

VeźmĚte, prosĚme, na vĚdomĚ, Źe text ělĚnku odpovĚdĚ platnĚ prĚvnĚ ūpravĚ ke dni publikace.

ZĚkon o stĚtnĚ sluŹbĚ - Co ěekĚ stĚtnĚ zamĚstnanec?

NovĚ zĚkon o stĚtnĚ sluŹbĚ, vyhlĚšenĚ ve SbĚrce zĚkonů pod ě. [234/2014](#) Sb. (dĚle jen „zĚkon o stĚtnĚ sluŹbĚ“), kterĚ nabyl ūěinnosti k 1.1.2015, je novou komplexnĚ ūpravou pomĚrů mezi stĚtnĚmi zamĚstnanci (ūřednĚky) a sprĚvnĚmi ūřady[1]. Ūěinnost pĚdchozĚho zĚkona z roku 2002 (tzv. sluŹebnĚ zĚkon) upravujĚcĚho sluŹebnĚ pomĚry byla mnohokrĚte odklĚdĚna, aŹ nakonec doŹlo v letoŹnĚm roce k jeho nahrazenĚ ūplnĚ novĚm zĚkonem (zĚkonem o stĚtnĚ sluŹbĚ). Jeho pĚjetĚ pĚdchĚzela bouřlivĚ a mĚdiĚ hojnĚ komentovanĚ diskuse, zejmĚna ohlednĚ existence tzv. politickĚch nĚmĚstků nebo zĚřízení GenerĚlnĚho ředitelstvĚ stĚtnĚ sluŹby.



Stranou zĚjmu tak do urěitĚ mĚry zŮstala samotnĚ prĚvnĚ ūprava vztahu mezi stĚtnĚmi zamĚstnanci a sprĚvnĚmi ūřady pĚi vĚkonu jejich sluŹby, kde pro zamĚstnanec dochĚzĚ k mnoha zĚsadnĚm zmĚnĚm, jejichŹ dopad ovŹsem nemusĚ bĚt na prvnĚ pohled patrnĚ (a to ani pro prĚvnĚky). V tĚto souvislosti se v rĚmci naŹeho pĚispĚvku zamĚřujeme na zĚkladnĚ charakteristiku sluŹebnĚho pomĚru, jako je jeho veřejnoprĚvnĚ charakter a dopady tĚto konstrukce do pracovnĚprĚvnĚch (sluŹebnĚch) vztahů stĚtnĚch zamĚstnanců. Vzhledem k neexistenci dŮvodovĚ zprĚvy ke schvĚlenĚmu znĚnĚ zĚkona o stĚtnĚ sluŹbĚ a pomĚrnĚ malĚmu množství dostupnĚ literatury se omezujeme pouze na urěitĚ aspekty, kterĚ nĚs pĚi studiu zĚkona zaujali. VĚřĚme, Źe k řadĚ nĚže uvedenĚch tĚmat se v dohlednĚ dobĚ objevĚ vĚce vĚkladů ěi komentĚrů.

PracovnĚ vs. sluŹebnĚ pomĚř

V souěasnĚ dobĚ jsou zamĚstnanci ministerstev, sprĚvnĚch ūřadů a jinĚch organizaěnĚch sloŹek stĚtu zamĚstnĚni na zĚkladĚ pracovnĚ smlouvy ěi jmenovĚnĚ v pracovnĚm pomĚru podle zĚkonĚku prĚce. Ve srovnĚnĚ se zamĚstnanci soukromĚho sektoru se na nĚ vztahujĚ pouze nĚkolik zvlĚstnĚch ustanovenĚ, napĚříklad pokud jde o odmĚňovĚnĚ platem nebo pĚsnĚjŹĚ zĚkaz konkurence.

NovĚ zĚkon o stĚtnĚ sluŹbĚ vŹak pĚchĚzĚ s ūplnĚ novĚm typem prĚvnĚho vztahu, kterĚm se bude řĚdit vztah stĚtnĚho zamĚstnanec a sprĚvnĚho ūřadu, a to sluŹebnĚm pomĚrem zĚkona o stĚtnĚ sluŹbĚ.

SluŹebnĚ pomĚř nenĚ podřĚzen rĚžimu a prĚvnĚ ūpravĚ zĚkonĚku prĚce, ale jeho tĚmĚř komplexnĚ ūprava je obsaŹena v zĚkonĚ o stĚtnĚ sluŹbĚ.

V otĚzce nĚkterĚch institutů (napĚř. pĚekĚzky v prĚci) zĚkon o stĚtnĚ sluŹbĚ na zĚkonĚk prĚce odkazuje; v ostatnĚch pĚĚpadech (tedy kde nenĚ uveden vĚslovnĚ odkaz) vŹak mĚme za to, Źe se zĚkonĚk prĚce neaplikuje. ZĚkonĚk prĚce tedy nenĚ vŮěi zĚkonu o stĚtnĚ sluŹbĚ subsidiĚrnĚm (podpŮrnĚm) prĚvnĚm pĚedpisem, ale jednĚ se o vztah delegace. ZĚkladnĚ instituty pracovnĚho prĚva

jako zejména vznik pracovního poměru dle pracovní smlouvy nebo jmenování nebo ukončování pracovního poměru se tedy v případě státních úředníků nově vůbec neuplatní.

Obdobným způsobem je v současné době upraven služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů (Policie České republiky, hasičský záchranný sbor, vězeňská služba atd.) dle zákona č. [361/2003](#) Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. V těchto specifických případech je nepochybně taková komplexní veřejnoprávní úprava nutná z důvodu specifické povahy takového vztahu, jehož fungování v soukromoprávním režimu by bylo obtížně představitelné a mohlo ohrozit naplňování jeho účelu. U státních úředníků je ovšem taková potřeba diskutabilní, a to i s ohledem na skutečnost, že tato forma nebyla zvolena ani u úředníků územně samosprávných celků, jejichž právní vztah se i nadále řídí zákoníkem práce pouze s odchylkami ve zvláštní právní úpravě.[2]

Účinnost zákona o státní službě a přechod na nový systém

Zákon o státní službě nabył účinnosti již 1.1.2015 (s výjimkou několika „přípravných ustanovení“, která jsou účinná již ode dne vyhlášení zákona). **K praktické aplikaci zákona o státní službě nicméně dojde až k 1.7.2015, kdy má dojít k „překlopení“ stávajících pracovních poměrů do služebních poměrů.** U vedoucích zaměstnanců (dle nové terminologie „představených“) dojde k tomuto překlopení automaticky. U ostatních (řadových) zaměstnanců vykonávajících činnosti spadající pod zákon o státní službě dojde při splnění zákonných podmínek k překlopení do služebního poměru na základě rozhodnutí vydaného služebním orgánem[3], a to pouze za předpokladu, že o to jednotliví zaměstnanci požádají do 31.8.2015. Z textu zákona rozumíme, že pokud zaměstnanec o přijetí do služebního poměru v této lhůtě nepožádá, bude pokračovat dále v pracovním poměru, nejdéle však do 30.6.2017, kdy takový pracovní poměr zanikne ze zákona. O překlopení do služebního poměru již po 31.8.2015 pravděpodobně nebude možné dále požádat, jedinou cestou by v takovém případě byla účast zaměstnance ve výběrovém řízení na volné služební místo.

Po dobu prvních dvou let tak může docházet k situacím, kdy se na služebních místech budou nacházet jak zaměstnanci v pracovním poměru, tak státní zaměstnanci ve služebním poměru, což může správním úřadům vzhledem k odlišnosti obou právních vztahů způsobovat minimálně administrativní problémy.

Závěrem nelze opomenout skutečnost, že správní úřady budou i nadále zaměstnávat zaměstnance v pracovním poměru, pro které nebude platit zákon o státní službě, a to zaměstnance, kteří vykonávají pomocné, servisní nebo manuální práce a zaměstnance, kteří tyto zaměstnance řídí.

Veřejnoprávní povaha služebního poměru

Jak uvedeno výše, základním aspektem, který bude odlišovat služební poměr státních zaměstnanců od jejich dosavadního pracovního poměru, je jeho právní povaha. Vzhledem k tomu, že služební poměr je zakládán a ukončován jednostranným rozhodnutím služebního úřadu a že jedním z účastníků tohoto vztahu je orgán veřejné moci, je zřejmé, že **služební poměr bude veřejnoprávním vztahem.** Tento výklad byl již v minulosti potvrzen také u služebních poměrů příslušníků bezpečnostních sborů zvláštním senátem NS a NSS při rozhodování kompetenčního sporu. V předmětném rozsudku se uvádí, že „*služební poměr vzniká mocenským aktem služebního funkcionáře a po celou dobu svého průběhu se výrazně odlišuje od poměru pracovního, který je naopak typickým poměrem soukromoprávním, jehož účastníci mají rovné postavení. Ne každý vztah ke státu má ale podle stávající úpravy takový charakter. Vodítkem tu může být charakter právní úpravy: je zřejmé, že tam, kde je užití zákoníku práce vůbec anebo z převážné části vyloučeno a úprava služebního poměru má kodexový charakter, půjde o poměr veřejnoprávní.*“[4]

U soukromoprávních vztahů (jakými jsou pracovněprávní vztahy) je také klíčová zásada autonomie

vůle, kdy účastníci těchto vztahů si mohou v mezích vymezených právními předpisy dělat, co chtějí. To pro veřejnoprávní vztahy neplatí: pro ně a pro orgány veřejné moci platí naopak zásada objektivit - orgán veřejné moci nesmí postupovat a rozhodovat libovolně, ale může svou moc uplatnit pouze k zákonným účelům a v zákonném rozsahu. Například, pokud jsou v pracovním poměru dány důvody, pro které je možné ukončit pracovní poměr výpovědí (např. zaměstnanec hrubě poruší své povinnosti) je na uvážení zaměstnavatele, zda zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu dá či nikoliv. Naopak, pro služební poměr bude pravděpodobně platit, že pokud budou naplněny zákonné důvody pro jeho skončení, bude služební orgán úřad povinen rozhodnout o jeho skončení.

Základním důsledkem této skutečnosti je, že **služební poměry obecně nebudou podléhat úpravě právních předpisů soukromého práva, tedy zejména občanskému zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.), ale naopak úpravě právních předpisů práva veřejného - základním subsidiárním předpisem vůči zákonu o státní službě tak bude správní řád (zákon č. 500/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů).** Na služební poměr se tak nebudou uplatňovat ani základní zásady soukromého práva, vyjádřené v Hlavě první občanského zákoníku, ale naopak se budou aplikovat zásady uplatňování veřejné moci a základní zásady správního řízení vyjádřené v § 2 až § 8 správního řádu. Dále, vzhledem k tomu, že například kárné řízení nebo řízení o skončení služebního poměru bude svou povahou v podstatě řízením sankčním, budou se podle našeho názoru v těchto řízeních analogicky uplatňovat také základní zásady trestního řízení tak, jak jsou uplatňovány v současné době v řízeních týkajících se služebních poměrů příslušníků bezpečnostních sborů.[5]

Ujednání ve věcech služebního poměru

Veřejnoprávní povaha služebního poměru se projeví i v rámci ujednání mezi služebními orgány a státními zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že se v tomto právním vztahu neuplatní autonomie vůle, která je typická pro soukromoprávní vztahy, budou ujednání se státními zaměstnanci možná pouze tam, kde je zákon o státní službě výslovně připouští a s takovým obsahem, který je zákonem výslovně umožněn[6].

Taková dohoda pak podle našeho názoru bude tzv. veřejnoprávní smlouvou ve smyslu § 159 a násl. správního řádu, jelikož bude zakládat, měnit nebo rušit práva a povinnosti v oblasti veřejného práva, jak je definována v § 159 odst. 1 správního řádu. **Těmito ustanoveními se také bude řídit proces uzavírání těchto smluv, stejně jako přezkoumávání jejich souladu se zákonem a řešení případných sporů, které budou provádět primárně nadřízené správní úřady, případně příslušné ústřední správní úřady. Soudní přezkum bude poté příslušet do kompetence správních soudů.**[7]

Problémy mohou vzniknout v případech, kdy zákon o státní službě odkazuje na úpravu zákoníku práce, která ovšem v některých aspektech předpokládá dohodu se zaměstnanci, učiněnou obvykle v rámci pracovní smlouvy. Jelikož ovšem státní zaměstnanci již dále pracovní smlouvu mít nebudou (jejich pracovní smlouva zanikne překlopením do služebního poměru), zaniknou i tato ujednání v pracovní smlouvě učiněná, což se týká například dohody o bezhotovostní výplatě platu nebo výplatě platu v běžném termínu při čerpání dovolené. Obdobná ujednání tedy bude třeba se zaměstnanci sjednat znovu, a to pravděpodobně formou veřejnoprávní smlouvy, byť jde o záležitosti typicky pracovní právní.

Ukončení služebního poměru

Veřejnoprávní povaha služebního poměru bude mít velké dopady v oblasti jejich ukončování. Obecně pro služební poměry zákon o státní službě zavádí vlastní důvody pro propuštění ze služebního

poměru, odlišné od § 52 zákoníku práce upravující důvody pro výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V této chvíli nejsme schopni domyslet do důsledků všechny situace a sporné otázky, které praxe přinese. Níže shrnujeme pouze některé aspekty, nad kterými jsme se při studiu nového zákona pozastavili.

Dle § 72 zákona o státní službě služební orgán rozhodne o skončení služebního poměru:

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

Na rozhodování o skončení služebního poměru nebude podle našeho názoru možné aplikovat dosavadní judikaturu Nejvyššího soudu týkající se ukončování pracovních poměrů dle zákoníku práce, zejména pokud jde o porušení povinností (porušení pracovní kázně) nebo neuspokojivých pracovních výsledků. Nelze tak předvídat, jakým způsobem budou služební orgány při kárných řízeních postupovat a hodnotit jednotlivá porušení povinností státními zaměstnanci. Určitým vodítkem může být dosavadní judikatura týkající se služebních poměrů u příslušníků bezpečnostních sborů, byť některé aspekty právní úpravy se odlišují.

Současně nelze přehlédnout, že pro státní zaměstnance bude také výrazně výhodnější skončení jejich služebního poměru z organizačních důvodů. V případě, že nebude možné přeřadit státního zaměstnance na jiné služební místo (např. po zrušení jeho služební pozice změnou systematizace), bude zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, kdy mu bude náležet 80% měsíčního platu, nejdéle však na 6 měsíců. V případě, že ani do uplynutí této lhůty nebude možné zařadit státního zaměstnance na vhodné služební místo, rozhodne služební orgán o skončení služebního poměru dle § 72 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě, kdy státnímu zaměstnanci přísluší odbytné ve výši až 12ti násobku měsíčního platu státního zaměstnance odstupňované dle doby výkonu služby (což je významné zvýšení oproti dosavadnímu pracovnímu poměru, kde ze zákona náleží odstupné v maximální výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku).

Zároveň je poměrně zajímavé, že stejný postup se bude aplikovat také v případech, kdy státní zaměstnanec bude uznán dlouhodobě zdravotně nezpůsobilým pro výkon práce na dosavadním služebním místě, a to i v případech, kdy zdravotní nezpůsobilost bude následkem obecného onemocnění či úrazu nesouvisejícího s výkonem práce (tedy nikoliv následkem služebního úrazu nebo nemoci z povolání). I v takovém případě, není-li k dispozici jiné vhodné služební místo, bude dle § 62 odst. 1 zákona o státní službě státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů (opět s nárokem na 80 % platu) a po uplynutí lhůty bude jeho služební poměr ukončen pravděpodobně i s nárokem na odbytné, jak je uvedené výše. Zákon o státní službě stanoví v § 115 zvláštní odchodné pro případy ukončení služebního poměru z důvodu dlouhodobého neplnění předpokladu zdravotní způsobilosti, k němuž došlo **v souvislosti s výkonem služby** ve výši 12 násobku měsíčního platu. Toto ustanovení je poměrně nesystematicky zařazeno a poměrně obtížně se dovozuje jeho vazba na odbytné. Každopádně z něj dle našeho názoru nevyplývá, že by v případech ukončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů, **které s výkonem služby nesouvisejí**, odbytné nepřislušelo. Pokud je naše interpretace zákona správná, dochází zde k významné změně, jelikož v rámci pracovního poměru nemá zaměstnanec v případě skončení z důvodu dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti následkem obecného onemocnění (bez vazby na výkon práce) nárok na odstupné. Zákon o státní službě tak je v tomto pohledu pro státní zaměstnance velmi výhodný, když stanoví automatickou překážku v práci s nárokem na 80 % platu po dobu půlroku a

současně i nárok na odbytné.

Mimo důvody, pro které zaniká služební poměr rozhodnutím Služebního orgánu, stanoví zákon o státní službě v § 74 také důvody, při kterých zaniká služební poměr přímo ze zákona. Jedná se například o některé případy trestního stíhání, zákazu činnosti, omezení svéprávnosti atd. Vedle toho je v tomto ustanovení (poměrně nesystematicky) uvedeno ukončení služebního poměru služebním orgánem ve zkušební době, ke kterému je ovšem podle našeho názoru vyžadováno rozhodnutí služebního orgánu a měl by tento důvod být uveden spíše v § 72 citovaném výše. Služební poměr končí automaticky také dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zaměstnanec dovršil věk 70 let (bez ohledu na případný nárok na starobní důchod).

Poslední uvedený důvod, tedy automatické skončení služebního poměru dosažením určitého věku, bude pro státní zaměstnance novinkou, která v dosavadních pracovněprávních vztazích byla považována za nepřípustnou (z důvodu věkové diskriminace). Přestože obdobná úprava v určitých právních předpisech již existuje[8], pokud jde například o soudce nebo příslušníky bezpečnostních sborů, je otázkou, zda je taková úprava legitimní i v případě státních zaměstnanců dle zákona o státní službě. Nelze přitom přehlédnout, že například pro úředníky územně samosprávných celků žádná obdobná úprava neplatí. Zajímavé také je, že pro soudce a příslušníky bezpečnostních sborů je stanovena věková hranice 65 let, stejně jako se s touto věkovou hranicí počítalo v původním služebním zákoně z roku 2002. Nynější právní úprava pro státní zaměstnance ovšem tuto hranici zvyšuje až na 70 let.

Současně také může služební poměr skončit na základě žádosti státního zaměstnance. Služební orgán v takovém případě vydá rozhodnutí o skončení služebního poměru s tím, že dle § 73 zákona o státní službě rozhodnutí vydá tak, aby služební poměr skončil do 60 dnů ode dne podání žádosti. Lze předpokládat, že záměr zákonodárce byl, aby služební poměr na základě žádosti státního zaměstnance skončil dva měsíce po podání žádosti, což by odpovídalo výpovědní době z pracovního poměru dle zákoníku práce. Nicméně, z textu zákona spíše vyplývá, že 60 dní je maximální lhůta, a pokud by tedy služební orgán neměl pro zaměstnance, který podal žádost o skončení služebního poměru práci, bude zřejmě možné rozhodnout i o skončení služebního poměru k dřívějšímu dni (tedy i ke dni vydání rozhodnutí)[9]. Také se nabízí otázka, co se bude dít v případě, že služební orgán poruší svou povinnost vydat rozhodnutí ve stanoveném termínu. Podle našeho názoru bude služební poměr státního zaměstnance dále trvat a měly by být využity opatření proti nečinnosti správního orgánu dle § 80 správního řádu.

Mimo výše uvedené pak samozřejmě služební poměr zaniká také smrtí státního zaměstnance nebo jeho prohlášením za mrtvého a uplynutím doby služebního poměru na dobu určitou.

Přezkum rozhodnutí ve věcech služebního poměru

Spory mezi zaměstnavateli a zaměstnanci o práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů, včetně případné neplatnosti ukončovacích jednání, přezkoumávají obecné soudy dle úpravy občanského soudního řádu. **Spory vyplývající ze služebního poměru ovšem do pravomoci obecných soudů spadat nebudou.**

Rozhodování služebního orgánu ve věcech služebního poměru tak bude podléhat obecně režimu správního řízení s možností následného přezkumu těchto správních rozhodnutí ve správním soudnictví. Nově tak do působnosti správního soudnictví spadne také např. rozhodování o žalobách proti rozhodnutí služebního orgánu o skončení služebního poměru nebo o kárném opatření.

Nicméně, než budou tato rozhodnutí služebních orgánů podrobena soudnímu přezkumu, bude mít státní zaměstnanec možnost se proti tomuto rozhodnutí odvolat k nadřízenému služebnímu orgánu,

určenému podle § 162 odst. 4 zákona o státní službě nebo podle obecných ustanovení správního řádu.[10] Odvolat se proti rozhodnutí služebního orgánu bude možné dle ustanovení správního řádu vždy do 15 dnů od doručení rozhodnutí služebního orgánu státnímu zaměstnanci s tím, že podané odvolání nemá odkladný účinek.[11] Na rozdíl od úpravy zákoníku práce, kdy zaměstnanec má dva měsíce od skončení pracovního poměru, aby napadl neplatnost výpovědi u soudu, bude mít státní zaměstnanec na rozporování rozhodnutí o skončení služebního poměru pouze 15 dní ode dne doručení tohoto rozhodnutí. Na druhou stranu, státní zaměstnanec bude o existenci tohoto řízení vědět dříve, než bude vydáno rozhodnutí[12], a bude mít tak možnost se na případné odvolání připravovat již před vydáním rozhodnutí.

Přezkum ústavnosti zákona o státní službě

Po dlouhotrvající při v rámci Parlamentu ČR o podobu zákona se do tohoto sporu vložil výrazněji také prezident republiky, když dne 7.11.2014 podal Ústavnímu soudu České republiky návrh na zrušení zákona o státní službě nebo jeho částí. Ústavní soud do dnešního dne o tom návrhu nerozhodl.

Pokud pomineme argumentaci prezidenta republiky ohledně pochybení v rámci legislativní procedury, má být dalším stěžejním argumentem pro zrušení zákona o státní službě právě jeho způsob provázání se zákoníkem práce, kdy na určitých místech na zákoník práce výslovně odkazuje, v jiných přináší vlastní právní úpravu, která je ovšem s úpravou zákoníku práce mnohdy totožná. Dle názoru vyjádřeného v ústavní stížnosti (se kterým musíme po přečtení zákona o státní službě bohužel souhlasit) tento postup neodpovídá požadavkům srozumitelnosti a vnitřní bezrozpornosti právních předpisů.

Dalším poměrně zajímavým bodem návrhu na zrušení zákona o státní službě je odkaz na § 22 zákona o státní službě, který stanoví, že do služebního poměru lze jmenovat pouze osobu, u které lze předpokládat, že bude ve službě dodržovat demokratické zásady ústavního pořádku České republiky a řádně vykonávat službu. Zde je tak služebnímu orgánu při rozhodování o výběru osob k přijetí do služebního poměru dána do ruky poměrně vágně definována možnost vyřadit uchazeče z výběrového řízení. Nesplnění tohoto požadavku v průběhu výkonu služby je pak současně jedním z důvodů pro přijetí rozhodnutí o skončení služebního poměru.

Závěr

Pro státní zaměstnance bude přechod pod služební poměr znamenat zásadní změnu právního vztahu, kterým se bude řídit jejich zaměstnání. Přijetí zákona o státní službě bude také vyžadovat velkou přípravu ze strany zaměstnanců personálních oddělení státní správy, kteří budou muset zavádět zcela nové postupy, včetně přípravy dokumentace ke služebním poměrům.

Je otázkou, nakolik bylo nutné pro naplnění účelu ochrany státních zaměstnanců a jejich zabezpečení před politickým vlivem vytvářet nový typ právního vztahu a úplně novou právní úpravu stojící vedle úpravy zákoníku práce. Konstrukce služebního poměru pravděpodobně vnese v některých oblastech do právních vztahů větší zmatek a nejistotu, než pokud by byli státní zaměstnanci ponecháni v režimu soukromoprávního pracovního poměru a v rámci zákona o státní službě by byly pouze stanoveny odchylky tam, kde je to pro dosažení smyslu a účelu tohoto zákona potřebné.



Mgr. Daniel Vejsada,
advokátní koncipient



JUDr. Tereza Erényi LL.M.,
advokátka

[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



[1] Správním úřadem se ve smyslu § 3 zákona o státní službě rozumí ministerstvo a jiný správní úřad, jestliže je zřízen zákonem a je zákonem výslovně označen jako správní úřad nebo orgán státní správy.

[2] Viz § 1 odst. 2 zákona č. [312/2002](#) Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů.

[3] Služebním orgánem se rozumí správní orgán, který jedná a rozhoduje ve věcech služebního poměru vůči státnímu zaměstnanci.

[4] Usnesení Zvláštního senátu zřízeného podle zákona č. [131/2002](#) Sb., o rozhodování některých kompetenčních sporů, ze dne 17.8.2005, sp. zn. Konf 76/2004.

[5] Viz např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 5. 2007, sp. zn. 8 As 17/2007.

[6] Např. dohoda o zákazu konkurence dle § 83 zákona o státní službě nebo dohoda o výkonu služby z jiného místa dle § 117 téhož zákona.

[7] Úprava občanského zákoníku na tyto veřejnoprávní dohody dopadne pouze v omezeném režimu ve smyslu § 170 správního řádu, který stanoví, že nevylučuje-li to povaha a účel veřejnoprávních smluv, použijí se ustanovení občanského zákoníku přiměřeně, s výjimkou ustanovení o neplatnosti právních jednání a relativní neúčinnosti, ustanovení o odstoupení od smlouvy a odstupném, ustanovení o změně v osobě dlužníka nebo věřitele, nejde-li o právní nástupnictví, ustanovení o postoupení smlouvy a o poukázce a ustanovení o započtení.

[8] Např. § 94 odst. 1 zákona č. [6/2002](#) Sb., o soudech a soudcích nebo § 41 písm. d) zákona č. [361/2003](#) Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

[9] Dle § 74 správního řádu je rozhodnutí předběžně vykonatelné (tedy má právní účinky) v případě, kdy případné odvolání nemá odkladný účinek, což platí dle § 168 odst. 2 zákona o státní službě také na rozhodnutí o skončení služebního poměru.

[10] S výjimkou rozhodnutí kárné komise prvního stupně, vůči které je odvolacím orgánem kárná komise druhého stupně dle § 168 odst. 1 písm. a) zákona o státní službě.

[11] S výjimkami uvedenými v § 168 odst. 2 zákona o státní službě, tedy například vůči rozhodnutí o kárném opatření.

[12] Dle § 165 zákona o státní službě není přípustné, aby v řízení o skončení služebního poměru bylo vydání rozhodnutí prvním úkonem v řízení.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Systémová podjatost ve správním řízení aneb požadavek na překročení nadkritické míry rizika systémové podjatosti](#)
- [Bezpilotní systémy vlastní konstrukce v kategorii Specific: regulatorní požadavky a praktické aspekty](#)
- [Pacht závodu a zákaz přenechání věci třetí osobě](#)
- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [Nepravomocné povolení stavby a změna územního plánu](#)
- [Letiště a letecké stavby](#)
- [Nejvyšší správní soud vymezuje nové hranice zneužití práva u běžných nákladů na reklamu](#)
- [Limity dohledu nad výkonem znalecké činnosti](#)
- [Stavebníci získávají od roku 2026 silnější pozici v soudních sporech o povolení stavby](#)
- [Novela zákona o spotřebitelském úvěru: zásadní regulatorní přelom, který změní finanční trh i praxi poskytovatelů spotřebitelských úvěrů](#)
- [Regulace cen taxislužby v roce 2026: co se mění a jaké mají obce možnosti?](#)