

Služební zákon v praxi

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „zákon o státní službě“ nebo „zákon“) upravuje právní poměry státních zaměstnanců jinak, než jak byly upravovány jen zákoníkem práce. Cílem zavedení zákona má být profesionalizace, stabilizace, modernizace, zefektivnění a depolitizace státní správy.

Služební poměr je zakládán a ukončován jednostranným rozhodnutím služebního úřadu a jedním z účastníků tohoto vztahu je orgán veřejné moci, z čehož je zřejmé, že **služební poměr je veřejnoprávním vztahem**.

Služební poměry obecně nepodléhají úpravě právních předpisů soukromého práva, tedy zejména občanskému zákoníku, ale naopak úpravě právních předpisů práva veřejného – základním subsidiárním předpisem vůči zákonu o státní službě je tak **správní řád**.

Služební orgán v rámci své působnosti rozhoduje ve vztahu ke státním zaměstnancům ve většině případů tak, že **vydá rozhodnutí** v příslušné věci, tzn. služební orgán autoritativně rozhoduje o právech a povinnostech, přičemž samozřejmě musí respektovat právní úpravu. Státní zaměstnanec má možnost bránit se proti rozhodnutím. Možnost takové obrany představuje institut **odvolání**, jako řádný opravný prostředek ve správním řízení. Jestliže se tedy státní zaměstnanec domnívá, že byl zkrácen na svých právech, rozhodnutí je v rozporu se zákonem, případně ho považuje za nesprávné, může v rámci patnáctidenní lhůty podat odvolání. O tom pak následně rozhoduje nadřízený služební orgán, který může výsledek předchozího řízení potvrdit, změnit, nebo v případě pochybení vrátit zpět prvostupňovému orgánu k projednání. Řešení případných sporů tedy provádí primárně nadřízené správní úřady, případně příslušné ústřední správní úřady. **Soudní přezkum přísluší do kompetence správních soudů**.

Zákon o státní službě přináší řadu institutů, které by měly zajistit profesionalizaci a stabilizaci tuzemské státní správy. Jde především o předpoklady pro přijetí do služebního poměru a s tím související zavedení úřednické zkoušky a dále postup při obsazování uvolněných služebních míst. Neméně důležité je pak stanovení zásad pro výkon státní služby a zavedení kárné odpovědnosti státních zaměstnanců atd.

Základním předpokladem pro přijetí do služebního poměru je úspěch ve výběrovém řízení na obsazení volného služebního místa. To se nemusí konat v případech zákonem taxativně vymezených. Mezi další předpoklady pak patří například bezúhonnost, svéprávnost, zletilost či požadované státní občanství. Důležitým předpokladem vedoucím k profesionalizaci státní správy je také požadavek dosažení konkrétního stupně vzdělání stanoveného s ohledem na obsah služby. Vedle toho může služební předpis stanovit i další kvalifikační předpoklady pro konkrétní služební místo, jako je například úroveň znalosti cizího jazyka, odborného zaměření vzdělání nebo jiný odborný požadavek nutný pro výkon služby.

S účinností zákona o státní službě jsou výběrová řízení na služební místa vedena odlišně od doposud konaných výběrových řízení na obsazování pracovních míst. Již nestačí, aby uchazeč zaslal pouze životopis. Nyní se musí žadatel hlásit do každého jednotlivého výběrového řízení zvlášť, podat žádost o přijetí do služebního poměru a zařazení či jmenování na služební místo, doložit všechny potřebné doklady podle informace uvedené v oznámení o vyhlášení výběrového řízení. Nastavením garantovaných pravidel nového systému výběrových řízení je zaručena zejména větší transparentnost a objektivita procesu výběru žadatelů a rovný přístup ke všem žadatelům. Současně je výrazná snaha o odpolitizování výběru nejvhodnějších žadatelů, který by měl být zaměřen zejména na jejich odbornost,

s cílem vytvořit personálně stabilní a profesionálnější státní správu. Zároveň je zajištěno dodržování práv jednotlivých žadatelů, neboť výběrová řízení mají jasně daná pravidla, kterými se musí služební orgán a jím jmenované výběrové komise řídit.

Významným prvkem profesionalizace podle zákona o státní službě je zavedení úřednických zkoušek. Jejich **absolvování je nutným předpokladem pro to, aby mohl být státní zaměstnanec přijat do služebního poměru na dobu neurčitou**. Nemá-li osoba složenou úřednickou zkoušku, je přijata do služebního poměru na dobu určitou zpravidla v trvání 12 měsíců. Během této doby je povinna úřednickou zkoušku úspěšně složit. V opačném případě její služební poměr skončí po uplynutí stanovené doby.

Obecná část úřednické zkoušky spočívá ve vyplnění písemného testu. Pokud zkoušený v časovém limitu 60 minut odpoví alespoň na 22 otázek z celkových 30 správně, vyhoví požadavkům obecné části úřednické zkoušky. Obsahově problematika obecné části úřednické zkoušky zahrnuje znalosti organizace a činnosti veřejné správy, povinností a pravidel etiky státního zaměstnance, právních předpisů obecně dopadajících na činnost státní správy a práva Evropské unie. **Zvláštní část** úřednické zkoušky probíhá ústně před zkušební komisí. Zkoušený vyhoví požadavkům zvláštní části úřednické zkoušky, pokud odpoví správně na 2 ze 3 vylosovaných otázek. Cílem zvláštní části úřednické zkoušky je, aby státní zaměstnanec prokázal, že má vědomosti a dovednosti potřebné pro výkon státní služby v oboru služby, k jehož výkonu byl zařazen nebo jmenován.

Obecně lze o zákonu o státní službě říci, že nastavuje transparentní personální procesy, a to napříč státní správou. Profesionalizace a zvýšení výkonu státních zaměstnanců by mělo být dosaženo zavedením zejména služebního hodnocení v přímé vazbě na osobní příplatek, transparentních výběrových řízení nejen na místa představených, ale i na volná služební místa, úřednických zkoušek, a to jak obecné, tak její zvláštní části v daných oborech služby. Státní služba by se tak měla stát prestižním zaměstnáním. Na státní zaměstnance jsou a budou kladeny vysoké osobní i profesní nároky, na druhou stranu jim budou předkládána jasná pravidla pro služební hodnocení, odměňování a výběrová řízení. Vzhledem k charakteru služebního poměru jsou také omezena určitá práva státních zaměstnanců ve služebním poměru, mimo jiných práva politická, a to zejména v případě představených. Státním zaměstnancům je poskytována větší ochrana v podobě pravidel pro whistleblowing, je dbáno na sladění jejich rodinného a pracovního života a v neposlední řadě i na pravidelné a systematické vzdělávání. Je nastaven centrální dohled a kontrola tak, aby základní principy a pravidla platila napříč státní správou. Jsou tak jasně nastavené procesy systemizace, koordinace, vydávání metodických pokynů i odvolání proti rozhodnutím služebních úřadů. Při nesouhlasu s rozhodnutím služebních orgánů a odvolacích služebních orgánů se zde otvírá možnost pro žalobu ve správním soudnictví. Zaměstnanec ve služebním poměru tak má podstatně posílená práva, kterými se může postavit za své služební místo a zákonnost procesů s ním spojených.

Podrobnější informace se dočtete v celém znění zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.