

24. 8. 2015

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

Žádost o přijetí do služebního poměru - praktické otázky

Dne 1. července 2015 se začal v plném rozsahu v praxi aplikovat zákon č. [234/2014](#) Sb., o státní službě (dále jen „zákon“), který upravuje služební poměry státních zaměstnanců a jejich práva a povinnosti. Od tohoto data se tak stala aktuální mimo jiné otázka, jakým způsobem přejdou dosavadní státní zaměstnanci v pracovním poměru do služebního poměru dle zákona o státní službě.



Právní úpravu přechodu státních zaměstnanců z pracovních do služebních poměrů nalezneme v § 184 a následujících zákona. Zákon upravuje dva režimy přechodu, a to (i) automatický přechod, který se aplikuje na vedoucí zaměstnance (představené), a ke kterému došlo k 1. červenci 2015 a (ii) přechod na základě rozhodnutí služebního úřadu o vzniku služebního poměru, kterému musí předcházet žádost zaměstnance o takové přijetí - tento postup se aplikuje u řadových zaměstnanců.

V našem článku se zaměříme zejména na druhý případ, tedy na podmínky podání žádosti o přijetí do služebního poměru a související otázky.

Pokud jste zatím nepřišli do styku se služebním poměrem a jeho právní úpravou, doporučujeme k přečtení náš předchozí článek na toto téma k dispozici [zde](#).

Kdo musí o přijetí požádat?

Jak uvádíme výše, o přijetí do služebního poměru musí požádat dosavadní zaměstnanci služebních úřadů, kteří **nejsou považováni** za vedoucí zaměstnance, tedy řadoví státní zaměstnanci.

Samozřejmě se v rámci služebních úřadů jedná pouze o takové řadové zaměstnance, kteří vykonávají činnosti uvedené v § 5 zákona (tedy výkon státní správy), **a jejichž místo bylo v příslušné systemizaci uvedeno jako služební místo**. Nejedná se proto o zaměstnance, kteří vykonávají jen práce pomocné, servisní nebo manuální nebo výkon těchto prací organizují - tito zaměstnanci budou i nadále výlučně v pracovním poměru.

Kdy je poslední možnost požádat a co se stane, když zaměstnanec nepožádá?

Lhůta k podání žádosti končí **31. srpna 2015**, tento den je tedy posledním dnem, kdy lze žádost o přijetí do služebního poměru podat. Po tomto dni již žádost podat nelze (s níže uvedenými výjimkami).

Pokud řadový zaměstnanec včas nepožádá o přijetí do služebního poměru (nebo vezme svou žádost zpět), resp. jeho žádost bude pravomocně zamítnuta, **setrvává v dosavadním pracovním poměru nejdéle do 30. června 2017, kdy jeho pracovní poměr zanikne ze zákona. Pracovní poměr zaniká ze zákona, bez nároku na odstupné (či odbytné).**

Po dobu trvání pracovního poměru může zaměstnanec vykonávat dosavadní činnosti – zákon o státní službě se na něj ovšem vztahovat nebude.

Tím samozřejmě není vyloučeno, aby v průběhu této doby skončil pracovní poměr státního zaměstnance jiným způsobem, tady zejména uplynutím doby určité, dohodou nebo výpovědí či okamžitým zrušením dle příslušných ustanovení zákoníku práce.

Výjimku mají zaměstnanci, kteří nekonají práci z důvodu překážky v práci na straně zaměstnance podle § 191 až 205 zákoníku práce (tedy například dočasná pracovní neschopnost, mateřská a rodičovská dovolená aj.), u kterých se stanovené lhůty dle § 194 odst. 2 zákona namísto ode dne 1. července 2015 počítají ode dne odpadnutí překážky v práci.

Vzhledem k tomu, že běžně mohou zaměstnanci žádosti o přijetí do služebního poměru podávat od 1. července do 31. srpna 2015, máme za to, že relevantní v tomto případě bude dvouměsíční lhůta. Zaměstnancům, kteří jsou v současné době na překážkách, tedy ode dne odpadnutí překážky běží lhůta 2 měsíce k podání žádosti o přijetí do služebního poměru. S ohledem na poměrně nejednoznačné znění zákona lze nicméně doporučit s podáním žádosti nevyčkávat a žádost podat co nejdříve po návratu do práce, aby nemohly vzniknout jakékoliv pochybnosti.

Jakým způsobem a komu se žádost předává?

Žádost se adresuje služebnímu orgánu dle § 10 zákona, tedy převážně státnímu tajemníkovi nebo vedoucímu služebního úřadu. Žádost musí být **písemná** a podána formální cestou, ideálně na podatelnu příslušného služebního úřadu. Pokud jsou žádosti podávány jinou cestou (tedy například vybírány personálním oddělením), lze doporučit, aby zaměstnancům byla vydána potvrzení o přijetí žádosti (pro případné prokázání včasného podání žádosti).

Co má být v žádosti uvedeno?

Zákon o státní službě přímo konkrétní specifika žádosti neupravuje, použije se tedy úprava žádosti dle správního řádu. Jedinými požadavky zákona o státní službě je, že žádost musí být **podána písemně a v českém jazyce**. Dle našich informací většina služebních úřadů vyhotovila vzory žádostí o přijetí do služebního poměru, které byly zaměstnancům zaslány k vyplnění a odevzdání, a to včetně příslušných čestných prohlášení.

Žadatel o přijetí do služebního poměru musí splňovat podmínky uvedené v § 25 odst. 1 zákona o státní službě, tedy:

- (a) být státním občanem České republiky, občanem jiného členského státu Evropské unie nebo občanem státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru,
- (b) dosáhnout věku 18 let,
- (c) být plně svéprávný,
- (d) být bezúhonný,
- (e) dosáhnout vzdělání stanoveného tímto zákonem a
- (f) mít potřebnou zdravotní způsobilost.

Máme za to, že skutečnosti uvedené výše není třeba služebnímu orgánu dokládat, jelikož jsou mu v souvislosti s existujícím pracovním poměrem známy. Postačí tedy, pokud zaměstnanec vyplní žádost

a přiložená čestná prohlášení.

Má zaměstnanec povinnost skládat úřednickou zkoušku?

Obecně platí, že stávající zaměstnanci nejsou povinni skládat úřednické zkoušky, pokud mají dostatečnou praxi. Za účelem prokázání praxe musí zaměstnanec osvědčit, že v uplynulých 10 letech ve správním úřadu, v obecním úřadu obce s rozšířenou působností, krajském úřadu, instituci Evropské unie nebo mezinárodní organizaci vykonával činnosti podle § 5 zákona o státní službě nebo činnosti obdobné, a to nejméně po dobu 4 let. Zákon nestanoví, jakým způsobem by tato skutečnost měla být prokázána, ve většině případů bude mít služební úřad údaje o předchozí praxi k dispozici vzhledem k zařazení zaměstnance do příslušné platové třídy. Za předpokladu, že zaměstnanec splňuje podmínku dostatečné praxe, a je k 1. červenci 2015 zaměstnán na dobu neurčitou, má nárok na přijetí do služebního poměru na dobu neurčitou, aniž by musel skládat úřednickou zkoušku.

Zaměstnanec, který je k 1. červenci 2015 v pracovním poměru na dobu neurčitou, ale nesplňuje podmínku předchozí praxe, bude žádat dle § 191 odst. 1 zákona o přijetí do služebního poměru **na dobu určitou do 30. června 2017**. Pokud do této doby složí obecnou část úřednické zkoušky, má nárok být přijat do služebního poměru na dobu neurčitou. Pokud úřednickou zkoušku nesloží, vzniká mu dle § 191 odst. 4 zákona nárok na odstupné dle pracovněprávních předpisů (pravděpodobně myšleno odstupné poskytované zaměstnanců při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů).

Zaměstnanci, kteří mají ke dni 1. červenci 2015 pracovní poměr na dobu určitou, mohou požádat dle § 192 odst. 1 zákona o přijetí do služebního poměru na dobu určitou, která nebude přesahovat jejich dosavadní sjednanou dobu určitou v rámci pracovního poměru.

Může zaměstnanec vzít podanou žádost zpět?

Zákon o státní službě tuto otázku přímo neupravuje, a proto je potřeba se opět podívat do právní úpravy správního řádu. Ten umožňuje žadateli vzít žádost zpět; toto právo nelze uplatnit v době od vydání rozhodnutí správního orgánu prvního stupně do zahájení odvolacího řízení.

Bude-li žádost vzata zpět, bude se podle našeho názoru na takovou osobu pohlížet, jako by žádost vůbec nepodala. Opětovné podání žádosti by pak bylo možné jen v případě, že by ještě neuběhla lhůta k podání žádosti uvedená výše, tj. do 31. srpna 2015.

Jak a kdy bude o žádostech rozhodnuto?

O podané žádosti o přijetí do služebního poměru rozhodne správní orgán na základě rozhodnutí tak, že buď (i) vydá rozhodnutí o přijetí do služebního poměru nebo (ii) žádost zamítne.

Rozhodnutí by mělo být vydáno nejpozději do 31. prosince 2015. U těch zaměstnanců, u kterých je z důvodu překážek v práci prodloužena lhůta k podání žádosti (viz výše) se obdobným způsobem prodlužuje i lhůta pro vydání rozhodnutí.

V případě, že správní orgán nevydá rozhodnutí v uvedených lhůtách, lze uplatnit buď tzv. opatření proti nečinnosti dle § 80 správního řádu, a to žádostí o uplatnění opatření proti nečinnosti k nadřízenému správnímu orgánu, nebo podat obecnou stížnost dle § 175 správního řádu.

Může se zaměstnanec nějak bránit, pokud jeho žádost byla zamítnuta?

V případě, že správní orgán zamítne podanou žádost o přijetí do služebního poměru, je možné podat

do 15 dnů od doručení rozhodnutí odvolání k nadřízenému služebnímu orgánu, který toto rozhodnutí přezkoumá.

Pokud nadřízený služební orgán zamítavé rozhodnutí potvrdí, je ještě možnost se obrátit na správní soud (tj. místně příslušný krajský soud) s žalobou na zrušení nezákonného rozhodnutí správního orgánu. Proti rozhodnutí správního soudu lze následně ve vymezených případech podat kasační stížnost k Nejvyššímu správnímu soudu.

Závěr

V rámci tohoto článku jsme se Vám pokusili poskytnout základní přehled podmínek k podání žádosti o přijetí do služebního poměru. Nicméně, díky složitosti zákona a jeho nemálo chybám a nejasnostem je pravděpodobné, že i v této oblasti bude docházet ke sporům.



JUDr. Tereza Erényi, LL.M.



Mgr. Daniel Vejsada

[PRK Partners s.r.o., advokátní kancelář](#)

Jáchymova 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 430 111

Fax: +420 224 235 450

e-mail: prague@prkpartners.com



Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)