

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Návrh zákona o státních zaměstnancích - modernizace nebo oslabení státní služby?

V současné době je projednáván návrh zákona o státních zaměstnancích (dále jen „návrh zákona“ nebo „návrh“), který má v budoucnu nahradit stávající zákon č. [234/2014](#) Sb., zákon o státní službě. Návrh představuje významný posun od dosavadní koncepce státní služby a je založen na myšlence větší flexibility a zjednodušení právních vztahů státních zaměstnanců. Současně však otevírá otázku, zda tím nedojde k oslabení jedné ze základních hodnot profesionální státní správy, tedy její stability, nestrannosti a odolnosti vůči politickým tlakům.

Návrh přináší srozumitelnější právní úpravu, která opouští některé formalistické instituty současného zákona o státní službě a více se přibližuje „standardnímu“ pracovnímu poměru. Zároveň oslabuje některé mechanismy, jejichž účelem bylo oddělit výkon státní správy od politických vlivů.

Dosavadní přijetí do služby na základě správního rozhodnutí příslušným služebním úřadem je nahrazeno „běžnou“ pracovní smlouvou a státní zaměstnanci tak budou nově přijímáni na základě pracovní smlouvy, čímž dochází k větší flexibilitě právního vztahu mezi státním zaměstnancem a zaměstnavatelem. Je navrhováno, aby byl pracovní poměr se státním zaměstnancem uzavírán na dobu neurčitou, přičemž na dobu určitou by pracovní poměr bylo se státním zaměstnancem možno uzavřít jen, bylo-li by třeba např. nahradit dočasně nepřítomného státního zaměstnance či zajistit splnění časově omezeného úkolu správního úřadu.

Možné přínosy návrhu

Největší předností návrhu zákona je jeho přehlednost. Návrh výslovně stanoví, že nestanoví-li zákon jinak, řídí se právní poměry státních zaměstnanců zákoníkem práce („ZP“) – princip subsidiarity, čímž se odstraňuje dvojkolejnost mezi služebním a pracovním poměrem a snižuje se administrativní i interpretační náročnost.

Dle návrhu zákona lze přihlášku do výběrového řízení podat pouze elektronicky, a sice prostřednictvím datové schránky, elektronické pošty nebo elektronického nástroje, což přispěje k větší otevřenosti a efektivitě výběrových řízení, resp. výběrová řízení budou transparentní a stále zůstávají povinným pravidlem pro obsazování většiny míst. Uchazeč nově nebude muset dokládat písemnosti, které si úřad může zjistit sám, tzn. dokumenty, jež má správní úřad k dispozici nebo jsou součástí úřední evidence, k níž má přístup.

Dále dle návrhu má být ponechána povinnost složit úřednickou zkoušku, včetně obecné a zvláštní části, čímž je zachován důraz na odbornou způsobilost státních zaměstnanců. Tím by bylo potvrzeno, že výkon státní správy má nadále zůstat odbornou činností založenou na znalostech. Návrh představuje zkrácení lhůty, ve které je státní zaměstnanec povinen zkoušku úspěšně složit, tedy v případě obecné části do 6 měsíců od vzniku pracovního poměru a v případě zvláštní části do 12 měsíců od vzniku pracovního poměru.

Nadto dle návrhu zákona má být zaveden platový tarif ve zvláštních případech, tedy bude možné státnímu zaměstnanci, který je zařazen na pracovním místě alespoň ve 12. platové třídě, určit

platový tarif až ve výši dvojnásobku platového tarifu nejvyššího platového stupně v příslušné platové třídě, plní-li tento mimořádně náročné a nepostradatelné úkoly, což může státu pomoci konkurovat soukromému sektoru v různých oblastech.

Státní zaměstnanec bude mít právo na individuální vzdělávání v rozsahu 5 dnů v kalendářním roce, a to za účelem prohlubování své kvalifikace.

Možná rizika návrhu

Nejvýznamnějším rizikem návrhu je skutečnost, že státní zaměstnanci již nebudou vázáni služebním poměrem, nýbrž pracovním poměrem, přičemž současně vyvstává otázka ochrany státních zaměstnanců před personálními zásahy ze strany vedení správních úřadů.

I přes zachování některých záruk je pracovní poměr obecně flexibilnější a jeho ukončení je snazší než zrušení služebního poměru.

Lze podotknout, že stabilita státní správy představuje jeden ze základních předpokladů zachování kontinuity výkonu veřejné správy bez ohledu na politické změny. Nabízí se otázka, zda větší flexibilita pracovního poměru nebude mít dopad na míru nezávislosti státních zaměstnanců vůči aktuálnímu politickému vedení.

Dále zkušební doba bude stanovena automaticky, tzn. dle návrhu zákona se zkušební doba nesjednává a činí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru státního zaměstnance a 9 měsíců u vedoucího státního zaměstnance. Lze uvést, že po navrhované zkušební dobu je pracovní poměr méně stabilní, což může snižovat jistotu nově přijatých státních zaměstnanců.

Další podstatné změny návrhu

Je navrhováno, že vedoucí státní zaměstnanci budou jmenováni na dobu 5 let a jejich setrvání ve funkci je spojeno s pravidelným hodnocením výsledků, resp. tento systém může podpořit profesionalizaci řízení státní správy. Nově bude možné obsadit pracovní místo státního zaměstnance bez výběrového řízení, pokud poslední pracovní hodnocení státního zaměstnance obsahuje závěr, že dosahoval alespoň velmi dobrých výsledků.

Vedoucí státní zaměstnanci získávají poměrně široký prostor např. pro stanovování požadavků na pracovní místa, obsazování pracovních míst, určování výše odměn či pracovního hodnocení státních zaměstnanců. Lze konstatovat, že takto široké kompetence mohou zlepšit vedení státních zaměstnanců, ale rovněž mohou vytvářet prostor pro subjektivní nebo účelová rozhodnutí.

Diskutabilním prvkem může být možnost přeložit státního zaměstnance i bez jeho souhlasu až na 60 dnů v kalendářním roce do jiného organizačního útvaru zaměstnavatele nebo do jiného správního úřadu, pokud je schopen danou práci vykonávat. Toto opatření může pomoci řešit personální potřeby, ale zároveň představuje zásah do stability pracovního zařazení.

Zaměstnavatel bude moci pracovní poměr okamžitě zrušit, pokud státní zaměstnanec např. neplní předpoklad bezúhonnosti, nastoupil výkon trestu odnětí svobody nebo přestal splňovat předpoklad občanství členského státu Evropské unie.

Dle návrhu má být zavedeno zvláštní ustanovení o neuspokojivých pracovních výsledcích, resp. pokud státní zaměstnanec podle 2 po sobě jdoucích hodnocení dosahuje nevyhovujících výsledků, je dán výpovědní důvod dle § 52 písm. f) ZP spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích.

Zrušení institutu zařazení mimo výkon služby

Je na místě připomenout, že dle stávající právní úpravy nemůže-li být státní zaměstnanec v důsledku zrušení jeho služebního místa převeden na jiné služební místo, zařadí se mimo výkon služby, nejdéle však na 3 měsíce, přičemž ode dne tohoto zařazení mimo výkon služby činí plat státního zaměstnance 80 % měsíčního platu.^[1] Tedy aktuálně zrušení služebního místa nevede automaticky ke skončení služebního poměru. Dle návrhu zákona má však být postavení mimo výkon služby zrušeno, což může vést k jednoduššímu ukončení pracovního poměru státního zaměstnance při organizačních změnách. Jinými slovy, i přes skutečnost, že státnímu zaměstnanci bude po skončení pracovního poměru vyplaceno odstupné, organizační změny budou jednodušší, zaměstnavatel bude mít větší flexibilitu a ukončení pracovního poměru státního zaměstnance při „rušení pracovních míst“ bude v praxi snazší než dnes.

Současná právní úprava bývá kritizována pro svou administrativní složitost a relativně nízkou flexibilitu v oblasti personálního řízení. Návrh zákona se proto snaží umožnit efektivnější reakci správních úřadů na personální potřeby a změny ve fungování státní správy.

Závěrem lze uvést, že pokud bude zákon přijat, státní správa se pravděpodobně stane pružnější a efektivnější – mimo jiné v oblasti náboru nových státních zaměstnanců, jejich odměňování i organizačních změn, které budou jednodušší a rychlejší. Současně by se mohlo oslabit tradiční pojetí státní správy, ale také ochrana státních zaměstnanců před politickými zásahy. Návrh zákona představuje racionální pokus o modernizaci české státní správy a přináší řadu praktických změn směřujících k vyšší flexibilitě a efektivitě. Zároveň však vyvolává otázky týkající se zachování stability a politické neutrality státní správy.

Hlavní otázkou proto není, zda je navrhovaná právní úprava modernější než ta současná (což bezpochyby je), ale zda dokáže současně zachovat dostatečné institucionální záruky nezávislosti státních zaměstnanců.

Mgr. Jiří Svoboda

^[1] Blíže viz § 62 a násl. zákona č. [234/2014](#) Sb.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Povaha sjezdů](#)
- [Zaplatit za logo nestačí. Jaká práva skutečně získáváte?](#)
- [Výslech advokáta účastníka řízení coby důkazní prostředek](#)
- [Rozhodnutí Nejvyššího soudu ke změně klíče pro stanovení příspěvků na správu domu a pozemku, k samotnému stanovení příspěvků a k rozúčtování nákladů na služby](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 41.: Záruka za jakost v kupní smlouvě](#)
- [Dvacet let vlastní cestou. Arthur Braun o svobodě, číslech a lidském elementu advokacie](#)
- [Komu náleží vlastnické právo k náhradní veřejné komunikaci postavené investorem?](#)
- [AML rizika u luxusních nákupů](#)
- [Recentní judikatura Nejvyššího soudu k důvodům neplatnosti usnesení valné hromady](#)
- [Tlačítko pro odstoupení od smlouvy jako nový standard spotřebitelského online rozhraní](#)
- [Formální a materiální stránka přestupku; case study](#)