

**Dotazy služebních úřadů k novele zákona o státní službě
(zákon č. 448/2024 Sb.) a odpovědi sekce pro státní službu¹**

§ 7	služební označení (představení a ostatní státní zaměstnanci)
	<i>Budou se představení označovat pouze služebním označením podle § 9 zákona o státní službě, resp. bude se služební označení podle § 7 zákona o státní službě ve znění novely vztahovat toliko na jiné státní zaměstnance než představené?</i>
	Po novele bude základní právní úprava systému služebního označení státních zaměstnanců obsažena v § 7 a § 9 zákona o státní službě. V § 7 zákon o státní službě stanoví výčet služebních označení státních zaměstnanců, kteří nejsou představenými, a v § 9 stanoví výčet služebních označení představených. Podle § 9 odst. 2 zákona o státní službě, a to již za jeho stávajícího znění, platí, že služební místa představených v ministerstvu nebo v Úřadu vlády a jejich služební označení jsou vrchní ředitel sekce, ředitel odboru a vedoucí oddělení. Podle § 9 odst. 3 zákona o státní službě služební místa představených v jiných správních úřadech a jejich služební označení jsou vedoucí služebního úřadu, ředitel sekce, ředitel odboru a vedoucí oddělení. V obecné rovině lze konstatovat, že dosavadní služební označení všech státních zaměstnanců (tj. nad rámec výše popsaného i představených) se odvíjí od jejich dosaženého vzdělání, resp. od platové třídy, do níž je zařazeno služební místo, na němž státní zaměstnanec vykonává službu; nezohledňuje tedy nijak zásadu zásluhovosti. Základním principem kariérního řádu státní služby však je přihlédnout ke kvalitativně i kvantitativně vyššímu výkonu služby konkrétním státním zaměstnancem a prostřednictvím přiznání některého z mimořádných služebních označení mu zvýšit služební status. Aktivní a nadstandardně kvalitní státní zaměstnanci by tak měli dostat příležitost k profesnímu rozvoji a seberealizaci. Jmenování na služební místo představeného je v principu podmíněno procesem výběrového řízení. Cílem výběrového řízení je výběr toho nejvhodnějšího žadatele, který bude na služební místo zařazen, resp. jmenován, a to zejména s ohledem na jeho zkušenosti, kvalifikaci a odbornost. Na státního zaměstnance zastávajícího pozici představeného jsou přitom kladeny podstatně vyšší nároky než na ostatní státní zaměstnance; výkon služby na služebním místě představeného s sebou též nese výrazně širší okruh práv i povinností. Je tedy zřejmé, že deklarovaný účel kariérního řádu státní služby, a to jak z hlediska statusového, tak z hlediska ocenění kvality konkrétního státního zaměstnance, je v případě představených prakticky v totožné míře naplněn již jejich jmenováním na příslušné služební místo. Použití kariérního řádu služby i na představené by tak postrádalo hlubší smysl. S ohledem na vše shora uvedené lze uzavřít, že kariérní řád státní služby se bude aplikovat pouze na státní zaměstnance, kteří nejsou představenými. Nově tedy budou představení disponovat pouze služebním označením podle § 9 zákona o státní službě.
§ 7	služební označení státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby

¹ Váže-li se dotaz více k přechodným než k řádným ustanovením, je uveden v závěru tohoto dokumentu.

?	<i>Jak informovat státní zaměstnance zařazené mimo výkon služby o novém služebním označení? Hromadně společně s ostatními nebo individuálně? A jakou formou? Nebo až po nástupu zpět do služby? Bude třeba provádět jejich služební hodnocení?</i>
!	Připravovaný služební předpis nejvyššího státního tajemníka – kariérní řád státní služby se vztahuje na všechny státní zaměstnance, kteří byli přijati do služebního poměru před 1. lednem 2025, a to bez ohledu na to, zda ke dni účinnosti služebního předpisu vykonávají službu či nikoliv. V této souvislosti je třeba upozornit rovněž na článek služebního předpisu, dle něhož státní zaměstnanec v době, kdy není zařazen nebo jmenován na služebním místě, užívá služební označení, které mu naposledy příslušelo nebo bylo přiznáno. I s ohledem na výše uvedené by tedy měl být každý státní zaměstnanec informován o svém služebním označení. Pokud státnímu zaměstnanci, který z jakéhokoliv důvodu nekoná službu, není umožněn přístup do prostředí, v jehož rámci bude realizováno hromadné sdělení všem státním zaměstnancům, tj. např. do elektronické pošty či intranetu, bylo by vhodné učinit tak jakýmkoliv jiným, i neformálním, komunikačním prostředkem, např. zasláním na soukromou e-mailovou adresu. Nové služební hodnocení se ani v případě těchto státních zaměstnanců neprovádí a lze rovněž vyjít z výsledků služebního hodnocení naposledy provedeného.
§ 7	služební označení představených zařazených mimo výkon služby z organizačních důvodů ? <i>Jaké služební označení budou mít státní zaměstnanci, kteří byli představení, bylo jim zrušeno služební místo představeného a nyní jsou zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů?</i> ! Bývalému představenému, který byl přijat do služebního poměru přede dnem 1. ledna 2025, přísluší uvedeným dnem a) základní služební označení, pokud dosud nebylo provedeno jeho služební hodnocení nebo pokud podle jeho posledního služebního hodnocení dosahoval ve službě dobrých, dostačujících nebo nevyhovujících výsledků, nebo pokud dosud nevykonal úřednickou zkoušku, b) mimořádné služební označení podle § 7 odst. 2 nebo odst. 3 písm. a) zákona o státní službě v ostatních případech. S účinností od 1. ledna 2025 se základním označením podle § 7 odst. 1 zákona o státní službě rozumí referent pro státního zaměstnance zařazeného v 6. až 9. platové třídě, nebo rada pro státního zaměstnance zařazeného v 10. až 16. platové třídě. Mimořádným služebním označením vyšší referent pro státního zaměstnance zařazeného v 6. až 9. platové třídě, nebo vyšší rada pro státního zaměstnance zařazeného v 10. až 16. platové třídě. Jinými slovy, vykonal-li Vámi uváděný státní zaměstnanec služební zkoušku a podle posledního provedeného služebního hodnocení dosáhl alespoň velmi dobrých výsledků, přísluší mu s účinností od 1. ledna 2025 mimořádné služební označení vyšší referent nebo vyšší rada podle toho, v jaké platové třídě je (byl naposledy) zařazen. V opačném případě mu náleží pouze základní služební označení referent nebo rada.
§ 7	služební označení odborný garant pro státní zaměstnance, kteří organizačně zajišťují vzdělávací akce

?	<i>Lze služební označení odborný garant přiznat státním zaměstnancům, kteří organizačně zajišťují vzdělávací akce? Domníváme se, že ano, protože se jedná o státní zaměstnance, kteří jsou obtížně postradatelní pro koncepci a realizaci vzdělávání ve státní službě, jak je uvedeno v odůvodnění ke služebnímu předpisu.</i>
!	Služební označení odborný garant lze přiznat státním zaměstnancům, kteří se aktivně podílejí na samotném vzdělávání ostatních státních zaměstnanců, tj. nejde o pouhé organizační zajištění vzdělávacích akcí apod. Zmíněnou poslední větu z odůvodnění ke služebnímu předpisu je třeba vnímat v kontextu předchozího textu, kde se uvádí, že „obvykle se bude jednat o státní zaměstnance, kteří mj. lektorsky zajišťují vzdělávací aktivity pro potřeby státní služby, a to nikoli vně státní služby (tj. pouze v rámci služebních úřadů, včetně jim podřízených organizačních složek státu či jimi zřízených příspěvkových organizací, ne však pro externí podnikatelské subjekty), podílejí se v podstatné míře na přípravě studijních materiálů, připravují e-learning, aktivně vystupují v audiovizuálních vzdělávacích materiálech apod.“. Z toho vyplývá, že obtížná postradatelnost státního zaměstnance pro koncepci a realizaci vzdělávání ve státní službě se váže ke shora popsaným aktivitám, nikoliv k tomu, že vzdělávací aktivity ostatním státním zaměstnancům plánuje, objednává, hradí atd.
§ 7	služební označení odborný garant pro mentory v adaptačním procesu
?	<i>Lze služební označení odborný garant přiznat státním zaměstnancům, kteří jsou určováni jako mentoři v adaptačním procesu?</i>
!	Role mentora v adaptačním procesu je odlišná od podmínek pro přiznání služebního označení odborný garant. V případě činnosti mentora nejde o zajištění vzdělávacích aktivit ve smyslu čl. 6 kariérního řádu, resp. o vzdělávání ve smyslu § 107a a násl. zákona o státní službě, ale o poskytnutí pomoci a podpory novému státnímu zaměstnanci při adaptaci a plnění prvních úkolů, předávání znalostí a zkušeností (viz § 107 odst. 3 zákona o státní službě). Jedná se o celou škálu různorodých činností, jejichž konkrétní (příkladový) výčet je uveden ve služebním předpisu nejvyššího státního tajemníka č. 5/2024. Státnímu zaměstnanci proto nelze přiznat služební označení odborný garant pouze z toho titulu, že vykonává funkci mentora, a to ani za situace, kdy by se tak dělo trvale pro postupně nastupující nové zaměstnance.
§ 7	delegace přiznávání služebních označení
?	<i>Může služební orgán delegovat proces přiznávání mimořádných služebních označení státních zaměstnanců na vyšší představené, tj. tek, že by v případě státního zaměstnance zařazeného v oddělení služební označení přiznal ředitel odboru na návrh vedoucího oddělení?</i>
!	Ve věcech služebního poměru jedná a rozhoduje v souladu s § 10 odst. 2 zákona o státní službě služební orgán. Novelou zákona o státní službě bylo přiznávání a odebrání služebního označení z důvodu zjednodušení, zrychlení a racionalizace personálních postupů ve služebních úřadech uvedeno mezi procesními postupy, o kterých se nevede řízení ve věcech služby. V souladu s § 159 odst. 2 zákona o státní službě je tedy delegování této pravomoci formou služebního předpisu na představené možné. Lze pouze doplnit, že vzhledem k tomu, že role služebního orgánu je v přiznávání služebního označení koncipována jako korekční, sjednocující a metodická, je třeba dbát

o to, aby byla respektována pravidla pro přiznání a odebrání mimořádných služebních označení stanovená služebním předpisem nejvyššího státního tajemníka č. 4/2024, kariérní řád státní služby, i v případě, že služební orgán tuto pravomoc delegoval na představené.

§ 7

služební označení v angličtině



Jaký je překlad služebních značení do angličtiny?



Referent - Administrator

Vyšší referent - Senior (příp. Superior) Administrator

Rada - Officer

Rada (ministerstvo/vláda) - Ministerial/Governmental Officer

Vyšší rada - Superior Officer

Vyšší rada (ministerstvo/vláda) - Superior Ministerial/Governmental Officer

Odborný rada - Officer Specialist

Odborný rada (ministerstvo/vláda) - Ministerial/Governmental Officer Specialist

Vrchní rada - Senior Officer

Vrchní rada (ministerstvo/vláda) - Senior Ministerial/Governmental Officer

Odborný garant - Specialist Coordinator

Odborný garant (ministerstvo/vláda) - Specialist Ministerial/Governmental Coordinator

§ 9a

zastupování



Na stávající zástupce podle § 9 odst. 7 se pohlíží jako na zástupce podle § 9a. Je třeba těmto zástupcům nějak hromadně sdělovat, že jsou nově zástupci podle § 9a? V případě, že mají tito zástupci z důvodu zastupování přiznanou platovou třídu představeného, jakým způsobem se změní jejich platové nároky v případě, že jejich představený bude ve službě nepřítomen déle než 4 týdny?



Pokud se nemění rozsah zastupování, není třeba zástupcům určeným podle § 9 odst. 7 zákona o státní službě zvláštním přípisem ani jednotlivě ani hromadně sdělovat, že jsou ode dne nabytí účinnosti novely zástupcem představeného určeným podle § 9a zákona o státní službě ve znění novely – to ostatně plyne z přechodného ustanovení v čl. 2 bodu 28 novely. Pokud k takovému sdělení však služební orgán přistoupí, není to vadou.

Pokud mají zástupci určení podle § 9 odst. 7 zákona o státní službě, resp. podle § 9a přiznanou platovou třídu představeného, jejich plat se s účinností novely bez dalšího nemění. V případě zastupování představeného v době jeho nepřítomnosti delší než 4 týdny bezprostředně po sobě jdoucí přísluší takovému zástupci nad rámec jeho dosavadního platu příplatek za vedení představeného, kterého zastupuje (jeho dosavadní příplatek za vedení mu v této době nepřísluší). Jedná se o obdobnou úpravu odměňování jako při zastupování podle § 66 zákona o státní službě.

§ 19

charakteristika služebního místa



Prosíme o konkrétní informace o procesu „zasílání“ charakteristik služebních míst do ISoSSu.



Služebnímu orgánu je s účinností od 1. ledna 2025 zákonem o státní službě stanovena povinnost zpracovat charakteristiku služebního místa, jež zahrnuje popis služebního místa a popis činností, jejichž výkon se na něm požaduje. Charakteristiku služebního místa zpracuje do 3 měsíců (nejpozději tedy do 31. 3. 2025; Čl. II Přechodná ustanovení bod 41.) služební orgán písemně v součinnosti s představeným, který stojí v čele organizačního útvaru, v němž je služební místo zařazeno. Před tímto datem se charakteristika služebního místa zpracuje, má-li být poskytnuta osobě, která má být přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného, požaduje-li její předložení správní orgán v rozhodování ve věcech služebních vztahů, nebo požaduje-li její předložení Ministerstvo vnitra nebo příslušný ústřední správní úřad v souvislosti s předkládáním návrhů systemizace a jejích změn a návrhů organizační struktury služebního úřadu a jejích změn.

Obsah charakteristiky služebního místa je nově od 1. ledna 2025 stanoven nařízením vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu, ve znění pozdějších předpisů, konkrétně v § 11a.

Naproti tomu údaj o činnostech, jejichž výkon se na služebním místě požaduje [§ 181 odst. 1 písm. l) a § 181 odst. 2 písm. j) zákona o státní službě], se do rejstříku státních zaměstnanců a zaměstnanců ve služebních úřadech zapíše do 1 roku ode dne nabytí účinnosti novely zákona o státní službě (nejpozději tedy do 31. 12. 2025; Čl. II Přechodná ustanovení bod 45.). Předpokládáme, že služební úřady provedou konverzi na novou strukturu dat v průběhu roku 2025 tak, aby návrhy systemizace na rok 2026 byly zasílány již výhradně v nové datové struktuře.

Délka této lhůty byla stanovena s ohledem na nutnost úpravy lokálních personálních systémů jednotlivých služebních úřadů v souvislosti s přechodem na novou datovou strukturu informačního systému o státní službě. Služební úřady, které zasílají data do informačního systému o státní službě online nebo prostřednictvím datových vět ze svého personálního systému, po provedení jeho nezbytných úprav nejprve propojí rejstřík státních zaměstnanců a zaměstnanců ve služebních úřadech s modulem organizace a systemizace (OSYS) přes opatření K2/10 (umístění zaměstnance na plánované místo). Součástí tohoto opatření (konverze) může být i údaj o činnostech, jejichž výkon se na služebním nebo pracovním místě požaduje. Aktualizaci (zadání) tohoto údaje pak bude možno provést následně prostřednictvím ostatních opatření (např. 1H, 1I, 2C/10, 3B atd.). Seznam všech opatření, která umožňují založení nebo změnu údaje o činnostech, jejichž výkon se na služebním nebo pracovním místě požaduje, je uveden v Matici opatření, která je zveřejněna na portále informačního systému o státní službě nebo na internetových stránkách sekce pro státní službu (Podpora a technické informace - Státní služba).

§ 24, §
183, §

doručování ve výběrovém řízení



Jak je to s fikcí doručení ve výběrovém řízení? Týká se tato fikce také doručování státním zaměstnancům? Jak je to s doručováním prostřednictvím elektronického nástroje? Uplatní se i v tomto případě fikce doručení?



Ustanovení § 24 odst. 12 zákona o státní službě obsahuje zvláštní úpravu okamžiku a účinků doručení písemnosti ve výběrovém řízení. Toto ustanovení konkrétně uvádí, že v případě, kdy se do datové schránky nepřihlásí osoba, která má s ohledem na rozsah svého oprávnění přístup k dodané písemnosti, ve lhůtě 5 dnů ode dne, kdy byla písemnost dodána do datové schránky, považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty. Oproti obecné úpravě v § 17 odst. 4 zákona č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, se pro doručování písemnosti ve výběrovém řízení prostřednictvím datové schránky stanovuje kratší lhůta pro uplatnění fikce doručení (pět dnů namísto deseti). Podobná úprava platí podle § 24 odst. 12 zákona o státní službě taktéž pro doručování na adresu elektronické pošty. Doručuje-li se písemnost ve výběrovém řízení na adresu elektronické pošty, je doručena okamžikem, kdy osoba převzetí písemnosti potvrdí. Jestliže ve lhůtě 5 dnů ode dne odeslání písemnosti žadatel nepotvrdí její převzetí, považuje se za doručenou pátým dnem ode dne, kdy byla služebním orgánem odeslána, pokud se nevrátila jako nedoručitelná.

Narozdíl od § 24 odst. 11 zákona o státní službě se úprava obsažená v odstavci 12 vztahuje na doručování všem žadatelům (tedy i žadatelům, kteří jsou státními zaměstnanci nebo zaměstnanci v pracovním poměru, jimiž jsou obsazena služební místa). Doplnujeme, že úprava obsažená v § 24 odst. 12 zákona o státní službě představuje zvláštní úpravu i vůči § 183a odst. 8 zákona o státní službě (toto ustanovení totiž upravuje fikci doručení v případě „obecného“ doručování služebního orgánu na adresu elektronické pošty, ovšem na speciální úpravu pro výběrová řízení obsaženou v § 24 odst. 12 zákona o státní službě výslovně odkazuje).

K otázce týkající se elektronického nástroje sdělujeme, že jeho využití je oboustranné, tj. jednak v situaci, kdy státní zaměstnanec činí úkon vůči služebnímu orgánu, ale i v situaci, kdy služební orgán doručuje určitou písemnost státnímu zaměstnanci (k tomu srov. § 183 odst. 1 a § 183a odst. 1 zákona o státní službě). Důvodová zpráva k tomu uvádí, že bude záležet vždy na podmínkách konkrétního služebního úřadu, tj. zda se rozhodne takovýto elektronický nástroj využít. V případě, že služební orgán uvažuje o zřízení elektronického nástroje ve služebním úřadu, musí se řídit požadavky na elektronický nástroj upravenými v § 183c zákona o státní službě.

K otázce týkající se fikce doručení prostřednictvím elektronického nástroje sdělujeme, že podle § 183a odst. 7 zákona o státní službě se písemnost doručovaná prostřednictvím elektronického nástroje považuje za doručenou okamžikem, kdy státní zaměstnanec její převzetí potvrdí. Jestliže státní zaměstnanec její převzetí nepotvrdí ve lhůtě 10 dnů ode dne jejího dodání do elektronického nástroje, považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty. Pro doručování prostřednictvím elektronického nástroje tedy platí desetidenní fikce doručení.

§ 25a

výjimka z předpokladu vzdělání



Výjimka ze vzdělání bude služebním předpisem určena pro konkrétní služební místo nebo pro všechna místa se stejným interním názvem?



Výjimka ze vzdělání podle § 25a zákona o státní službě ve znění novely bude služebním předpisem určena pro konkrétní služební místo. Předpokládá se, že služební orgán bude této možnosti využívat výjimečně, např. při obsazování služebních míst odborníky pro

specifickou oblast, kteří nedisponují formálním vysokoškolským vzděláním, ale svou odbornost a kvalitu osvědčili praxí.

§ 25a

uznávání vzdělání získaného studiem na školách v členských státech EU, smluvních státech Dohody o EHP, Švýcarské konfederaci nebo UK



Jak máme postupovat, nevíme-li si po předložení diplomu uchazeče ve výběrovém řízení rady, zda se jedná o doklad o vysokoškolském vzdělání, vyšším odborném vzdělání a středním vzdělání s maturitní zkouškou získaném studiem na vysoké škole, vyšší odborné škole nebo střední škole v členských státech Evropské unie, smluvních státech Dohody o Evropském hospodářském prostoru, Švýcarské konfederaci nebo Spojeném království Velké Británie a Severního Irska?



Odbor vysokých škol Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy bude poskytovat poradenskou pomoc při posouzení, zdali je příslušná VŠ legálně součástí VŠ systému v dané zemi a zdali příslušný stupeň vzdělání a udělený titul odpovídá bakalářskému a magisterskému stupni dle zákona o VŠ a evropskému rámci 6 nebo 7.

Pověřeným pracovníkem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pro komunikaci v této agendě bude Mgr. David Pavlorek (david.pavlorek@msmt.gov.cz).

Dotaz na posouzení konkrétního vzdělání je potřeba doprovodit anonymizovaným skenem diplomu a dodatku k diplomu (či transkriptu nebo jiného obdobného dokumentu obsahujícího podrobnosti o absolvovaném vzdělání). Anonymizovaný dokument by měl zabránit identifikaci konkrétní osoby, jejíž vzdělání bude řešeno.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vyřídí dotaz jednotlivých úřadů standardně do 5 pracovních dnů, ve velmi ojedinělých případech může posouzení vyžádat komunikaci s příslušným centrem ENIC/NARIC (dle mezinárodní úmluvy instituce odpovědné za kvalifikace dle národní legislativy) v dané zemi, pak by bude tato informace hned pověřenou úřední osobou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ihned sdělena a dojednáno prodloužení lhůty.

§ 28a

výběrové řízení bez pohovoru před výběrovou komisí



Pokud je možné do 12. platové třídy konat výběrové řízení nikoli před komisí, ale před bezprostředně nadřízeným představeným, je potřeba pozvat všechny uchazeče a případně jakým způsobem bude zaznamenán průběh výběrového řízení? Jakým způsobem bude zaznamenáno hodnocení žadatelů?



Není nutné k pohovoru s představeným zvát všechny žadatele, kteří zašlou žádost do výběrového řízení vyhlášeného podle § 28a zákona o státní službě. Zákon o státní službě nestanoví v § 28a žádná bližší pravidla, kterými by se měl představený při svém výběru řídit, a je tak na něm, jak samotný výběr provede. Samozřejmě je nutné brát v potaz zákaz diskriminace v rámci výběru žadatelů, proto by měl být představený v případě podané stížnosti ve věci diskriminace schopen odůvodnit, proč daného žadatele k pohovoru nepozval a jiného ano.

§ 29

zkušební doba při přechodu zaměstnance z pracovního poměru na služebním místě do služebního poměru



Aktuálně máme zaměstnance v pracovním poměru na služebních místech zařazené v souladu s § 178 odst. 4 zákona o státní službě účinným do 31. prosince 2024. Na základě tohoto ustanovení jim byla stanovena zkušební doba v délce 3 měsíců. V § 29 odst. 2 zákona o státní službě, ve znění novely, je uvedeno, že „státnímu zaměstnanci se při přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo, na kterém ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku služebního poměru konal práci v pracovním poměru podle § 178 a jehož zkušební doba stanovená podle § 178 odst. 3 již uplynula, zkušební doba se nestanoví. Pokud tomuto státnímu zaměstnanci zkušební doba dosud neuplynula, stanoví se mu zkušební doba podle odstavce 1 ve zkrácené délce odpovídající délce dosud neuplynulé zkušební doby v pracovním poměru.“

Jak prosím přistupovat k zaměstnancům zařazeným na služebních místech v pracovním poměru dle výše uvedeného ustanovení, kterým uplynula/uplyne zkušební doba v délce 3 měsíců a budou na stejném místě přijati do služebního poměru a zařazení na služební místo?

Příklad: Zaměstnanec je přijat do pracovního poměru dle § 178 odst. 4 zákona o státní službě od 1. listopadu 2024. Je mu stanovena zkušební doba v délce 3 měsíců, která uplynula dnem 31. ledna 2025. Tento zaměstnanec je následně od 1. března 2025 přijat na stejném služebním místě do služebního poměru. Stanovuji zkušební dobu (3 měsíce) nebo zkušební doba již nemůže být stanovena, neboť zaměstnanci již uplynula, i když nebyla v délce 6 měsíců?



Ustanovení § 29 odst. 2 zákona o státní službě, ve znění účinném od 1. ledna 2025, odkazuje na § 178 odst. 3 zákona o státní službě. Státnímu zaměstnanci se při přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo, na kterém ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku služebního poměru konal práci v pracovním poměru podle § 178 zákona o státní službě, nestanoví zkušební doba pouze, pokud mu již uplynula 6měsíční zkušební doba podle § 178 odst. 3 zákona o státní službě. Vzhledem k tomu, že se zaměstnancem, který obsadil služební místo podle § 178 odst. 4 zákona o státní službě, ve znění účinném do 31. prosince 2024, se v pracovní smlouvě sjednala zkušební doba pouze 3měsíční, nelze konstatovat, že by byla naplněna věta první ustanovení § 29 odst. 2 zákona o státní službě, ve znění účinném od 1. ledna 2025. V tomto případě se tak uplatní věta druhá a státnímu zaměstnanci se stanoví zkušební doba odpovídající dosud neuplynulé 6měsíční zkušební době – v tomto případě se mu tedy stanoví 3měsíční zkušební doba.

§ 35

počítání lhůty pro úspěšné vykonání úřednické zkoušky



Jak správně počítat běh lhůty pro vykonání úřednické zkoušky?



K počítání lhůty stanovené státnímu zaměstnanci pro vykonání úřednické zkoušky (ať již její obecné nebo zvláštní části) lze uvést, že zákonodárce jednoznačně označil časový úsek stanovený pro vykonání úřednické zkoušky jako lhůtu [§ 35 odst. 3 písm. b) nebo § 74 odst. 1 písm. e) zákona o státní službě]. S ohledem na uvedené i na charakter úseku, v němž je státní zaměstnanec povinen něco – úřednickou zkoušku – vykonat, lze mít za to, že při počítání času lze v souladu s § 1 odst. 2 správního řádu aplikovat beze zbytku ustanovení § 40 správního řádu pro počítání lhůt. Lhůta pro vykonání obecné nebo zvláštní části úřednické zkoušky se začne počítat až prvním dnem následujícím po dni vzniku služebního poměru [§ 40 odst. 1 písm. a) správního řádu], a jako lhůta počítaná podle měsíců skončí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, kdy

došlo ke skutečnosti určující počátek běhu lhůty (v daném případě vznik služebního poměru). Pokud by se jednalo o sobotu, neděli nebo svátek, k uplynutí lhůty by došlo až nejbližší příští pracovní den [§ 40 odst. 1 písm. c) správního řádu]. Pokud by lhůta uplynula marně, s koncem zmíněného dne by skončil i služební poměr státního zaměstnance [§ 74 odst. 1 písm. e) zákona o státní službě].

§ 35

Lhůta pro úspěšné vykonání úřednické zkoušky pro jiný obor služby



Státní zaměstnanec dosud nevykonal zvláštní část úřednické zkoušky, a to pro žádný obor služby stanovený pro příslušné služební místo. Nově bude zařazen na jiné služební místo, pro něž je stanovený jiný obor služby (odlišný od oborů služby stanovených na původním služebním místě). Do kdy musí státní zaměstnanec úspěšně vykonat zvláštní část úřednické zkoušky pro obor služby stanovený pro služební místo, na které by měl být zařazen?



Pokud jde o zvláštní část úřednické zkoušky, státní zaměstnanci jsou podle § 35 odst. 3 zákona o státní službě povinni úspěšně vykonat zvláštní část úřednické zkoušky v oboru služby, který byl stanovený pro služební místo, nejpozději do 18 měsíců ode dne vzniku služebního poměru, nebo do 18 měsíců ode dne, kdy začali vykonávat službu v jiném nebo dalším oboru služby.

V popsaném případě je tedy dotčený státní zaměstnanec povinen vykonat zvláštní část úřednické zkoušky pouze pro jiný (nový) obor služby, a to do 18 měsíců ode dne, kdy začal vykonávat službu v jiném oboru služby. S ohledem na znění § 35 odst. 3 písm. b) zákona o státní službě je navíc třeba upozornit, že doba 18 měsíců pro vykonání zvláštní části úřednické zkoušky pro jiný obor služby se neprodlužuje.

§ 35

Lhůta pro úspěšné vykonání úřednické zkoušky pro nové obory služby č. 22 Legislativa a č. 65 Právní činnost od 1. července 2025



Dovolují si vznést dotaz, který se objevuje stále častěji, a to v souvislosti s novelou nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby. Dotčeným státním zaměstnancům, kteří vykonávají v současné době službu v oboru č. 22 – Legislativa a právní činnost se jedná o to, zda se jim budou měnit lhůty v souvislosti s rozdělením cit. oboru služby k 1. červenci 2025 k vykonání zvláštní části úřednické zkoušky u oborů státní služby č. 22 Legislativa a č. 65 Právní činnost, které jim budou přiřazeny na systemizované místo, tj. zda bude od 1. července 2025 stanovena nová 18 měsíční lhůta k vykonání zvláštní části úřednické zkoušky v novém oboru (případně oborech) státní služby, nebo zda bude lhůta pokračovat.



V důsledku přijetí nařízení vlády č. 449/2024 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 136/2015 Sb., o rovnocennosti některých zkoušek a odborných kvalifikací zvláštní části úřednické zkoušky, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby, ve znění nařízení vlády č. 62/2022 Sb., dochází mimo jiné ke změně v příloze č. 1 k nařízení vlády č. 1/2019 Sb. S účinností od 1. července 2025 dojde k faktickému rozdělení oboru služby č. 22 Legislativa a právní činnost na dva samostatné obory: č. 22 Legislativa a č. 65 Právní činnost.

Vaše dotazy se týkají počítání lhůt pro vykonání zvláštní části úřednické zkoušky takovému státnímu zaměstnanci, který má na svém služebním místě do 30. června 2025 systemizovaný obor služby č. 22 Legislativa a právní činnost a k tomuto datu z něj úspěšně nevykoná zvláštní část úřednické zkoušky, a od 1. července 2025 bude vykonávat službu buď v oboru služby č. 22 Legislativa, nebo v oboru služby č. 65 Právní činnost, anebo mu budou systemizovány oba tyto nové obory služby.

K tomu Vám sdělujeme následující:

Pro účely úřednických zkoušek jsou oba nově vzniklé obory č. 22 a č. 65 považovány za svoji povahou rovnocenné nástupnické obory k původnímu oboru č. 22. Číselné označení nových oborů služby je čistě formální a nemá vliv na posouzení lhůt pro úřednickou zkoušku. Rozhodující je, že se v obou případech jedná o jiný obor služby tak, jak uvádí § 35 odst. 3 písm. b) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, nikoli jen o formální změnu názvu nebo čísla stávajícího oboru.

Uvedené ustanovení § 35 odst. 3 písm. b) zákona o státní službě pak státnímu zaměstnanci ukládá povinnost vykonat zvláštní část úřednické zkoušky v jiném nebo dalším oboru státní služby nejpozději do 18 měsíců ode dne, kdy státní zaměstnanec začne službu v tomto oboru vykonávat.

Z výše uvedeného vyplývá, že státní zaměstnanec, který má na svém služebním místě systemizovaný obor státní služby č. 22 Legislativa a právní činnost a který k 30. červnu 2025 nebude mít úspěšně vykonanou zvláštní část úřednické zkoušky pro tento obor, bude mít od 1. července 2025 povinnost vykonat zvláštní část úřednické zkoušky pro nový obor služby, který bude na jeho služebním místě systemizován. Tomuto státnímu zaměstnanci tudíž začne od 1. července 2025 běžet nová lhůta 18 měsíců pro vykonání zvláštní části úřednické zkoušky v nově určeném oboru služby č. 22 Legislativa nebo č. 65 Právní činnost. V případě, že bude státní zaměstnanec mít systemizovány oba tyto nové obory státní služby, bude muset vykonat zvláštní část úřednické zkoušky z obou dvou.

§ 38

seznam literatury ke zvláštní části úřednické zkoušky



Je nějaká jiná vyhláška, kde je vypsán seznam literatury ke zvláštní části úřednické zkoušky?



Žádná vyhláška upravující „seznam literatury ke zvláštní části úřednické zkoušky“ vydána není. V současnosti je jediným prováděcím právním předpisem pro oblast úřednické zkoušky vyhláška č. 452/2024 Sb., o úřednické zkoušce, která s účinností k 1. lednu 2025 nahradila dřívější vyhlášku č. 162/2015 Sb., o podrobnostech úřednické zkoušky. Stávající vyhláška č. 452/2024 Sb. byla vydána v návaznosti na novelu zákona o státní službě provedenou zákonem č. 448/2024 Sb., která s účinností od 1. ledna 2025 přinesla mimo jiné celkem zásadní změny koncepce úřednické zkoušky jak co do jejího organizačního zabezpečení (oddělení obecné a zvláštní části), tak do tvorby zkušebních okruhů pro zvláštní část úřednické zkoušky.

Pro Váš dotaz je relevantní § 38 zákona o státní službě, který stanoví, že obsah a rozsah zvláštní části úřednické zkoušky je vymezen zkušebními okruhy, které garant oboru služby prostřednictvím Ministerstva vnitra zveřejní v portálu pro přihlašování na úřednickou zkoušku, kde dále stejným způsobem zveřejní seznam odborné literatury a seznam mezinárodních smluv, právních předpisů, usnesení vlády, služebních předpisů a jiných dokumentů, z nichž byly vytvořeny zkušební okruhy a také učební text poskytující systematické a strukturované informace ke každému zkušebnímu okruhu potřebné pro vykonání zvláštní části úřednické zkoušky. Z výše uvedeného je tedy zřejmé, že od 1. ledna 2025 není garant oboru služby při tvorbě zkušebních okruhů (dříve „zkušebních otázek“) vázán žádným předem pevně daným výčtem „mezinárodních smluv, právních předpisů, služebních předpisů, usnesení vlády, jiných dokumentů a požadavků“ zveřejněných v příloze vyhlášky tak, jak dříve stanovil § odst. 2 vyhlášky č. 162/2015 Sb., o podrobnostech úřednické zkoušky. Garant oboru služby

tudíž má značnou volnost při tvorbě zkušebních okruhů, a až současně s nimi (resp. v návaznosti na ně) sám vytváří zmíněný seznam, nyní nazvaný „seznam odborné literatury a seznam mezinárodních smluv, právních předpisů, usnesení vlády, služebních předpisů a jiných dokumentů, z nichž byly vytvořeny zkušební okruhy“, který cestou sekce pro státní službu zveřejní v portálu pro přihlašování na úřednickou zkoušku.

§ 40

zkrácení lhůty pro vyrozumění státního zaměstnance o termínu a místě konání úřednické zkoušky



Je možné zkrátit lhůtu nejméně 15 dnů přede dnem konání úřednické zkoušky pro písemné vyrozumění státního zaměstnance o termínu a místě konání úřednické zkoušky?



Podle § 40 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění účinném od 1. ledna 2025, služební orgán písemně vyrozumí státního zaměstnance o termínu a místě konání úřednické zkoušky nejméně 15 dnů přede dnem konání úřednické zkoušky. Tato lhůta je zákonem stanovena jako pořádková a slouží k ochraně práv dotčeného zkoušeného zaměstnance. Zkrácení této zákonné lhůty je možné připustit pouze na základě žádosti samotného státního zaměstnance, tzn. že požadavek na zkrácení lhůty musí vycházet z iniciativy státního zaměstnance, který projeví svou vlastní vůli a aktivně o zkrácení lhůty požádá.

§ 42a

rovnocennost úřednické zkoušky



V minulosti jsem byla zaměstnaná na krajském úřadu X, kde jsem úspěšně složila zkoušky zvláštní odborné způsobilosti v X, tedy obecnou část a zvláštní část v oboru X. V současné době jsem státní zaměstnankyně ve služebním úřadu Y ve služebním poměru. Měla bych nyní skládat úřednickou zkoušku, tedy obecnou část a pak zvláštní část v oboru služby Y. Chci se zeptat, jak je to v současné době s uznáváním obecné části vykonané v rámci zkoušky zvláštní odborné způsobilosti. Zjistila jsem, že po změně zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků, se obecná část zkoušky zvláštní odborné způsobilosti zrušila a je nahrazena vstupním vzděláváním se zkouškou.



Za rovnocennou obecné části úřednické zkoušky je v souladu s § 42a odst. 1 zákona o státní službě považována zkouška vstupního vzdělávání úředníka územního samosprávného celku. V souladu s čl. IX (bodem 1 přechodných ustanovení) zákona č. 196/2024 Sb., kterým se od 1. ledna 2025 novelizuje zákon o státní službě, je zachována rovnocennost mezi obecnou částí zkoušky zvláštní odborné způsobilosti úředníka územního samosprávného celku a zkouškou vstupního vzdělávání. Obecná část zkoušky zvláštní odborné způsobilosti vykonaná do 31. prosince 2024 je tedy i od 1. ledna 2025 nadále rovnocenná obecné části úřednické zkoušky.

§ 48

zproštění výkonu služby



Jaký má být postup služebního orgánu, pokud usoudí, že zproštění výkonu služby státního zaměstnance není nutné, neboť ponechání takového státního zaměstnance ve výkonu služby nijak neohrozí řádný výkon služby? Jak postupovat v situaci, kdy o zproštění výkonu služby požádá přímo dotčený státní zaměstnanec?



Podle § 48 odst. 1 zákona o státní službě se státní zaměstnanec zproští výkonu služby, bylo-li zahájeno jeho trestní stíhání pro úmyslný trestný čin nebo trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti a jeho ponechání ve výkonu služby by ohrožovalo řádný výkon služby.

Z dikce předmětného ustanovení je zřejmé, že zákonodárce předpokládá vydání rozhodnutí pouze tehdy, když se služební orgán rozhodne státního zaměstnance zprostit výkonu služby. Jestliže tedy služební orgán dospěje k závěru, že zproštění není nutné, protože ponecháním státního zaměstnance ve výkonu služby nebude ohrožen řádný výkon služby, nevydává o takové skutečnosti žádné rozhodnutí (s výhradou postupu, který je uveden v posledním odstavci této odpovědi pro situace, kdy by služební orgán zahájil řízení o zproštění výkonu služby státního zaměstnance, ale následně by takové řízení zastavil, protože by usoudil, že ponecháním státního zaměstnance ve výkonu služby nebude ohrožen řádný výkon služby; v takovém případě by se však jednalo o procesní, nikoliv meritorní rozhodnutí ve věci).

V zásadě nelze nic namítat proti možnosti, že služební orgán vyhotoví stručný záznam o provedení správní úvahy vedoucí ho k rozhodnutí nezprostit výkonu služby příslušného státního zaměstnance, a takový záznam založí do osobního spisu státního zaměstnance. Naznačený postup je nepochybně přípustný, ovšem nepovažujeme jej za nutný. Služební orgán musí být vždy připraven zdůvodnit, proč státního zaměstnance nezprostil výkonu služby. Je pouze na jeho uvážení, zda v případě nastalé potřeby takového zdůvodnění (stížnost státního zaměstnance, žaloba) využije již dříve vyhotoveného záznamu.

Pokud by se státní zaměstnanec sám domáhal vydání rozhodnutí o zproštění výkonu služby, lze mít za to, že by na tuto jeho aktivitu bylo třeba nahlížet jako na podnět k vydání rozhodnutí podle § 42 správního řádu. Řízení o zproštění výkonu služby státního zaměstnance je totiž řízením z moci úřední, tj. řízením, které se nezahajuje na žádost státního zaměstnance. Jestliže by státní zaměstnanec v rámci svého podnětu sdělil informace, které by vedly služební orgán k vydání rozhodnutí o zproštění výkonu služby, bylo by vydání takového rozhodnutí samo o sobě reakcí na podnět státního zaměstnance a nebylo by nutné činit cokoli dalšího. Pokud by však služební orgán usoudil, že není dán důvod ke zproštění výkonu služby, měl by o tom státního zaměstnance vyrozumět. Podle § 42 správního řádu platí, že když o to ten, kdo podal podnět, požádá, je správní orgán povinen sdělit mu ve lhůtě 30 dnů ode dne, kdy podnět obdržel, že řízení zahájil, nebo že neshledal důvody k zahájení řízení z moci úřední. S ohledem na zásadu vstřícnosti a na intenzitu možného zásahu do služebního poměru státního zaměstnance lze doporučit, aby služební orgán vyrozuměl státního zaměstnance vždy, bez ohledu na to, zda státní zaměstnanec o takové vyrozumění požádal či nikoliv. Ani v tomto případě by služební orgán nevypísal žádné rozhodnutí (tj. rozhodnutí o tom, že se státní zaměstnanec nezprošťuje výkonu služby).

Stejný postup, tj. vyrozumění státního zaměstnance, lze mít za vhodný i v situaci, kdy by se státní zaměstnanec s ohledem na zahájení svého trestního stíhání pouze dotázal, zda bude či nebude zproštěn výkonu služby.

V souladu s ustanovením § 165 odst. 1 zákona o státní službě může být rovněž rozhodnutí o zproštění výkonu služby státního zaměstnance vydáno jako první úkon v řízení. Avšak zejména v případě, kdy by služební orgán neměl shromážděn dostatek podkladů pro provedení předmětné správní úvahy, či by doposud shromážděné podklady nesvědčily zcela jednoznačně pro volbu, zda státního zaměstnance zprostit či nezprostit výkonu služby, eventuálně i tehdy, když by se státní zaměstnanec obrátil na služební orgán s podnětem k vydání rozhodnutí o zproštění výkonu služby, lze považovat za účelnější zahájit řízení podle § 46 odst. 1 správního řádu řízení (doručením

oznámení o jeho zahájení státnímu zaměstnanci). V rámci takového řízení by se mimo jiné postupovalo podle § 36 odst. 3 správního řádu, tj. služební orgán by státnímu zaměstnanci umožnil vyjádřit se k podkladům pro vydání rozhodnutí. Řízení by samozřejmě bylo možné v souladu s § 66 odst. 2 správního řádu také zastavit, pokud by služební orgán v jeho průběhu dospěl k závěru, že ponecháním státního zaměstnance ve výkonu služby nebude ohrožen řádný výkon služby.

§ 48/62
§ 103/128

zproštění výkonu služby/zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů vs. dovolená/dočasná neschopnost k výkonu služby



Novelou zákona o státní službě došlo ke změně v posuzování dočasné neschopnosti k výkonu služby v případě, kdy uvedená událost nastane v době zproštění výkonu služby/zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů.

Ze zákona není zřejmé, jak posuzovat období dočasné neschopnosti k výkonu služby v době zproštění/zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů ve vazbě na hodiny výkonu služby pro dovolenou.

Zatímco období zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů se z pohledu hodin výkonu služby pro dovolenou posuzuje jako doba odsloužená, zproštění výkonu služby jako doba neodsloužená (pokud je rozhodnuto o pravomocném odsouzení), dočasná neschopnost k výkonu služby se do hodin výkonu služby pro dovolenou započítává částečně.

Co tedy v případě souběhu těchto událostí převáží, když zproštění výkonu služby/zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů se existencí dočasné neschopnosti k výkonu služby nepřerušuje?

Obdobný problém vzniká při souběhu zproštění výkonu služby (doba neodpracovaná) a čerpání dovolené (doba odpracovaná). V případě souběhu zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů a dovolené problém nevzniká, neboť v obou případech se z pohledu nároku na dovolenou jedná o hodiny výkonu služby.



Podle § 103 odst. 4 zákona o státní službě se doba, po kterou státní zaměstnanec nevykonává službu z důvodu zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů, pro účely dovolené považuje za výkon služby. Stejně tak se podle § 103 odst. 5 zákona o státní službě doba, po kterou státní zaměstnanec nevykonává službu z důvodu zproštění výkonu služby, považuje pro účely dovolené za výkon služby, avšak pouze tehdy, pokud státní zaměstnanec nebyl pro trestný čin uvedený v § 48 odst. 1 zákona o státní službě nebo v trestním řízení, v němž byl vzat do vazby, pravomocně odsouzen, jeho trestní stíhání nebylo podmíněně zastaveno ani nebylo rozhodnuto o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání.

Obě zmíněná ustanovení věcně doplňují § 348 odst. 1 zákoníku práce obsahující výčet dob považovaných za výkon práce. Na toto obecné ustanovení navazuje speciální ustanovení § 216 odst. 2 zákoníku práce limitující zápočet některých z předmětných dob. Jednou z nich je přitom i doba dočasné pracovní neschopnosti, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

V této souvislosti pokládáme za vhodné upozornit, že v rámci interpretace právních norem platí obecné pravidlo, podle něhož speciální právní úprava má vždy přednost před obecnou právní úpravou.

Pro úplnost rovněž podotýkáme, že jak § 216 odst. 2 zákoníku práce, tak § 348 odst. 1 zákoníku práce jsou na základě § 103 odst. 1 zákona o státní službě plně použitelné i na služební poměr státních zaměstnanců.

S ohledem na vše shora popsané máme za to, že na dočasnou neschopnost státního zaměstnance k výkonu služby a na čerpání dovolené státním zaměstnancem během zproštění výkonu služby nebo zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů je třeba nahlížet jako na specifické časové úseky se zvláštním právním režimem obsaženým v zákoníku práce. S uvedeným závěrem plně koresponduje i skutečnost, že v předmětných situacích dotčenému státnímu zaměstnanci nepřísluší plat určený v souvislosti se zproštěním výkonu služby nebo zařazením mimo výkon služby z organizačních důvodů (vizte zákon o státní službě - § 48 odst. 3 poslední věta a § 62 odst. 2 věta za středníkem).

Lze tedy uzavřít, že v době dočasné neschopnosti státního zaměstnance k výkonu služby a stejně tak v době, kdy státní zaměstnanec čerpá dovolenou, se pro účely určení práva na dovolenou vždy použije právní úprava podle § 348 odst. 1 zákoníku práce ve spojení s § 216 odst. 2 zákoníku práce, a to bez ohledu na skutečnost, zda je státní zaměstnanec současně zproštěn výkonu služby nebo zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů. Takový výklad považujeme mimo jiné i za souladný se zásadou rovného přístupu ke všem státním zaměstnancům.

§ 68

povolení kratší služební doby a doplňková služební místa



Uved'te, prosím, jaké mají služební úřady možnosti při zřizování tzv. doplňkového služebního místa, pokud státní zaměstnanec požádá o povolení kratší služební doby.



Podmínky a postup zřízení doplňkového služebního místa jsou upraveny služebním předpisem nejvyššího státního tajemníka č. 13/2024, kterým se stanoví pravidla předkládání systemizace služebních a pracovních míst, jejích změn, úprav a aktualizací, a návrhů organizační struktury a jejích změn ve služebním úřadu. Doplňkové místo lze zřídit tak, že služební orgán zkrátí na základním služebním místě úvazek a současně navýší počet systemizovaných služebních míst o místo s úvazkem doplňujícím základní služební místo, přičemž úvazky na obou těchto místech vytvoří v součtu plánovaný úvazek děleného služebního místa. K základnímu služebnímu místu lze zřídit až 3 doplňková služební místa, přičemž stále platí, že úvazky na všech těchto místech vytvoří v součtu plánovaný úvazek děleného služebního místa. Základní a doplňkové služební místo musejí být klasifikována totožnou platovou třídou a stejnými obory služby i dalšími systemizačními atributy, být zařazena ve stejném organizačním útvaru a doplňkové služební místo musí být zřízeno pouze na dobu trvání kratší služební doby státního zaměstnance na základním služebním místě. Doplňkové služební místo nelze zřídit ke služebnímu místu představeného.

Doplňkové služební místo lze obsadit státním zaměstnancem ve služebním poměru podle § 21 odst. 3 zákona o státní službě, případně osobou v pracovním poměru podle § 178 zákona o státní službě. Pouze pro úplnost upozorňujeme, že osoba, která obsadí doplňkové služební místo, ať ve služebním či v pracovním poměru, musí splňovat všechny předpoklady a požadavky pro výkon služby na dotčeném služebním místě (pokud jde o možnost výjimky z předpokladu vzdělání, a tedy obsazení doplňkového služebního místa osobou, která dosáhla nižšího vzdělání, než je stanoveno zákonem o státní službě jako předpoklad vzdělání, na kterou se služební úřady mnohdy ptají, musel by služební orgán základní služební místo služebním předpisem stanovit jako služební místo, které lze výjimečně obsadit státním zaměstnancem nebo osobou, která dosáhla nižšího vzdělání, než je stanoveno zákonem o státní službě jako předpoklad

vzdělání; tato výjimka by se vztahovala i na všechna doplňková služební místa zřízená ke služebnímu místu základnímu).

§ 69, § 105 **přerušení výkonu služby vs. neplacené služební volno**



Je možné státnímu zaměstnanci opakovaně povolit čerpání neplaceného volna na dobu 12 měsíců podle § 105 zákona o státní službě tak, aby na sebe bezprostředně navazovalo?



Podle § 105 zákona o státní službě lze státnímu zaměstnanci na jeho žádost povolit čerpání neplaceného služebního volna až na dobu 12 měsíců. Z toho plyne, že na dobu delší než 12 měsíců čerpání neplaceného volna podle § 105 zákona o státní službě povolit nelze. Pokud by služební orgán státnímu zaměstnanci opakovaně povolil čerpání neplaceného služebního volna podle § 105 zákona o státní službě tak, aby na sebe bezprostředně navazovalo a ve svém součtu překročilo dobu 12 měsíců, mohlo by se podle našeho názoru jednat o obcházení zákona.

Má-li státní zaměstnanec zájem na tom, aby mohl po delší dobu nevykonávat službu, aniž by mu současně skončil služební poměr, může požádat o přerušení výkonu služby podle § 69 zákona o státní službě. Přerušení výkonu služby je změnou služebního poměru, o které služební orgán rozhoduje na základě žádosti státního zaměstnance. Typickým znakem přerušení výkonu služby je, že se jedná o změnu služebního poměru delší než 12 měsíců a po dobu jejího trvání státnímu zaměstnanci nepřísluší plat.

Pokud tedy státní zaměstnanec opakovaně požádá o povolení čerpání neplaceného služebního volna podle § 105 zákona o státní službě poté, co mu již čerpání neplaceného služebního volna na dobu 12 měsíců bylo povoleno, a to tak, aby na sebe bezprostředně navazovalo a ve svém součtu překročilo právě 12 měsíců (v nichž již státní zaměstnanec neplacené volno čerpal), služební orgán by i se zřetelem k tomu, že na povolení čerpání neplaceného služebního volna není právní nárok, neměl čerpání neplaceného služebního volna povolit. Následně doporučujeme státního zaměstnance v takovém případě poučit o možnosti požádat o přerušení výkonu služby, pakliže je reálné, že by služební orgán přerušení výkonu služby umožnil.

§ 72 **rozhodnutí o skončení služebního poměru jako první úkon v řízení**



Může být rozhodnutí o skončení služebního poměru vydáno jako první úkon v řízení?



Podle § 165 odst. 1 zákona o státní službě ve znění účinném od 1. ledna 2025 může být rozhodnutí prvním úkonem v řízení, a to ve všech věcech. Z toho plyne, že rovněž rozhodnutí o skončení služebního poměru podle § 72 zákona o státní službě lze vydat jako první úkon v řízení.

§ 73a **plnění z gentlemanské dohody**



Zahrnuje se peněžitě plnění podle § 73a zákona o státní službě, tj. peněžitě plnění, jež přísluší představenému, s nímž byla uzavřena tzv. gentlemanská dohoda, do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na veřejné zdravotní pojištění?

	Předmět plnění takové dohody je součástí vyměřovacího základu podle § 3 odst. 1 zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, a s ohledem na dikci zákona pak tento vyměřovací základ nelze o toto plnění ve smyslu § 3 odst. 2 téhož zákona snížit.
§ 74a	vrácení odbytného vyplaceného za stávající právní úpravy
	<i>Bude i státní zaměstnanec, kterému skončil služební poměr v roce 2024 a kterému bylo vyplaceno odbytné, povinen vrátit poměrnou část odbytného, jestliže mu v roce 2025 vznikne nový služební poměr?</i>
	Právní úprava obsažená v § 74a odst. 3 zákona o státní službě ve znění novely se bude plně vztahovat i na státní zaměstnance, jimž bylo odbytné vyplaceno za stávající právní úpravy. Bude-li to v daném případě relevantní, bude muset bývalý státní zaměstnanec při přijetí do služebního poměru od 1. 1. 2025 a později vrátit poměrnou část odbytného vyplaceného za stávající právní úpravy.
§ 74a	rozpočtová otázka vrácení odbytného (MF)
	<i>Na jaký účet se přijímá vrácené odbytné?</i>
	Odbytné bude vráceno služebnímu úřadu, do kterého státní zaměstnanec nastupuje. Mohou nastat následující varianty: Služební úřad, do něhož státní zaměstnanec, který v minulosti přijal odbytné, nastupuje, je odlišný od služebního úřadu, který odbytné vyplatil. → příjem odbytného na příjmový rozpočtový účet. Služební úřad, do něhož státní zaměstnanec, který v minulosti přijal odbytné, nastupuje, je shodný se služebním úřadem, který odbytné vyplatil. Zaměstnanec se do služebního úřadu vrací v roce následujícím po roce, v němž odbytné bylo vyplaceno a také v tomto následujícím roce (nebo následujících letech) je odbytné vráceno. → příjem odbytného na příjmový rozpočtový účet. Služební úřad, do něhož státní zaměstnanec, který v minulosti přijal odbytné, nastupuje, je shodný se služebním úřadem, který odbytné vyplatil. Zaměstnanec se do služebního úřadu vrací v témže roce, v němž odbytné bylo vyplaceno, a také je toto odbytné vráceno ve stejném roce, ve kterém bylo vyplaceno. → V tomto případě je možné, aby služební úřad kompenzoval dříve vyplacené odbytné vráceným odbytným, tj. přijal vrácené odbytné na výdajový rozpočtový účet minusem na položku rozpočtové skladby 5025 – odbytné.
§ 74a	daňová otázka vrácení odbytného (MF)
	<i>Počítá se vyplacené odbytné nebo jeho poměrná část, které je bývalý státní zaměstnanec, jež byl znovu přijat do služebního poměru podle zákona o státní službě nebo do pracovního poměru na služební místo ve služebním úřadu, povinen (za podmínek stanovených § 74a odst. 3 zákona o státní službě) vrátit, z čistého odbytného (tj. bez daně z příjmů)? Jak v souvislosti s vrácením odbytného nebo jeho poměrné části postupovat ve vztahu k odvedené dani z příjmů, resp. zaplacené záloze na tuto daň?</i>



Podle § 6 odst. 1 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o daních z příjmů“), jsou příjmem ze závislé činnosti rovněž příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem činnosti, ze které plynou příjmy podle písmen a) až c), bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, nebo od plátce, u kterého poplatník tuto činnost nevykonává.

Podle § 6 odst. 2 zákona o daních z příjmů je poplatník s příjmy ze závislé činnosti označen jako "zaměstnanec", plátce příjmu jako "zaměstnavatel".

Podle § 38c odst. 1 písm. a) zákona o daních z příjmů se plátcem daně rozumí poplatník se sídlem nebo bydlištěm na území České republiky, s výjimkou fondu penzijní společnosti, který je plátcem příjmu ze závislé činnosti.

Mezi příjmy ze závislé činnosti, které plynou poplatníkovi s příjmy ze závislé činnosti (státnímu zaměstnanci) v souvislosti s dřívějším výkonem závislé činnosti, patří i odbytné podle § 74a zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní službě“).

Pokud se jedná o vrácení vyplaceného odbytného nebo jeho poměrné části podle § 74a zákona o státní službě lze uvést následující:

Zaměstnanec vrátí odbytné nebo jeho část tzv. v „čistém“, to znamená pouze v takové výši, která mu byla po zákonných srážkách daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti skutečně vyplacena.

Zákon o daních z příjmů postup při vrácení daně resp. záloze na daň z příjmů ze závislé činnosti v souvislosti s vrácením již zdaněného příjmu ze závislé činnosti vyplaceného zaměstnanci zaměstnavatele výslovně upravuje pouze v závěru ustanovení § 5 odst. 6 zákona o daních z příjmů, kde je stanoveno, že o příjem ze závislé činnosti, který má poplatník vrátit a který byl zahrnutý v předchozích zdaňovacích obdobích do dílčího základu daně (základu pro výpočet zálohy na daň), k jehož vrácení existuje právní důvod, sníží plátce daně příjem poplatníka v kalendářním měsíci běžného roku, popř. i v následujících měsících zdaňovacího období, ve kterém k jeho vrácení došlo. Příjem totiž může být snížen pouze do výše, ve které je poplatníkovi v běžném roce (kalendářním měsíci) zúčtován (jen do „nuly“). To znamená, že o tento příjem již zdaněný v uplynulých letech, který musí být vrácen, plátce daně u poplatníka snižuje tzv. „hrubý“ příjem v běžném roce, ale nemůže jít do mínusu (příjem se snižuje postupně a maximálně do nuly). Tímto postupem se daňová povinnost poplatníka v uplynulých letech nemění a tento postup lze využít jen za okolností, že poplatník ještě u plátce daně pobírá, resp. bude pobírat příjem ze závislé činnosti. V opačném případě je třeba daňovou povinnost u zaměstnance (poplatníka) za uplynulá zdaňovací období přepočítat. V takovém případě vzniká jeho zaměstnavateli (plátcovi daně) rozdíl (přeplatek) na záloze nebo na dani, neboť zaměstnavatel ze zaměstnancem vráceného odbytného nebo jeho části de facto odvedl zálohy resp. daň i z příjmů, které ale v konečném důsledku zaměstnanci (poplatníkovi) nebyly skutečně přiznány a neměly být tedy ani vyplaceny. Ustanovení § 5 odst. 6 zákona o daních z příjmů ovšem, podle našeho názoru, striktně nestanovuje zaměstnavateli použít postup v něm uvedený. Zaměstnavatel za uplynulá zdaňovací období může, podle našeho názoru, v daném případě rovněž zvolit možnost přepočtu daňové povinnosti zaměstnance, čímž zaměstnavateli vznikne přeplacený rozdíl na dani nebo záloze (přeplatek).

Zaměstnavatel si musí tento svůj přeplatek vypořádat se svým místně příslušným správcem daně, a to buď prostřednictvím řádného vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti (§ 38j zákona o daních z příjmů), bude-li se jednat o příjem zúčtovaný a vrácený zaměstnancem ještě v běžném zdaňovacím období, anebo prostřednictvím dodatečného

vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti, bude-li se jednat o příjem vrácený zaměstnancem za uplynulá zdaňovací období.

O přeplatek může zaměstnavatel snížit následný odvod záloh na daň, resp. daně, nebo si podle § 154 až § 155b zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „daňový řád“), požádat o jeho vrácení správce daně.

U zaměstnance zaměstnavatel vyčíslí rozdíl na mzdovém listě, tzn. v souladu s § 38j odst. 2 písm. f) zákona o daních z příjmů upraví příslušné údaje, které byly vrácením odbytného nebo jeho části ovlivněny (zejména upraví úhrn příjmů, základ daně a výši zálohy na daň nebo výši daně).

Bylo-li zaměstnanci provedeno roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, zaměstnavatel pouze pro správnou evidenci přepočítá údaje, tak aby u zaměstnance odpovídaly skutečnosti.

Pokud zaměstnanec podal za uplynulé zdaňovací období, za které vrací odbytné nebo jeho část, daňové přiznání k dani z příjmů fyzických osob, zaměstnavatel mu vystaví nové potvrzení o zdanitelných příjmech (§ 38j odst. 3 zákona o daních z příjmů), ve kterém uvede příjem ze závislé činnosti po vynětí vráceného odbytného nebo jeho části ve správné (nižší) výši a také sražené zálohy v nižší výši, a to pro případné vypořádání daňové povinnosti zaměstnance prostřednictvím dodatečného daňového přiznání podle § 141 daňového řádu.

§ 90

pověření úkony při rozhodování o skončení služebního poměru nebo ukládání napomenutí



Musí se vždy jednat o pověření ad hoc, nebo se může jednat i o pověření obecné?



Pověření je možné uvést jako záznam do spisu vedeného v dané věci, což je typické, nebo, je-li zahajováno řízení, i v oznámení o zahájení řízení.

Pověření však může mít i obecnou formu. K tomu soudy uvádějí, že „pověření výkonem státní správy zpravidla vyplývá z kombinace obsahu interních předpisů upravujících vnitřní organizační strukturu, předpisů upravujících práva a povinnosti zaměstnanců (jak povahy interní, tak obecně závazné, např. ze zákoníku práce) a navazujícího zařazení zaměstnance do určitého útvaru a pozice na základě s ním uzavřené pracovní smlouvy, jeho jmenování či zvolení do funkce“. Pro účely § 90 lze tedy dovodit, že pověření může vyplývat z organizačního řádu nebo z jiného služebního předpisu (poté, pro informaci konkrétního pověřeného zaměstnance, jej lze uvést rovněž v charakteristice jeho služebního místa, se kterou je státní zaměstnanec seznamován). Pověřeno v téže věci může být i více státních zaměstnanců.

§ 104a

zrušení služebního místa v průběhu rodičovské dovolené



Pokud máme státního zaměstnance na rodičovské dovolené, tedy dle novely zákona o státní službě na překážkách na straně státního zaměstnance, a bylo mu zrušeno služební místo, jak máme správně postupovat po odpadnutí překážek?



Došlo-li v průběhu rodičovské dovolené ke zrušení služebního místa, zařadí se dotčený státní zaměstnanec po odpadnutí překážky (po skončení rodičovské dovolené) podle § 104a odst. 2 zákona o státní službě na volné služební místo, na kterém je služba vhodná. Pokud by obmyšlené služební místo bylo zařazené v nižší platové třídě, lze na něj

státního zaměstnance v souladu s § 104a odst. 2 zařadit jen s jeho souhlasem. Pokud by žádné vhodné služební místo nebylo volné, zařadí se státní zaměstnanec mimo výkon služby z organizačních důvodů podle § 62 odst. 1 zákona o státní službě. Pokud by se v průběhu zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů vyskytlo volné služební místo, na kterém by byla služba pro státního zaměstnance vhodná, služební orgán jej na toto služební místo zařadí opět podle § 104a odst. 2 zákona o státní službě (v případě nižší platové třídy pouze se souhlasem státního zaměstnance).

§ 107e

délka a obsah adaptačního procesu, určování mentora



Je služební orgán oprávněn přenést schvalování návrhu délky a obsahu adaptačního procesu a návrhu na určení mentorem na představené?



V § 107 odst. 3 zákona o státní službě je stanoveno, že mentora určuje služební orgán, přitom vychází z návrhu bezprostředně nadřízeného představeného. V důvodové zprávě novely zákona o státní službě je však k § 107 vysvětleno, že rozhodnutí o určení mentora může služební orgán delegovat na představeného podle § 14 odst. 5 nebo § 15 odst. 7 ve spojení s § 159 odst. 2 zákona o státní službě.

V tomto smyslu hovoří také odůvodnění ke služebnímu předpisu nejvyššího státního tajemníka č. 5/2024, kterým se stanoví rámcová pravidla pro adaptační proces ve služebních úřadech, a to konkrétně odůvodnění k čl. 7, které se vztahuje nejen na určení mentora, ale také k návrhu délky a obsahu adaptačního procesu.

Lze tedy shrnout, že vzhledem k tomu, že návrh délky a obsahu adaptačního procesu a návrh na určení mentorem se netýká řízení ve věcech služby (viz § 159 odst. 2 zákona o státní službě), lze rozhodnutí o těchto návrzích přenést ze strany služebnímu orgánu na představeného. Dodáváme, že specifika adaptačního procesu a mentorování stanoví služební orgán vlastním služebním předpisem.

§ 107e

příprava na úřednickou zkoušku



Berou se dny na přípravu na úřednickou zkoušku (min. 2 dny na obecnou část a min. 2 dny na zvláštní část ÚZ) přednostně z 5 dnů volna k individuálním studijním účelům? Nebo jsou tyto zákonem dané dny zcela mimo tyto dny?



Podle § 107e odst. 3 a 4 ve znění novely je služební orgán povinen státnímu zaměstnanci umožnit absolvování přípravy na vykonání úřednické zkoušky, a to v rozsahu nejméně 2 dnů výkonu služby pro přípravu na vykonání obecné části úřednické zkoušky a nejméně 2 dnů výkonu služby pro přípravu na vykonání zvláštní části úřednické zkoušky, a to i v případě opakovaného pokusu na každou část úřednické zkoušky zvlášť. Stanovení maximálního rozsahu pro přípravu zvlášť na obecnou část a zvlášť na zvláštní část úřednické zkoušky je v kompetenci služebnímu orgánu. Tento rozsah přípravy je již ze své podstaty (jedná se o dny výkonu služby) nad rámec, respektive zcela mimo případně udělené služební volno k individuálním studijním účelům, které tím není dotčeno.

§ 107e

příprava na úřednickou zkoušku



Jak je to s přípravou na opakovanou úřednickou zkoušku hrazenou úřadem (1x) a na opakovanou úřednickou zkoušku hrazenou zkoušeným (více jak 2x)?



Přípravou na vykonání úřednické zkoušky v rozsahu nejméně 2 dnů výkonu služby na každou část úřednické zkoušky se rozumí příprava v rámci výkonu služby, a to např. formou účasti na nějaké organizované vzdělávací akci nebo samostudiem (ve služebním úřadu nebo v rámci výkonu služby z jiného místa). Tato příprava náleží jak na první, tak i případně na druhý (opakovaný) pokus v rámci každé části úřednické zkoušky, ale u zvláštní části úřednické zkoušky pouze na pokusy v těch zvláštních částech úřednické zkoušky, které státní zaměstnanec musí vykonat z moci úřední, tedy v těch oborech služby, v nichž vykonává službu.

Pokud státní zaměstnanec bude konat obecnou nebo zvláštní část úřednické zkoušky na vlastní náklady, pokud by ani napodruhé neuspěl v jejím konání z moci úřední na náklady služebního úřadu, nebo bude konat zvláštní část úřednické zkoušky v oborech služby, v nichž službu nevykonává (buď bezúplatně v rámci 2 možných oborů služby v kalendářním roce, nebo na vlastní náklady), příprava podle § 107e zákona o státní službě nenáleží. V takových případech může státní zaměstnanec na základě své žádosti a povolení služebního orgánu čerpat služební volno k individuálním studijním účelům podle § 108 zákona o státní službě (maximálně 5 dnů v kalendářním roce s tím, že pokud těchto 5 dnů vyčerpá, a to případně i na jiné účely, než je příprava k vykonání některé části úřednické zkoušky, žádné další služební volno ani jiná forma přípravy mu již nenáleží).

§ 108

studijní volno zaměstnanců v pracovním poměru podle § 178



Mají zaměstnanci v pracovním poměru podle § 178 možnost čerpat služební volno k individuálním studijním účelům podle § 108 zákona o státní službě?



S ohledem na ustanovení § 178 odst. 6 zákona o státní službě, v němž je uvedeno, že se pro zaměstnance podle § 178 zákona o státní službě použijí obdobně ustanovení o adaptačním procesu a o vzdělávání státních zaměstnanců, lze konstatovat, že institut služebního volna k individuálním studijním účelům podle § 108 zákona o státní službě je možné aplikovat také pro zaměstnance podle § 178, přičemž se zde nebude jednat o služební volno, nýbrž o pracovní volno v rozsahu 5 dnů výkonu práce.

Připomínáme, že pokud se zaměstnanec podle § 178 rozhodne vykonat úřednickou zkoušku v oboru služby, který je systemizován na jím zastávaném místě, náleží mu podle § 107e odst. 3 a 4 zákona o státní službě, stejně jako státnímu zaměstnanci, nejméně 2 dny výkonu práce pro přípravu na vykonání obecné části úřednické zkoušky a nejméně 2 dny výkonu práce pro přípravu na vykonání zvláštní části úřednické zkoušky (včetně jednoho jejich opakování), jak je konstatováno také v čl. 6 odst. 3 služebního předpisu č. 6/2024, kterým se stanoví rámcová pravidla pro vzdělávání ve služebních úřadech a v příslušném odůvodnění k němu.

§ 178

zaměstnanci v pracovním poměru podle § 178 nesplňující předpoklad vzdělání



Lze podle § 178 odst. 1 přijmout zaměstnance v pracovním poměru, který nesplňuje předpoklad vzdělání?



Služební místo lze obsadit osobou v pracovním poměru podle § 178 odst. 1 zákona o státní službě, která nesplňuje předpoklad vzdělání stanovený zákonem o státní službě pouze, pokud se jedná o služební místo, které služební orgán v souladu s § 25a zákona o státní službě služebním předpisem stanovil jako služební místo, které lze obsadit

osobou, která dosáhla nižšího vzdělání, než je pro uvedené služební místo stanoveno zákonem o státní službě. Bez úpravy ve služebním předpisu takto postupovat nelze.

§ 178a

dosavadní zaměstnanci v pracovním poměru podle § 178a



Jak se přistupuje ke stávajícím zaměstnancům podle §178a v případě, že pro dané služební místo nebude služebním předpisem stanoveno, že je možné uplatnit výjimku ze vzdělání? Platí pro ně stále podmínka, že musí do dvou let předložit potvrzení o zápisu ke studiu a následně po splnění podmínky vzdělání budou mít nárok na přijetí na dané místo do služebního poměru?



Na stávající zaměstnance, se kterými byl založen pracovní poměr podle § 178a zákona o státní službě, se bude vztahovat přechodné ustanovení obsažené v čl. 2 bodu 22 novely. Pracovní poměr podle § 178a zákona o státní službě nebude novelou dotčen a zaměstnanec zůstává nadále v pracovním poměru tak, jako přede dnem nabytí účinnosti novely. Takovému zaměstnanci zůstává nárok na přijetí do služebního poměru na dobu neurčitou nebo na dobu určitou v délce doby, na kterou bylo služební místo zřízeno, a na zařazení na toto služební místo, požádá-li písemně o přijetí do služebního poměru a v den podání žádosti splňuje předpoklady a požadavky pro služební místo stanovené. Pro zaměstnance platí podmínka odpovídající dosavadnímu znění § 178a odst. 4 zákona o státní službě, tj. že předloží do 2 let ode dne vzniku pracovního poměru potvrzení o zápisu ke vzdělávání na vyšší odborné škole nebo do studia v bakalářském studijním programu nebo v magisterském studijním programu na vysoké škole, které musí odpovídat vzdělání stanovenému pro služební místo, včetně jeho odborného zaměření, jinak jeho pracovní poměr skončí dnem následujícím po uplynutí této lhůty. Pracovní poměr skončí rovněž dnem následujícím po dni, kdy se služební úřad dozví, že zaměstnanec ukončí vzdělávání nebo studium jiným než řádným způsobem.

Pokud služební orgán v souladu s § 25a zákona o státní službě ve znění novely umožní obsazení příslušného služebního místa i osobou, která dosáhla nižšího vzdělání, než jaké je podle zákona o státní službě stanoveno jako předpoklad vzdělání pro dané služební místo, výše uvedený zaměstnanec může o přijetí do služebního poměru požádat prakticky okamžitě po nabytí účinnosti novely, resp. po vydání příslušného služebního předpisu, kterým služební orgán umožní obsazení příslušného služebního místa osobou, která dosáhla nižšího vzdělání.

§ 182

evidence uskutečněných úřednických zkoušek



V ISoSSu ve veřejné části zmizela evidence uskutečněných úřednických zkoušek. To je nějaký dočasný chybový stav či nějaký záměr? Pokud jste to z nějakého důvodu záměrně schovali (proč?), jak si teď uživatelsky snadno vyhledám, jaké mám vlastně složené úřednické zkoušky, resp. ověřím, zda je to v ISoSSu zapsáno správně?



Novela zákona o státní službě upravila přístupnost k této evidenci. Tato evidence je stále součástí informačního systému o státní službě, ale podle § 182 odst. 4 zákona o státní službě již není přístupná veřejně, oprávněný přístup do ní má pouze služební orgán anebo ten, koho k tomu zmocnil, čili výlučně autorizovaní uživatelé informačního systému o státní službě.

Toto opatření je vysvětleno v důvodové zprávě k novele tím, že je nežádoucí, aby podle této evidence bylo možné v případně některých relativně unikátních oborů služby,

vykonávaných jen v konkrétním služebním úřadu, získat jmenný seznam jeho státních zaměstnanců, což může být v rozporu se zájmy bezpečnosti České republiky.

Pokud si chcete vyhledat, jaké úřednické zkoušky jste úspěšně vykonal, protože nemáte k dispozici svá osvědčení o úspěšně vykonaných úřednických zkouškách, můžete se obrátit na personalistu Vašeho služebního úřadu (či jinou osobu, kterou služební orgán k tomuto přístupu zmocnil). Jestliže již nejste státní zaměstnanec, požádejte služební úřad, kde jste vykonával službu před skončením Vašeho služebního poměru, aby Vám umožnil nahlédnout do Vašeho osobního spisu a případně si z relevantních dokumentů pořídit kopie.

Pokud byste úřednické zkoušky konal na vlastní náklady, obraťte se s dotazem přímo na sekci pro státní službu, přičemž ale nezapomeňte uvést Vaše identifikační údaje potřebné k jednoznačnému ztotožnění.

§ 183,
§ 183a

doručování



Můžeme po novele i rozhodnutí a další právní úkony podle správního řádu státním zaměstnancům doručovat v případě, že není možné doručit na místě, i pouze do emailu?

A naopak, můžeme úkon státního zaměstnance, jako je odvolání, přijmout pouhým emailem?



Pokud jde o doručování státním zaměstnancům, zákon o státní službě bude po novele upravovat pořadí doručovacích kanálů následovně:

1. doručování na místě, pokud tento způsob služební orgán zvolí, pokud jej nezvolí, pak
2. doručování prostřednictvím elektronického nástroje, není-li to možné, pak
3. doručování do datové schránky, není-li to možné, pak
4. doručování na soukromou e-mailovou adresu státního zaměstnance, není-li to možné, pak
5. doručování na služební e-mailovou adresu státního zaměstnance, není-li to možné, pak doručování způsobem stanoveným správním řádem.

Doručení podle bodů 1. až 5. má stejné právní účinky jako doručení do vlastních rukou a možnost doručování prostřednictvím elektronického nástroje a na služební e-mailovou adresu je podmíněna tím, že státnímu zaměstnanci musí být do nich umožněn dálkový přístup.

Úkony služebního či jiného správního orgánu podle zákona o státní službě bude třeba opatřit podpisem příslušného orgánu, který úkon učinil.

Pokud jde o úkony, které bude činit státní zaměstnanec vůči služebnímu orgánu nebo jinému správnímu orgánu podle zákona o státní službě, pak je může činit prostřednictvím elektronického nástroje, pokud to služební orgán umožňuje (jinými slovy, pokud je ve služebním úřadě takový elektronický nástroj k dispozici), anebo prostřednictvím e-mailu (soukromého či služebního), který nebude muset obsahovat podpis (neuplatní se tedy pravidlo obsažené v § 6 zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, závazně určující typ elektronického podpisu, kterým lze podepsat dokument, kterým se činí úkon vůči veřejnoprávnímu podepisujícímu nebo jiné osobě v souvislosti s výkonem jejich působnosti, ani postup podle § 37 odst. 4 věty druhé správního řádu požadujícího v případě učinění úkonu

elektronickou poštou bez jeho podepsání uznávaným elektronickým podpisem jeho doplnění do 5 dnů).

§ 183c

elektronický nástroj



Když státní zaměstnanec jedná vůči služebnímu orgánu prostřednictvím elektronického nástroje, musí být jeho úkon opatřen uznávaným elektronickým podpisem?

Pokud se státní zaměstnanec vzdává práva na odvolání prostřednictvím elektronického nástroje, musí být tento úkon opatřen uznávaným elektronickým podpisem?

Jaké náležitosti by mělo mít potvrzení zaměstnance ve smyslu § 183a odst. 7 zákona o státní službě? Jedná se úkon zaměstnance vůči zaměstnavateli? Pokud zaměstnanec potvrzuje převzetí písemnosti, lze tak učinit např. pouze odkliknutím tlačítka v elektronickém nástroji nebo vložení prostého či zaručeného podpisu zaměstnance? Nebo musí být převzetí potvrzeno písemně s uznávaným elektronickým podpisem?



Úkon státního zaměstnance realizovaný prostřednictvím elektronického nástroje nemusí být opatřen uznávaným elektronickým podpisem. I když zákon o státní službě takovou skutečnost explicitně neuvádí, lze ji dovodit z minimálních vlastností elektronického nástroje stanovených v § 183c zákona o státní službě.

Pokud se státní zaměstnanec bude vzdávat práva na odvolání proti rozhodnutí ve věcech služby prostřednictvím elektronického nástroje, nemusí takový úkon opatřovat uznávaným elektronickým podpisem.

Ustanovení § 183c písm. a) bod 4. zákona o státní službě jako jeden z minimálních požadavků na elektronický nástroj obsahuje i potvrzení převzetí písemnosti adresátem. Jakou konkrétní formou se tak stane, záleží na nastavených funkcionalitách systému v prostředí konkrétního služebního úřadu, může však jít i o pouhé zaškrtnutí určeného pole, odkliknutí tlačítka apod. Není přitom nutné vkládat žádnou formu podpisu státního zaměstnance.

přechodná 14./§ 35

prodloužení lhůty pro vykonání úřednické zkoušky při výkonu služby v jiném nebo dalším oboru služby



V případě, že někdo v průběhu roku 2024 začal vykonávat službu v jiném nebo dalším oboru služby, prodlužuje se mu lhůta pro vykonání úřednické zkoušky na 18 měsíců? Jakým způsobem se toto státním zaměstnancům má sdělit v okamžiku, kdy se jim nemění nijak doba trvání služebního poměru?



V případě, že státní zaměstnanec v průběhu roku 2024 začal vykonávat službu v jiném nebo dalším oboru služby, bude po nabytí účinnosti novely zákona o státní službě povinen zvláštní část úřednické zkoušky vykonat nejpozději do 18 měsíců ode dne, kdy začal vykonávat službu v tomto oboru služby.

V souladu s § 30a odst. 3 a 4 zákona o státní službě je služební orgán povinen o změnách skutečností uvedených v odstavci 1 [kde je v písm. i) uvedena též povinnost úspěšně vykonat úřednickou zkoušku] státního zaměstnance písemně informovat bez zbytečného odkladu, nejpozději však v den, od kterého se změna uplatňuje. Tato povinnost se však nevztahuje na změny skutečností uvedených v právních a služebních předpisech a kolektivních dohodách. Služební orgán je povinen poskytnutí informace doložit. V případě poskytnutí informace v elektronické podobě musí být informace přístupná takovým způsobem, aby si ji státní zaměstnanec mohl uložit nebo vytisknout.

Z uvedeného vyplývá, že o prodloužení lhůty pro vykonání zvláštní části úřednické zkoušky pro jiný nebo další obor státní služby státního zaměstnance není nezbytně nutné informovat. Jako projev dobré praxe však písemně informovat státního zaměstnance doporučujeme, přičemž forma informace není zákonem stanovena.

Pokud by bylo zahájeno řízení o převedení státního zaměstnance na jiné služební místo (tj. v případech, ve kterých již uplynula lhůta 12 měsíců pro vykonání úřednické zkoušky), je třeba zohlednit bod 14 přechodných ustanovení novely, podle něhož se řízení o převedení zahájena přede dnem nabytí účinnosti novely a do tohoto dne pravomocně neskončená dnem účinnosti novely zastavují, pokud dosud neuplynulo 18 měsíců ode dne, kdy státní zaměstnanec začal vykonávat službu v jiném nebo dalším oboru služby, a pokud se nejedná o případ, kdy státní zaměstnanec nevykonával úspěšně ani opakovanou úřednickou zkoušku. Jinak se řízení o převedení dokončí podle dosavadní právní úpravy.

**přechodná
19.**

změna doby trvání služebního poměru z doby určité na dobu neurčitou



Je nutné stávajícím státním zaměstnancům přijatým na dobu určitou, protože dosud nevykonali úřednickou zkoušku, vydávat nová rozhodnutí o změně doby trvání služebního poměru na dobu neurčitou?



Ke změně doby trvání služebního poměru na dobu neurčitou nebo na dobu určitou uvedenou v oznámení o vyhlášení výběrového řízení dochází ze zákona, služební orgán tedy nevydává rozhodnutí o změně doby trvání služebního poměru. V rámci správy služebních vztahů lze však doporučit, aby státní zaměstnanci byli o této změně informováni.

**přechodná
19./§ 35**

povinnost vykonat úřednickou zkoušku v době MD/RD



Naše státní zaměstnankyně byla přijata od 1. srpna 2024 do prvního služebního poměru na dobu určitou do 31. července 2025. V listopadu 2024 složila úspěšně obecnou část úřednické zkoušky, ale neuspěla u zvláštní části úřednické zkoušky. S účinností novely zákona o státní službě se státní zaměstnankyni prodlužuje služební poměr na dobu neurčitou. Dnes nám státní zaměstnankyně oznámila, že 15. ledna 2025 nastupuje na mateřskou dovolenou. Podle bodu 19 přechodných ustanovení novely zákona o státní službě je státní zaměstnanec povinen vykonat zvláštní část úřednické zkoušky nejpozději do 18 měsíců ode dne vzniku služebního poměru. Přerušuje se čerpáním mateřské a rodičovské dovolené lhůta pro vykonání kterékoli části úřednické zkoušky? Nebo je státní zaměstnankyně povinna vykonat zvláštní část úřednické zkoušky ve lhůtě 18 měsíců ode dne vzniku služebního poměru i v průběhu čerpání mateřské a rodičovské dovolené?



Lhůta pro úspěšné vykonání zvláštní části úřednické zkoušky – tedy nejpozději do 18 měsíců ode dne vzniku služebního poměru podle bodu 19 přechodného ustanovení novely zákona o státní službě se o dobu celodenních překážek ve službě, pro které státní zaměstnanec nekoná službu (tj. mj. také mateřská nebo rodičovská dovolená), neprodlužuje. Pokud se by se prodlužovat měla, zákonodárce by tak výslovně v přechodném ustanovení stanovil obdobně, jako to stanovil v § 35 odst. 3 písm. b) zákona o státní službě.

Státní zaměstnankyně je tedy povinna ve lhůtě 18 měsíců ode dne vzniku jejího služebního poměru zvláštní část úřednické zkoušky úspěšně vykonat – čerpání mateřské

nebo rodičovské dovolené nemají na tuto povinnost vliv. Pokud dotčená státní zaměstnankyně v uvedené lhůtě příslušnou zvláštní část úřednické zkoušky nevykoná úspěšně, její služební poměr skončí podle § 74 odst. 1 písm. e) zákona o státní službě marným uplynutím uvedené lhůty.

**přechodná
23./§ 104**

překážka ve službě z důvodu čerpání MD/RD



Jak postupovat při návratu státních zaměstnankyň k výkonu služby po skončení čerpání rodičovské dovolené, když byly z důvodu čerpání rodičovské dovolené před účinností novely zákona o státní službě rozhodnutím služebního orgánu zařazeny mimo výkon služby?



Podle bodu 23 čl. II přechodných ustanovení novely zákona o státní službě platí, že se státní zaměstnanec, který byl před nabytím účinnosti novely zákona o státní službě zařazen mimo výkon služby z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské, dnem nabytí účinnosti novely zákona o státní službě považuje za státního zaměstnance, který nevykonává službu z důvodu překážky ve státní službě na straně státního zaměstnance podle § 104 odst. 1 zákona o státní službě, ve znění účinném od 1. ledna 2025.

Z uvedeného vyplývá, že na státní zaměstnankyně, které se budou po skončení rodičovské dovolené vracet k výkonu služby po 1. lednu 2025, se vztahuje úprava účinná od 1. ledna 2025. To znamená, že po skončení rodičovské dovolené budou státní zaměstnankyně pokračovat ve službě na svém původním služebním místě, přičemž o samotném nástupu státní zaměstnankyně zpět na její původní služební místo podle § 104a odst. 1 věta první zákona o státní službě služební orgán rozhodnutí nevydává (lze však doporučit zaslání oznámení). Pokud by se však nástupem zpět na původní služební místo po skončení čerpání rodičovské dovolené měnil plat státní zaměstnankyně (tím není myšlena změna výše platového tarifu v důsledku změny výše platových tarifů stanovených nařízením vlády ani zařazení státní zaměstnankyně do vyššího platového stupně v důsledku dosažení délky započitatelné praxe stanovené pro vyšší platový stupeň, ale např. zvýšení osobního příplatku z důvodu plošného zvýšení osobních příplatků ve služebním úřadu v průběhu mateřské a rodičovské dovolené státní zaměstnankyně, na něž by státní zaměstnankyně v návaznosti na výsledky jejího posledního služebního hodnocení rovněž měla nárok), služební orgán o změně platu vydá rozhodnutí.

Dojde-li po dobu čerpání rodičovské dovolené ke zrušení služebního místa nebo uplynutí doby určité, na kterou byla státní zaměstnankyně zařazena nebo jmenována na služební místo, zařadí se po skončení rodičovské dovolené k výkonu služby na volné služební místo, na kterém je službě pro ni vhodná. Bude-li státní zaměstnankyně po skončení rodičovské dovolené zařazena na jiné služební místo, vydá o tom služební orgán podle § 159 odst. 1 písm. b) zákona o státní službě rozhodnutí. Nebude-li moci být státní zaměstnankyně zařazena na volné služební místo podle § 104a odst. 2 zákona o státní službě, zařadí se podle § 62 zákona o státní službě mimo výkon služby z organizačních důvodů.

**přechodná
25./§ 104**

překážka ve službě z důvodu překážky uvedené v § 33 odst. 1 (dříve pozastavení výkonu služby)



Jak postupovat v případě státního zaměstnance, u něž k 30. listopadu 2024 odpadl důvod pro zařazení mimo výkon služby pro pozastavení služby podle § 65 zákona o státní službě, ve znění účinném do 31. prosince 2024, a s nímž bylo z důvodu zrušení jeho služebního místa dne 27. prosince 2024 zahájeno řízení o zařazení na jiné služební místo podle § 70

odst. 3 zákona o státní službě, ve znění účinném do 31. prosince 2024. Je možné i po nabytí účinnosti novely zákona o státní službě státního zaměstnance zařadit na jiné služební místo podle § 70 odst. 3 zákona o státní službě, ve znění účinném do 31. prosince 2024?



Vzhledem k tomu, že důvod pro zařazení mimo výkon služby v tomto případě odpadá před nabytím účinnosti novely zákona o státní službě, nelze aplikovat bod 25 čl. II přechodných ustanovení novely zákona o státní službě.

Bylo-li dne 27. prosince 2024 zahájeno řízení o zařazení státního zaměstnance na volné služební místo, na kterém je služba pro něj vhodná, tzn. podle úpravy v § 70 odst. 3 zákona o státní službě, ve znění účinném do 31. prosince 2024, toto řízení se dokončí podle původní právní úpravy, tedy podle právní úpravy účinné do 31. prosince 2024. V čl. II přechodných ustanovení novely zákona o státní službě není explicitně upraveno, podle které právní úpravy se již zahájené řízení dokončí, proto se uplatní obecný princip právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy ve spojitosti s čl. 40 odst. 6 Listiny základních práv a svobod, tj. princip právní jistoty a ochrany důvěry občana v právo), tj. zabránění retroaktivnímu účinku právních předpisů. Bude-li tedy nalezeno volné služební místo, na kterém je služba pro státního zaměstnance vhodná, služební orgán ho na toto služební místo zařadí podle § 70 odst. 3 zákona o státní službě, ve znění účinném do 31. prosince 2024.

Nebude-li však státní zaměstnanec zařazen na volné služební místo, na kterém je služba pro něj vhodná, bude zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů podle § 62 zákona o státní službě, ve znění účinném od 1. ledna 2025, neboť důvody pro zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů nastaly již po účinnosti novely zákona o státní službě.

**přechodná
27./§ 62**

skončení zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů



Podle přechodných ustanovení novely se státní zaměstnanec zařazený mimo výkon státní služby z organizačních důvodů podle § 62 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, ode dne nabytí účinnosti novely považuje za státního zaměstnance zařazeného mimo výkon státní služby z organizačních důvodů podle § 62 novely. Doba zařazení mimo výkon státní služby podle § 62 odst. 1 novely uplyne nejdříve za 1 měsíc ode dne nabytí její účinnosti. Budeme-li předpokládat, že novela nabude účinnosti dne 1. 1. 2025, měla by pravděpodobně uplynout doba zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby dne 1. 2. 2025. Toto pojetí vychází z obvyklého počítání času pro určení délky trvání stanovené doby.

Avšak v úvahu přichází také výklad, že nabude-li novela účinnosti dne 1. 1. 2025, uplyne doba zařazení mimo státního zaměstnance mimo výkon služby již dne 31. 1. 2025. Toto pojetí dle našeho názoru vychází ze Závěru poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 11.



Přechodná ustanovení mají, podle našeho názoru, za cíl upravit vztah nové právní úpravy k dosavadní právní úpravě a k právním vztahům vzniklým podle dosavadní právní úpravy. Z tohoto důvodu, pokud se počítání času v rámci dosavadní právní úpravy řídí zákoníkem práce (dle závěru poradního sboru, na který odkazujete), musí se i počítání času v rámci přechodných ustanovení (a stejně tak i počítání času v rámci nové právní úpravy) řídit zákoníkem práce.

Nenacházíme žádný důvod pro to, aby se v případě přechodných ustanovení postupovalo podle občanského zákoníku a v případě dosavadní i nové právní úpravy podle zákoníku

práce, s jistotou nelze přechodná ustanovení interpretovat odděleně od dosavadní nebo nové právní úpravy. Měla-li by se aplikovat jiná pravidla počítání času, muselo by to být, dle našeho názoru, v přechodných ustanovení výslovně uvedeno. Není-li uvedeno nic, postupovalo by se při hledání výchozích pravidel počítání času zřejmě obdobným způsobem, který je popsán v závěru poradního sboru, a dospělo by se opět k aplikaci pravidel zákoníku práce.

Náš názor je podpořen také tou skutečností, že je třeba po novelizaci zákona přistupovat stejně ke všem státním zaměstnancům zařazeným mimo výkon služby z organizačních důvodů, tj. jak k těm, na něž se budou vztahovat přechodná ustanovení, tak k těm, na něž se vztahovat nebudou (srov. např. státní zaměstnance zařazené mimo výkon služby z organizačních důvodů 5. 10. 2024, 5. 12. 2024 a 5. 1. 2025, u nichž by se měla aplikovat stejná pravidla počítání času).

**přechodná
27./§ 62**

skončení zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů



V případě, že je státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů ode dne 12. srpna 2024, uplyne mu marně doba podle bodu č. 27 přechodných ustanovení nejdříve za 1 měsíc od nabytí účinnosti novely zákona, tedy dne 31. ledna 2025? Znamená to, že dne 31. ledna 2025 mu skončí služební poměr a služební orgán vydá oznámení o skončení služebního poměru dnem 31. ledna 2025 a nelze již tedy tohoto státního zaměstnance převést na jiné služební místo, např. od 1. února 2025, kdy bychom pro státního zaměstnance měli vhodné místo?



Státnímu zaměstnanci, který byl ode dne 12. srpna 2024 zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, skončí služební poměr ze zákona marným uplynutím 1 měsíce ode dne nabytí účinnosti novely zákona o státní službě, tedy uplynutím dne 31. ledna 2025. Po tomto dni se již nejedná o státního zaměstnance, nelze jej tedy k 1. únoru 2025 převést ani zařadit na žádné služební místo.

**přechodná
27./§ 62**

skončení zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů



Jaký je správný postup v případě státní zaměstnankyně, která byla zařazena mimo výkon služby z organizačních důvodů s účinností ke dni 1. srpna 2024, a které dosud nebylo nalezeno vhodné volné služební místo?

- 1) Dojde ke skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu podle dosavadní právní úpravy, nebo ke skončení služebního poměru ze zákona podle nové právní úpravy?
- 2) Podle které právní úpravy se bude řídit odbytné?
- 3) Je služební orgán povinen i po nabytí účinnosti novely hledat vhodné volné služební místo nadále i mimo domovský služební úřad?



Ad 1)

Novela zákona o státní službě se mimo jiné dotýká institutu zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů. Jednou ze změn je zkrácení maximální doby zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů ze šesti na tři měsíce.

Pokud jde o popsany případ státní zaměstnankyně zařazené mimo výkon služby z organizačních důvodů s účinností ke dni 1. srpna 2024, nebude-li nalezeno žádné vhodné volné služební místo, dojde k marnému uplynutí doby zařazení mimo výkon

služby z organizačních důvodů dne 31. ledna 2025. S ohledem na větu třetí čl. II bodu 27. (přechodná ustanovení) novely zákona o státní službě se totiž zkrácení doby zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů na předmětnou státní zaměstnankyni nevztahuje a tato doba tak „doběhne“ v původní délce.

Nastane-li právní skutečnost rozhodná pro skončení služebního poměru – marné uplynutí doby zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů, pak nastane po 1. lednu 2025, tedy po nabytí účinnosti nové právní úpravy. Skončení služebního poměru jako důsledek této právní skutečnosti se tak bude řídit novou právní úpravou.

Podle ustanovení § 74 odst. 1 písm. g) zákona o státní službě, ve znění účinném od 1. ledna 2025, služební poměr skončí marným uplynutím doby, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů.

Jedná se o skončení služebního poměru ze zákona – to znamená, že služební orgán o takovém skončení služebního poměru nevydává rozhodnutí. Služební orgán pouze státnímu zaměstnanci oznámí, že mu služební poměr ze zákona skončil.

Ad 2)

V popsáném případě, nebude-li pro státní zaměstnankyni nalezeno žádné vhodné volné služební místo, skončí služební poměr státní zaměstnankyně ke dni 31. ledna 2025. Vzhledem k tomu, že ke skončení služebního poměru jakožto právní skutečnosti rozhodné pro vznik nároku na odbytné dojde za účinnosti nové právní úpravy, bude se nárok na odbytné řídit novou právní úpravou.

Podle nové právní úpravy vzniká nárok na odbytné přímo ze zákona, služební orgán o něm tedy nebude rozhodovat. Výši odbytného potom upravuje § 74a odst. 1 zákona o státní službě, ve znění účinném od 1. ledna 2025.

Ad 3)

Novelou zákona o státní službě došlo ke změně institutu zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů i stran povinnosti služebnímu orgánu vyhledávat vhodné volné služební místo pro státního zaměstnance zařazeného mimo výkon služby z organizačních důvodů.

Vzhledem k tomu, že novela nestanoví odlišný postup, bude ve všech případech zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů služební orgán postupovat podle účinné právní úpravy.

Podle § 62 odst. 3 zákona o státní službě, ve znění účinném od 1. ledna 2025, po dobu zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů služební orgán, který státního zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů zařadil, činí úkony ve snaze státního zaměstnance převést podle § 61 odst. 1 písm. b) až k) nebo § 61 odst. 2 písm. a) nebo zařadit podle § 70 odst. 3, § 75 odst. 2 nebo § 104a na vhodné volné služební místo v témže služebním úřadě. Tím není dotčeno převedení nebo zařazení státního zaměstnance jiným služebním orgánem v jiném služebním úřadě na vhodné volné služební místo v jiném služebním úřadě.

Nově se tedy povinnost služebnímu orgánu omezuje na vyhledávání vhodného služebního místa a případného převedení nebo zařazení státního zaměstnance na vhodné služební místo na domovský služební úřad. Tím pochopitelně není dotčeno případné převedení nebo zařazení státního zaměstnance na vhodné volné služební místo v jiném služebním úřadě jiným služebním orgánem.

**přechodná
42./§ 155**

první služební hodnocení



U státního zaměstnance uplynula zkušební doba v druhé polovině roku 2024, dosud však nebyl poprvé služebně hodnocen. Služební hodnocení provedeme nyní. Máme postupovat podle dosavadní nebo podle nové právní úpravy?



Vzhledem k tomu, že první služební hodnocení bude prováděno až v roce 2025, vztahuje se na něj právní úprava účinná od 1. ledna 2025. První služební hodnocení je tak třeba provést podle § 155 odst. 6 zákona o státní službě ve znění zákona č. 448/2024 Sb. a podle nařízení vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, ve znění nařízení vlády č. 451/2024 Sb.

S touto otázkou pak dále souvisí bod 42. přechodných ustanovení zákona č. 448/2024 Sb., který upřesňuje, že první služební hodnocení podle tohoto zákona lze provést nejdříve za období, které zahrnuje alespoň 60 dnů, v nichž státní zaměstnanec skutečně vykonával službu převážnou část své směny, ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

Dotčený státní zaměstnanec tak bude v rámci prvního služebního hodnocení posuzován v hodnoticích kritériích kvalita výkonu státní služby, množství plněných služebních úkolů a služební tempo a osobní přístup, jedná-li se o tzv. řadového státního zaměstnance. Jedná-li se o představeného, bude posuzován v hodnoticích kritériích kvalita výkonu státní služby, množství plněných služebních úkolů a služební tempo a organizování, řízení, kontrolování a hodnocení výkonu státní služby podřízených státních zaměstnanců a výkonu práce podřízených zaměstnanců. První služební hodnocení dotčeného státního zaměstnance pak bude provedeno po uplynutí 60 odsloužených dnů v období od 1. ledna 2025 (skutečnost, že případně nebude provedeno do 6 měsíců ode dne vzniku služebního poměru není na překážku, neboť se jedná o zvláštní přechodnou právní úpravu mající přednost před obecnou právní úpravou).