí být zohledněno, že jsou stejné pro všechny uchazeče bez ohledu na jejich dosažené vzdělání. Rovněž v jeho článku 5 je odražena povinnost gestorů daných oborů státní služby, ze kterých se zvláštní část úřednické zkoušky koná, určit minimum znalostí a dovedností, které jsou nezbytné pro úspěšné splnění. Z toho důvodu jednotliví gestoři vytvořili pracovní skupiny, složené z odborníků daných oborů služeb, aby vybrali nejvhodnější zkušební otázky. Z tohoto důvodu byly osloveny i podřízené služební úřady s možností vyslat do zkušební komise někoho ze svých lidí, kteří se danou problematikou zabývají. Každý gestor dostal za úkol dát dohromady 20 otázek z daného oboru služby, plus ještě 3 otázky nad tento rámec z důvodu jejich postupné obměny z důvodu pozbytí aktuálnosti některé ze zveřejněných.

⁸¹ HORÁČEK, F.; VLKOVÁ, J. *V kůži státního úředníka. Vyzkoušejte si, zda projdete testem.* 20.8.2015 [online]. [cit. 2.1.2015], dostupné z WWW: http://ekonomika.idnes.cz/vyzkoušejte-si-test-pro-uredniky-dlv-/ekonomika.aspx?c=A150819_155820_ekonomika_fih

V rámci zkoušky může být kterákoli zkušební otázka zkušební komisí rozvedena doplňujícími otázkami dle článku 8 zmíněného metodického pokynu. Je však nutné zohlednit časové okolnosti pro produkci odpovědi.

Na internetových stránkách Ministerstva vnitra byl zveřejněn seznam gestorů jednotlivých oborů pro zvláštní části úřednické zkoušky včetně zkušebních otázek a seznamu odborné literatury⁸². V seznamu nechybí ani kontakt na gestory. Není překvapením, že v seznamu mezi gestory jsou uvedeny ministerstva, Úřad vlády, Český telekomunikační úřad, Správa státních hmotných rezerv České republiky, Český statistický úřad, Český úřad zeměměřičský a katastrální, Český báňský úřad, Úřad průmyslového vlastnictví, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže, Státní úřad pro jadernou bezpečnost, Nejvyšší bezpečnostní úřad (ten však jen jako spolugestor s Ministerstvem vnitra v oboru služby Ochrana utajovaných informací) a Úřad pro ochranu osobních údajů.

Na základě služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 5/2015 ze dne 20. srpna 2015, kterým se zřizuje zkušební komise číslo I pro obor státní služby Organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání již byla stanovena komise obor, zmíněný v názvu služebního předpisu. Pro tento obor služby byla uzavřena veřejnoprávní smlouva mezi Ministerstvem vnitra a Ministerstvem obrany, týkající se organizačních věcí.

7.4. Organizace konání úřednické zkoušky

Problematiku, zmíněnou v nadpisu této kapitoly, rámcově upravují § 37 až § 39 ZoSS, blíže je specifikována metodickým pokynem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2015, kterým se stanoví podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky.

Jak již bylo zmíněno v bodě 7.1., úřednické zkoušky se může zúčastnit kdokoli, kdo splňuje předpoklady pro přijetí do služebního poměru, nejen státní zaměstnanec. Státní zaměstnanec má však tu výhodu, že náklady s ní spojené za něj uhradí jeho

⁸² dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/zkusebni-otazky-a-odborna-literatura.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

služební úřad, ovšem pouze z oborů služby, které jsou přiřazeny k jeho služebnímu místu. Zvláštní část úřednické zkoušky z jiných oborů si státní zaměstnanec hradí sám. Taková situace může v praxi nastat například ve chvíli, kdy státní zaměstnanec projeví zájem o zařazení na jiné systemizované místo a již s předstihem si bude chtít zajistit možnost přímého zařazení do svého platového stupně na základě splnění zvláštní části z alespoň jednoho oboru služby, vážící se potenciálně novému služebnímu místu.

Základem pro připuštění k úřednické zkoušce je žádost dané osoby. Osoba, která není státním zaměstnancem, ji podá přímo gestorovi obory služby společně s dokumenty, osvědčující že daná osoba splňuje předpoklady pro přijetí do služebního poměru, ze kterého bude tato osoba skládat zvláštní část. U státních zaměstnanců podání žádosti upravuje článek 1 zmíněného pokynu, který proces popisuje tak, že státní zaměstnanec podává žádost prostřednictvím svého bezprostředně nadřízeného představeného, přes kterého se následně dostane na personální oddělení služebního úřadu. Stejně se bude postupovat i u zaměstnanců v pracovním poměru, kteří jsou zařazeni dle § 178 odst. 1 ZoSS na služebním místě.

Článek 2 zmíněného metodického pokynu stanoví pravidla posuzování předpokladů pro přijetí do služebního poměru, což se bude vztahovat zejména pro zájemce z řad osob, kteří nejsou státními zaměstnanci. Na rozdíl od postupu pro posuzování předpokladů ve výběrovém řízení, konaném z důvodu obsazení služebního místa, je zde dána povinnost služebního úřadu vyzvat v případě neúplnosti žádosti z pohledu všech dokumentů, relevantních pro posouzení splnění předpokladů pro přijetí do služebního poměru, vyzvat zájemce k doplnění jím podané žádosti. Podobně jako v případě posuzování náležitostí ve výběrovém řízení je zájemce vyrozuměn v případě nesplnění předpokladů pro přijetí do služebního poměru a o následném nevyhovění žádosti o složení úřednické zkoušky.

Jak hovoří článek 3 metodického pokynu, obecná a zvláštní část úřednické zkoušky jsou pevně spojené v jednu zkoušku a v případě neúspěchu v obecné části, která se zpravidla vždy skládá jako první, nelze uchazeče připustit ke složení zvláštní části. Toto ustanovení je logické z toho důvodu, že obecná část je zpravidla lehčí a všeobecnější a předpokládá se její bezproblémové splnění na rozdíl od zvláštní části, která je již profilovaná na daný obor, a nároky na její složení jsou vyšší už jen z toho

důvodu, že mimo zveřejněné otázky je možné dostat i otázky doplňující. Obecná část je úspěšně vykonána při naplnění čtyř možných podmínek – pokud je fiktivně splněna dle § 196 odst. 1 (přechodná ustanovení, vztahující se na zaměstnance přecházející pod služební poměr v návaznosti na jejich předchozí pracovní poměr), pokud je uznána za splněnou dle § 36 odst. 4 ZoSS, pokud byla již dříve splněna v případě, že osoba koná druhý pokus, a nakonec pokud je skutečně úspěšně vykonána v daný termín konání. O průběhu úřednické zkoušky se vyhotovuje vždy protokol a záznam. Splnění je dokládáno osvědčením, které je identické s osvědčením o fiktivním splnění úřednické zkoušky, které je předáváno zaměstnancům dle přechodných ustanovení ZoSS. Pokud státní zaměstnanec úřednickou zkoušku úspěšně nevykoná, je mu vystavena zpráva o neúspěšném vykonání úřednické zkoušky. Všechny zmíněné dokumenty jsou přílohou zmíněného metodického pokynu⁸³.

K samotnému místu pořádání úřednické zkoušky a zřízení zkušební komise se vyjadřuje článek 4 metodického pokynu v návaznosti na zmíněná ustanovení ZoSS. I přesto, že odst. 1 říká, že „*Ústřední správní úřad, do jehož působnosti patří obor státní služby, zřídí (§ 37 odst. 1 ZSS) služebním předpisem pro příslušný obor státní služby nejméně 2, zpravidla stálé, zkušební komise.*“, neznamená to, že se úřednická zkouška nutně musí konat v prostorách ústředního správního úřadu. V resortu životního prostředí se na resortní schůzce se státním tajemníkem Kamilem Srncem v říjnu 2015 řešilo, zda se pořádání úřednických zkoušek bude centralizovat nebo decentralizovat na základě veřejnoprávní smlouvy. Zástupci všech podřízených služebních úřadů se shodli na tom, že varianta centralizace do prostorů budovy Ministerstva životního prostředí se jeví jako nejschůdnější zejména z důvodu personální kapacity tohoto ústředního správního úřadu. Státní tajemník s touto variantou souhlasil a následně vyzval zástupce podřízených správních úřadů k tomu, aby nominovali i své lidi do zkušebních komisí včetně jejich náhradníků, kteří budou vysláni na termíny úřednických zkoušek.

O složení zkušební komise musí být jasno minimálně 23 dnů před samotným konáním úřednické zkoušky. Pro každý obor služby musí být zřízeny nejméně 2 stálé zkušební komise. Pokud některý obor služby patří do gesce více ústředních správních

⁸³ dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-3.aspx>

úřadů, je nutné, aby se mezi sebou domluvily na tom, kdo z nich zajistí skládání zvláštní části úřednické zkoušky z tohoto oboru, což následně potvrdí uzavřením veřejnoprávní smlouvy. Zkušební komise se skládá ze tří členů a jednoho náhradníka, minimálně dva členové a náhradník musí být státními zaměstnanci. Povinnost zřízení náhradní zkušební komise se vztahuje pouze pro obory služby, které patří do gesce více ústředních správních úřadů. Každá zkušební komise si (podobně jako výběrová komise) zvolí svého předsedu a řídí se svým jednacím řádem. Ten je rovněž přílohou tohoto metodického pokynu⁸⁴.

Co se týče požadavků na člena komise, kromě zmíněných je zde ještě doporučeno, aby v případě státního zaměstnance šlo o osobu, jejíž služební poměr je na dobu neurčitou ve stejném oboru služby, ze kterého bude zkoušet, měl tříletou praxi ve státní správě a aby dosáhl vysokoškolského vzdělání v magisterském studijním programu, případně aby jeho praxe dosahovala výše pěti let a dosáhl bakalářského vysokoškolského vzdělání. Případně je doporučeno obsadit místo člena zkušební komise osobou „s dosaženým vysokoškolským vzděláním v magisterském studijním programu a s nejméně 3 lety praxe, nebo dosaženým vysokoškolským vzděláním v bakalářském studijním programu a s nejméně 5 lety praxe, která požadovanou praxi získala vědeckou, pedagogickou nebo odbornou činností obsahově blízkou nebo obdobnou oboru státní služby, pro který má být jmenována členem zkušební komise“. Toto ustanovení článku 5 odst. 2 písm. b) se vztahuje zejména na členy, kteří nejsou státními zaměstnanci. U všech členů by se mělo přihlídnout rovněž k absolvovanému studijnímu programu v oboru andragogiky nebo pedagogiky, kurzu celoživotního vzdělávání v oboru zaměřeného na vzdělávání dospělých, absolvování nějakého jiného akreditovaného kurzu na lektorskou činnost nebo vzdělávání dospělých či minimálně roční předchozí praxe ve výše zmíněných oborech činnosti, kterou lze doložit relevantními podklady. Podobně jako ve věci zřizování zkušební komise jsou její členové jmenováni a odvoláváni. O odvolání člena zkušební komise je následně informován i koordinátor úřednické zkoušky.

Osoba koordinátora úřednické zkoušky a její činnost je definována v článku 7 a 8 předmětného metodického pokynu. Její hlavní funkcí je zastřešování úřednické

⁸⁴ dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-3.aspx>

zkoušky z hlediska oboru státní služby v závislosti na svém ústředním správním úřadu. Lze tedy předpokládat, že funkce koordinátora se bude vztahovat pouze k ústředním správním úřadům. Jejimi hlavními úkoly jsou komunikace se zabezpečujícími osobami, jednotlivými personalisty a rovněž sekcí pro státní službu, přistupování do ISoSS a zajišťování v něm vypsání termínů konání úřednických zkoušek včetně míst konání a s tím spojené přiřazování zkušebních komisí k jednotlivým termínům, členy zkušební komise informuje minimálně 21 dnů před konáním úřednické zkoušky prostřednictvím emailové komunikace o termínu konání a o zkušebních komisích vede spis, obsahující označení služebního předpisu, kterým byla zkušební komise ustanovena, stejnopisy rozhodnutí o jmenování a odvolání členů a náhradníků, záznam o termínech úřednických zkoušek vztahující se k dané zkušební komisi a jméno předsedy, který byl pro každý termín zvolen, a rovněž originál sepsaného záznamu s podpisy všech členů zkušební komise.

Další funkcí, spojenou s organizací úřednických zkoušek, je funkce zabezpečující osoby. Ta je popsána v článcích 9 a 10 předmětného metodického pokynu. Tato funkce může být vykonávána společně s funkcí koordinátora jednou osobou. Její hlavní úlohou je organizační, administrativní a technická záštita konání úřednické zkoušky, přičemž její kontakt a jméno se musí povinně nahlásit sekci pro státní službu Ministerstva vnitra. Hlavními úkoly zabezpečující osoby je komunikace s koordinátorem, personalistou a sekcí pro státní službu a spravovat v ISoSS uzavírání termínů konání úřednické zkoušky (pokud je naplněna jejich kapacita či pokud zbývá 25 dnů do jejího konání) a následné informování personalistů o rozřazení konkrétních uchazečů na jednotlivé termíny. Dále poslední pracovní den před termínem úřednické zkoušky je zabezpečující osoba povinna připravit očíslované tety a hodnotící matice pro obecnou část, seznam zkušebních otázek pro zvláštní část v počtu čtyř výtisků, které následně rozstříhá na jednotlivé otázky pro losování, příslušný počet protokolů v závislosti na počtu osob, konajících úřednickou zkoušku, vypracuje záznam s předvyplněným seznamem uchazečů a nevyplněné formuláře zpráv (pakliže je nelze generovat přímo z ISoSS). Mimo zmíněné úkoly patří do její kompetence i zajištění materiálů pro konání zvláštní části úřednické zkoušky a kontrola vybavení zkušební místnosti, zajištění vhodných podmínek pro osoby se zdravotním postižením (o tom musí být s předstihem informována personalistou a následně o tom musí informovat předsedu zkušební

komise), ověřuje totožnost uchazečů a předává jim protokol, seznamuje před samotnou zkouškou uchazeče s organizací a průběhem úřednické zkoušky a pomáhá jim s vyplňováním protokolu a označením testu, dále stanoví čas pro vypracování a testy vyhodnocuje. Po vyhodnocení testů sbírá protokoly a následně ztotožňuje již vyhodnocené testy s čísly zkoušenými, což vede ke značné míře objektivitě při hodnocení. Také připravuje pořadí zkoušených pro konání zvláštní části a tento seznam bezodkladně vyvěšuje na zkušební místnosti. Komisím předává záznam a protokoly, taktéž seznam zkušebních otázek a zkoušených v pořadí, dle jakého budou zvláštní část skládat. Následně vyzývá zkoušené v pořadí dle seznamu k přistoupení ke konání zvláštní části a ověřuje jejich totožnost, poté zprostředkovává losování otázek a usazuje je k přípravě. Pokud se zabezpečující osoba dohodne s předsedou zkušební komise, může pomoci s dohledem nad průběhem zmíněné přípravy. Po konání zvláštní části připravuje ve dvou vyhotoveních osvědčení o splnění úřednické zkoušky nebo zprávu o jejím neúspěšném absolvování a předává je k podpisu zkušební komisi a následně je předá uchazečům a v případě státních zaměstnanců je zasílá personalistům jejich služebního úřadu. Následně převezme vyplněné a podepsané protokoly o průběhu úřednické zkoušky, které u nepřítomných osob označí písmenem „A“ a následně je zašle jejich představenému k odůvodnění nepřítomnosti. Výsledky poté zapíše do ISOSS a záznam o průběhu předá koordinátorovi k uložení do spisovny. V ISOSS po reakci představeného nepřítomného zaměstnance provede hodnocení u nepřítomných zaměstnanců jako „nehodnocen“ nebo „nevyhověl“. Zabezpečující osoba je dále povinna vést svou evidenci o přehledu termínů konání úřednických zkoušek, kopií záznamů, originálních testů z obecné části a vyjádření představených neomluvených zaměstnanců. V čistě administrativních činnostech může úkony zabezpečující osoby vykonávat i osoba v pracovním poměru. Výjimka se vztahuje na činnosti spojené se správou ISOSS nebo s vazbou na postavení služebního orgánu. Dá se tedy v praxi očekávat, že některé správní úřady si na tyto činnosti najmou zaměstnance na dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, případně uzavřou veřejnoprávní smlouvu s některou právnickou osobou, zaměřující se na tuto činnost.

Poslední pozicí, která je pro účel konání úřednické zkoušky v metodickém pokynu specifikována, je pozice personalisty, jejíž účel je obsažen v článku 12. Ten spočívá

v komunikaci s již zmíněným koordinátorem, zabezpečující osobou a sekcí pro státní službu Ministerstva vnitra. Rovněž má podobně jako dvě dříve zmíněné funkce přístup do ISOSS, kde kontroluje termíny konání úřednických zkoušek a zapisuje zde zájemce (případně pokud jim nevyhovují vypsání termíny tak eviduje jejich počet a zajišťuje jim místo v neveřejném seznamu, tzv. předběžném zápise) a shromažďuje žádosti o vykonání úřednické zkoušky, které v případě státních zaměstnanců zakládá do jejich osobních spisů. Pokud jde o požadavek zajištění zvláštních podmínek pro zdravotně postižené, podává o nich informaci zabezpečující osobě. Dále eviduje omluvy uchazečů, které v ISOSS odebírá ze seznamů uchazečů na jimi obsazeném termínu. Rovněž zakládá stejnopis osvědčení o vykonání úřednické zkoušky či zprávu o jejím nesplnění do osobního spisu státního zaměstnance. Pokud personalistovi přijde žádost o opakované složení úřednické zkoušky, je nutné, aby takového uchazeče zapsala k jiné komisi, než u které úřednickou zkoušku skládal během prvního pokusu. Také kontroluje, aby byl druhý pokus termínově minimálně měsíc vzdálený od toho prvního.

Co se týče samotného hodnocení jednotlivých částí úřednické zkoušky, pro obecnou část jsou kritéria popsána v článku 13 daného metodického pokynu, stanovující podmínku správného zodpovězení minimálně 22 otázek z 30 zadaných. Hodnocení zvláštní části, popsané v článku 14, je obsáhlejší, což vyplývá i z odlišné formy této části úřednické zkoušky. Odlišně se bude hodnotit státní zaměstnanec, zařazený na služebním místě referenta či odborného referenta. Pro něj stanoví odst. 1 písm a) předmětného článku podmínku toho, *„aby ovládal obvyklé postupy, znal základní procesy, byl schopen řadit, vybírat a věcně správně reprodukovat informace, uvádět příklady“*. V případě zařazení státního zaměstnance na místo vrchního referenta nebo rady stanoví písm. b) stejného odstavce jako kritérium umění aplikace vlastního návrhu řešení, vyhodnocení závěru a chápání širšího kontextu činnosti. Pokud jde o odborného a vrchního radu, je dle písm. c) stejného odstavce nutné, *„aby uměl využít analýzu, syntézu či komparaci v praxi, smysluplně rozvíjel jednotlivé komplexní agendy či činnosti, dokázal argumentačně obhájit svůj odlišný postoj, v případě kritického hodnocení našel nové řešení.“* Metodický pokyn dále stanovuje i jednotlivá kritéria vyjadřování zkoušeného, jako je samostatnost projevu o dané problematice, přesná reakce na většinu doplňujících otázek, obhajoba přiměřenou argumentací, uvádění praktických příkladů nebo definování minimálně základního rámce řešení modelového

případu. Pokud toto zkoušený nesplňuje, nemůže úspěšně složit úřednickou zkoušku. Hodnocení podléhá schopnost orientace zkoušeného a jeho znalosti, jeho způsob uvažování a argumentace a rovněž vyjadřování a celkový projev. Je nutností, aby vyhověl alespoň ve dvou ze tří vylosovaných zkušebních otázek.

8. Odměňování státních zaměstnanců a Informační systém o státní službě

8.1. Odměňování státních zaměstnanců

O odměňování státních zaměstnanců hovoří část devátá ZoSS. Hned na úvod této kapitoly je nutné konstatovat, že odměňování s menšími odchylkami zůstává převážně v režimu zákoníku práce, jelikož je na něj v této části hned v úvodním § 144 odst. 1 odkazováno s tím, že ZoSS stanoví pouze odchylky ve vztahu speciality vůči pracovněprávní úpravě. Úvodní paragraf rovněž v druhém odstavci nabízí jakýsi pojmový převodník mezi pojmy, užitými v zákoníku práce a pojmy, užitými v ZoSS.

Důležitou částí právní úpravy odměňování státních zaměstnanců jsou přílohy č. 1 a č. 1 k ZoSS. Ta stanovuje platové třídy ve vztahu na vzdělání, služební označení a vymezení služební činnosti pro státní zaměstnance v nich zařazené. Příloha č. 2 stanoví procentuální limity pro výše příplatků za vedení představených a jejich zástupců s rozdělením dle toho, zda působní na ústředních správních úřadech, správních úřadech s celostátní působností, správních úřadech s územní působností nebo v ostatních správních úřadech. Je trochu s podivem, že se zde nevyskytuje v souladu s pojmoslovím ZoSS pojem „služební úřad“ namísto pojmu „správní úřad“.

Podstatná odchylka je v případě osobního příplatku. Ten lze měnit buď před prvním služebním hodnocením, nebo na jeho základě. Další odchylka lze nalézt u odměn, kde celkový úhrn vyplacených odměn nesmí dle § 150 odst. 2 překročit 25% „z ročního úhrnu nejvyššího platového tarifu a nejvýše přípustného osobního příplatku v příslušné platové třídě a v případě představeného též příplatku za vedení, který mu lze jako nejvýše přípustný přiznat“. Do tohoto limitu se ale dle stanoviska od náměstka pro SS nezapočítávají cílové odměny⁸⁵. Limit je stanoven i v § 151 u odměn za služební pohotovost ve výši 10% průměrného výdělku.

Co se týče odměňování státních zaměstnanců, jenž přešli pod ZoSS na základě přechodných ustanovení, § 198 stanoví podmínky, jež zabezpečují přechod nezměněně

⁸⁵ dopis náměstka ministra vnitra pro státní službu J. Postráneckého ze dne 11. 5. 2015 o celkovém úhrnu odměn.

výše platu i pod režim ZoSS. Jediné, co se může na výši platu změnit, je zvýšení některé složky platu v případě, že nedosahuje minimální výše dle ZoSS.

V praxi se s problematikou odměňování státních zaměstnanců služební úřady vypořádávaly tak, že ve vnitřních předpisech, týkající se odměňování jejich zaměstnanců, udělali změny v souladu se ZoSS a tyto pak vydaly formou služebních předpisů. Rovněž u některých bylo aplikováno narovnání platových tříd u představených tak, aby všichni zaměstnanci na stejném stupni řízení byli na stejné úrovni i z tohoto hlediska. Jediné, co se státním zaměstnancům (představeným i řadovým) po přechodu do režimu ZoSS nemůže do prvního služebního hodnocení měnit, je osobní příplatek dle § 198 odst. 5, odkazující na § 149 odst. 2.

Dle § 199 by měl být od 1. 1. 2017 zaveden nový systém odměňování státních zaměstnanců. Bude zajímavé sledovat, jak tento nový systém bude vypadat. Osobně si myslím, že by mohl vyústit v založení instituce, která bude jednotně všem státním zaměstnancům vyplácet platy, což by mělo za následek zánik jednotlivých oddělení mzdových účtáren na služebních úřadech.

V říjnu roku 2015 začala vláda jednat o návrhu nových tabulek platových tříd pro zaměstnance ve správních úřadech a rovněž i pro státní zaměstnance, jimž by byl celkově dvakrát zvýšen základní plat. Dle předběžných informací by se mělo jednat o zvýšení od 1. 11. 2015 o celková 3 % pro všechny zaměstnance správních úřadů a od 1. 1. 2016 o další 2 % pro státní zaměstnance⁸⁶.

Z hlediska H1 dochází k naplnění, jelikož jsou jasně daná pravidla pro odměňování. Z hlediska H2 rovněž dochází k naplnění.

8.2. Informační systém o státní službě

Problematiku ISOSS je možné nalézt v § 180 - § 182 ZoSS, a dále je po technické stránce podrobně rozebrána v technickém manuálu verze 1.3⁸⁷. Dle výše uvedených paragrafů ZoSS se jedná o systém, umožňující dálkový přístup. Evidovány zde jsou

⁸⁶ ČTK, NOVINKY. *Státní zaměstnanci dostanou od listopadu přidáno až o pět procent*. 15.9.2015 [online]. [cit. 5.1.2015], dostupné z WWW: <http://www.novinky.cz/domaci/380607-statni-zamestnanci-dostanou-od-listopadu-pridano-az-o-pet-procent.html>

⁸⁷ dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/technicke-informace.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

termíny úřednických zkoušek, na které budou státní zaměstnanci přes tento portál přihlašování, výsledky z nich plynoucí, rejstřík všech státních zaměstnanců a evidence obsazovaných služebních míst.

Do portálu jsou možné dva přístupy, a to přístup pro veřejnost a pro služební úřady. Přihlašuje se do něj přes rozcestník na internetových stránkách Ministerstva vnitra⁸⁸. Veřejnosti portál slouží zejména k tomu, aby se informovala o vyhlášených výběrových řízení na služební místa a o vyhlášených termínech úřednických zkoušek. Velký význam bude mít pro státní zaměstnance, zařazené z organizačních důvodů mimo výkon služby, jelikož zde si budou moci nalézt možné budoucí služební místo, na které po výběru a jeho uznání za odpovídající budou zařazeni bez absolvování výběrového řízení.

Náběh služebních úřadů byl dle harmonogramu⁸⁹, publikovaném Ministerstvem vnitra, rozdělen na několik dat dle služebních úřadů, absolvujících pilotní program provozu, a dle jednotlivých modulů ISoSS. Služebními úřady, které byly zahrnuty do pilotního programu, byly Ministerstvo vnitra, jenž jako gestor systému mělo přednostní termíny, dále Ministerstvo financí, Ministerstvo spravedlnosti, Ministerstvo životního prostředí a Správa státních hmotných rezerv. Pilotní program byl samozřejmě i velkým testem pro poskytovatele personálních a mzdových systémů těchto služebních úřadů, jelikož díky dříve otestované kompatibilitě s ISoSS rostla i poptávka po jejich službách ze strany ostatních služebních úřadů.

Jako první modul byl zprovozněn rejstřík státních zaměstnanců. K datu 1. 7. 2015 byl zprovozněn pro Ministerstvo vnitra, k 14. 7. 2015 pro ostatní služební úřady v pilotním programu a ke dni 21. 7. 2015 i pro zbytek služebních úřadů. Tentýž den, co mohly všechny služební úřady využít modul rejstříku státních zaměstnanců, byly předány první dávky do tohoto rejstříku ze strany Ministerstva vnitra. Dávkou je myšlen datový tok, který zahrnoval informace o současných státních zaměstnancích daného služebního úřadu, jenž se tímto tokem přenesly do databáze ISoSS. Od 11. 8. 2015 byly dávky posílány ostatními úřady v pilotním programu a od 18. 8. 2015 i těmi ostatními. Dalšími moduly, které byly zahrnuty v postupném náběhu, byly moduly

⁸⁸ dostupné z WWW: <https://portal.isoss.cz/irj/portal/anonymous/anonym-base-page>

⁸⁹ dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/isoss-harmonogram-nabehu-produkce-v-1-0.aspx>

evidence obsazovaných míst a portál pro přihlašování na úřednickou zkoušku. V případě evidence obsazovaných míst přednostní termín pouze gestor ISoSS, tedy Ministerstvo vnitra, a to 4. 8. 2015, v tento den mu byl zpřístupněn i druhý jmenovaný modul. Od 18. 8. 2015 byl modul evidence obsazovaných míst zpřístupněn i všem ostatním služebním úřadům a portál pro přihlašování na úřednickou zkoušku jen ostatním úřadům, zahrnutým do pilotního programu. Jako poslední modul, přecházející do ostrého provozu, byla evidence provedených úřednických zkoušek. Na ten se již pilotní program nevztahoval, a tak byl dne 4. 8. 2015 v náběhu pro všechny služební úřady.

Před samotným napojením na ISoSS si musel každý služební úřad zažádat ve spolupráci se svým IT oddělením a poskytovateli personálního a mzdového systému o registraci technického uživatele pro produktivní prostředí a prostředí testování třetích stran prostřednictvím datové zprávy⁹⁰.

Z hlediska H1 i H2 dochází k naplnění, jelikož ISoSS je přehledný, jednotný a transparentní.

⁹⁰ dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/technicke-informace.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d> .

9. Závěr

Můj záměr, který jsem na v úvodu této práce vytyčil, byl dle mého názoru naplněn. Rovněž jsem využil i prameny, o které jsem se plánoval opřít a několikrát k dané problematice popsal i její aplikaci ve správních úřadech v souladu s vybraným tématem této práce.

Do práce jsem zahrnul podmínky vstupu do služebního poměru, jeho změnu a výstup a podrobně popsal přechod dosavadních zaměstnanců pod režim ZoSS dle přechodných ustanovení. Mimo to jsem v práci popsal instituty úřednických zkoušek, kárného řízení, odměňování státních zaměstnanců a nakoukl i téma ISoSS. Rovněž jsem z hlediska praxe popsal postup zpracování systemizace, a to jak té první, tak té druhé, jenž je účinná k datu 1. 1. 2016.

S ohledem na absenci relevantní judikatury jsem do práce nezahrnul soudní rozhodnutí, vážící se k problematice ZoSS. Alternativní judikaturu z oblasti služebních vztahů na základě zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů jsem do práce záměrně nezahrnul, jelikož s ohledem na odchylky v tomto zákoně by tato judikatura mohla vést k nepřesnostem a nejasnostem, což by vedlo ke snížení kvality práce. Kvalitu zdrojů jsem vyvážil odbornými a upřesňujícími informacemi z metodických porad sekce pro státní službu Ministerstva vnitra a z porad resortu životního prostředí se státním tajemníkem Ing. Kamilem Srnecem, které nejsou běžně dostupné, a běžná veřejnost k nim nemá přístup. Podobně jsem využil i informace z elektronického portálu eklep, sloužící vládě k publikaci návrhů právních předpisů a uplatňování připomínek k nim, využil informací o připravovaných dokumentech, které by v budoucnu měly ovlivnit fungování ZoSS, a to ať už se jedná o kolektivní dohodu vyššího stupně, nebo třeba připravovanou novelu ZoSS v souvislosti se zahraniční službou na podnět Ministerstva zahraničních věcí.

S ohledem na uvedené jsem dospěl k názoru, že H1 ve znění „Znamená přijetí zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě zjednodušení chodu státní správy?“ naplněna nebyla, a to zejména z důvodu vysoké administrativní zátěže, která je spolu se ZoSS uvalena na všechna personální oddělení služebních úřadů. Z hlediska H2 ve znění „Došlo přijetím a účinností zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě k naplnění kritéria

odpolitizování státní správy?“ určitým způsobem k naplnění došlo, byť ne zcela. Jak již ale bylo v práci zmíněno, naprosté odpolitizování státní správy je utopie, nicméně ZoSS rozhodně situaci řeší lépe, než byla řešena z tohoto pohledu do doby před jeho přijetím.

Závěrem konstatuji, že budoucnost ZoSS bude velice zajímavá, jelikož zákon největší mírou aplikace a přeměn teprve zažije. A to s ohledem na blížící se termín 30. 6. 2017, po kterém bude státní správa „očistěna“ od mnoha pracovníků, jenž nebyli přijati do služebního poměru, a od státních zaměstnanců, jenž nemají z období přechodu dle přechodných ustanovení ZoSS splněnou úřednickou zkoušku. Další relevantní datum bude 1. 7. 2017, kdy by měl být účinný nový systém odměňování státních zaměstnanců. Je téměř jisté, že v průběhu příštího roku projde ZoSS novelizačním procesem, jenž by ale dle mého názoru neměl být nijak zásadní, jelikož současná adaptace služebních úřadů na jeho jednotlivá ustanovení byla administrativně velice náročná a již nyní většina služebních úřadů již nyní prakticky naplnila literu ZoSS.

10. Resumé

In my work, I described and explained the characteristic of the Civil Service Act in The Czech republic and the problems with his application and implementation.

The Civil Service Act isn't a new legal act on this field of law because from year 2002 there was another Civil Service Act. This previous legal act in despite of his long term validity was never effective in all its parts.

My work contains the conditions for entry into service, change of a service relations, output and there are described the details of the transition to the regime of the Civil Service Act in accordance with the transitional provisions. In addition, in my work are described institutes of officers exams, disciplinary proceedings, the remuneration of civil servants and broached the topic informative system of civil service.

During the writing my work I used all my experiences which I reached during my work time because I work as a personalist/lawyer in a National enviromental fund of The Czech republic and I started to work here exactly at the time when the Civil Service Act was systematicaly implemented and it was my main goal to sucesfully implement this legal act. During the implementation and setting the personalist operations up I found many problems and solved many misunderstanding provisions in the Act so these experiences were the key motivation to write this work.

The problems mentioned in a previous sentece were something what I reflected in this work and I described the practical solutions which are usually applied in the most of service authorities.

Because of the lackof the books and commented diction of the Act my main source of the informations were metodical councils which were organized by the Ministry of Interior. There were very often told a very interesting informations and interpretations of the individual provisions, sometimes also not in the accordance of the diction of the Civil Service Act or basic principles of public law. It's a proof of the fact that this Act was accepted to the legal order of The Czech republic in a hurry because of the warning from the European Union. There was a big risk that if The

Czech republic won't reflect the ask of the European Union, there will be embargo on the money adressed to the czech funds. Let's hope that during the time this Act will go through some kind of evolution and will be adapted to all needs of the service authorities.

In my work I was focused on the basic principles which were used as the reasons for his acceptance.

My basic hypothesis were:

- Will the Civil Sevice Act help with the everyday administration of the state administration? („H1“)
- Was the principle of depoliticization which was used as the reason for the acceptance of the Act really fullfilled? („H2“)

My conclusion is that H1 absolutely wasn't fullfilled because of the difficult administrative procedures in e.g. tenders and the Act is making new obligations for administrative authorities. H2 was partly fullfilled because the vision of total depoliticization is just an utopia.

In conclusion, the future the Civil Service Act will be very interesting, because the greatest amount of applications and transformations we can expect. And with regard to the approaching deadline 30. 6. 2017, after which the government will be "cleaned" of many workers who werent accepted to the regime of the Civil Service Act and the state employees who didn't complete in a transition period in accordance with the transitional provisions of the Civil Service Actthe officer's examination . Other relevant date will be the 1.7. 2017 when there will be a powerful new remuneration system for civil servants. It is almost certain that over the next year the Civil Service Act will be amended by a process that in my opinion should not be in any way critical because the current adaptation of service authorities on the provisions of the Civil Service Act was very difficult and now most of the service authorities already practically fullfilled the condition of the Civil Service Act.

11. Seznam použité literatury

Právní předpisy

- Zákon č. 234/2014 Sb. o státní službě
- Zákon č. 500/2004 Sb. správní řád
- Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce
- Zákon č. 218/2002 Sb. o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech
- Zákon č. 90/1995 o jednacím řádu Poslanecké sněmovny
- Zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky
- Nařízení vlády č. 135/2015 Sb. o dalších překážkách ve službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat
- Nařízení vlády č. 92/2015 Sb. o pravidlech pro organizaci služebního úřadu
- Nařízení vlády č. 302/2014 Sb. o katalogu správních činností
- Nařízení vlády č. 137/2015 Sb. o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou
- nařízení vlády č. 134/2015 Sb. o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příspěvek státního zaměstnance
- Nařízení vlády č. 136/2015 Sb. o rovnocennosti některých zkoušek a odborných kvalifikací zvláštní části úřednické zkoušky
- Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 175/2015 Sb. o zkoušce z českého jazyka pro žadatele o přijetí do služebního poměru, kteří nejsou státními občany České republiky
- Vyhláška Ministerstva vnitra č. 162/2015 Sb. o podrobnostech úřednické zkoušky
- Vyhláška Ministerstva vnitra č. 512/2002 Sb. o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů

Judikatura

- Nález Ústavního soudu ze dne 30. 6. 2015, sp. zn. Pl. ÚS 21/14
- Nález Ústavního soudu ze dne 15. února 2007 č. 37/2007 Sb. ve věci návrhu na zrušení části druhé zákona č. 443/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 319/2001 Sb., kterým se mění zákon č. 21/1992 Sb., o bankách, ve znění pozdějších předpisů

Knižní díla

- KOTTNAUER, A.; PŘÍB, J.; ÚLEHLOVÁ, H.; TOMANDLOVÁ, L. *Zákon o státní službě*. Praha: Sagit, 2015
- PICHRT, J. a kol. *Zákon o státní službě – komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015
- HŮRKA P. a kol. *Pracovní právo, 2. vydání*. Aleš Čeněk: Plzeň, 2015

Internetové zdroje

- ČTK, Rychetský: O služebním zákonu letos nejspíš nerozhodneme. 26.10.2014 [online]. [cit. 2.11.2015], dostupné z WWW: <http://zpravy.aktualne.cz/domaci/rychetsky-o-sluzebnim-zakone-letos-nejspis-.nerozhodneme/r~cf09d50a5d0911e4b6d20025900fea04/>
- VÁLKOVÁ, H. *Bez zákona o úřednících nedostanete miliardy z EU, tvrdí Evropská komise*. 29.5.2013 [online]. [cit. 2.11.2015], dostupné z WWW: http://zpravy.idnes.cz/zakon-o-urednicich-zastavi-cerpani-dotaci-varuje-evropska-komise-pyr-/domaci.aspx?c=A130529_074419_domaci_hv
- PSP ČR. *Premiér Sobotka: Zákon o státní službě, který začne platit v lednu, již máme. Proč za celá léta k němu nebyly změny či novely?*. 1.8.2014 [online]. [cit. 2.11.2015], dostupné z WWW: <http://www.parlamentnilisty.cz/politika/politici-volicum/Premier-Sobotka-Zakon-o-statni-sluzbe-ktery-zacne-platit-v-lednu-jiz-mame-Proc-za-cela-leta-k-nemu-nebyly-zmeny-ci-novely-329185>

- JIŘIČKA, J. WERNER, L. *Splnil jsem slib. Zeman podal ústavní stížnost na služební zákon.* 7.11.2014 [online]. [cit. 3.11.2015], dostupné z WWW: http://zpravy.idnes.cz/zeman-podal-stiznost-05u-domaci.aspx?c=A141107_160115_domaci_ji
- KLANG, M. *Ústavní experti: Zeman neuspěje v boji se služebním zákonem.* 14.11.2014 [online]. [cit. 3.11.2015], dostupné z WWW: <http://zpravy.aktualne.cz/domaci/politika/ustavni-experti-zeman-neuspeje-v-boji-se-sluzebnim-zakonom/r~efb2964269b211e48477002590604f2e/>
- ČTK. *Služební zákon platí. Ústavní soud na Zemanův návrh zrušil jednu větu.* 9.7.2015 [online]. [cit. 12.11.2015], dostupné z WWW: http://www.lidovky.cz/ustavni-soud-zamitl-zemanuv-navrh-na-zruseni-sluzebniho-zakona-p8b-/zpravy-domov.aspx?c=A150709_095350_in_domov_mct
- ČTK. *Brabcův státní tajemník kvůli zdravotním důvodům rezignoval.* 1.9.2015 [online]. [cit. 12.11.2015], dostupné z WWW: <http://zpravy.aktualne.cz/domaci/brabcuv-statni-tajemnik-kvuli-zdravotnim-duvodum-rezignoval/r~d860e74a508f11e5adcb0025900fea04/>
- PASEKOVÁ, E. *První státní tajemník rezignoval: Brabce opouští Srnec.* 1.9.2015 [online]. [cit. 12.11.2015], dostupné z WWW: <http://www.ceska-justice.cz/2015/09/prvni-statni-tajemnik-rezignoval-brabce-opousti-srnec/>
- LIDOVKY.CZ. ČTK. *Vláda vybrala superúředníka. Bude jím Josef Postránecký.* 28.1.2015 [online]. [cit. 12.11.2015], dostupné z WWW: http://www.lidovky.cz/vlada-vybrala-superurednika-bude-jim-josef-postranecky-pjc-/zpravy-domov.aspx?c=A150128_142216_in_domov_ele
- MVČR. *Iva Hřebíková složila před náměstkem pro státní službu služební slib.* [online]. [cit. 12.11.2015] dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/fotogalerie/iva-hrebikova-slozila-pred-namestkem-pro-statni-sluzbu-sluzebni-slib.aspx>
- ČTK. *Superúředníkem bude Josef Postránecký, rozhodla vláda.* 28.1.2015, dostupné z WWW: <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/superurednikem-bude-josef-postranecky-rozhodla-vlada/1174384>

- LIDOVKY.CZ; ČTK *Vláda vybrala superúředníka. Bude jím Josef Postránecký.* 28.1.2015, dostupné z WWW: http://www.lidovky.cz/vlada-vybrala-superurednika-bude-jim-josef-postranecky-pjc-/zpravy-domov.aspx?c=A150128_142216_In_domov_ele
- PODNIKATOR.CZ. *Kdy a proč poskytovat tzv. sick days?* 21. 4.2015 [online]. [cit. 28.11.2015], dostupné z WWW: <http://www.podnikator.cz/provoz-firmy/personalistika/zamestnanecke-benefity/n:17073/Kdy-a-proc-poskytovat-tzv-sick-days>
- NOVINKY.CZ; ČTK. *Státní zaměstnanci dostanou od listopadu přidáno až o pět procent.* 15.9.2015 [online]. [cit. 29.11.2015], dostupné z WWW: <http://www.novinky.cz/domaci/380607-statni-zamestnanci-dostanou-od-listopadu-pridano-az-o-pet-procent.html>
- ČTK. *Odbory dohodu pro státní službu nepodepsaly, ještě chtějí jednat.* 7.12.2015 [online]. [cit. 29.11.2015], dostupné z WWW: http://www.denik.cz/z_domova/odbory-dohodu-pro-statni-sluzbu-nepodepsaly-jeste-chteji-jednat-20151207.html
- VLÁDA.CZ. *Kolektivní dohoda pro státní zaměstnance podepsaná s odbory.* 22.12.2015 [online]. [cit. 29.11.2015], dostupné z WWW: <http://www.kurzy.cz/zpravy/392325-kolektivni-dohoda-pro-statni-zamestnance-podepsana-s-odbory/>
- PETERKOVÁ, K. *Právní aspekty slibů a přísah.* 27.5.2015, dostupné z WWW: <http://www.epravo.cz/top/clanky/pravni-aspekty-slibu-a-prisah-97696.html>
- BERKA, V. *Jak posoudit odborníka?* 21.4.2010 [online]. [cit. 12.12.2015], dostupné z WWW: <http://www.tydenik-skolstvi.cz/archiv-cisel/2010/16/jak-posoudit-odbornika/>
- ZCU.CZ. *Plzeňská práva anulovala celkem 12 diplomů,* 4.7.2011 [online]. [cit. 12.12.2015], dostupné z WWW: <http://www.vysokeskoly.cz/clanek/plzenska-prava-anulovala-celkem-12-diplomu>
- ZÁKONY. CENTRUM. CZ. [online]. [cit. 28.12.2015] dostupné z WWW: <http://zakony.centrum.cz/clanky/zkusebni-doba-dle-zakoniku-prace>

- ČTK; FEREBAUER, V. *Klausová by měla kvůli služebnímu zákonu skončit ve funkci velvyslankyně*. 19.2.2015 [online]. [cit. 28.12.2015], dostupné z WWW: http://zpravy.idnes.cz/klausova-by-mela-kvuli-sluzebnimu-zakonu-skoncit-ve-funkci-velvyslankyne-1tu-/domaci.aspx?c=A150219_144034_domaci_fer
- ČTK; IDNES.CZ. *Věkové omezení u Klausové a dalších velvyslanců je hloupé, míní Zeman*. 20.2.2015 [online]. [cit. 28.12.2015], dostupné z WWW: http://zpravy.idnes.cz/zeman-k-vekovemu-omezeni-velvyslancu-klausova-fl8-/domaci.aspx?c=A150220_162601_domaci_ji
- ROVENSKÝ, J. *Zeman drží trumfy: Pokud nechce, Klausová v Bratislavě neskončí*. 1.4.2015 [online]. [cit. 28.12.2015], dostupné z WWW: <http://www.novinky.cz/domaci/365726-zeman-drzi-trumfy-pokud-nechce-klausova-v-bratislave-neskonci.html>
- PERKNEROVÁ, K. *Livie Klausová končí, podle zákona*, 2.7.2015 [online]. [cit. 28.12.2015], dostupné z WWW: http://www.denik.cz/z_domova/livie-klausova-konci-podle-zakona-20150701.html
- KLIKAR, A. *Sjednání zkušební doby ve světle právní úpravy platné k 1. lednu 2014*. 27.3.2014 [online]. [cit. 2.1.2015], dostupné z WWW: <http://www.epravo.cz/top/clanky/sjednani-zkusebni-doby-ve-svetle-pravni-upravy-platne-k-1-lednu-2014-93707.html>
- HORÁČEK, F.; VLKOVÁ, J. *V kůži státního úředníka. Vyzkoušejte si, zda projdete testem*. 20.8.2015 [online]. [cit. 2.1.2015], dostupné z WWW: http://ekonomika.idnes.cz/vyzkousejte-si-test-pro-uredniky-dlv-/ekonomika.aspx?c=A150819_155820_ekonomika_fih
- ČTK, NOVINKY. *Státní zaměstnanci dostanou od listopadu přidáno až o pět procent*. 15.9.2015 [online]. [cit. 5.1.2015], dostupné z WWW: <http://www.novinky.cz/domaci/380607-statni-zamestnanci-dostanou-od-listopadu-privano-az-o-pet-procent.html>
- eklep.cz. Oficiální server pro oběh dokumentů zaměstnanců státní správy [online]. Změněno 2.1.2015. Dostupné z <https://apps.odok.cz/eklep>

- Stanovisko sekce pro státní službu Ministerstva vnitra k jiné výdělečné činnosti [online], dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/stanovisko-sekce-pro-statni-sluzbu-k-jine-vydelecne-cinnosti.aspx>
- Informace o ISOSS [online], dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/o-informacnim-systemu-o-statni-sluzbe.aspx>
- Stanovisko sekce pro státní službu Ministerstva vnitra k aplikaci nařízení vlády č. 135/2015 Sb. o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší zaměstnanci plat [online], dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/stanovisko-k-aplikaci-narizeni-vlady-c-135-2015-sb-o-dalsich-prekazkach-ve-statni-sluzbe-za-ktere-prislusi-statnimu-zamestnanci-plat.aspx>
- Návrh prezidenta republiky na zrušení zákona o státní službě [online], dostupné z WWW: http://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Jine/Navrh_prezidenta_republiky_za_zruseni_zakona_o_statni_sluzbe.pdf
- Organizační struktura Státního fondu životního prostředí ČR [online], dostupné z WWW: https://www.sfzp.cz/soubor-ke-stazeni/54/16365-organigram_07_2015_vedouci.pdf
- Schéma personálního a mzdového systému OK Base [online], dostupné z WWW: <http://www.okbase.cz/reseni/personalistika/#schemata>
- Harmonogram k předkládání návrhu na změnu první systemizace s účinností od 1. ledna 2016 [online], dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/informace-a-harmonogram-k-predkladani-navrhu-na-zmenu-prvni-systemizace-s-ucinnosti-od-1-ledna-2016.aspx>
- Vzor čestného prohlášení o svéprávnosti [online], dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/p5-vzor-cestne-prohlaseni-o-svepravnosti-docx.aspx>
- Vzor čestného prohlášení o vzdělání [online], dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/p3-vzor-cestne-prohlaseni-o-vzdelani-docx.aspx>

- Informace k vyhlášení výběrových řízení na obsazení volných služebních míst a k evidenci obsazovaných služebních míst [online], dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktuality-aktuality-informace-k-vyhlasovani-vyberovych-rizeni-na-obsazeni-volnych-sluzebnich-mist-a-k-evidenci-obsazovanych-sluzebnich-mist.aspx>
- Vzor rozhodnutí o přijetí a jmenování představeného [online], dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/p20-vzor-rozhodnuti-o-prijeti-a-zarazeni-docx.aspx>
- Stanovisko sekce pro státní službu k postavení vedoucího služebního úřadu, který neuspěje ve výběrovém řízení [online], dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/stanovisko-sekce-pro-statni-sluzbu-k-postaveni-vedouciho-sluzebniho-uradu-ktery-neuspeje-ve-vyberovem-rizeni.aspx>
- Služební slib příslušníků armády ČR [online], dostupné z WWW: <http://www.acr.army.cz/scripts/detail.php?id=12274>
- Formulář služebního hodnocení Ministerstva práce a sociálních věcí [online], dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/23045>
- Zkušební otázky a odborná literatura k obecné části úřednické zkoušky [online], dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/zkusebni-otazky-a-odborna-literatura.aspx>
- Zkušební otázky a odborná literatura ke zvláštní části úřednické zkoušky [online], dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/zkusebni-otazky-a-odborna-literatura.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>
- Technické informace o ISOSS [online], dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/technicke-informace.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>
- Portál ISOSS [online], dostupné z WWW: <https://portal.isooss.cz/iri/portal/anonymous/anonym-base-page>
- Harmonogram náběhu produkce systému ISOSS [online], dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/isooss-harmonogram-nabehu-produkce-v-1-0.aspx>

Ostatní zdroje

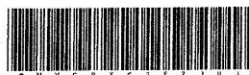
- Stanovisko vlády k návrhu poslanců Jeronýma Tejce, Bohuslava Sobotky, Břetislava Petra, Lubomíra Zaorálka a dalších na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 218/2012 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), sněmovní tisk č. 1117 ze dne 30. 7. 2013
- VELČOVSKÝ, V. prezentace na téma *Státní služba, stručný přehled principů a implementace*. Praha, 9. 6. 2015
- OUTRATA, E. prezentace na téma *Transformace státní služby v ČR*. Praha, 9. 6. 2015
- VALCHOVNÍKOVÁ, J. prezentace odboru řízení lidských zdrojů pro vedoucí zaměstnance Státního fondu životního prostředí na téma *Zákon o státní službě*. Praha, červen 2015
- Metodická porada sekce státní služby Ministerstva vnitra v Benešově, září 2015
- Metodická porada sekce pro státní službu Ministerstva vnitra v Benešově, listopad 2015
- Metodická porada sekce státní služby Ministerstva vnitra v Benešově, červen 2015
- Metodická porada sekce státní služby Ministerstva vnitra v Benešově, květen 2015
- Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 6/2015, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení na obsazení služebních míst státních zaměstnanců a představených
- Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2015 , kterým se stanoví podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky
- Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 7/2015, kterým se stanoví pravidla pro zpracování návrhu změn systemizace služebních a pracovních míst s účinností od 1. ledna 2016 a je shodný s jeho zněním
- Dopis náměstka ministra vnitra pro státní službu J. Postráneckého ze dne 11. 5. 2015 o celkovém úhrnu odměn

Seznam příloh

- Příloha A - dopis náměstka ministra vnitra pro státní službu J. Postráneckého ze dne 11. 5. 2015 o celkovém úhrnu odměn



MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY



MVCRX02EZ1UJ
prvotní identifikátor

RNDr. Josef Postránecký
náměstek pro státní službu
Ministerstvo vnitra

Praha 11. května 2015
Č. j. MV- 72691-1/OSK-2015

Vážená paní náměstkyně,

na základě stanoviska gestora problematiky odměňování, kterým je Ministerstvo práce a sociálních věcí, k odměnám sděluji následující.

Aktualizovaný Metodický pokyn k rozvoji lidských zdrojů v programovém období 2014 – 2020 a v programovém období 2007 – 2013, který byl schválen usnesením vlády č. 444 ze dne 16. června roku 2014 a aktualizován na základě usnesení vlády č. 1006 ze dne 1. prosince 2014, není v rozporu s § 150 zákona č. 234/2014 Sb. o státní službě.

Podle § 144 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě se odměňování státních zaměstnanců řídí zákoníkem práce, není-li stanoveno jinak. V § 150 zákona o státní službě je jednoznačně stanovena odchylka od § 134 zákoníku práce, což vyplývá nejen z názvu odměna, ale i z kontextu odstavce 1. Odměna podle § 134 zákoníku práce není nárokovou složkou platu a pro její poskytnutí jsou stanoveny pouze důvody, nikoliv pravidla nebo výše. Proto je často kritizováno poskytování těchto odměn jako netransparentního způsobu odměňování. To je také důvod, proč § 150 zákona o státní službě v odstavci 2 stanovil pro poskytování odměn limitující výši v kalendářním roce.

Zcela odlišná je úprava v § 134a zákoníku práce pro poskytování tzv. cílových odměn. V tomto ustanovení jsou jednoznačně stanoveny nejen případy, ve kterých lze cílovou odměnu poskytnout, ale je také uložena zaměstnavateli povinnost předem oznámit výši odměny spolu s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli před započítáním plnění úkolu. V závislosti na plnění ukazatelů pak zaměstnanci vzniká právní nárok na určitou částku za podmínky, že jeho pracovní poměr neskončí před



MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

splněním úkolu. Jde tedy o motivační složku platu k zabezpečení potřebného výsledku (cíle) při splnění transparentních ukazatelů. Tento způsob odměňování plně vyhovuje i požadavkům Evropské komise na principy odměňování státních zaměstnanců, a proto nebylo třeba stanovovat v zákoně o státní službě odchylky, ani celkovou výši limitovat.“

Z výše uvedeného vyplývá, že ustanovení § 150 zákona o státní službě obsahuje odměny, které jsou předmětem §134 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kdežto § 134a zákoníku práce upravuje poskytování cílových odměn dle jednoznačně stanovených měřitelných ukazatelů sdělených zaměstnanci před započítáním úkolu. Odměny podle § 134a zákoníku práce tedy nejsou zahrnuty pod § 150 zákona o státní službě.

Vážená paní náměstkyně, rovněž sděluji, že v tuto chvíli nepřipravujeme žádný služební předpis, kterým by byla tato problematika cílových odměn upravována.

V úctě

RNDr. Josef Postránecký
podepsáno elektronicky

Vážená paní
JUDr. Olga Letáčková
náměstkyně ministryně pro Národní orgán pro koordinaci
Ministerstvo pro místní rozvoj

⁹¹ Příloha byla získána v rámci plnění služební činnosti autora, jedná se o oficiální stanovisko.