PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY

# POSLANECKÁ SNĚMOVNA

10. volební období

---

# 76/0

**Návrh poslanců Radka Vondráčka, Renaty Vesecké, Libora Vondráčka a Zuzany Ožanové na vydání zákona o právních poměrech státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech (zákon o státních zaměstnancích)**

Zástupce předkladatele: Vondráček R. a další
Doručeno poslancům: 29. prosince 2025 v 12:13

N á v r h

# ZÁKON

ze dne ……. 2026

**o právních poměrech státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech (zákon o státních zaměstnancích)**

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

## ČÁST PRVNÍ
## STÁTNÍ ZAMĚSTNANCI

### Hlava I
### Úvodní ustanovení

#### § 1
#### Předmět úpravy

(1) Tento zákon upravuje právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech.

(2) Nestanoví-li tento zákon jinak, řídí se právní poměry státních zaměstnanců zákoníkem práce.

(3) Tento zákon dále upravuje některé právní poměry ostatních zaměstnanců ve správních úřadech a některé organizační věci týkající se ministerstev a Úřadu vlády České republiky (dále jen „Úřad vlády“).

#### § 2
#### Správní úřad

(1) Správním úřadem pro účely tohoto zákona je ministerstvo nebo jiný správní úřad, je-li zákonem výslovně označen jako správní úřad nebo orgán státní správy.

(2) Správním úřadem pro účely tohoto zákona není Národní bezpečnostní úřad, Národní úřad pro kybernetickou a informační bezpečnost a Ústav pro odborné zjišťování příčin leteckých nehod.

#### § 3
#### Státní zaměstnanec

(1) Státním zaměstnancem je zaměstnanec v pracovním poměru k České republice zařazený ve správním úřadu, který jako službu veřejnosti vykonává alespoň jednu z činností podle § 7.

(2) Státním zaměstnancem není

a) vedoucí Úřadu vlády,
b) náměstek člena vlády,
c) zaměstnanec stojící v čele kabinetu člena vlády nebo vedoucího Úřadu vlády (dále jen „kabinet“) nebo jiný zaměstnanec zařazený v kabinetu,
d) poradce člena vlády, vedoucího Úřadu vlády nebo náměstka člena vlády.

(3) Státní zaměstnancem dále není

a) předseda a místopředseda Českého statistického úřadu,
b) předseda a místopředseda Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže,
c) předseda a člen Rady Energetického regulačního úřadu,
d) předseda a člen Rady Českého telekomunikačního úřadu,
e) předseda a místopředseda Úřadu pro ochranu osobních údajů,
f) člen Rady pro rozhlasové a televizní vysílání,
g) předseda a člen Úřadu pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí,
h) ředitel Digitální a informační agentury,
i) předseda, místopředseda a člen rady Národní sportovní agentury,
j) předseda a člen předsednictva Grantové agentury České republiky,
k) předseda a člen předsednictva Technologické agentury České republiky.

(4) Státním zaměstnancem dále není zaměstnanec v pracovním poměru k České republice zařazený v bezpečnostním sboru, Generálním štábu Armády České republiky, Vojenské policii, Vojenském zpravodajství nebo krajském vojenském velitelství.

§ 4

**Vedoucí státní zaměstnanec**

Vedoucím státním zaměstnancem je státní zaměstnanec, který je vedoucím zaměstnancem.

§ 5

**Vedoucí správního úřadu**

(1) Vedoucím správního úřadu je vedoucí státní zaměstnanec, který stojí v čele správního úřadu.

(2) Neupravuje-li jiný zákon zastupování vedoucího správního úřadu, určí vedoucí správního úřadu svého zástupce z bezprostředně podřízených vedoucích státních zaměstnanců.

(3) Ustanovení o působnosti vedoucího správního úřadu se použijí obdobně i na toho, kdo stojí v čele jiného ústředního správního úřadu, i když není státním zaměstnancem, s výjimkou vedoucího Úřadu vlády.

§ 6

**Státní tajemník**

(1) V ministerstvu a v Úřadu vlády se zřizuje pracovní místo státního tajemníka. Státní tajemník je vedoucím státním zaměstnancem.

(2) Státní tajemník vykonává působnost vedoucího organizační složky státu v pracovněprávních vztazích

a) státních zaměstnanců a

b) ostatních zaměstnanců zařazených v ministerstvu nebo v Úřadu vlády, s výjimkou případů, které si příslušný člen vlády nebo vedoucí Úřadu vlády vyhradí.

(3) Při výkonu působnosti podle odstavce 2 písm. a) postupuje státní tajemník obdobně podle ustanovení upravujících postup vedoucího správního úřadu.

§ 7

**Činnosti vykonávané státními zaměstnanci**

Činnostmi, které ve správních úřadech vykonávají státní zaměstnanci, jsou

a) příprava návrhů právních předpisů,

b) zajišťování právní činnosti,

c) příprava mezinárodních smluv a předpisů Evropské unie nebo jiné mezinárodní organizace,

d) příprava návrhů koncepcí, strategií a programů,

e) řízení a usměrňování činnosti jiných správních úřadů anebo organizačních složek státu nebo orgánů veřejné moci, které nejsou správními úřady,

f) vytváření a správa informačních systémů veřejné správy s výjimkou provozních informačních systémů,

g) státní statistická služba,

h) správa kapitoly státního rozpočtu vůči jiným organizačním složkám státu nebo právnickým osobám,

i) ochrana utajovaných informací,

j) zabezpečování obrany státu,

k) zajišťování vnitřního pořádku a bezpečnosti,

l) obhajoba zahraničních zájmů České republiky a zájmů České republiky vyplývajících z jejího členství v Evropské unii nebo v jiné mezinárodní organizaci,

m) příprava nebo provádění dotační politiky,

n) příprava nebo provádění politiky výzkumu a vývoje,

o) příprava nebo provádění správních úkonů včetně kontroly,

p) ochrana obyvatelstva, krizové řízení a integrovaný záchranný systém,

q) zadávání veřejných zakázek,

r) audit,

s) zajišťování organizačních věcí státních zaměstnanců a jejich odměňování,

t) příprava k výkonu zahraniční služby,

u) řízení činností uvedených v písmenech a) až s),

v) příprava a vypracování odborných věcných podkladů k činnostem uvedeným v písmenech a) až e), h), l) až o) a q), s výjimkou podkladů spočívajících ve fyzikálních měřeních, chemických rozborech nebo porovnávání a určování technických parametrů.

§ 8

**Obory specializace**

(1) Pro každé pracovní místo státního zaměstnance musí být stanoven obor specializace.

(2) Pro pracovní místo státního zaměstnance mohou být stanoveny nejvýše 2 obory specializace, nebo, jde-li o pracovní místo vedoucího státního zaměstnance, nejvýše 3 obory specializace. Vždy musí být stanoven obor specializace, v němž je vykonávána nejnáročnější činnost podle § 7.

(3) Obory specializace stanoví vláda nařízením v mezích činností podle § 7.

§ 9

**Organizační útvary správního úřadu a jejich řízení**

(1) Organizačním útvarem správního úřadu může být oddělení, odbor a sekce. Podmínky, za kterých lze zřídit organizační útvar, stanoví vláda nařízením.

(2) Vedoucím zaměstnancem v čele oddělení je vedoucí oddělení, který je vedoucím zaměstnancem 1. stupně řízení.

(3) Vedoucím zaměstnancem v čele odboru je ředitel odboru, který je vedoucím zaměstnancem 2. stupně řízení.

(4) Vedoucím zaměstnancem v čele sekce je vrchní ředitel sekce, který je vedoucím zaměstnancem 3. stupně řízení.

(5) V čele organizačního útvaru, ve kterém je zařazen státní zaměstnanec, může být pouze vedoucí státní zaměstnanec; to neplatí, stojí-li v čele takového organizačního útvaru osoba uvedená v § 3 odst. 3.

Hlava II

**Systemizace, organizační struktura a organizační řád**

§ 10

**Systemizace**

(1) Systemizace je soubor údajů o počtu pracovních míst ve správním úřadu klasifikovaných platovými třídami a o objemu prostředků na platy.

(2) Systemizace v zájmu zajištění řádného výkonu působnosti správního úřadu stanoví pro každý správní úřad

a) ve vztahu ke státním zaměstnancům

1. počet pracovních míst státních zaměstnanců, kteří nejsou vedoucími státními zaměstnanci, klasifikovaných platovými třídami,
2. počet pracovních míst vedoucích státních zaměstnanců klasifikovaných platovými třídami,
3. objem prostředků na platy státních zaměstnanců,
4. počet pracovních míst státních zaměstnanců, u kterých lze se státním zaměstnancem sjednat konkurenční doložku,

b) ve vztahu k ostatním zaměstnancům v pracovním poměru

1. počet pracovních míst ostatních zaměstnanců v pracovním poměru, kteří nejsou vedoucími zaměstnanci, klasifikovaných platovými třídami,
2. počet pracovních míst vedoucích zaměstnanců klasifikovaných platovými třídami,
3. objem prostředků na platy zaměstnanců podle bodů 1 a 2.

(3) Návrh systemizace vypracuje Úřad vlády v dohodě s Ministerstvem financí, a to na základě návrhů správních úřadů, které mu je předkládají prostřednictvím příslušných ústředních správních úřadů. Při vypracování návrhu systemizace ministerstva nebo jemu podřízeného správního úřadu se postupuje v dohodě s příslušným členem vlády. V případě systemizace Úřadu vlády se v části návrhu systemizace, která se týká státních zaměstnanců zařazených v útvaru podřízeném členovi vlády, postupuje v dohodě s tímto členem vlády.

(4) Systemizaci schvaluje vláda na následující kalendářní rok. Návrh systemizace předkládá vládě předseda vlády. Vláda může upravit v souvislosti se schvalováním systemizace organizační strukturu správního úřadu.

(5) Není-li systemizace schválena do 31. prosince, použije se pro následující kalendářní rok dosavadní systemizace.

§ 11

**Změna systemizace**

(1) Změnou systemizace je změna některého z údajů podle § 10 odst. 2 provedená poté, co systemizace nabyla účinnosti.

(2) Změna systemizace, která spočívá ve změně počtu pracovních míst státních zaměstnanců, objemu prostředků na platy státních zaměstnanců nebo změně platové třídy, v níž je zařazeno pracovní místo státního zaměstnance, o více než 1 třídu dolů nebo o 2 třídy nahoru, je přípustná, jen dojde-li ke změně působnosti správního úřadu nebo k podstatné změně podmínek, za kterých byla systemizace schválena.

(3) Změnu systemizace schvaluje Úřad vlády na základě návrhů správních úřadů, které mu je předkládají prostřednictvím příslušných ústředních správních úřadů. Ustanovení § 10 odst. 3 se použijí obdobně.

(4) Souvisí-li s navrhovanou změnou systemizace povinnost předložit Ministerstvu financí žádost o provedení rozpočtového opatření nebo o změnu limitů v oblasti regulace zaměstnanosti, správní úřad předloží návrh na změnu systemizace až po schválení takové žádosti Ministerstvem financí. Neschválí-li Ministerstvo financí žádost a příslušný ústřední správní úřad na návrhu změny systemizace trvá, předloží jej Úřadu vlády; předseda vlády předloží návrh změny systemizace k rozhodnutí vládě do 30 dnů od jeho obdržení.

(5) Neschválí-li Úřad vlády změnu systemizace a příslušný ústřední správní úřad na návrhu změny systemizace trvá, předseda vlády předloží návrh změny systemizace k rozhodnutí vládě do 30 dnů od obdržení stanoviska příslušného ústředního správního úřadu.

§ 12

**Organizační struktura**

(1) Organizační struktura vymezuje organizační uspořádání správního úřadu a jeho organizačních útvarů včetně vztahů nadřízenosti a podřízenosti, vymezuje jednotlivá pracovní místa státních zaměstnanců včetně druhu práce vykonávaného na takovém pracovním místě a pracovní místa ostatních zaměstnanců v pracovním poměru a určuje, do kterého organizačního útvaru jsou pracovní místa zařazena.

(2) Organizační strukturu vydá vedoucí správního úřadu v souladu se systemizací a s podmínkami, za nichž lze zřídit organizační útvary. Organizační strukturu ministerstva nebo Úřadu vlády vydá státní tajemník v dohodě s příslušným členem vlády nebo vedoucím Úřadu vlády.

(3) Správní úřad je povinen o vydání organizační struktury nebo její změně neprodleně informovat Úřad vlády.

§ 13

**Organizační řád**

(1) Organizační řád vymezuje zejména působnost organizačních útvarů správního úřadu a jejich vzájemné vztahy.

(2) Organizační řád vydá vedoucí správního úřadu v souladu s organizační strukturou správního úřadu. Organizační řád ministerstva nebo Úřadu vlády vydá státní tajemník v dohodě s příslušným členem vlády nebo vedoucím Úřadu vlády.

§ 14

**Charakteristika pracovního místa státního zaměstnance**

(1) Charakteristika pracovního místa státního zaměstnance obsahuje popis tohoto pracovního místa a činností, jejichž výkon se na něm požaduje.

(2) Charakteristiku pracovního místa státního zaměstnance vymezí vedoucí správního úřadu v součinnosti s vedoucím státním zaměstnancem, který stojí v čele organizačního útvaru, v němž je pracovní místo státního zaměstnance zařazeno.

Hlava III

## Pracovní poměr státního zaměstnance

Díl 1

### Doba trvání pracovního poměru státního zaměstnance

§ 15

(1) Pracovní poměr se státním zaměstnancem se uzavírá na dobu neurčitou.

(2) Pracovní poměr na dobu určitou lze se státním zaměstnancem uzavřít, jen

a) je-li třeba

1. nahradit dočasně nepřítomného státního zaměstnance,
2. zajistit splnění časově omezeného úkolu správního úřadu, nebo
3. zajistit plnění úkolů za státního zaměstnance, se kterým byla sjednána kratší pracovní doba, nebo

b) bude-li státní zaměstnanec vyslán k výkonu zahraniční služby.

(3) Jmenováním na pracovní místo vedoucího státního zaměstnance se zakládá pracovní poměr na dobu neurčitou. Je-li však dán některý z důvodů podle odstavce 2, lze jmenováním založit pracovní poměr na dobu určitou, je-li tato doba kratší než 5 let.

(4) V pracovní smlouvě na dobu určitou nebo ve jmenování na dobu určitou musí být uveden důvod podle odstavce 2; jinak platí, že jde o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Díl 2

### Druh práce státního zaměstnance

§ 16

Druhem práce státního zaměstnance je práce vymezená v organizační struktuře pro jednotlivé systemizované pracovní místo státního zaměstnance.

Díl 3

### Předpoklady a požadavky pro výkon práce státního zaměstnance

§ 17

#### Základní předpoklad pro výkon práce státního zaměstnance

Státním zaměstnancem může být pouze osoba, u které lze předpokládat, že bude při výkonu práce dodržovat principy ústavního pořádku České republiky.

§ 18

**Ostatní předpoklady pro výkon práce státního zaměstnance**

(1) Státním zaměstnancem může být pouze osoba, která

a) je státním občanem

1. České republiky,

2. jiného členského státu Evropské unie nebo

3. státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru,

b) dosáhla věku 18 let,

c) je plně svéprávná,

d) je bezúhonná,

e) dosáhla středního vzdělání s maturitní zkouškou,

f) má potřebnou zdravotní způsobilost a

g) má potřebnou znalost českého jazyka, není-li státním občanem České republiky.

(2) Vedoucí státní zaměstnanec musí splňovat též další předpoklady pro výkon funkce stanovené zákonem upravujícím některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech České republiky.

§ 19

**Požadavky pro výkon práce státního zaměstnance**

(1) Vedoucí správního úřadu stanoví pro pracovní místo státního zaměstnance požadavek potřebný pro výkon práce na tomto pracovním místě, zejména požadavek

a) státního občanství České republiky, pokud je pro ochranu oprávněného zájmu České republiky nezbytné, aby činnost, jejíž výkon se na pracovním místě státního zaměstnance požaduje, vykonával státní občan České republiky,

b) vzdělání stanoveného tímto zákonem ve vazbě na platovou třídu,

c) oboru nebo odborného zaměření vzdělání,

d) oboru specializace,

e) úrovně znalosti cizího jazyka,

f) minimální délky předchozí praxe

1. v některé z činností podle § 7 nebo činnosti obdobné nebo

2. ve vedoucí funkci nebo jako člen statutárního orgánu právnické osoby nebo

g) způsobilosti mít přístup k utajovaným informacím podle zákona upravujícího ochranu utajovaných informací.

(2) Jde-li o pracovní místo vrchního ředitele sekce, ředitele odboru nebo vedoucího oddělení, délka požadované praxe podle odstavce 1 písm. f) bodu 1 činí nejméně 1 rok.

(3) Jde-li o pracovní místo vrchního ředitele sekce nebo ředitele odboru, délka požadované praxe podle odstavce 1 písm. f) bodu 2 činí nejméně 1 rok.

§ 20

**Bezúhonnost**

Za bezúhonného se nepovažuje ten, kdo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti, pokud odsouzení nebylo zahlazeno nebo pokud se na pachatele nehledí, jako by nebyl odsouzen.

**Vzdělání**

§ 21

(1) Státní zaměstnanec musí splňovat požadavek vzdělání stanovený pro pracovní místo státního zaměstnance, kterým je

a) pro 6. až 8. platovou třídu střední vzdělání s maturitní zkouškou,

b) pro 9. platovou třídu střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo vyšší odborné vzdělání,

c) pro 10. platovou třídu vyšší odborné vzdělání nebo bakalářský studijní program,

d) pro 11. a 12. platovou třídu bakalářský nebo magisterský studijní program,

e) pro 13. až 16. platovou třídu magisterský studijní program.

(2) Vedoucí správního úřadu může výjimečně obsadit pracovní místo státního zaměstnance zařazené nejvýše ve 12. platové třídě, s výjimkou pracovního místa vedoucího státního zaměstnance, osobou, která nesplňuje požadavek vzdělání stanovený pro takové místo, avšak dosáhla alespoň středního vzdělání s maturitní zkouškou, a to

a) až na dobu 4 let, nebo

b) na dobu delší, jestliže tato osoba předchozí praxí nebo po dobu výjimečného obsazení podle písmene a) prokázala schopnost k výkonu požadované práce.

§ 22

(1) Za vysokoškolské vzdělání, vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou se pro účely tohoto zákona považuje také vysokoškolské vzdělání, vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou získané studiem na vysoké škole, vyšší odborné škole nebo střední škole v členském státě Evropské unie, smluvním státě Dohody o Evropském hospodářském prostoru, Švýcarské konfederaci nebo Spojeném království Velké Británie a Severního Irska.

(2) Za vysokoškolské vzdělání se pro účely tohoto zákona nepovažuje vzdělání získané studiem na Vysoké škole politické Ústředního výboru Komunistické strany Československa, Vojenské politické akademii Klementa Gottwalda, vysoké škole politické nebo bezpečnostní škole nebo učilišti v bývalém Svazu sovětských socialistických republik a na fakultě některé z těchto vysokých škol, nejde-li o vzdělání získané studiem na Státním institutu mezinárodních vztahů v Moskvě (MGIMO).

Díl 4

## Obsazení pracovního místa státního zaměstnance

Oddíl 1

### Základní ustanovení

§ 23

(1) Pracovní místo státního zaměstnance lze obsadit pouze osobou, která splňuje stanovené předpoklady a požadavky.

(2) Pracovní místo státního zaměstnance lze obsadit až po vyjádření toho, komu je bezprostředně podřízeno. Jde-li však o pracovní místo vrchního ředitele sekce v ministerstvu nebo v Úřadu vlády, lze je obsadit jen se souhlasem příslušného člena vlády nebo vedoucího Úřadu vlády.

Oddíl 2

### Obsazení pracovního místa státního zaměstnance na základě výběrového řízení

§ 24

**Oznámení o vyhlášení výběrového řízení**

(1) Pracovní místo státního zaměstnance se obsazuje na základě výsledku výběrového řízení, není-li stanoveno jinak.

(2) Výběrové řízení vyhlásí vedoucí správního úřadu oznámením na úřední desce správního úřadu a zveřejněním v evidenci obsazovaných pracovních míst státních zaměstnanců (dále jen „evidence míst“); rozhodné je oznámení na úřední desce.

(3) Oznámení o vyhlášení výběrového řízení obsahuje alespoň

a) název správního úřadu,

b) místo výkonu práce,

c) označení pracovního místa, jehož se výběrové řízení týká, a údaje o něm v rozsahu

   1. druh práce,

   2. obory specializace,

   3. platová třída,

   4. popis činností,

   5. podmínky výkonu práce,

d) informaci, zda jde o pracovní poměr na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou včetně doby jeho trvání,

e) stanovené předpoklady a požadavky,

f) předpokládaný den nástupu do práce,

g) délku pracovní doby, nejedná-li se o stanovenou týdenní pracovní dobu,

h) obvyklou výši jednotlivých složek platu státních zaměstnanců vykonávajících v témže správním úřadu stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a případné další náležitosti,

i) lhůtu pro podání přihlášky, která nesmí být kratší než 7 dnů,

j) identifikační údaj datové schránky, adresu elektronické pošty a údaje o elektronickém nástroji pro komunikaci ve věcech podle tohoto zákona (dále jen „elektronický nástroj“), je-li zřízen, pro podávání písemných přihlášek a

k) výčet písemností týkajících se skutečností souvisejících s druhem práce, které uchazeč přiloží k přihlášce.

(4) Výběrové řízení na vedoucího služebního úřadu vyhlásí ten, kdo je příslušný k jeho jmenování, a to na úřední desce nadřízeného správního úřadu; je-li ke jmenování příslušná vláda, může výběrové řízení vyhlásit předseda vlády. Výběrové řízení na státního tajemníka v ministerstvu vyhlašuje příslušný člen vlády a v Úřadu vlády vedoucí Úřadu vlády.

§ 25

**Účast ve výběrovém řízení**

(1) Výběrového řízení se může zúčastnit osoba, která splňuje stanovené předpoklady a požadavky.

(2) Uchazeč o jmenování na pracovní místo vedoucího správního úřadu nebo státního tajemníka musí dále splňovat požadavek předchozí praxe při výkonu některé z činností podle § 7 nebo činnosti obdobné, a to v uplynulých 10 letech v délce nejméně 4 let, z toho nejméně 3 roky ve vedoucí funkci nebo jako člen statutárního orgánu právnické osoby.

§ 26

**Přihláška**

(1) Podmínkou účasti uchazeče ve výběrovém řízení je podání písemné přihlášky v českém jazyce. Přihlášku lze podat pouze elektronicky prostřednictvím datové schránky, elektronické pošty nebo elektronického nástroje, je-li zřízen. Přihláška nemusí obsahovat podpis.

(2) Náležitostmi přihlášky jsou

a) jméno, popřípadě jména, a příjmení (dále jen „jméno“) uchazeče a datum jeho narození,

b) státní občanství uchazeče,

c) adresa místa trvalého pobytu nebo jiného pobytu uchazeče na území České republiky anebo adresa bydliště uchazeče mimo území České republiky,

d) identifikační údaje datové schránky nebo adresa elektronické pošty, na kterou mají být uchazeči doručovány písemnosti, a

e) označení pracovního místa státního zaměstnance, jehož se výběrové řízení týká.

(3) K přihlášce uchazeč přiloží

a) svůj profesní životopis v českém jazyce a

b) další písemnosti, jejichž předložení správní úřad požaduje v oznámení o vyhlášení výběrového řízení.

(4) Uchazeč není povinen přikládat písemnosti, které má správní úřad v dispozici nebo jsou součástí úřední evidence, k níž má přístup.

(5) Pokud uchazeč k přihlášce přiloží prostou kopii písemnosti podle odstavce 3 písm. b) a není-li v oznámení o vyhlášení výběrového řízení uvedeno jinak, je povinen předložit její originál výběrové komisi nejpozději před zahájením jejího jednání.

§ 27

**Vyřazení přihlášky**

Správní úřad vyřadí přihlášku, pokud

a) nemá požadované náležitosti, je podána opožděně nebo není podána stanoveným způsobem,

b) je nesrozumitelná nebo z ní není patrné, kdo ji podal nebo čeho se domáhá, nebo

c) je zřejmé, že uchazeč nesplňuje stanovené předpoklady a požadavky.

**Výběrová komise**

§ 28

(1) Výběrová komise má nejméně 3 členy, které jmenuje a odvolává vedoucí správního úřadu.

(2) Členy výběrové komise na výběr vedoucího státního zaměstnance jmenuje a odvolává ten, kde je příslušný ke jmenování vedoucího státního zaměstnance.

§ 29

(1) Uchazeče, jejichž přihlášky nebyly vyřazeny, posuzuje výběrová komise.

(2) Jednání výběrové komise je neveřejné. Výběrová komise jedná, jsou-li přítomni všichni její členové, a rozhodnutí přijímá nadpoloviční většinou hlasů.

(3) Výběrová komise na základě posouzení uchazečů vybere z těch, kteří ve výběrovém řízení uspěli, 3 nejvhodnější a sestaví pořadí dalších, kteří ve výběrovém řízení uspěli, a seznam těch, kteří ve výběrovém řízení neuspěli.

(4) Výběrová komise o průběhu jednání vyhotoví písemnou zprávu.

§ 30

(1) Vedoucí správního úřadu může pracovní místo státního zaměstnance obsadit pouze uchazečem, kterého výběrová komise vybrala mezi 3 nejvhodnější uchazeče.

(2) Ostatní uchazeče správní úřad o tom, že nebyli vybráni, písemně vyrozumí.

§ 31

**Doručování ve výběrovém řízení**

(1) Písemnosti ve výběrovém řízení správní úřad doručuje pouze elektronicky, a to do datové schránky, na adresu elektronické pošty uvedené uchazečem v přihlášce nebo elektronickým nástrojem, je-li zřízen.

(2) Je-li písemnost ve výběrovém řízení správním úřadem doručována prostřednictvím datové schránky a není-li doručena dříve, považuje se za doručenou třetím dnem po jejím dodání do datové schránky.

(3) Písemnost ve výběrovém řízení doručovaná správním úřadem na adresu elektronické pošty se považuje za doručenou okamžikem, kdy osoba její převzetí potvrdí, jinak třetím dnem od jejího odeslání; pokud se písemnost vrátí jako nedoručitelná, další pokus o doručení se nečiní.

(4) Pro doručování elektronickým nástrojem se použije § 80 obdobně; písemnost je však doručena nejpozději třetím dnem ode dne jejího dodání do elektronického nástroje.

Oddíl 3

**Obsazení pracovního místa státního zaměstnance bez výběrového řízení**

§ 32

(1) Bez výběrového řízení může vedoucí správního úřadu obsadit pracovní místo státního zaměstnance, pouze

a) obsadí-li jej

1. státním zaměstnancem zařazeným v jím řízeném nebo jiném správním úřadu, pokud jeho poslední pracovní hodnocení obsahuje závěr o tom, že dosahoval alespoň velmi dobrých výsledků,

2. státním zaměstnancem vracejícím se po skončení jeho vyslání do zahraničí, nebo

3. uchazečem z jiného výběrového řízení na obsazení obdobného pracovního místa státního zaměstnance konaného nejdéle před 6 měsíci, který byl výběrovou komisí vybrán mezi 3 nejvhodnější uchazeče, nebo

b) je-li potřeba nahradit dočasně nepřítomného státního zaměstnance po dobu trvání překážky v práci na straně tohoto státního zaměstnance nebo po dobu jeho vyslání do zahraničí.

(2) Výběrové řízení se dále nekoná, jde-li o přeložení státního zaměstnance.

(3) Postup podle odstavce 1 není možný, jde-li o pracovní místo vedoucího státního zaměstnance.

§ 33

(1) Vedoucí správního úřadu může v období od 6 měsíců do 4 měsíců před skončením funkčního období vedoucího státního zaměstnance určit, že výběrové řízení se nepovede; nové funkční období v takovém případě začíná běžet dnem následujícím po skončení dosavadního funkčního období.

(2) Postup podle odstavce 1 je možný, jen jde-li o vedoucího státního zaměstnance, jehož poslední pracovní hodnocení obsahuje závěr o tom, že dosahoval vynikajících výsledků, a jen se souhlasem toho, komu je vedoucí státní zaměstnanec bezprostředně podřízen, a v ministerstvu nebo v Úřadu vlády také se souhlasem příslušného člena vlády nebo vedoucího Úřadu vlády.

(3) Ten, kdo je příslušný ke jmenování vedoucího správního úřadu nebo státního tajemníka, může ve vztahu k nim postupovat podle odstavce 1 obdobně. V případě státního tajemníka je nutný souhlas předsedy vlády.

Díl 5

**Zkušební doba**

§ 34

Zkušební doba se se státním zaměstnancem nesjednává a činí

a) 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru státního zaměstnance,

b) 9 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru vedoucího státního zaměstnance.

*CELEX: 32019L1152*

Díl 6

**Zvláštní ustanovení o jmenování vedoucích státních zaměstnanců a jejich odvolání a vzdání se funkce**

§ 35

**Jmenování na pracovní místo vedoucího státního zaměstnance**

(1) Vedoucího správního úřadu jmenuje ten, o kom to stanoví jiný zákon. Nestanoví-li jiný zákon jinak, vedoucího správního úřadu jmenuje vedoucí nadřízeného správního úřadu, a není-li takový nadřízený správní úřad, vláda.

(2) Státního tajemníka jmenuje příslušný člen vlády nebo vedoucí Úřadu vlády. Ke jmenování je nutný souhlas předsedy vlády.

(3) Vrchního ředitele sekce, ředitele odboru a vedoucího oddělení jmenuje vedoucí správního úřadu.

(4) Funkční období vedoucího státního zaměstnance je 5 let, nestanoví-li jiný zákon jinak.

§ 36

**Odvolání vedoucího státního zaměstnance**

(1) Ten, kdo je příslušný ke jmenování, může vedoucího státního zaměstnance z pracovního místa odvolat, jen pokud

a) nesplňuje předpoklad stanovený právním předpisem pro výkon práce nebo nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavek pro řádný výkon práce,

b) pozbyl vzhledem ke zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,

c) jeho pracovní místo bylo zrušeno,

d) jeho pracovní hodnocení obsahuje závěr o tom, že

1. při výkonu práce dosahoval nevyhovujících nebo dostačujících výsledků nebo

2. jeho manažerská činnost je klasifikována jako plněná v rámci nároků na ně kladených s občasnými výhradami nebo plněná nedostatečně,

e) se dopustil

1. závažným způsobem porušení některé z povinností vyplývajících z právního předpisu vztahujícího se k práci vykonávané vedoucím státním zaměstnancem v době posledních 12 měsíců před odvoláním z funkce nebo, jde-li o státního tajemníka, před podáním návrhu na udělení souhlasu s jeho odvoláním,

2. nejméně 2 méně závažných porušení některé z povinností vyplývajících z právního předpisu vztahujícího se k práci vykonávané vedoucím státním zaměstnancem v době posledních 12 měsíců před odvoláním z funkce nebo, jde-li o státního tajemníka, před podáním návrhu na udělení souhlasu s jeho odvoláním, nebo

3. zaviněného jednání, jímž narušil důstojnost své funkce nebo ohrozil důvěru v její řádný výkon, nebo

f) nevykonal v případě, kdy začal vykonávat práci v jiném nebo dalším oboru specializace, ve stanovené lhůtě úspěšně zvláštní část úřednické zkoušky pro takový obor specializace.

(2) Vedoucího správního úřadu nebo státního tajemníka lze odvolat také v případě, nevykonává-li práci po dobu delší než 6 měsíců.

(3) K odvolání státního tajemníka podle odstavce 1 nebo 2 je nutný souhlas předsedy vlády.

(4) Vedoucí státní zaměstnanec musí být odvolán, pokud soud pravomocně rozhodl o neplatnosti odvolání předchozího vedoucího státního zaměstnance nebo o neplatnosti rozvázání pracovního poměru s ním a dosud neuplynulo funkční období, na které byl předchozí vedoucí státní zaměstnanec jmenován. Na vedoucího státního zaměstnance odvolaného podle věty první se hledí, jako by jeho pracovní místo bylo zrušeno.

§ 37

**Vzdání se pracovního místa vedoucího státního zaměstnance**

Výkon práce na pracovním místě vedoucího státního zaměstnance končí uplynutím 2 měsíců ode dne doručení vzdání se tohoto místa, nedohodnou-li se vedoucí státní zaměstnanec a ten, kdo je příslušný k jeho jmenování, písemně jinak.

Díl 7

**Zvláštní ustanovení o skončení pracovního poměru státního zaměstnance**

§ 38

**Zvláštní ustanovení o neuspokojivých pracovních výsledcích**

Platí, že výpovědní důvod podle § 52 písm. f) zákoníku práce spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích je dán, jestliže státní zaměstnanec podle 2 po sobě jdoucích pracovních hodnocení dosahoval nevyhovujících výsledků.

§ 39

**Zvláštní ustanovení o okamžitém zrušení pracovního poměru**

Zaměstnavatel pracovní poměr okamžitě zruší, pokud státní zaměstnanec

a) neplní předpoklad bezúhonnosti,

b) nastoupil výkon trestu odnětí svobody nebo

c) přestal splňovat předpoklad občanství členského státu Evropské unie nebo občanství státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru.

**Zvláštní ustanovení o odstupném**

§ 40

(1) Státnímu zaměstnanci, s nímž zaměstnavatel rozváže pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží vedle odstupného podle § 67 a 68 zákoníku práce další odstupné ve výši a za podmínek stanovených v odstavci 2.

(2) Další odstupné náleží státnímu zaměstnanci, který ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil stanovený počet let trvání pracovního poměru. Výše dalšího odstupného činí

a) dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku u státního zaměstnance, který u zaměstnavatele ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 10 let pracovního poměru,

b) trojnásobek průměrného měsíčního výdělku u státního zaměstnance, který u zaměstnavatele ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 15 let pracovního poměru,

c) čtyřnásobek průměrného měsíčního výdělku u státního zaměstnance, který u zaměstnavatele ke dni rozvázání pracovního poměru dovršil nejméně 20 let pracovního poměru.

§ 41

(1) V dohodě o skončení pracovního poměru vedoucího státního zaměstnance lze v případech, kdy odstupné jinak nenáleží, ujednat odstupné ve výši až šestinásobku průměrného měsíčního výdělku.

(2) Odstupné podle odstavce 1 lze za ministerstvo nebo Úřad vlády ujednat pouze se souhlasem příslušného člena vlády nebo vedoucího Úřadu vlády.

Díl 8

## Zvláštní ustanovení o povinnostech a právech státních zaměstnanců

### Další zvláštní povinnosti státních zaměstnanců

§ 42

(1) Státní zaměstnanec je povinen

a) zachovávat věrnost České republice,

b) oznámit zaměstnavateli, že

1. je proti němu zahájeno trestní stíhání a v jaké věci nebo

2. nesplňuje některý ze stanovených předpokladů nebo požadavků,

c) prohlubovat si kvalifikaci podle pokynů zaměstnavatele,

d) zachovávat při výkonu práce pravidla slušnosti,

e) vykonávat práci při odvracení živelní pohromy nebo jiného hrozícího nebezpečí anebo se podílet na zmírnění jejich bezprostředních následků.

(2) Povinnosti podle odstavce 1 písm. a) a b) je státní zaměstnanec povinen dodržovat, i když nevykonává práci.

(3) Víra, náboženství ani politické nebo jiné smýšlení státního zaměstnance nesmějí být na újmu řádného výkonu jeho práce.

§ 43

Má-li státní zaměstnanec za to, že pokyn je v rozporu s právními předpisy, je povinen to bezodkladně písemně oznámit osobě, která mu pokyn vydala; hrozí-li nebezpečí z prodlení, postačuje ústní oznámení. Poté je státní zaměstnanec povinen splnit daný pokyn, jen uloží-li mu to písemně vedoucí správního úřadu. Státní zaměstnanec nesmí vykonat pokyn, pokud by se tím dopustil trestného činu nebo správního deliktu, a tuto skutečnost je povinen bez zbytečného prodlení písemně oznámit vedoucímu správního úřadu.

### Omezení některých práv státních zaměstnanců

§ 44

(1) Státní zaměstnanec může vykonávat jinou výdělečnou činnost pouze s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele.

(2) Omezení podle odstavce 1 se nevztahuje na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou, na činnost aktivního sportovce, na činnost znalce nebo tlumočníka vykonávanou podle jiného zákona pro soud nebo jiný správní úřad než ten, ve kterém je zařazen, na činnost v poradních orgánech vlády a jejich orgánech, činnost v poradních nebo jiných orgánech ústředního správního úřadu nebo ve zvláštních orgánech, které podle jiného zákona vykonávají veřejnou správu, a na správu vlastního majetku.

(3) Omezení podle odstavce 1 neplatí v případě překážky v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu a při výkonu vazby.

§ 45

(1) Vedoucí státní zaměstnanec nesmí vykonávat žádnou funkci v politické straně nebo politickém hnutí.

(2) Vedoucí správního úřadu, státní tajemník a vrchní ředitel sekce nesmí být členem politické strany nebo politického hnutí.

§ 46

**Zvláštní ustanovení o funkčních požitcích některých vedoucích státních zaměstnanců**

Vedoucí ústředního správního úřadu a jeho zástupce, státní tajemník a vrchní ředitel sekce v ministerstvu nebo v Úřadu vlády má právo na bezplatné používání silničního motorového vozidla poskytnutého zaměstnavatelem s přiděleným řidičem i bez něho k výkonu funkce nebo v souvislosti s ním a k umožnění styku s rodinou a bez řidiče i k osobní dispozici.

Díl 9

**Zvláštní ustanovení o změnách pracovního poměru státních zaměstnanců**

§ 47

**Zvláštní ustanovení o pracovní cestě**

Pracovní cestu lze státnímu zaměstnanci nařídit i bez předchozí dohody.

§ 48

**Zvláštní ustanovení o přeložení státního zaměstnance**

(1) Státní zaměstnanec může být i bez svého souhlasu přeložen na dobu nezbytně nutnou, nejdéle však na dobu 60 dnů v kalendářním roce, k výkonu práce do jiného organizačního útvaru zaměstnavatele nebo do jiného správního úřadu, je-li s ohledem na svou kvalifikaci, znalosti, dovednosti a zkušenosti schopen požadované činnosti vykonávat.

(2) Se souhlasem státního zaměstnance lze dobu přeložení podle odstavce 1 prodloužit, nejdéle však na dobu 1 roku. Státní zaměstnanec může vzít souhlas s prodloužením doby přeložení zpět; přeložení v takovém případě skončí uplynutím patnáctého dne po doručení zpětvzetí souhlasu zaměstnavateli, nebyla-li sjednána doba kratší.

(3) Státního zaměstnance, kterého nelze bez jeho souhlasu vyslat na pracovní cestu, lze podle odstavce 1 přeložit do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, pouze s jeho souhlasem.

(4) Státní zaměstnanec má při přeložení do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, nároky jako při pracovní cestě.

§ 49

**Vyslání k výkonu práce v zahraničí a zařazení po jeho ukončení**

(1) Státní zaměstnanec může být s jeho písemným souhlasem vyslán na území jiného státu na předem sjednanou dobu k výkonu práce v zahraničí. Státní zaměstnanec zařazený v Ministerstvu zahraničních věcí nebo Ministerstvu obrany může být vyslán i bez svého souhlasu na dobu až 6 měsíců, je-li to nezbytné k výkonu práce v zahraničí, nejvýše však jednou za období 5 let. Na vyslání se jinak použijí ustanovení o pracovní cestě.

(2) Zaměstnavatel může se státním zaměstnancem v souvislosti s vysláním uzavřít dohodu vymezující

a) závazek státního zaměstnance

1. vykonávat po sjednanou dobu práci v zahraničí,
2. uhradit zaměstnavateli náklady spojené s vysláním v případě, že sjednanou dobu podle bodu 1 nedodrží,

b) druhy nákladů podle písmene a) bodu 2 a jejich nejvyšší částku a

c) důvody, pro které lze státnímu zaměstnanci povinnost podle písmene a) bodu 2 prominout.

(3) Zaměstnavatel může vyslání ukončit předčasně. Se souhlasem státního zaměstnance lze dobu vyslání prodloužit.

(4) Státního zaměstnance lze po ukončení výkonu práce v zahraničí zařadit na dobu nejvýše 2 let k výkonu práce na volné pracovní místo státního zaměstnance, s výjimkou pracovního místa vedoucího státního zaměstnance, bez ohledu na obor specializace; po tuto dobu není povinen vykonat zvláštní část úřednické zkoušky pro tento obor specializace.

§ 50

**Vyslání do mezinárodní organizace**

(1) Státní zaměstnanec může být s jeho písemným souhlasem vyslán na území jiného státu na předem určenou dobu do mezinárodní organizace; doba vyslání se považuje za výkon práce. Na vyslání se jinak použijí ustanovení o pracovní cestě.

(2) Ustanovení § 49 odst. 2 a 3 se použijí obdobně.

(3) Po dobu vyslání státního zaměstnance do mezinárodní organizace mu přísluší plat a náhrady výdajů jen tehdy, nejsou-li hrazeny mezinárodní organizací.

Díl 10

**Zvláštní ustanovení o práci přesčas, ve svátek a pracovní pohotovosti**

§ 51

(1) Práci přesčas a pracovní pohotovost lze státnímu zaměstnanci nařídit i bez předchozí dohody.

(2) Státnímu zaměstnanci, který je vyslán na území jiného státu k výkonu práce v zahraničí, může zaměstnavatel nařídit výkon práce i na den, který je v České republice svátkem podle jiného zákona.

Díl 11

## Zvláštní ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnavatele

§ 52

### Plat při překážce v práci na straně zaměstnavatele

Za dobu, po kterou nemohl státní zaměstnanec konat práci pro překážky na straně zaměstnavatele, mu přísluší plat.

§ 53

### Překážka v práci na straně zaměstnavatele v případě trestního stíhání

(1) Překážkou na straně zaměstnavatele, pro kterou státní zaměstnanec nemůže konat práci, je také doba, po kterou by podle zaměstnavatele ohrožovalo probíhající trestní stíhání státního zaměstnance pro úmyslný trestný čin nebo trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti důvěru v řádný výkon práce.

(2) Za dobu, po kterou nemohl státní zaměstnanec konat práci z důvodu podle odstavce 1, mu přísluší plat ve výši 50 % jeho měsíčního platu; tato část platu se zvýší o 10 % jeho měsíčního platu na každou státním zaměstnancem vyživovanou osobu, nejvýše však do výše 80 % jeho měsíčního platu.

(3) Nebyl-li státní zaměstnanec pro trestný čin uvedený v odstavci 1 pravomocně odsouzen, jeho trestní stíhání nebylo podmíněně zastaveno ani nebylo rozhodnuto o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání, zkrácení jeho platu se mu po skončení trestního stíhání doplatí.

Díl 12

## Zvláštní ustanovení o prohlubování kvalifikace státního zaměstnance

§ 54

(1) Státní zaměstnanec má právo na individuální vzdělávání za účelem prohlubování kvalifikace v rozsahu 5 dnů v kalendářním roce.

(2) Dobu čerpání individuálního vzdělávání určuje zaměstnavatel na žádost státního zaměstnance; přihlíží při tom ke svým úkolům a k oprávněným zájmům zaměstnance. Zaměstnavatel určí státnímu zaměstnanci po projednání s ním individuální studijní účel, jehož má být v rámci individuálního vzdělávání dosaženo; dosažení tohoto cíle je zaměstnavatel následně oprávněn ověřit.

(3) Náklady vynaložené na dosažení individuálního studijního účelu nese státní zaměstnanec.

Díl 13

## Zvláštní ustanovení o odměňování státních zaměstnanců

§ 55

### Zvláštní ustanovení o platovém tarifu

Platové tarify se stanoví v šesté až šestnácté platové třídě.

§ 56

### Zvláštní ustanovení o příplatku za vedení

(1) Vedoucímu správního úřadu přísluší příplatek za vedení v rozpětí

a) 50 až 60 % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v příslušné platové třídě, jde-li o ústřední správní úřad,

b) 45 až 55 % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v příslušné platové třídě, jde-li o správní úřad s celostátní působností,

c) 30 až 45 % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v příslušné platové třídě v ostatních případech.

(2) Státnímu tajemníkovi přísluší příplatek za vedení v rozpětí 40 až 50% z platového tarifu nejvyššího platového stupně v příslušné platové třídě.

(3) Vrchnímu řediteli sekce nebo zástupci vedoucího správního úřadu přísluší příplatek za vedení v rozpětí

a) 40 až 50 % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v příslušné platové třídě, jde-li o ústřední správní úřad,

b) 35 až 45 % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v příslušné platové třídě, jde-li o správní úřad s celostátní působností,

c) 25 až 40 % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v příslušné platové třídě v ostatních případech.

(4) Řediteli odboru přísluší příplatek za vedení v rozpětí

a) 30 až 40 % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v příslušné platové třídě, jde-li o ústřední správní úřad,

b) 25 až 35 % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v příslušné platové třídě, jde-li o správní úřad s celostátní působností,

c) 15 až 30 % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v příslušné platové třídě v ostatních případech.

(5) Vedoucímu oddělení přísluší příplatek za vedení v rozpětí

a) 10 až 20 % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v příslušné platové třídě, jde-li o ústřední správní úřad,

b) 5 až 15 % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v příslušné platové třídě v ostatních případech.

§ 57

**Zvláštní ustanovení o osobním příplatku**

(1) Osobní příplatek lze státnímu zaměstnanci přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout v závislosti na výsledku jeho pracovního hodnocení.

(2) Do prvního pracovního hodnocení lze státnímu zaměstnanci přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout osobní příplatek na návrh vedoucího státního zaměstnance.

(3) Státnímu zaměstnanci lze na návrh vedoucího státního zaměstnance osobní příplatek přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout také v souvislosti s jeho vysláním k výkonu práce v zahraničí nebo s ukončením tohoto vyslání.

§ 58

**Zvláštní ustanovení o odměně**

Celkový úhrn odměn vyplacených státnímu zaměstnanci za kalendářní rok činí nejvýše 25 % z ročního úhrnu nejvyššího platového tarifu a nejvýše přípustného osobního příplatku v příslušné platové třídě a v případě představeného též příplatku za vedení, který je podle § 56 nejvýše přípustný pro příslušnou kategorii správních úřadů.

§ 59

**Platový tarif ve zvláštních případech**

Vedoucí správního úřadu může státnímu zaměstnanci, který je zařazen na pracovním místě alespoň ve 12. platové třídě, určit platový tarif až ve výši dvojnásobku platového tarifu nejvyššího platového stupně v příslušné platové třídě, pokud takový státní zaměstnanec plní nejsložitější, nejodpovědnější a nejnamáhavější pracovní úkoly, jejichž plnění je pro výkon působnosti správního úřadu nepostradatelné, a tyto úkoly vyžadují nejvyšší míru znalostí, dovedností a zkušeností. Takový platový tarif lze státnímu zaměstnanci určit nejdéle na dobu 1 roku, a to i opakovaně, a v ministerstvu nebo v Úřadu vlády jen souhlasem příslušného člena vlády nebo vedoucího Úřadu vlády.

Hlava IV

**Úřednická zkouška**

§ 60

**Povinnost vykonat úřednickou zkoušku**

(1) Státní zaměstnanec je povinen úspěšně vykonat úřednickou zkoušku. Úřednická zkouška je tvořena částí obecnou a částí zvláštní.

(2) Obecnou část úřednické zkoušky je státní zaměstnanec povinen úspěšně vykonat nejpozději do 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.

(3) Zvláštní část úřednické zkoušky v oboru specializace stanoveném pro pracovní místo státního zaměstnance je státní zaměstnanec povinen úspěšně vykonat nejpozději do

a) 12 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru, nebo

b) 12 měsíců ode dne, kdy začal vykonávat práci v jiném nebo dalším oboru specializace.

(4) Lhůty podle odstavců 2 a 3 se prodlužují o dobu celodenních překážek v práci, pro které státní zaměstnanec nekoná práci.

(5) Povinnost vykonat obecnou nebo zvláštní část úřednické zkoušky nemá státní zaměstnanec, který úspěšně vykonal rovnocennou zkoušku.

§ 61

**Účel, forma a zabezpečení úřednické zkoušky**

(1) V obecné části úřednické zkoušky se ověřuje, zda státní zaměstnanec má potřebné znalosti organizace a činnosti veřejné správy, práv, povinností a etických pravidel státních zaměstnanců, právních předpisů obecně dopadajících na činnost státní správy a práva Evropské unie.

(2) Obecná část úřednické zkoušky se koná formou písemného testu a její provedení zabezpečuje zaměstnavatel.

(3) Ve zvláštní části úřednické zkoušky se ověřuje, zda státní zaměstnanec má potřebné znalosti a je dostatečně odborně připraven pro výkon práce v oboru specializace stanoveném pro jeho pracovní místo. Zvláštní část úřednické zkoušky se koná po úspěšném vykonání obecné části úřednické zkoušky.

(4) Zvláštní část úřednické zkoušky se koná ústně před zkušební komisí a její provedení zabezpečuje pro každý obor specializace garant oboru, kterým je příslušný ústřední správní úřad. Garant oboru zabezpečuje provedení zvláštní části úřednické zkoušky ve spolupráci se zaměstnavatelem.

(5) Přihlášení na úřednickou zkoušku a další organizační věci spojené s úřednickou zkouškou se uskutečňují prostřednictvím portálu pro přihlašování na úřednickou zkoušku (dále jen „přihlašovací portál“).

§ 62

**Obsah a rozsah úřednické zkoušky**

(1) Obsah a rozsah obecné části úřednické zkoušky je vymezen zkušebními otázkami, které Úřad vlády zveřejní v přihlašovacím portálu. Úřad vlády v přihlašovacím portálu dále zveřejní

a) seznam odborné literatury a seznam právních předpisů, mezinárodních smluv, usnesení vlády a jiných dokumentů, z nichž byly vytvořeny zkušební otázky, a

b) učební text poskytující systematické a strukturované informace potřebné pro vykonání obecné části úřednické zkoušky.

(2) Obsah a rozsah zvláštní části úřednické zkoušky je vymezen zkušebními okruhy, které garant oboru prostřednictvím Úřadu vlády zveřejní v přihlašovacím portálu. Garant oboru v přihlašovacím portálu prostřednictvím Úřadu vlády dále zveřejní

a) seznam odborné literatury a seznam právních předpisů, mezinárodních smluv, usnesení vlády a jiných dokumentů, z nichž byly vytvořeny zkušební okruhy, a

b) učební text poskytující systematické a strukturované informace ke každému zkušebnímu okruhu potřebné pro vykonání zvláštní části úřednické zkoušky.

§ 63

**Zkušební komise**

(1) Zkušební komise se zřizuje u garanta oboru.

(2) Členy zkušební komise jmenuje garant oboru. Zkušební komise má 3 členy.

(3) Zkušební komise je usnášeníschopná za přítomnosti všech svých členů a usnesení přijímá většinou hlasů. Usnesení zkušební komise v této věci zní „uspěl“, nebo „neuspěl“.

(4) Garant oboru vydá jednací řád jím zřízených zkušebních komisí.

§ 64

**Konání úřednické zkoušky**

(1) Zaměstnavatel umožní státnímu zaměstnanci na základě jeho písemné žádosti vykonat obecnou a zvláštní část úřednické zkoušky.

(2) Zaměstnavatel, jde-li o obecnou část úřednické zkoušky, popřípadě ve spolupráci s garantem oboru, jde-li o zvláštní část úřednické zkoušky, nejméně 15 dnů přede dnem konání úřednické zkoušky písemně vyrozumí státního zaměstnance o termínu a místě konání úřednické zkoušky; při stanovení termínu přihlíží k poměrům státního zaměstnance.

(3) Brání-li státnímu zaměstnanci ve vykonání úřednické zkoušky v určeném termínu překážka v práci, stanoví se mu náhradní termín konání úřednické zkoušky.

§ 65

**Opakování úřednické zkoušky**

Jestliže státní zaměstnanec některou část úřednické zkoušky vykonal neúspěšně, umožní mu zaměstnavatel její opakování na základě jeho písemné žádosti. Každou část úřednické zkoušky lze na náklady zaměstnavatele opakovat jen jednou; paušální náklady každého dalšího opakování nese státní zaměstnanec.

§ 66

**Písemnosti související s úřednickou zkouškou**

(1) Zaměstnavatel vystaví státnímu zaměstnanci osvědčení o úspěšném vykonání obecné části úřednické zkoušky nebo o uznání rovnocennosti obecné nebo zvláštní části úřednické zkoušky.

(2) Zkušební komise vystaví státnímu zaměstnanci osvědčení o úspěšném vykonání zvláštní části úřednické zkoušky.

(3) Garant oboru vede evidenci osvědčení vystavených u něj zřízenými zkušebními komisemi.

(4) O neúspěšném vykonání úřednické zkoušky vystaví státnímu zaměstnanci písemnou zprávu zaměstnavatel, jde-li o obecnou část úřednické zkoušky, nebo zkušební komise, jde-li o zvláštní část úřednické zkoušky.

§ 67

**Rovnocennost úřednické zkoušce**

(1) Obecná část úřednické zkoušky a zkouška vstupního vzdělávání úředníka územního samosprávného celku jsou rovnocenné.

(2) Vláda stanoví nařízením, že zvláštní část úřednické zkoušky pro příslušný obor specializace a zkouška zvláštní odborné způsobilosti úředníka územního samosprávného celku k výkonu konkrétní správní činnosti jsou rovnocenné, je-li jejich obsah a rozsah srovnatelný.

(3) Vláda dále stanoví nařízením, že za rovnocennou zvláštní části úřednické zkoušky pro příslušný obor specializace se považuje zkouška podle jiného zákona, je-li její obsah a rozsah se zvláštní částí úřednické zkoušky alespoň srovnatelný.

(4) Vláda může při změně oborů specializace nařízením stanovit, že úspěšně vykonaná zvláštní část úřednické zkoušky pro dosavadní obor specializace se považuje za úspěšně vykonanou zvláštní část úřednické zkoušky pro nový obor specializace.

§ 68

**Zmocňovací ustanovení**

Úřad vlády stanoví vyhláškou

a) způsob provedení, hodnocení a evidence obecné a zvláštní části úřednické zkoušky,

b) vzory písemností souvisejících s úřednickou zkouškou,

c) výši paušální částky nákladů na vykonání obecné a zvláštní části úřednické zkoušky.

Hlava V

**Pracovní hodnocení státního zaměstnance**

§ 69

(1) Státní zaměstnanec podléhá pracovnímu hodnocení.

(2) Pracovní hodnocení státního zaměstnance zahrnuje hodnocení výkonu práce z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli. Pracovní hodnocení vedoucího státního zaměstnance zahrnuje také hodnoticí kritérium manažerské činnosti, v němž se hodnotí výkon práce z hlediska organizování, řízení, kontrolování a hodnocení výkonu práce podřízených státních zaměstnanců a ostatních podřízených zaměstnanců.

(3) Hodnoticí kritérium je klasifikováno jako plněné

a) vysoko nad rámec nároků na ně kladených,

b) nad rámec nároků na ně kladených,

c) v rámci nároků na ně kladených,

d) v rámci nároků na ně kladených s občasnými výhradami, nebo

e) nedostatečně.

(4) Pracovní hodnocení musí obsahovat závěr o tom, zda státní zaměstnanec dosahoval

a) vynikající výsledky,

b) velmi dobré výsledky,

c) dobré výsledky,

d) dostačující výsledky, nebo

e) nevyhovující výsledky.

(5) Pracovní hodnocení dále obsahuje stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance.

§ 70

(1) Pracovní hodnocení státního zaměstnance provede bezprostředně nadřízený vedoucí státní zaměstnanec v součinnosti s vedoucím správního úřadu.

(2) Pracovní hodnocení vedoucího správního úřadu, který nemá nadřízený správní úřad, provede vládou pověřený člen vlády v součinnosti se státním tajemníkem v jím řízeném ministerstvu, a jde-li o člena vlády, který není pověřen řízením ministerstva, se státním tajemníkem v Úřadu vlády. Pracovní hodnocení vedoucího správního úřadu, který je bezprostředně podřízen ministerstvu, provede příslušný člen vlády v součinnosti se státním tajemníkem. V ostatních případech provede pracovní hodnocení vedoucího správního úřadu vedoucí nadřízeného správního úřadu.

(3) Pracovní hodnocení státního tajemníka provede příslušný člen vlády nebo vedoucí Úřadu vlády.

(4) Pracovní hodnocení vrchního ředitele sekce provede státní tajemník v součinnosti s příslušným členem vlády nebo s vedoucím Úřadu vlády.

(5) Státní zaměstnanec musí být s pracovním hodnocením seznámen.

§ 71

(1) První pracovní hodnocení se provede nejpozději do 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru, ne však dříve než po 20 odpracovaných dnech.

(2) Pracovní hodnocení se dále provede podle potřeby za uplynulé, dosud nehodnocené období, které zahrnuje alespoň 20 odpracovaných dnů ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím pracovním hodnocením.

(3) Pracovní hodnocení se dále provede na požádání státního zaměstnance za uplynulé, dosud nehodnocené období, které zahrnuje alespoň 20 odpracovaných dnů ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím pracovním hodnocením; toto pracovní hodnocení lze provést pouze jednou ročně.

(4) Obsahuje-li pracovní hodnocení státního zaměstnance závěr o tom, že při výkonu práce dosahoval nevyhovujících výsledků, další pracovní hodnocení se provede vždy po uplynutí 20 odpracovaných dnů ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím pracovním hodnocením.

(5) Vedoucí správního úřadu může stanovit podrobnosti provádění pracovního hodnocení státních zaměstnanců, jakož i to, že se ve správním úřadu provádí pravidelné pracovní hodnocení všech státních zaměstnanců.

(6) Za odpracovaný se považuje den, v němž státní zaměstnanec skutečně vykonával alespoň část své směny.

(7) Vláda stanoví nařízením hodnoticí kritéria, na základě kterých je státní zaměstnanec v rámci pracovního hodnocení posuzován, způsob určení závěru pracovního hodnocení a vazbu výše osobního příplatku na výsledek pracovního hodnocení.

## ČÁST DRUHÁ

## NĚKTERÉ ORGANIZAČNÍ VĚCI MINISTERSTEV A ÚŘADU VLÁDY

### § 72

### Kabinet

Kabinetem je organizační útvar v ministerstvu nebo v Úřadu vlády, v jehož působnosti je formulování politik výlučně pro člena vlády nebo vedoucího Úřadu vlády.

### § 73

### Náměstek člena vlády

(1) Náměstek člena vlády je zástupcem člena vlády. Náměstek člena vlády zastupuje člena vlády v rozsahu jím stanoveném ve vztahu k působnosti správního úřadu nebo úkolům svěřeným členovi vlády, s výjimkou věcí, které vyhrazuje členovi vlády zákon. Zejména je oprávněn účastnit se místo člena vlády jednání schůze vlády a zastupovat jej na schůzi výboru nebo komise Poslanecké sněmovny včetně vyšetřovací komise, není-li výslovně požadována osobní účast člena vlády, nebo na schůzi výboru nebo komise Senátu.

(2) Náměstek člena vlády je v pracovním poměru ke státu a jmenuje a odvolává jej příslušný člen vlády; náměstek člena vlády, který není pověřen řízením ministerstva, je zařazen v Úřadu vlády.

(3) Nejvyšší počet náměstků člena vlády v jednotlivém ministerstvu a v Úřadu vlády určí vláda v systemizaci.

(4) Pracovní místo náměstka člena vlády není v organizačním uspořádání správního úřadu stupněm řízení.

(5) Na funkční požitky náměstka člena vlády se použije § 46 obdobně.

### § 74

### Zastupování člena vlády vrchním ředitelem sekce

Člen vlády může v jednotlivém případě stanovit, že vrchní ředitel sekce je oprávněn účastnit se místo něj jednání schůze vlády a zastupovat jej na schůzi výboru nebo komise Poslanecké sněmovny včetně vyšetřovací komise, není-li výslovně požadována osobní účast člena vlády, nebo na schůzi výboru nebo komise Senátu; přitom se považuje za náměstka člena vlády.

§ 75

**Zastupování vedoucího Úřadu vlády a jeho funkční požitky**

(1) Na zastupování vedoucího Úřadu vlády se použije § 5 odst. 2 obdobně.

(2) Na funkční požitky vedoucího Úřadu vlády se použije § 46 obdobně.

§ 76

**Zvláštní ustanovení o skončení pracovního poměru některých vedoucích zaměstnanců**

Vznikl-li pracovní poměr jmenováním na pracovní místo náměstka člena vlády nebo vedoucího zaměstnance zařazeného v kabinetu, skončí takový pracovní poměr uplynutím patnáctého dne po jeho odvolání z takového pracovního místa.

## ČÁST TŘETÍ

## INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRÁVNÍCH POMĚRECH VE SPRÁVNÍCH ÚŘADECH

§ 77

**Informační systém a jeho součásti**

(1) Informační systém o právních poměrech ve správních úřadech (dále jen „informační systém“) je informační systém veřejné správy, jehož správcem je Úřad vlády.

(2) Součástí informačního systému je

a) evidence míst,

b) přihlašovací portál,

c) evidence úřednických zkoušek a

d) evidence systemizace a organizační struktury.

§ 78

**Obsah součástí informačního systému**

(1) Evidence míst obsahuje údaje o pracovním místě, kterými jsou

a) název správního úřadu, ve kterém je pracovní místo systemizováno,

b) obor specializace, jehož se obsazované pracovní místo týká,

c) místo výkonu práce na obsazovaném pracovním místě,

d) požadavky související s obsazovaným pracovním místem,

e) platová třída obsazovaného pracovního místa,

f) den nástupu do práce na obsazovaném pracovním místě,

g) informace o tom, zda jde o obsazení pracovního místa na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, v případě doby určité též doba jeho trvání,

h) datum, do kterého musí být podána přihláška, způsob jejího podání a výčet požadovaných písemností, které k ní má uchazeč přiložit.

(2) Přihlašovací portál obsahuje termín, místo a čas konání úřednické zkoušky a seznamy a učební texty podle § 62.

(3) Evidence úřednických zkoušek obsahuje údaje o provedené úřednické zkoušce, kterými jsou

a) datum konání obecné části úřednické zkoušky, zvláštní části úřednické zkoušky nebo datum vystavení osvědčení o rovnocennosti,

b) jména členů zkušební komise,

c) jméno a evidenční číslo státního zaměstnance, který konal úřednickou zkoušku, a zda ji vykonal úspěšně nebo neúspěšně,

d) jméno, datum a místo narození, státní občanství a evidenční číslo osoby, která konala úřednickou zkoušku ve zvláštních případech přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, a zda ji vykonala úspěšně nebo neúspěšně.

§ 79

**Přístupnost, zapisování a doba vedení údajů v informačním systému**

(1) Evidence míst je přístupná způsobem umožňujícím dálkový přístup, koná-li se výběrové řízení; v ostatním je přístupná pouze správnímu úřadu.

(2) Přihlašovací portál a evidence systemizace a organizační struktury jsou přístupné způsobem umožňujícím dálkový přístup.

(3) Evidence úřednických zkoušek je přístupná způsobem umožňujícím dálkový přístup správnímu úřadu.

(4) Údaje do evidence míst a evidence systemizace a organizační struktury zapisuje příslušný správní úřad. Údaje do přihlašovacího portálu a do evidence úřednických zkoušek zapisuje správní úřad, který zabezpečuje provedení úřednické zkoušky.

(5) Údaje uvedené v evidenci úřednických zkoušek jsou vedeny po dobu 50 let ode dne jejich zápisu.

ČÁST ČTVRTÁ

# SPOLEČNÁ, PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Hlava I

## Společná ustanovení

Díl 1

### Zvláštní ustanovení o doručování

§ 80

#### Elektronický nástroj a doručování jeho prostřednictvím

(1) Státní zaměstnanec může vůči zaměstnavateli právně jednat také prostřednictvím elektronického nástroje, je-li zřízen. Písemnost se považuje za doručenou okamžikem jejího dodání do elektronického nástroje.

(2) Zaměstnavatel může státnímu zaměstnanci doručovat písemnosti také prostřednictvím elektronického nástroje, je-li do něj státnímu zaměstnanci umožněn dálkový přístup. Písemnost se považuje za doručenou okamžikem, kdy státní zaměstnanec její převzetí potvrdí, jinak desátým dnem ode dne jejího dodání do elektronického nástroje.

(3) Elektronický nástroj musí umožňovat alespoň

a) vedení záznamu o právním jednání učiněném jeho prostřednictvím nebo o písemnosti doručované jeho prostřednictvím, který obsahuje

   1. identifikaci právního jednání nebo písemnosti,

   2. identifikaci toho, kdo právně jednal nebo odeslal písemnost,

   3. identifikaci adresáta právního jednání nebo písemnosti a

   4. datum a čas právního jednání nebo odeslání písemnosti, vzniku možnosti adresáta právního jednání nebo písemnosti se seznámit s jejich obsahem a potvrzení převzetí písemnosti adresátem, a

b) uložení obsahu právního jednání nebo písemnosti na nosič dat, který je v dispozici jejich adresáta.

§ 81

#### Zvláštní ustanovení o doručování do datové schránky

Zaměstnavatel může státnímu zaměstnanci doručovat písemnosti do datové schránky i v případě, že ji státní zaměstnanec znepřístupnil podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů.

§ 82

**Zvláštní ustanovení o doručování elektronickou poštou**

(1) Právní jednání učiněné státním zaměstnancem vůči zaměstnavateli elektronickou poštou nemusí obsahovat podpis.

(2) Zaměstnavatel může státnímu zaměstnanci doručovat písemnosti také na adresu elektronické pošty, kterou mu státní zaměstnanec sdělil jako adresu elektronické pošty, na kterou mu zaměstnavatel může doručovat písemnosti.

(3) Nemůže-li zaměstnavatel doručit státnímu zaměstnanci písemnost postupem podle odstavce 2, může ji doručit na adresu elektronické pošty, kterou státnímu zaměstnanci zřídil, je-li do ní státnímu zaměstnanci umožněn dálkový přístup.

(4) Písemnost doručovaná na adresu elektronické pošty se považuje za doručenou okamžikem, kdy státní zaměstnanec její převzetí potvrdí, jinak desátým dnem ode dne jejího odeslání na adresu elektronické pošty; to neplatí pro doručování písemnosti ve výběrovém řízení. Věta první se nepoužije, pokud se písemnost vrátila jako nedoručitelná; v takovém případě zaměstnavatel učiní další pokus o doručení písemnosti.

§ 83

**Společné ustanovení**

Doručení podle § 80 až 82 má stejné právní účinky jako doručení do vlastních rukou.

§ 84

**Doručování ostatním zaměstnancům v pracovním poměru**

Ustanovení tohoto dílu se použijí obdobně i pro doručování jinému zaměstnanci v pracovním poměru zařazenému ve správním úřadu.

Díl 2

**Ostatní společná ustanovení**

§ 85

**Dokládání bezúhonnosti**

(1) Bezúhonnost se dokládá výpisem z rejstříku trestů; výpis z rejstříku trestů si správní orgán vyžádá od Ministerstva spravedlnosti.

(2) Pobýval-li uchazeč v posledních 3 letech nepřetržitě po dobu delší než 6 měsíců v jiném státě, je povinen doložit splnění předpokladu také dokladem obdobným výpisu z rejstříku trestů vydaným tímto státem.

(3) Není-li uchazeč státním občanem České republiky, je povinen doložit splnění předpokladu bezúhonnosti také dokladem obdobným výpisu z rejstříku trestů vydaným státem, jehož je státním občanem.

(4) Místo dokladu obdobného výpisu z rejstříku trestů vydaného jiným státem může uchazeč předložit výpis z rejstříku trestů s přílohou obsahující informace, které jsou zapsané v

evidenci trestů příslušných států. Pokud jiný stát doklad obdobný výpisu z rejstříku trestů nevydává, uchazeč doloží splnění předpokladu bezúhonnosti podle odstavce 2 nebo 3 písemným čestným prohlášením.

(5) Doklad o bezúhonnosti nesmí být starší než 3 měsíce.

§ 86

**Součinnost soudu a státního zástupce**

Soud, který v prvním stupni rozhodl o omezení svéprávnosti státního zaměstnance nebo o jeho odsouzení pro úmyslný trestný čin, pro trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti nebo pro trestný čin, za jehož spáchání byl uložen nepodmíněný trest odnětí svobody nebo trest zákazu činnosti vykonávat práci státního zaměstnance, nebo soud nebo státní zástupce, který trestní stíhání pro úmyslný trestný čin nebo trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti podmíněně zastavil nebo rozhodl o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání, o tom po právní moci rozhodnutí bez zbytečného odkladu vyrozumí správní úřad, ve kterém státní zaměstnanec vykonává práci.

Hlava II

**Přechodná ustanovení**

§ 87

(1) Kde jiné zákony odkazují na zákon o státní službě, ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona se tím rozumí tento zákon.

(2) Systemizace služebních a pracovních míst podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, je ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona systemizací podle tohoto zákona. Organizační struktura podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, je organizační strukturou podle tohoto zákona; ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona však musí být doplněna o druh práce vykonávané na každém jednotlivém pracovním místě státního zaměstnance, který odpovídá činnostem vykonávaným na takovém místě ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona.

(3) Služební místo podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, je ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona pracovním místem státního zaměstnance.

(4) Pracovní místo podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, je ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona pracovním místem jiného zaměstnance v pracovním poměru zařazeným ve správním úřadu.

(5) Do nabytí účinnosti nařízení vlády podle § 9 odst. 1 se podmínky, za kterých lze zřídit organizační útvar, řídí nařízením vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu, ve znění účinném ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona.

(6) Služební předpisy vydané vedoucím služebního úřadu nebo státním tajemníkem podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, jsou ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona vnitřními předpisy zaměstnavatele závaznými pro státní zaměstnance.

(7) Služební předpisy vydané nejvyšším státním tajemníkem podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, se dnem nabytí účinnosti tohoto zákona zrušují. Řízení o zrušení služebního předpisu podle soudního řádu správního se dnem nabytí účinnosti tohoto zákona zastavují.

(8) Dosavadní státní zaměstnanci podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, kteří jsou ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona zařazeni na služebním místě, jsou ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona státními zaměstnanci podle tohoto zákona. Dosavadní služební poměr na dobu neurčitou je ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona pracovním poměrem státního zaměstnance na dobu neurčitou. Dosavadní služební poměr na dobu určitou je ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona pracovním poměrem státního zaměstnance na dobu určitou; délka doby určité není dotčena.

(9) Dosavadní vedoucí služebních úřadů podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, kteří jsou ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona jmenováni na služebním místě, jsou ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona vedoucími správních úřadů podle tohoto zákona. Dosavadní funkční období není dotčeno.

(10) Dosavadní státní tajemníci podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, kteří jsou ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona jmenováni na služebním místě, jsou ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona státními tajemníky podle tohoto zákona. Dosavadní funkční období není dotčeno.

(11) Dosavadní vrchní ředitelé sekcí a ředitelé sekcí podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, kteří jsou ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona jmenováni na služebním místě, jsou ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona vrchními řediteli sekcí podle tohoto zákona. Dosavadní funkční období není dotčeno.

(12) Dosavadní ředitelé odborů podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, kteří jsou ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona jmenováni na služebním místě, jsou ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona řediteli odborů podle tohoto zákona. Dosavadní funkční období není dotčeno.

(13) Dosavadní vedoucí oddělení podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, kteří jsou ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona jmenováni na služebním místě, jsou ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona vedoucími oddělení podle tohoto zákona. Funkční období počíná běžet dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

(14) Dosavadní nejvyšší státní tajemník podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, je ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona vrchním ředitelem sekce podle tohoto zákona v Úřadu vlády. Dosavadní funkční období není dotčeno.

(15) Dosavadní personální ředitel sekce pro státní službu podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, je ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona ředitelem odboru podle tohoto zákona v Úřadu vlády. Dosavadní funkční období není dotčeno.

(16) Dosavadní zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, kteří jsou ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona zařazeni na služebních místech podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, jsou ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona státními zaměstnanci podle tohoto zákona v pracovním poměru na dobu určitou; délka doby určité není dotčena.

(17) Služební poměr dosavadních státních zaměstnanců, kteří jsou podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona zařazeni mimo výkon služby z organizačních důvodů nebo je u nich dán důvod pro takové zařazení, končí dnem nabytí účinnosti tohoto zákona. Nárok na odbytné se řídí zákonem č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona. Je-li osoba, které bylo vyplaceno odbytné podle předchozí věty, po nabytí účinnosti tohoto zákona přijata do pracovního poměru státního zaměstnance nebo jiného zaměstnance v pracovním poměru ve kterémkoliv správním úřadu před uplynutím doby určené podle počtu násobků měsíčního platu, z nichž byla odvozena výše odbytného, je povinna správnímu úřadu, v němž bude jako státní zaměstnanec zařazena, vrátit odbytné nebo jeho poměrnou část. Správní úřad, v němž byl dosavadní státní zaměstnanec naposledy zařazen, na žádost tohoto státního zaměstnance rozhodne, zda jeho služební poměr skončil podle věty první; žádost lze podat do 15 dnů ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

(18) Ostatní dosavadní státní zaměstnanci, kteří ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona nejsou zařazeni nebo jmenováni na žádné dosavadní služební místo, jsou ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona státními zaměstnanci v pracovním poměru.

(19) Platí, že mezi správním úřadem a státním zaměstnancem, který je ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona státním zaměstnancem podle tohoto zákona, je ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona uzavřena pracovní smlouva, podle které

a) druhem práce je práce vykonávaná na systemizovaném pracovním místě, na kterém je státní zaměstnanec ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona zařazen nebo jmenován, popřípadě na kterém byl naposledy zařazen nebo jmenován,

b) místem výkonu práce je dosavadní služební působiště,

c) dnem nástupu do práce je den vzniku dosavadního služebního poměru, popřípadě den vzniku prvního z pracovních poměrů podle § 200 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb.

(20) Výjimky z předpokladu vzdělání podle § 25a a § 201 zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, nejsou nabytím účinnosti tohoto zákona dotčeny.

(21) Na právní vztahy ze služebního poměru mezi služebním úřadem a státním zaměstnancem, který je ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona státním zaměstnancem podle tohoto zákona, a související úkony a jednání se ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona hledí jako na pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a takovým státním zaměstnancem a pracovněprávní jednání, a to od samého počátku. Obsah takového vztahu a jednání se posuzuje podle skutečného obsahu.

(22) Obory služby podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, jsou ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona obory specializace podle tohoto zákona. Obory specializace se do nabytí účinnosti nařízení vlády podle § 8 odst. 3 řídí nařízením vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby, ve znění účinném ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona.

(23) Úřednické zkoušky podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, jsou ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona úřednickými zkouškami podle tohoto zákona.

(24) Lhůty pro úspěšné vykonání obecné a zvláštní části úřednické zkoušky, které započaly běžet přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy. Neskončí však dříve, než by skončily podle tohoto zákona.

(25) Rovnocennost úřednických zkoušek se do nabytí účinnosti nařízení vlády podle § 67 odst. 2 a 3 posuzuje podle nařízení vlády č. 136/2015 Sb., o rovnocennosti některých zkoušek a odborných kvalifikací zvláštní části úřednické zkoušky, ve znění účinném ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona.

(26) Do nabytí účinnosti vyhlášky podle § 68 se postupuje podle vyhlášky č. 452/2024 Sb., o úřednické zkoušce, ve znění účinném ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona.

(27) Služební hodnocení podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, je ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona pracovním hodnocením podle tohoto zákona.

(28) Platové poměry státních zaměstnanců se do nabytí účinnosti nařízení vlády, které výslovně upraví jejich platové poměry, řídí nařízením vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění účinném ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona. Zařazení prací do platových tříd se do nabytí účinnosti nařízení vlády, které výslovně upraví katalog prací státních zaměstnanců, řídí nařízením vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činnosti, ve znění účinném ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona. Jde-li však o státní zaměstnance, na jejichž platové poměry a zařazení do platových tříd se ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona nevztahovala nařízení vlády podle věty druhé a třetí, ustanovení věty druhé a třetí se nepoužijí.

(29) Do nabytí účinnosti nařízení vlády podle § 71 odst. 7 se postupuje podle nařízení vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení, ve znění účinném ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona.

(30) Výběrová řízení zahájená přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se dokončí podle tohoto zákona. Právní účinky úkonů učiněných přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona zůstávají zachovány.

(31) Zkušební doba, která začala běžet přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.

(32) Ověřovací doba podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, končí nejpozději dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

(33) Řízení ve věcech služebního poměru vedená ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona se dnem nabytí účinnosti tohoto zákona zastavují. Zaměstnavatel o této skutečnosti státního zaměstnance bezodkladně písemně informuje včetně sdělení o právních důsledcích, které z toho pro státního zaměstnance plynou.

(34) Pokud do dne zastavení řízení podle odstavce 33 nebylo vydáno rozhodnutí ve věci, zaměstnavatel dále vůči státnímu zaměstnanci jedná podle pracovněprávních předpisů.

(35) Pokud přede dnem zastavení řízení podle odstavce 33 bylo vydáno rozhodnutí ve věci, avšak do dne nabytí účinnosti tohoto zákona nebylo státnímu zaměstnanci doručeno, považuje se takové rozhodnutí za pracovněprávní jednání zaměstnavatele od okamžiku jeho doručení.

(36) Pokud k zastavení řízení podle odstavce 33 došlo v průběhu odvolacího řízení, v němž bylo přezkoumáváno rozhodnutí ve věci, považuje se takové rozhodnutí ve věci za pracovněprávní jednání doručené dnem nabytí účinnosti tohoto zákona. Odvolání proti tomuto rozhodnutí se v takovém případě považuje za oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, podle § 69 zákoníku práce.

(37) Řízení podle soudního řádu správního ve věcech služebního poměru státních zaměstnanců zahájená přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se dokončí podle dosavadních právních předpisů. Platí, že žalovaným správním orgánem je správní úřad jako organizační složka státu, ve kterém byl zřízen služební orgán, který rozhodoval nebo byl příslušný rozhodovat v prvním stupni. Pokud soud rozhodnutí ve věci služebního poměru zruší, je řízení ve věci služebního poměru zastaveno dnem nabytí právní moci rozhodnutí soudu.

(38) V případě státních zaměstnanců podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, kteří jsou ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona státními zaměstnanci podle tohoto zákona, se na věci vyplývající ze služebního poměru, ve kterých přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona nebylo zahájeno řízení podle soudního řádu správního, hledí jako na spory a jiné právní věci vyplývající z poměrů soukromého práva a soudy je projednávají v občanském soudním řízení jako pracovní věci. Lhůta pro podání žaloby neskončí dříve, než by uplynula lhůta pro podání žaloby podle soudního řádu správního.

(39) Jde-li o věci vyplývající ze služebního poměru státních zaměstnanců podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, kteří ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona nejsou státními zaměstnanci podle tohoto zákona, postupuje se podle soudního řádu správního i v případě žalob podaných po nabytí účinnosti tohoto zákona. Žalovaným správním orgánem je správní úřad jako organizační složka státu, ve kterém byl zřízen služební orgán, který rozhodoval nebo byl příslušný rozhodovat v prvním stupni.

(40) Zaměstnavatel je v otázkách hmotného práva vázán právním názorem odvolacího orgánu podle § 168 zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, nebo soudu rozhodujícího ve správním soudnictví, pokud by jím byl vázán služební orgán.

(41) Služební komise podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, se dnem nabytí účinnosti tohoto zákona zrušuje. Členové komise mají nárok na odbytné ve výši odpovídající 2 odměnám stanoveným podle dosavadní právní úpravy.

(42) Informační systém o státní službě podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, je ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona informačním systémem podle tohoto zákona. Evidence obsazovaných služebních míst státních zaměstnanců zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, je ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona evidence míst podle tohoto zákona. Evidence uskutečněných úřednických zkoušek podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, je ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, evidencí úřednických zkoušek.

(43) Dosavadní údaje obsažené v informačním systému o státní službě podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, s výjimkou rejstříku státních zaměstnanců a zaměstnanců ve služebních úřadech zůstávají obsaženy v informačním systému v rozsahu, struktuře a za podmínek podle dosavadní právní úpravy.

(44) Rejstřík státních zaměstnanců a zaměstnanců ve služebních úřadech podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, se zrušuje; dosavadní údaje v něm zůstávají obsaženy v rozsahu, struktuře a za podmínek podle dosavadní právní úpravy, nejdéle však 10 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

(45) Osobní spis státního zaměstnance podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, je ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona osobním spisem podle zákoníku práce.

(46) Kolektivní dohody podle zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, jsou ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona kolektivními smlouvami upravujícími práva státních zaměstnanců podle tohoto zákona. Kolektivní dohoda uzavřená mezi služebním orgánem nebo více služebními orgány a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u služebního úřadu je podnikovou kolektivní smlouvou. Kolektivní dohoda uzavřená mezi vládou a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi je kolektivní smlouvou vyššího stupně.

(47) Plat v případě překážek podle nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat, ve znění účinném ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona, přísluší i státnímu zaměstnanci, u něhož taková překážka připadne na den v kalendářním roce, v němž tento zákon nabyl účinnosti.

(48) Státní zaměstnanec, který je ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona vedoucím správního úřadu, státním tajemníkem nebo vrchním ředitelem sekce a je členem politické strany nebo politického hnutí, je povinen toto členství ukončit do 30 dnů ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

## Hlava III

## **Závěrečná ustanovení**

### § 88

### **Zrušovací ustanovení**

Zrušují se:

1. Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.
2. Část patnáctá zákona č. 131/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 458/2000 Sb., o podmínkách podnikání a o výkonu státní správy v energetických odvětvích a o změně některých zákonů (energetický zákon), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
3. Část pátá zákona č. 298/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
4. Zákon č. 26/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.
5. Část šestnáctá zákona č. 47/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
6. Část sedmá zákona č. 137/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
7. Část první zákona č. 190/2016 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona č. 131/2015 Sb.

8. Část druhá zákona č. 195/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2011 Sb., o účastnících odboje a odporu proti komunismu, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.
9. Část šedesátá čtvrtá zákona č. 298/2016 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů.
10. Část šestá zákona č. 302/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a v politických hnutích, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
11. Část devátá zákona č. 319/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 266/1994 Sb., o dráhách, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
12. Část devatenáctá zákona č. 24/2017 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím právní úpravy rozpočtové odpovědnosti.
13. Část čtvrtá zákona č. 66/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 378/2007 Sb., o léčivech a o změnách některých souvisejících zákonů (zákon o léčivech), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
14. Zákon č. 144/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.
15. Část druhá zákona č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů (zákon o zahraniční službě).
16. Část pátá zákona č. 205/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 181/2014 Sb., o kybernetické bezpečnosti a o změně souvisejících zákonů (zákon o kybernetické bezpečnosti), ve znění zákona č. 104/2017 Sb., a některé další zákony.
17. Část čtvrtá zákona č. 335/2018 Sb., kterým se mění zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
18. Část jedenáctá zákona č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
19. Část první zákona č. 35/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů (zákon o zahraniční službě).
20. Část třicátá třetí č. 111/2019 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zpracování osobních údajů.
21. Část třetí zákona č. 178/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 115/2001 Sb., o podpoře sportu, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
22. Část čtvrtá zákona č. 205/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
23. Část sedmá zákona č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

24. Část šestá zákona č. 484/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
25. Část devátá zákona č. 218/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
26. Část jedenáctá zákona č. 251/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
27. Část sto padesátá čtvrtá zákona č. 261/2021 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s další elektronizací postupů orgánů veřejné moci.
28. Část sedmá zákona č. 358/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
29. Část první zákona č. 384/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
30. Část třetí zákona č. 423/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
31. Část desátá zákona č. 471/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 12/2020 Sb., o právu na digitální služby a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
32. Část druhá zákona č. 49/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 115/2001 Sb., o podpoře sportu, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
33. Část dvacátá devátá zákona č. 152/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 283/2021 Sb., stavební zákon, ve znění zákona č. 195/2022 Sb., a některé další související zákony.
34. Část devátá zákona č. 172/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o ochraně oznamovatelů.
35. Část devátá zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
36. Část dvacátá zákona č. 412/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
37. Část devátá zákona č. 427/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
38. Část devátá zákona č. 464/2023 Sb., kterým se mění a ruší některé zákony v souvislosti se zrušením Úřadu pro přístup k dopravní infrastruktuře.
39. Část sedmá zákona č. 196/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
40. Část dvanáctá zákona č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
41. Část první zákona č. 448/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

42. Část dvacátá šestá zákona č. 77/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
43. Část devátá zákona č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
44. Část šestá zákona č. 329/2025 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o výzkumu, vývoji, inovacích a transferu znalostí.
45. Nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat.
46. Nařízení vlády č. 137/2015 Sb., o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou.
47. Nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby.
48. Nařízení vlády č. 161/2015 Sb., o výkonu státní služby na služebním působišti mimo území České republiky ve svátek.
49. Nařízení vlády č. 44/2017 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 137/2015 Sb., o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou.
50. Nařízení vlády č. 310/2024 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat.
51. Vyhláška č. 63/2015 Sb., o vzoru průkazu státního zaměstnance pověřeného vykonávat ve služebních úřadech kontrolu ve služebních vztazích státních zaměstnanců.

§ 89

**Účinnost**

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. července 2026.

# Důvodová zpráva

## k návrhu zákona o právních poměrech státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech (zákon o státních zaměstnancích)

## Obecná část

### I. Zhodnocení platné právní úpravy

Státní službu v České republice upravuje zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě. Jedná se o relativně komplexní právní úpravu, jejímž cílem byla úprava poměrů zaměstnanců státu, kteří vykonávají správní činnosti.

Zaměstnanci vykonávající správní činnosti definované právním předpisem jsou tak ve služebním poměru vůči státu. Tento služební poměr je právním vztahem, jehož předmětem je výkon závislé práce státního zaměstnance pro služební úřad reprezentující obecný zájem státu. V České republice je tak od přijetí zákona o státní službě[1] závislá práce spočívající ve správní činnosti pro stát vykonávána ve zvláštním právním vztahu, který je upraven zvláštním zákonem. Tento zákon je postaven na diametrálně odlišných principech než zákoník práce, na něhož však velké množství ustanovení zákona o státní službě na základě principu delegace odkazuje.

Za deset let účinnosti zákona o státní službě se s ohledem na specifikum postavení státních zaměstnanců jeví existence zvláštního zákona jako nadále potřebná, nicméně s ohledem na hospodářský a společenský vývoj, stejně jako na rozvoj v oblasti lidských zdrojů a digitalizace, je třeba, aby tato právní úprava dokázala naplňovat aktuální potřeby státu i jeho občanů.

V roce 2018 byla společností KPMG provedena analýza účinnosti zákona o státní službě. Analýza[2] byla zpracována formou tzv. ex post RIA, v rámci ní byly vyhodnoceny reálné dopady zákona o státní službě po několika letech jeho účinnosti, a to ve vztahu k naplnění cílů a základních principů právní úpravy státní služby v České republice definované mj. ze strany Evropské komise. Na jedné straně zpráva pozitivně hodnotila existenci zvláštního zákona, vymezení jeho působnosti, systemizaci, organizaci a uspořádání služebních úřadů a úřednické zkoušky. Z analýzy však vyplynuly mnohé klíčové nedostatky stávající koncepce státní služby i její právní úpravy. Jednalo se především o potřebu přehodnocení aplikace správního řádu v rámci zákona, jehož výsledkem bude zmírnění jeho aplikace nebo jeho kompletní odstranění z některých institutů nebo z celého zákona, a dále větší použití ustanovení zákoníku práce, které mají na státní službu spíše pozitivní dopad a přispívají k transparentnosti a především

[1] Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, byl přijat dne 6. října 2014 a nabyl účinnosti dnem 1.ledna 2015.
[2] Analýza účinnosti zákona o státní službě (https://mv.gov.cz/sluzba/clanek/analyza-ucinnosti-zakona-o-statni-sluzbe.aspx).

ke stabilitě státní služby v případě neočekávaných záležitostí. Dále bylo konstatováno, že proces výběru zaměstnanců je velmi neefektivní z důvodu jeho zatížení značnou mírou administrativní zátěže, která je dána aplikací správního řízení. Byla rovněž konstatována omezená možnost změn služebního poměru, která se projevuje v nedostatečné mobilitě státních zaměstnanců a uzavřenosti státní služby navenek a konečně rovněž nedostatečná praktická implementace služebního hodnocení v rámci státní služby a jeho aplikace služebními úřady a představenými.

Zprávy Evropské komise v rámci tzv. evropského semestru v posledních osmi letech konstatovaly pro oblast státní služby rovněž mnohé nedostatky. Efektivita veřejné správy se pohybuje pod průměrem zemí EU, nedostatečná je rovněž správní kapacita a profesionalita úředníků, nízká je úroveň vzdělávání dospělých ve veřejném sektoru (10,2 % v roce 2021 ve srovnání s průměrem EU ve výši 18,6 %), nižší je rovněž podíl zaměstnanců veřejné správy, kteří mají terciární vzdělání (45,3 % oproti průměru EU ve výši 55,3 %), Konstatovány byly taktéž problémy se získáváním mladých úředníků, mladších 39 let, což vede k možným obavám o stabilitu státní správy. EU shledává slabší výkonnost v oblasti elektronické veřejné správy, konečně profesionalita, transparentnost veřejné správy a kontrola korupce jsou taktéž pod průměrem zemí EU. Zákon v obecné míře snižuje schopnost přitahovat odborníky z akademického prostředí či soukromého sektoru.

V roce 2022 byla odborníky z oblasti personálního řízení a práva převážně z katedry Andragogiky Filosofické fakulty Univerzity Karlovy vypracována pro sekci pro státní službu Ministerstva vnitra Analýza zákona o státní službě[3]. Analýza se zaměřuje na zhodnocení právní úpravy z hlediska personálního řízení, na hodnocení dílčích personálních procesů v systému personálního řízení a v porovnání s obecnými východisky takových procesů. Analýza převážně pozitivně hodnotila systemizaci služebních míst a jejich charakteristiku, pracovní podmínky a péči o zaměstnance, skončení služebního poměru, včetně stability služebního poměru pro státního zaměstnance, avšak s výjimkou časové a administrativní náročnosti. Nedostatky naopak shledala v časové a administrativní náročnosti personálních procesů, a to zejména procesů výběru nových zaměstnanců, jejich přílišné formalizaci. Nevhodná je dle závěrů analýzy taktéž veřejnoprávní metoda úpravy služebních vztahů, která má mít negativní vliv na pružnost, časovou a administrativní náročnost personálních procesů, neboť je o právech a povinnostech státních zaměstnanců rozhodováno mocensky a administrativně formou přezkoumatelných individuálních správních aktů, přičemž tyto postupy jsou komplikované a odlišné od personálních procesů obecně, čímž dochází k jejich odcizení. Překážkou pružnosti je aplikace správního řízení u výběrového řízení, při vzniku a změně služebního poměru, při odměňování a služebním hodnocení. Obecně byla shledána malá flexibilita při vzniku a rušení služebních míst (procesy systemizace) a při rozmístění a využití zaměstnance v úřadu. Správa služebních vztahů generuje vysokou míru administrativní zátěže a nízkou flexibilitu a efektivitu služebního hodnocení. Chybí možnost uzavírání individuálních dohod o podmínkách výkonu služby. V neposlední řadě byla konstatována časová a administrativní náročnost při skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu a s tím související

[3] (https://mv.gov.cz/sluzba/clanek/analyza-zakona-o-statni-sluzbe.aspx).

vysoké náklady pro úřad spojené s marným během zařazení mimo výkon služby a vyplacení odbytného.

Ve vazbě na výše uvedené závěry odborných analýz bylo přistoupena k předložení nového zákona, který má více posilovat efektivnost a výkonnost správních úřadů a státních zaměstnanců, udržovat transparentnost, profesionalizaci a stabilitu státní správy a zachovávat její nezávislost a apolitičnost. Žádoucí je dosáhnout větší flexibility, a to z pohledu časové a administrativní náročnosti, stejně jako aktivnější role státního zaměstnance v komunikaci se správním úřadem.

Vztahy mezi správním úřadem a státními zaměstnanci, jejichž předmětem je výkon závislé práce nelze oddělovat od ostatních pracovněprávních vztahů a popírat používání standardních personálních procesů při využití autonomie vůle stran a obecných předpisů, jako je zákoník práce a občanský zákoník. Klíčový je rovněž smluvní prvek těchto vztahů, který vede k aktivnímu a motivačnímu zapojení státního zaměstnance do utváření a rozvoje právního vztahu, ve kterém státní správu vykonává.

## 2. Odůvodnění hlavních principů navrhované úpravy

Z uvedených analýz a objektivních zhodnocení právní úpravy zákona o státní službě stejně jako z požadavků kladených na moderní státní správu v 21. století vyvstává potřeba zásadní modernizace právní úpravy státní služby v České republice s cílem posílení její flexibility, otevřenosti a snížení administrativní náročnosti, strnulosti a přetrvávajících byrokratických postupů. Navrhuje se proto zásadní koncepční změna právní úpravy a její povahy, při respektování základních hodnot a principů zaměstnávání osob ve veřejné sféře.

Pro naplnění výše uvedených atributů je třeba zvláštní právní úpravu poměrů státních úředníků vhodně začlenit do právního řádu, a tak zákonu vtisknout jeho odpovídající charakter a povahu v právním prostředí. S ohledem na obsahovou a teleologickou blízkost je třeba navázat na obecnou úpravu závislé práce v zákoníku práce. Takové zakotvení umožní tomuto zákonu upravit vše potřebné k zajištění profesionální nestranné a nezávislé státní správy, a přitom ve zbytku subsidiárně vycházet z fungujícího mechanismu právní regulace vztahů osobní povahy upravených zákoníkem práce, potažmo občanským zákoníkem. **Princip subsidiarity** se v případě tak blízké příbuznosti a sepětí obou právních předpisů jeví jako princip zcela přirozený, který zajistí kontinuitu práva a postavení fyzických osob při výkonu závislé práce a zamezí nežádoucím mezerám v právu tak, jak vyplývá rovněž z nálezu Ústavního soudu publikovaného ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb., kterým byl v minulosti v obdobné situaci narovnán vztah zákoníku práce a občanského zákoníku. Tento princip přinese rovněž výrazné snížení náročnosti personálních procesů a zvýšení jejich efektivity.

V této souvislosti dochází rovněž ke zrušení aplikace správního řízení na personální vztahy a k zavedení právního jednání mezi stranami respektujícími a realizujícími jejich svobodnou vůli. Úprava poměrů státních zaměstnanců při výkonu práce tak bude mít **soukromoprávní povahu s výraznými veřejnoprávními prvky,** která bude založena na právním jednání, které by bylo s ohledem na garanci nestranné a nezávislé státní správy, garantováno kogentními ustanoveními. Jedná se o model odpovídající zákonu o úřednících územně samosprávných

celků, byť se jedná o úpravu výrazně robustnější, která více vymezuje veřejný zájem státu, jakožto zaměstnavatele. Dochází tak k legislativnímu procesu sbližování obou právních úprav.

S ohledem na právo na práci a svobodnou volbu povolání, jakožto na základní ústavněprávní východiska pro zaměstnávání fyzických osob, měly by být zajišťovány poměry mezi správními úřady a jejich zaměstnanci **na základě dvoustranného právního jednání – smluvním principu**. Tento přístup vychází z principů autonomie vůle fyzické osoby, při respektování zákonných mezí obsahu vztahu, v němž je vykonávána státní správa. Smluvní princip bude přirozeně odrážet vůli fyzické osoby vstoupit do služeb státu, složit služební slib a hájit a reprezentovat zájmy České republiky. Státní zaměstnanci jsou vystaveni vyšší míře zákonných povinností a omezení při výkonu práce, jejich aktivní role při vstupu do služeb státu bude více vyjadřovat jejich skutečnou vůli strpět taková omezení a řádně plnit pracovní úkoly.

**Pracovní smlouva** je pružnější, rychlejší a administrativně méně náročný institut než správní rozhodnutí. Pracovní smlouvu bude možné v zákonných mezích měnit na základě shodné vůle správního úřadu a státního zaměstnance nebo rovněž jednostranným právním jednáním – převedením nebo přeložením, bude-li to ve veřejném zájmu. Rovněž tak ke skončení pracovního poměru státního zaměstnance dle tohoto zákona bude vyjma uplynutí doby a smrti státního zaměstnance docházet právním jednáním, a to výpovědí, zrušením ve zkušební době, okamžitým zrušením a dohodou. Návrh zákona stanoví v tomto směru transparentní postup při konstatování nevyhovujících pracovních výsledků státního zaměstnance. S ohledem na nepodkročitelné předpoklady kladené na státního úředníka při výkonu státní správy se rozšiřují důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, které nahrazují obtížně realizovatelné zrušení právního vztahu ze zákona.

Státní zaměstnanec bude rozvazovat pracovní poměr výpovědí, a to i bez udání důvodu s dvouměsíční výpovědní dobou, počínající běžet dnem doručení výpovědi. Obdobně jako je tomu v pracovněprávních vztazích bude mít správní úřad i státní zaměstnanec právo zrušit pracovní poměr ve zkušební době. Na základě shodně projevené vůle stran může pracovní poměr skončit vzájemnou dohodou, dvoustranným právním jednáním. Právní úprava rozvázání pracovního poměru státního zaměstnance vychází ze subsidiární úpravy v zákoníku práce.

Návrh zákona **ruší postavení mimo výkon služby**. Dosavadní zkušenosti poukázaly, že převoditelnost zaměstnance byla velmi nízká a v dlouhém zařazení mimo výkon služby ještě významně klesala. Ze strany služebních orgánů převládla spíše obava získat bez výběrového řízení zaměstnance, který je zařazen mimo výkon služby. V praxi docházelo převážně k marnému uplynutí zařazení mimo výkon služby a následně ke skončení služebního poměru s vyplacením odbytného, což působilo zdlouhavě a nehospodárně při vynaložení značného objemu finančních prostředků na vyplácení odbytného. Zrušení institutu postavení mimo výkon služby by tedy z tohoto hlediska měl přinést úsporu v oblasti mandatorních výdajů.

Rozvázat jednostranně pracovní poměr státního zaměstnance ze strany správního úřadu, stejně jako odvolat vedoucího státního zaměstnance bude možné toliko ze zákonem taxativně vymezených důvodů spočívajících ve zrušení systemizovaného místa nebo jeho přemístění mimo místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, dále z důvodu dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti státního zaměstnance a konečně z sankčních důvodů spočívajících v pracovních výsledcích zaměstnance posouzených toliko v rámci objektivního a transparentního pracovního

hodnocení a konečně z důvodu závažného porušení nebo soustavně méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci státního zaměstnance.

Zvláštní zákonná ochrana postavení státního zaměstnance a stabilita jeho zaměstnání bude zajištěna **fixací druhu práce v pracovní smlouvě** na systemizované pracovní místo v rámci správního úřadu a na činnosti vykonávané na tomto místě. **Kariérní růst** má být posílen možností obsadit pracovní místo státním zaměstnancem zařazeným v témž úřadu nebo v jiném správním úřadu bez výběrového řízení, pokud se jedná o zaměstnance, který dle pracovního hodnocení dosahoval vynikajících nebo velmi dobrých výsledků. Taktéž dosahoval-li vedoucí státní zaměstnanec, jemuž končí funkční období, vynikajících výsledků, může správní úřad upustit od konání výběrového řízení.

**Odstraněním některých dosavadních výjimek v požadavku na vzdělání** státního zaměstnance se návrh snaží zajistit profesionalitu výkonu státní správy a adekvátní kvalifikační vybavení státních zaměstnanců přinejmenším na pracovních místech ve 12. a vyšší platové třídě, které po stránce odborné mají být páteřními místy v rámci gesce daného správního úřadu.

Důraz na nestrannost a nezávislost státního zaměstnance, zejména vedoucích státních zaměstnanců je kladen zejména v rámci **omezení jeho aktivního politického působení.**

V oblasti **profesního vzdělávání** je ingerováno specifikum jednotlivých pracovních míst a specializací, přičemž je správním úřadům poskytována větší míra volnosti při konstrukci individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance zařazeného v daném správním úřadě.

Navržená úprava posiluje **trend elektronizace a digitalizace** v komunikaci mezi správním úřadem a státním zaměstnancem. Cílem je snížení byrokratické zátěže obou stran, posílení právní jistoty a zrychlení personálních procesů od fáze výběrového řízení až po skončení pracovního poměru.

**Pracovní podmínky státních zaměstnanců** budou primárně upraveny zákoníkem práce na základě principu subsidiarity. Jedná se zejména o oblast pracovní doby, doby odpočinku, dovolené, překážek v práci, vzdělávání i odměňování. Předložený zákon však speciální právní úpravou zohlední potřebu odchylného postupu v případě, kdy je na základě povahy daných právních poměrů konaných v obecném zájmu posílit subordinační roli správního úřadu jako zaměstnavatele při zachování zvláštní zákonné ochrany postavení státního zaměstnance a stability jako právního vztahu.

Předložený návrh zákona **přejímá instituty, které se** za dobu působení dosavadního zákona o státní službě **osvědčily,** popřípadě u nich dochází k jejich zefektivnění a ke snížení míry administrativní zátěže pro správní úřady i státní zaměstnance. Jedná se o vymezení správních činností jako okruhů činností, v nichž státní zaměstnanci konají práci pro stát, resp. pro její organizační složku nebo správní úřad, dle tohoto zákona. Zachovány zůstaly rovněž dosavadní stupně řízení, které umožňují zachovat vytvořené organizační struktury správních úřadů a zachovat tak personální kontinuitu výkonu správních agend. Taktéž proces systemizace zůstává zachován, přičemž dochází k jistému posílení role správních úřadů při konečné rozhodovací pravomoci vlády, v součinnosti s Ministerstvem financí v rozpočtových otázkách.

Profesionalita státní správy má být nadále zajišťována s důrazem kladeným na kvalifikaci státního zaměstnance prostřednictvím úřednických zkoušek a jejich pracovní hodnocení, jímž se rovněž budou ověřovat jeho pracovní výsledky s vazbou na osobní příplatek, popřípadě na možnost konat dále dosavadní práci.

V rámci stability a kontinuity existujících právních poměrů se zachovává postavení státního tajemníka jako vedoucího organizační složky státu v pracovněprávních věcech, přičemž jeho postavení má být nezávislé a oproštěné od nadměrných politizujících vlivů.

Jako legitimní **prvek ochrany** pracovního poměru státního zaměstnance dle tohoto zákona bude umožněno státnímu zaměstnanci domáhat se právní ochrany před nezákonným postupem správního úřadu žalobou k obecnému soudu. Oproti úpravě v zákoníku práce bude možné odvolat vedoucího státního zaměstnance pouze z důvodů, které jsou taxativně vymezeny v zákoně. Jedná se o důvody, které vylučují řádný výkon práce na místě vedoucího zaměstnance, neboť spočívají v nesplňování předpokladů a požadavků kladených na vedoucí místo nebo v neodpovídajících pracovních výsledcích nebo v porušování pracovních povinností nebo narušování důstojnosti výkonu práce na daném místě.

### 3. Vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy jako celku

S ohledem na výše uvedené je patrné, že současný zákon o státní službě dosáhl ve stávající podobě svých limitů. Veřejnoprávní povaha služby neumožňuje další posuny směrem k větší flexibilitě a tudíž konkurenceschopnosti na trhu práce.

Aby se uvedené trendy zvrátily, je nezbytné přijetí nové úpravy, která bude v porovnání se stávajícím zákonem flexibilnější a efektivnější a která vytvoří prostředí pro to, aby do správních úřadů ochotněji nastupovali špičkoví odborníci v jednotlivých sektorech státní správy.

### 4. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s ústavním pořádkem České republiky

Předkládaný návrh zákona je v souladu s ústavním pořádkem České republiky. Návrhu se v prvé řadě týká čl. 79 odst. 2 Ústavy České republiky, který stanoví, že právní poměry zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon. Ústavodárce tedy výslovně předpokládá existenci zákona, který by komplexně upravil poměry uvedené kategorie zaměstnanců státu. Uvedený požadavek je tak nadále naplňován. Samotná Ústava ani jiná součást ústavního pořádku však již nestanovuje požadavky na to, jak by takové poměry měly být upraveny, a zde ponechává zákonodárci širokou míru uvážení.

### 5. Zhodnocení slučitelnosti navrhované právní úpravy s předpisy Evropské unie, judikaturou soudních orgánů Evropské unie a obecnými právními zásadami práva Evropské unie

Navrhovaná právní úprava se dotýká těchto předpisů Evropské unie:

- Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS),

- Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
- Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
- Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ,
- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění),
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

Návrh je plně slučitelný s právem Evropské unie. Díky nově zaváděné subsidiaritě zákoníku práce lze konstatovat, že uvedené předpisy jsou transponovány již v rámci zákoníku práce.

## 6. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána

Navrhovaná opatření jsou v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, a to včetně mezinárodních smluv o lidských právech a základních svobodách.

## 7. Předpokládaný hospodářský a finanční dopad navrhované právní úpravy na státní rozpočet, ostatní veřejné rozpočty, na podnikatelské prostředí České republiky

Návrh zákona by měl mít v dlouhodobém horizontu pozitivní dopady na státní rozpočet. Mj. to souvisí se zrušením institutu zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů (tzv. „bazén“) a s následným vyplácením odbytného, pokud se takového zaměstnance nepodaří zařadit na služební místo. Tuto koncepci navržený zákon opouští a namísto odbytného přejímá institut odstupného, který se však podle zákoníku práce vyplácí v restriktivněji stanovených případech (mj. se nebude týkat odvolaných či rezignujících vedoucích státních zaměstnanců).

V krátkodobém horizontu nicméně může po nabytí účinnosti znamenat vyšší výdaje skutečnost, že zaměstnancům, kteří jsou ke dni nabytí jeho účinnosti v tzv. „bazénu“ bude ex lege skončen služební poměr s nárokem na odbytné. Tento postup je nicméně nezbytný, neboť institut „bazénu“ se zrušuje jako zcela neefektivní a státní zaměstnanci v něm ke dni nabytí účinnosti zařazení mají legitimní očekávání na vyplacení odbytného, nebudou-li zařazeni na volné služební místo. Výsledkem nicméně bude, že celkový počet osob ve služebním poměru tímto opatřením poklesne, což dlouhodobě bude generovat úspory na straně státního rozpočtu.

Jinak zákon nevyvolává zvýšené nároky na státní rozpočet ani na jiné veřejné rozpočty ve srovnání se stávající právní úpravou.

### 8. Zhodnocení, zda návrhem zákona není zakládána veřejná podpora

Návrhem zákona není zakládána veřejná podpora.

### 9. Zhodnocení dopadů na práva a povinnosti fyzických a právnických osob

Nepředpokládají se negativní dopady navrhované právní úpravy v oblasti práv a povinností fyzických a právnických osob.

### 10. Zhodnocení sociálních dopadů, včetně dopadů na specifické skupiny obyvatel, zejména osoby sociálně slabé, osoby se zdravotním postižením a národnostní menšiny, dopadů na ochranu práv dětí a dopadů na životní prostředí

Nepředpokládají se žádné negativní sociální dopady navrhované právní úpravy. Materiál se týká postavení fyzických osob, neboť upravuje právní poměry státních zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu.

### 11. Zhodnocení dopadů navrhované právní úpravy ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů

Z hlediska ochrany soukromí a osobních údajů nebyly identifikovány žádné negativní dopady. Rozsah ochrany soukromí a osobních údajů se navrženou právní úpravou nijak nemění, dosažená míra ochrany se návrhem nezhoršuje.

### 12. Zhodnocení korupčních rizik

Nejedná se o právní předpis s významným dopadem na míru korupčních rizik. Návrh zákona v porovnání se stávající právní úpravou nepřináší žádná zjevná korupční rizika.

### 13. Zhodnocení dopadů na bezpečnost a obranu státu

Nepředpokládají se žádné negativní dopady na bezpečnost a obranu státu. Výjimky týkající se složek ozbrojených sil, bezpečnostních sborů a zpravodajských služeb zůstávají zachovány.

### 14. Zhodnocení dopadů na rodiny

Nepředpokládají se žádné negativní dopady na rodiny. Opatření pro slaďování pracovního a soukromého života se budou řídit zákoníkem práce stejně jako u jiných zaměstnanců.

## 15. Zhodnocení územních dopadů, včetně dopadů na územní samosprávné celky

Nepředpokládají se žádné negativní územní dopady ani žádné negativní dopady na územní samosprávné celky.

## 11. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy se zásadami digitálně přívětivé legislativy

Navrhovaná právní úprava je v souladu se zásadami digitálně přívětivé legislativy. Navíc se právní úprava týká státních zaměstnanců jako osob, na které lze klást vyšší nároky v oblasti digitální gramotnosti.

# Zvláštní část

K § 1

Ustanovení vymezuje předmět úpravy zákona, kterým je především vymezení právních poměrů státních zaměstnanců ve správních úřadech. Ustanovení navazuje na čl. 79 odst. 2 Ústavy, podle kterého právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon. Samotné pojmy správní úřad a státní zaměstnanec jsou vymezeny v § 2 a 3.

Ustanovení současně zdůrazňuje subsidiaritu zákoníku práce, která je zároveň dána tím, že státním zaměstnancem je zaměstnanec České republiky v pracovním poměru. Opouští se tedy veřejnoprávní služební poměr státních zaměstnanců.

Zákon dále upravuje některé poměry jiných zaměstnanců v pracovním poměru ve správních úřadech, jako jsou například náměstci členů vlády, vedoucí zaměstnanci v kabinetu člena vlády nebo například vedoucí Úřadu vlády.

V neposlední řadě řeší také některé organizační věci týkající se ministerstev a Úřadu vlády, a to především ve své části druhé.

K § 2

Ustanovení obsahuje pro účely zákona vymezení pojmu správní úřad. Definice je shodná jako v dosavadním zákoně o státní službě z roku 2014 a vychází z formálního pojetí správního úřadu. Správním úřadem bude pouze takový úřad, který je takto nebo jako orgán státní správy zákonem výslovně označen.

Věcně se navazuje na současný zákon o státní službě z roku 2014. Výjimka se týká dvou ústředních správních úřadů jako celků, a to Národního bezpečnostního úřadu a Národního úřadu pro kybernetickou bezpečnost, a dále Ústavu pro odborné zjišťování příčin leteckých nehod.

K § 3

Vymezuje se, kdo je státním zaměstnancem. Zákon to činí jednak pozitivní definicí, a to v odstavci 1, a jednak negativní definicí, která rozsah omezuje a je obsažena v dalších odstavcích.

V souladu s pracovněprávní koncepcí navržené úpravy platí, že je to pouze zaměstnanec v pracovním poměru, který je zároveň zařazen v některém správním úřadu jako organizační složce státu. Taková organizační složka státu je jeho zaměstnavatelem.

Aby však šlo o státního zaměstnance, musí v rámci své pracovní náplně vykonávat některou z činností taxativně uvedených v § 7. Jde o činnosti, které jsou podle stávajícího zákona o státní službě z roku 2014 obsahem státní služby.

Výjimky věcně kopírují stávající zákon o státní službě, jsou však legislativně precizovány a dochází k odstranění duplicit.

K § 4

Ustanovení definuje pojem vedoucí státní zaměstnanec, a to tak, že jde o specifickou kategorii vedoucích zaměstnanců podle zákoníku práce.

K § 5

Vymezuje se, kdo je vedoucím správního úřadu. S uvedeným pojmem zákon dále pracuje v navazujících ustanoveních. Vedoucím státním zaměstnancem pro účely této definice je vždy státní zaměstnanec, tedy osoba v pracovním poměru ke státu.

K § 6

V ministerstvech a v Úřadu vlády se navrhuje zřídit, resp. zachovat funkci státních tajemníků. Na rozdíl od zákona o státní službě z roku 2014 však nepůjde o služební orgány, ale o vedoucí

státní zaměstnance, kteří v ministerstvech a v Úřadu vlády ve stanoveném rozsahu odpovídají za personální otázky. Ve vztahu ke státním zaměstnancům vždy, k ostatním státním zaměstnancům v pracovním poměru pak tehdy, pokud si vedoucí organizační složky státu (tedy příslušný resortní ministr nebo vedoucí Úřadu vlády) takové otázky nevyhradí do své působnosti.

K § 7
Ustanovení je v podstatě převzetím § 5 stávajícího zákona o státní službě a vymezuje činnosti, které by ve správních úřadech měli v pracovním poměru vykonávat státní zaměstnanci.

K § 8
Obory specializace navazují na vymezení činností podle § 7 a nahrazují dosavadní obory státní služby. Vymezení oborů je podobně jako ve stávající úpravě ponecháno na nařízení vlády.
Po vzoru stávajícího zákona se také omezuje počet oborů, které mohou být jednomu zaměstnanci stanoveny. Oproti současné úpravě ale dochází ke snížení maximálního počtu oborů u vedoucího státního zaměstnance ze 4 na 3 a u ostatních státních zaměstnanců ze 3 na 2. Tím se zároveň omezí rozsah úřednických zkoušek, které jednotlivý zaměstnanec musí složit, a tím se usnadní nábor nových zaměstnanců a zejména sníží administrativní zátěž.

K § 9
Ustanovení stanoví základní pravidla pro vnitřní organizační uspořádání správního úřadu. Systém sekcí, odborů a oddělení kopíruje současný model podle zákona o státní službě z roku 2014.

K § 10 a 11
Ustanovení vymezující systemizaci a jejich změnu jsou s mírným zjednodušením převzata ze stávajícího zákona o státní službě z roku 2014. Mj. se opouští model dvou systemizací (systemizace služebních míst a systemizace pracovních míst) pro každý správní úřad a zavádí se systemizace pouze jediná.
V případě změn systemizace dochází k prodloužení lhůt, ve kterých je předseda vlády povinen sporné věci předložit k rozhodnutí vládě, z 15 dnů na 30 dnů.

K § 12, 13 a 14
Rovněž ustanovení o organizační struktuře, organizačním řádu a charakteristice pracovního místa jsou pouze s dílčími zjednodušeními převzata ze stávajícího zákona o státní službě z roku 2014. To sníží administrativní zátěž a transakční náklady související se zaváděním nové právní úpravy. Ustanovení jsou podstatná z hlediska navazujícího vymezení druhu práce v pracovní smlouvě.

K § 15
Ustanovení po vzoru stávajícího zákona o státní službě, ale i po vzoru zákona o úřednících územních samosprávných celků zavádí preferenci (pracovního) poměru na dobu neurčitou a stanovuje výjimky umožňující využití pracovního poměru na dobu určitou. Rovněž tyto výjimky vycházejí ze stávající úpravy služebního poměru.

K § 16
Klíčovým vymezením pro působení státního zaměstnance je druh práce, který má v pracovním poměru vykonávat. Druh práce je náležitostí pracovní smlouvy, která bude sjednaná mezi zaměstnavatelem a státním zaměstnancem. Státní zaměstnanec bude vykonávat práci na systemizovaném a obsahově vymezeném pracovním místě, na které byl zařazen na základě

výsledku výběrového řízení. Jedná se tak o osobu, která splňuje zákonné předpoklady i požadavky pro daný výkon práce, která rovněž disponuje potřebnou kvalifikací a schopnostmi pro plnění příslušných pracovních úkolů. Fixace druhu práce na ujednání v pracovní smlouvě, potažmo na systemizované pracovní místo, má zajistit požadovanou profesionalizaci veřejné správy, stejně jako danou míru nezávislosti státního zaměstnance při výkonu státní správy. Tento koncept má zabránit neadekvátnímu zařazování státních zaměstnanců na jiné agendy. Výjimky stanoví toliko zákon prostřednictvím institutů přeložení a převedení, z důvodu veřejného zájmu nebo ochrany postavení státního zaměstnance. Pro zajištění efektivity výkonu státní správy ve správním úřadu bude nezbytné optimální vymezení druhu práce na systemizovaných pracovních místem v organizační struktuře úřadů.

K § 17

Ustanovení představuje základní pojistku, která má bránit tomu, aby jako státní zaměstnanec pracovala osoba, jejíž postoje nebudou slučitelné s demokratickými principy ústavního pořádku České republiky. Jde o úpravu přebíranou ze služebního zákona, obdobná úprava ostatně byla obsažena již ve služebním zákoně z roku 2002 a historicky spojovaná s předpokladem budoucího zrušení lustračního zákona, který uvedené pravidlo mělo nahradit.

K § 18

Obdobně jako v zákoně o státní službě se vymezují ostatní předpoklady, které musí každý statní zaměstnanec splňovat. Ty jsou obsahově rovněž přejímány ze stávajícího zákona o státní službě. Nově se však důsledněji rozlišuje mezi předpoklady, které musí splňovat každý státní zaměstnanec, a požadavky spojenými s konkrétním místem, na němž je státní zaměstnanec podle pracovní smlouvy či jmenovacího aktu zařazen, resp. činnostmi, jež se na takovém místě vykonávají. Neplnění požadavků typicky bude výpovědním důvodem, v některých případech týkajících se zejména bezúhonnosti pak důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru.

K § 19

Požadavky jsou spojeny s konkrétním pracovním místem a stanoveny správním úřadem v případě, kdy jsou nezbytné pro řádný výkon práce na takovém místě. Typicky jde o požadavky na konkrétní znalosti, dovednosti či směr vzdělání, u vedoucích zaměstnanců může jí i o manažerskou praxi.

K § 20

Vymezuje se pojem bezúhonnost, a to shodně jako v současném zákoně o státní službě. Bezúhonnost patří mezi předpoklady pro vznik a trvání pracovního poměru státního zaměstnance. Vymezení bezúhonnosti je nutné, neboť v českém právním řádu neexistuje obecná definice bezúhonnosti a ta tak musí být v každém zákoně vymezena speciálně. Způsob prokazování bezúhonnosti je vymezen v rámci závěrečné části zákona ve společných ustanoveních.

K § 21 a 22

Ustanovení vymezuje, jaké minimální vzdělání může zaměstnavatel pro jednotlivé platové třídy stanovit jako nezbytný předpoklad. Současně se ve shodě se zákonem o státní službě vymezují některé školy, z nichž se vzdělání neuznává, přičemž jde o školy s ryze ideologickým zaměřením spojeným s totalitním komunistickým režimem, včetně škol v bývalém SSSR. Stejně jako v současném zákoně zůstává zachována výjimky pro MGIMO.
Ze zákona se přebírá úprava výjimečně umožnit práci státního zaměstnance i osobě, která obecný požadavek v dané platové třídě nesplňuje. Taková osoba však musí mít alespoň

maturitu. Oproti současnému zákonu se výjimka stanoví jako časově omezená, může však být opakovaně prodlužována. Zde se úprava více přibližuje úpravě podle zákoníku práce.

K § 23

Vymezují se základní podmínky, které musí být splněny, pro to, aby systemizované místo bylo možné obsadit státním zaměstnancem (ať už na základě pracovní smlouvy, tak na základě jmenování vedoucího státního zaměstnance). Základní podmínkou je projednání s tím, komu bude takový zaměstnanec bezprostředně podřízen. V případě pozic vrchních ředitelů v ministerstvech a v Úřadu vlády je nezbytnou podmínkou souhlas příslušného ministra, resp. vedoucího Úřadu vlády.

K § 24 až 31

Základním způsobem obsazení pracovního místa státního zaměstnance má být výběrové řízení. To je vždy otevřené a zásadně jednokolové. Výběrové řízení má garantovat maximální transparentnost personální politiky správních úřadů a naplnění pravidla rovného přístupu k veřejným funkcím.

K § 24 až 26

Úprava vymezuje minimální požadavky na obsah oznámení o vyhlášení výběrového řízení a způsob, jakým se vyhlašuje. V zájmu maximální transparentnosti bude zachován jednotný portál pro evidenci probíhajících výběrových řízení.

Novinkou je, že přihlášku bude možné podat pouze elektronicky, což má výběrová řízení maximálně zefektivnit. Jde o požadavek legitimní, neboť v případě státních zaměstnanců je nutné trvat na alespoň minimálních standardech digitální gramotnosti, mezi které patří i schopnost komunikovat s úřadem elektronicky. K elektronické komunikaci ze strany uchazeče se nevyžaduje elektronický podpis, a to ani ve formě bankovní identity.

K § 27

Ustanovení v zájmu flexibility a transparentnosti stanoví případy, kdy lze přihlášku bez dalšího vyřadit. Tato úprava navíc nebrání tomu, aby správní úřad výběrové řízení mohl ve kterékoliv fázi zrušit, aniž by to bylo spojeno s nutností tento postup jakkoliv formalizovat. Jde o důsledek soukromoprávního pojetí a subsidiarity zákoníku práce.

K § 28 až 30

Pro výběrové řízení se zavádí obligatorní posouzení přihlášky výběrovou komisí. Oproti současnému zákonu se požadavky na výběrové komise zásadně zjednodušují. Mimo jiné se opouští model pevně stanoveného počtu členů výběrových komisí. Nově bude platit, že komise musí mít nejméně tři členy, ale případné ustavení komise o vyšším počtu členů je plně v kompetenci toho, kdo ji zřizuje. Komise může být zřízena jak ad hoc, tak i pro více výběrových řízení, což také umožní snížit administrativní zátěž.

K § 31

Velmi liberální v porovnání se zákoníkem práce je zaváděná úprava doručování účastníkům výběrového řízení. To bude probíhat výlučně elektronicky – emailem, datovou schránkou nebo elektronickým nástrojem, pokud jej správní úřad zřídí. Výrazně se zkracuje doba pro uplatnění fikce doručení, a to až na tři dny, což opět umožní průběh výběrového řízení maximálně urychlit při zachování jeho otevřenosti a férovosti.

K § 32 a 33

Ustanovení v zájmu racionalizace administrativní zátěže na straně správních úřadů vymezuje případy, kdy lze pracovní místo obsadit bez předchozího výběrového řízení.

K § 34 (Zkušební doba)
S ohledem na požadavky kladené na státní zaměstnance ve vztahu k vykonávaným činnostem se zkušební doba stanoví přímo zákonem. Její délka se liší v případě vedoucích státních zaměstnanců. Není tedy možné ji sjednávat, zkracovat ani prodlužovat dohodou stran. V ostatním platí ustanovení § 35 zákoníku práce. K jejímu prodlužování tak dochází jen v zákonem uvedených případech.

§ 35
Vedoucí státní zaměstnanci jsou do své funkce jmenováni. Jmenováním tak vzniká jejich pracovní poměr, popřípadě se jím mění. Zákon upravuje, kdo má pravomoc vedoucího zaměstnance jmenovat. Obecně přísluší tato kompetence vedoucímu správního úřadu. Pouze v případě státního tajemníka je jím člen vlády a v případě státního tajemníka v Úřadu vlády vedoucí Úřadu vlády. V případě jmenování státního tajemníka je třeba souhlasu předsedy vlády. Jednotně pro všechny vedoucí státní zaměstnance je upravena délka funkčního období, které činí 5 let, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

§ 36
Pravomoc odvolat vedoucího zaměstnance má ten, kdo vedoucího státního zaměstnance jmenoval (§ 35). Na rozdíl od obecné úpravy odvolání v zákoníku práce je možné vedoucího státního zaměstnance odvolat jen z taxativně uvedených výpovědních důvodů v tomto ustanovení. Tímto postupem se promítá zvláštní zákonná ochrana postavení vedoucího státního zaměstnance, stejně jako vyšší míra nezávislosti jeho funkce.
Zákonné důvody spočívají ve skutečnostech, kdy není možné nebo vhodné, aby vedoucí státní zaměstnanec dále vykonával pro stát činnosti ve správním úřadu. Jedná se o nesplňování zákonných předpokladů nebo požadavků pro výkon funkce, dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti, zrušení pracovního místa, neuspokojivé pracovní výsledky dle pracovního hodnocení, porušování povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo jednání, jímž vedoucí státní zaměstnanec narušil důstojnost své funkce nebo ohrozil důvěru v její řádný výkon a konečně nevykonal-li úspěšně zvláštní část úřednické zkoušky v novém nebo dalším oboru specializace, v němž začal vykonávat práci. Vedoucího správního úřadu nebo státního tajemníka je možné rovněž odvolat v případě, kdy déle než 6 měsíců nevykonává práci. K odvolání státního tajemníka je nutný souhlas předsedy vlády.
Zvláštní ustanovení odstavce 4 řeší situaci, kdy musí být odvolán vedoucí státní zaměstnanec, pokud bylo pravomocně rozhodnuto o neplatnosti odvolání předchozí vedoucího státního zaměstnance nebo o neplatnosti rozvázání jeho pracovního poměru a tento má nadále právo funkci vedoucího státního zaměstnance vykonávat. Smyslem této úpravy je zabránit kolizi legitimních práv státních zaměstnanců.

§ 37
Vedoucí státní zaměstnanec se může rovněž své funkce vzdát. Právní úprava stanoví, kdy končí výkon funkce na vedoucím pracovním místě, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na jiném dni skončení.

K § 38 a 39
Na skončení pracovního poměru státního zaměstnance se použijí subsidiárně ustanovení zákoníku práce. Shodně s pracovním poměrem ostatních zaměstnanců skončí pracovní poměr

státního zaměstnance uplynutím doby, byl-li sjednán na dobu určitou a smrtí. Rozvázat je pracovní poměr možné dohodou, zrušením ve zkušební době, výpovědí a okamžitým zrušením pracovního poměru. Výpovědí může státní zaměstnanec rozvázat pracovní poměr bez uvedení důvodu. V případě zaměstnavatele je třeba naplnit jeden z taxativně uvedených výpovědních důvodů v § 52 zákoníku práce. Důvody spočívají toliko v organizačních změnách, dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti a tzv. sankčních důvodech, které se týkají nesplňování předpokladů a požadavků pro výkon práce, včetně neuspokojivých pracovních výsledků a v porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.
S ohledem na transparentnost výkonu státní správy a postavení státního zaměstnance jsou neuspokojivé pracovní výsledky vázány pouze na pracovní hodnocení, jehož postup stanoví kogentně tento zákon. Výpověď lze státnímu zaměstnanci dát, pokud podle dvou jdoucích pracovních hodnocení dosahoval nevyhovujících výsledků (§ 38).
Pro délku a běh výpovědní doby, zákazu výpovědi se použije subsidiárně zákoník práce
Jsou-li pro výkon státní správy stanoveny zákonem nezbytné předpoklady, není možné, aby pracovní poměr trval i po ztrátě klíčových z nich. Nad rámec právní úpravy § 55 zákoníku práce lze okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, pokud přestal naplňovat předpoklad bezúhonnosti nebo občanství nebo nastoupil výkon trestu odnětí svobody.

K § 40 a 41
Státnímu zaměstnanci přísluší odstupné dle § 67 a 68 zákoníku práce. Dále je doba výkonu služby veřejnosti oceněna právem na další odstupné, které zohledňuje dobu trvání pracovního poměru a v závislosti na ní navyšuje násobky průměrného výdělku pro poskytnutí dalšího odstupného.
Ustanovení § 41 umožňuje sjednat s vedoucím státním zaměstnancem na všech úrovních řízení odstupné až do výše šestinásobku průměrného měsíčního výdělku, a to za předpokladu, že dojde k rozvázání jeho pracovního poměru dohodou a že mu v této souvislosti nevzniklo právo na odstupné. V případě, kdy dohodu o odstupném na straně zaměstnavatele uzavírá ministerstvo, je třeba souhlasu příslušného ministra, v případě Úřadu vlády je třeba souhlasu vedoucího Úřadu vlády.

K § 42
Zákon stanoví zvláštní povinnosti uložené státním zaměstnancům s ohledem na plnění správních činností a na reprezentaci státu ve vztahu k veřejnosti. Povinnost zachovávat věrnost České republice a povinnost oznámit zahájené trestní stíhání a nesplňování předpokladů a požadavků pro výkon práce jsou uloženy státnímu zaměstnanci i mimo pracovní dobu. Zákon přebírá z § 77 zákona o státní službě dále pravidlo že víra, náboženství ani politické a jiné smýšlení nesmí být na újmu výkonu práce. Další povinnosti státních zaměstnanců vyplývají na základě subsidiárního působení z § 301 až 303 zákoníku práce.

K § 43
Ustanovení ukládá státnímu zaměstnanci povinnost upozornit osobu, která mu dala pokyn, že tento pokyn je v rozporu s právními předpisy. Splnit takový pokyn je povinen státní zaměstnanec až poté, kdy mu to vedoucí správního úřadu písemně uloží. Státní zaměstnanec však nesmí splnit pokyn, pokud by se tím dopustil trestného činu nebo správního deliktu. Tuto skutečnost je povinen oznámit vedoucímu správního úřadu. Tyto povinnosti státního zaměstnance jsou rovněž určeny k ochraně jeho postavení, stejně jako k zajištění řádného výkonu státní správy.

K § 44

Zákon přebírá ze zákona o státní službě zákaz další výdělečné činnosti státního zaměstnance bez písemného souhlasu zaměstnavatele. Do převzatého výčtu výjimek byla doplněna činnost aktivního sportovce. Omezení se netýká rovněž výdělečné činnosti konané v rámci překážky v práci z důvodu obecného zájmu dle § 200 až 204 zákoníku práce nebo dle zvláštního předpisu a činnosti konané při výkonu vazby.

K § 45

S ohledem na zajištění nestranného výkonu státní správy a její oproštění od politických vlivů je zakázáno státnímu zaměstnanci vykonávat jakoukoliv funkci v politické straně nebo v politickém hnutí.

V rámci zvýšeného záměru depolitizace vedení státní správy se zakazuje vedoucím státním zaměstnancům na nejvyšších stupních řízení samotné členství v politické straně nebo politickém hnutí. To je v souladu s cílem prohloubit depolitizaci státní správy.

K § 46

Zákon přebírá z ustanovení § 114a zákona o státní službě právo vedoucích státních zaměstnanců na nejvyšších stupních řízení používat služební vozidlo s přiděleným řidičem i bez něho k výkonu funkce nebo v souvislosti s ním a k umožnění styku s rodinou a bez řidiče též k osobní dispozici.

Právo k bezplatnému používání mobilního telefonu pro tyto kategorie vedoucích zaměstnanců na nejvyšších stupních řízení již nově upraveno není, neboť se v dnešním době jedná o nezbytný standard.

K § 47 až 50

Pokud se týká změny pracovního poměru státního zaměstnance, použijí se subsidiárně ustanovení § 40 až 47 zákoníku práce, pokud nestanoví tento zákon jinak. Speciální úprava pro státní zaměstnance se týká pouze požadavku na větší dispozici s obsahem pracovněprávního vztahu státního zaměstnance a tím i s jistým snížením jeho autonomie vůle s ohledem na potřebu výkonu správních činnosti jménem státu. Jedná se možnost správního úřadu disponovat s místem výkonu práce a s pracovištěm státního zaměstnance.

K § 47

S ohledem na charakter služby státu dochází u státního zaměstnance k jistému omezení autonomie vůle v podobě možnosti jeho vyslání na pracovní cestu bez předchozího souhlasu, resp. bez předchozího smluvního ujednání. Tím není dotčen postup dle § 240 zákoníku práce, který vyžaduje souhlas s každou pracovní cestou u zaměstnanců, jimž svědčí v zákoně uvedená právní skutečnost.

K § 48

S ohledem na charakter služby státu je možné státnímu zaměstnanci změnit pracovní působiště, a potažmo i místo výkonu práce. Státní zaměstnanec může být přeložen na dobu nezbytně nutnou, nejdéle však na dobu 60ti dnů k výkonu práce do jiného správního úřadu nebo do jiného organizačního útvaru zaměstnavatele, a to i bez jeho souhlasu. V případě déletrvajícího přeložení je již souhlas zákonem vyžadován. Právní úprava dává státnímu zaměstnanci možnost zpětvzetí souhlasu. Souhlas s převedením je třeba i v případě zaměstnanců uvedených v § 240 zákoníku práce. Dochází-li při přeložení ke změně místa výkonu práce, které bylo sjednáno v pracovní smlouvě, přísluší státnímu zaměstnanci náhrada cestovních výdajů jako při pracovní cestě.

K § 49

Ustanovení upravuje vyslání k výkonu práce v zahraničí jako změnu pracovního poměru státního zaměstnance. Právní úprava přejímá dosavadní § 67 zákona č. 234/2014 Sb. o státní službě, který umožňuje vyslat státního zaměstnance k výkonu práce v zahraničí. Je-li vyžadován souhlas státního zaměstnance s vysláním, může zaměstnavatel se státním zaměstnancem uzavřít dohodu o povinností konat práci v zahraničí a o náhradách, které v souvislosti s výkonem práce v zahraničí státnímu zaměstnanci přísluší. Na vyslání se použijí ustanovení o pracovní cestě. Právní úprava řeší speciálně rovněž zařazení státního zaměstnance po ukončení výkonu práce v zahraničí.

K § 50

Ustanovení upravuje vyslání do mezinárodní organizace jako změnu pracovního poměru státního zaměstnance. Zákon přejímá právní úpravu § 67a zákona č. 234/2014 Sb. o státní službě. K vyslání do mezinárodní organizace se vyžaduje písemný souhlas státního zaměstnance. Stejně jako v případě vyslání k výkonu práce do zahraničí lze se státním zaměstnancem uzavřít dohodu o povinností konat práci v zahraničí a o náhradách, které v souvislosti s výkon práce v zahraničí státnímu zaměstnanci přísluší. Na vyslání do mezinárodní organizace se použijí ustanovení o pracovní cestě.

Díl 9

V otázkách pracovní doby, doby odpočinku a pracovní pohotovosti se na poměry státních zaměstnanců použije subsidiárně zákoník práce. Tento zákon stanoví pouze zvláštní úpravu s ohledem na charakter služby státu.

K § 51

Na rozdíl od pracovního poměru upraveného zákoníkem práce je možné nařídit práci přesčas v rozsahu uvedeném v § 93 odst.4 zákoníku práce i bez předchozího souhlasu státního zaměstnance. Omezení práce přesčas dle zákoníku práce tím není dotčeno. Rovněž pracovní pohotovost lze státnímu zaměstnanci uložit bez předchozí dohody s ním.
Ustanovení v odstavci 2 reaguje na výkon státní správy mimo území České republiky v případě vyslání státního zaměstnance k výkonu práce v zahraničí, kdy je třeba konat práci v den, který je svátkem v České republice, nikoliv však v zemi, do níž je státní zaměstnanec vyslán. Práci, která má být konána v den, který je dle české právní úpravy svátkem, lze státnímu zaměstnanci v tento den nařídit. Tím není dotčeno právo na poskytnutí pracovního volna v rozsahu práce konané ve svátek, resp. právo na náhradu platu dle § 115 zákoníku práce. Právní úprava respektuje charakter vyslání, stejně jako povahu výkonu práce jménem České republiky v zahraničí.

K § 52

Zvláštní zákonná ochrana postavení státního zaměstnance i specifikum jeho výkonu práce je respektována v případě překážek na straně zaměstnavatele, kdy na rozdíl od § 207 zákoníku práce přísluší státnímu zaměstnanci vždy plat. Při nemožnosti výkonu práce ze strany zaměstnavatele tak nebude docházet ke ztrátě příjmu státního zaměstnance, s výjimkou § 53 tohoto zákona.

K § 53

Ustanovení řeší situaci, kdy je proti státnímu zaměstnanci vedeno trestní stíhaní pro trestný čin, které by s ohledem na povahu trestného činu ohrožovalo důvěru v řádný výkon práce státního zaměstnance. Nepřidělí-li zaměstnavatel z tohoto důvodu státnímu zaměstnanci práci, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, při níž přísluší státnímu zaměstnanci plat ve výši

50% jeho měsíčního platu. S ohledem na plnění vyživovací povinnosti se za každou vyživovanou osobu zvyšuje plat o 10%, a to až do výše 80% platu.
Právní úprava tak respektuje presumpci neviny, stejně jako alimentační funkci platu, na druhé straně vytváří možnost, aby nebyla ohrožena důvěra v řádný výkon státní správy. Pokud nedojde k pravomocnému odsouzení státního zaměstnance, ani ke schválení narovnání, přísluší státnímu zaměstnanci doplatek do výše jeho platu.

K § 54
V rámci udržování vysoké míry profesionalizace státní správy dbá právní úprava na vzdělávání státního zaměstnance. Vzniká mu právo na individuální vzdělávání v rozsahu 5 dnů v kalendářním roce. Dobu určuje zaměstnavatel na základě předem určeného studijního účelu a na základě žádosti zaměstnance. Zaměstnavatel je oprávněn ověřit, zda bylo individuálního cíle dosaženo. Po dobu tohoto individuálního vzdělávání se plat nekrátí. Náklady na dosažení individuálního studijního účelu nese státní zaměstnanec.

Díl 12
Na odměňování státních zaměstnanců se použije subsidiárně zákoník práce. Tento zákon stanoví pouze zvláštní úpravu s ohledem na charakter služby státu s cílem ocenit její složitost, odpovědnost a namáhavost.

K § 55
Za výkon práce přísluší státnímu zaměstnanci plat. Plat tvoří platový tarif, zákonné příplatky a další složky platu. Platový tarif se s ohledem na náročnost, odpovědnost a namáhavost práce stanoví státnímu zaměstnanci v 6. až 16. platové třídě. Státním zaměstnancům, kteří konají práci dle tohoto zákona, přísluší plat dle platové stupnice uvedené v příloze č.1 nařízení vlády č.304/2014 Sb.

K § 56
Zákon stanoví zvláštní rozpětí pro určení výše příplatku za vedení, které má zohlednit náročnost, odpovědnost a namáhavost práce vedoucího státního zaměstnance rovněž s ohledem na stupeň řízení.

K § 57
V rámci transparentnosti státní správy přísluší dle tohoto zákona státnímu zaměstnanci osobní příplatek toliko v závislosti na výsledku jeho pracovního hodnocení. Cílem tohoto příplatku je ocenit složitost, odpovědnost a namáhavost práce přidělované státnímu zaměstnanci, stejně jako kvalitu plnění pracovních úkolů z jeho strany. Před prvním pracovním hodnocením, stejně jako v případě vyslání k výkonu práce do zahraničí nebo ukončení tohoto vyslání, lze s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost práce příplatek přiznat na základě návrhu vedoucího státního zaměstnance.

K § 58
Poskytování odměny za plnění pracovních úkolů se řídí § 134 zákoníku práce. S ohledem na hospodárnost i předvídatelnost odměňování státních zaměstnanců vykonávajících pro stát správní činnosti dle tohoto zákona omezuje právní předpis celkovou výši odměn vyplacených státnímu zaměstnanci v kalendářním roce. V rámci omezení není kladen rozdíl ve vztahu k délce započitatelné praxe, rozhodná je pouze platová třída a nejvyšší přípustný rozsah příplatku za vedení dle § 56 tohoto zákona.

K § 59

Plní-li státní zaměstnanec zařazený alespoň do 12. platové třídy nejsložitější, nejodpovědnější a nejnamáhavější pracovní úkoly, jejichž plnění je pro správní úřad nepostradatelné, může mu vedoucí správního úřadu určit platový tarif až ve výši dvojnásobku nejvyššího platového stupně v platové třídě, do níž je státní zaměstnanec zařazen. Právní úprava přitom stanoví časové omezení doby poskytování takto navýšeného tarifu. Správní úřad by tak měl mít možnost ocenit klíčové zaměstnance nad rámec stanovených platových stupňů. Zákon přejímá právní úpravu obsaženou v nařízení vlády č. 304/2014 Sb.

K § 60 až 68

Ustanovení upravující úřednickou zkoušku jsou v podstatných rysech přebírána ze stávající právní úpravy. Jde o úpravu, která se v praxi osvědčila a přispívá k profesionalizaci státní správy v jednotlivých oborech specializace. Zkouška se i nadále člení na obecnou část, která je písemná, a zvláštní část, která je ústní před tříčlennou zkušební komisí. Obsah zkoušek ani složení komisí se návrhem nemění, stejně jako se nemění způsob přihlašování na zkoušky, jejich evidence a administrace.

Změnu představuje pouze zkrácení lhůt, do kdy je státní zaměstnanec povinen zkoušku úspěšně složit. V případě obecné části to nově má být do 6 měsíců od vzniku pracovního poměru a v případě zvláštní části do 12 měsíců od vzniku pracovního poměru. Toto zkrácení má urychlit zapracování zaměstnance v jím vykonávané agendě.

K § 69 až 71

Úprava pracovního hodnocení je do značné míry převzata z právní úpravy dosavadního služebního hodnocení. Kromě terminologických změn nedochází ke změnám ani co do obsahu a způsobu hodnocení, ani co do kompetence hodnocení a stupňů hodnocení. I nadále bude platit, že výsledek služebního hodnocení má vliv na výši osobního příplatku či na odvolání z funkce vedoucího státního zaměstnance anebo na případné skončení pracovního poměru pro neuspokojivé pracovní výsledky.

Novinkou je, že zatímco podle stávajícího zákona o státní službě lze služební hodnocení provést za alespoň 60 dnů, v nichž státní zaměstnanec odsloužil převážnou část směny, nově bude možné pracovní hodnocení provést již po 30 dnech, v nichž státní zaměstnanec odpracoval alespoň část směny, což má za cíl jednak zpružnit sytém hodnocení a zejména zabránit obstrukcím ze strany zaměstnanců, jimž hrozí druhé negativní pracovní hodnocení, jehož důsledkem by byla výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky.

K § 72

Úprava kabinetu člena vlády, který mu ve správním úřadu poskytuje zázemí, je převzata ze stávajícího zákona o státní službě. Osoby v něm zařazené nebudou státními zaměstnanci.

K § 73

Rovněž úprava náměstka člena vlády je v hlavních aspektech přebírána ze zákona o státní službě. Na rozdíl od stávajícího zákona se nicméně výslovně řeší maximální počet náměstků, a to tak, že jej vláda vymezí v rámci systemizace. Pokud jde o funkční požitky, navrhuje se je výslovně uvést v tomto zákoně.

K § 74

Ze stávajícího zákona se přebírá také úprava, aby člen vlády mohl být v souladu se svou vůlí zastupován i vrchním ředitelem sekce. V praxi se tato úprava osvědčila Oproti zákonu o státní službě se nicméně tato úprava omezuje jen na jednotlivé případy, což znamená potřebu existence ad hoc pověření.

K § 75

Výslovně se doplňuje úprava zastupování vedoucího Úřadu vlády. Funkční požitky se přebírají ze stávající právní úpravy.

K § 76

V tomto případě jde o novou speciální úpravu skončení pracovního poměru v případě odvolání z pracovního místa náměstka člena vlády nebo vedoucího zaměstnance v kabinetu člena vlády. Tato úprava přinese úsporu vynakládaných rozpočtových prostředků. Skončení pracovního poměru samozřejmě lze zvrátit novou pracovní smlouvou, popřípadě novým jmenováním.

K § 77 až 79

Z dosavadního zákona o státní službě se částečně přebírá úprava informačního systému veřejné správy, avšak ve výrazně omezené podobě. Informační systém, jehož správce i nadále bude Úřad vlády, by měl obsahovat pouze evidence obsazovaných míst státních zaměstnanců, portál pro přihlašování na úřednickou zkoušku, evidenci úřednických zkoušek a evidenci systemizace a organizační struktury. Evidované údaje by měly přispívat k vyšší transparentnosti fungování správních úřadů či k jejich otevřenosti v náboru nových zaměstnanců v souladu s ústavně garantovaným právem na rovný přístup k veřejným funkcím.

Naopak se ze současného zákona nepřebírá část soustřeďující na jediném místě evidenci všech státních zaměstnanců a zaměstnanců v pracovním poměru ve správních úřadech. Tato jednotná centralizovaná evidence v rámci informačního systému veřejné správy při opuštění modelu jednotného služebního poměru ztrácí smysl a z hlediska ochrany osobních údajů by její další existenci nebylo možné obhájit.

Obsah jednotlivých zachovaných modulů informačního systému se oproti současné právní úpravě nemění, což snižuje transakční náklady při zavádění nového zákona do praxe.

K evidenci vlastních zaměstnanců lze v každém správním úřadu využívat institut osobních spisů podle zákoníku práce, který lze vést i v elektronické podobě v rámci standardních personálních aplikací. Takový nástroj lze považovat za zcela dostačující.

K § 80 až 84

V souvislosti s úpravou doručování podle zákoníku práce, která je v současné době podstatně rigidnější než úprava ve stávajícím zákoně o státní službě, se navrhuje, aby nový zákon převzal úpravu ze stávajícího zákona o státní službě, která je vysoce flexibilní zejména v otázce elektronického doručování.

Tato úprava by se týkala nejen doručování státním zaměstnancům, ale dopadla by i na doručování ostatním zaměstnancům ve správních úřadech, kteří jsou v pracovním poměru. Tento jednotný režim by dále snížil administrativní zátěž pro personální útvary, neboť nebudou fungovat ve dojím systému doručování.

První z možností elektronického doručování je fakultativní možnost doručovat elektronickým nástrojem, která se přebírá ze stávajícího zákona o státní službě. Elektronický nástroj správní úřad zřídit může, ale nemusí, typicky by mohl fungovat jako funkcionalita v rámci personálních systémů.

Oproti zákoníku práce je výrazně širší možnost doručování do datové schránky. Tato možnost bude dána i v případě, kdy si ji zaměstnanec zablokuje pro příjem soukromoprávních zpráv. Správní úřad by zprávu doručoval obdobně jako orgán veřejné moci.

Významně širší oproti zákoníku práce je i možnost doručování elektronickou poštou, a to jak na soukromou adresu sdělenou zaměstnancem, tak i na adresu zřízenou zaměstnavatelem.

Veškerá tato doručení budou při splnění zákonných podmínek mít účinky doručení do vlastních rukou.

K § 85
Ustanovení upravuje společně pro celý zákon, jakým způsobe se dokládá bezúhonnost. V případě výpisů z českého rejstříku trestů si výpis bude vyžadovat sám správní úřad, což sníží zátěž pro zaměstnance a zejména pro uchazeče o volná místa. V případě cizinců a osob dlouhodobě se zdržujících v cizině zůstává zachována standardní povinnost prokázat i bezúhonnost ve státě původu či pobytu.

K § 86
Ze zákona o státní služeb se přebírá informační povinnost soudů a státních zástupců informovat správní úřad jako zaměstnavatele, že je nějakým způsobem dotčena bezúhonnost či svéprávnost. To může vést následně např. k výpovědi nebo zařazení trestně stíhaného zaměstnance na překážky.

K § 87 (Přechodná ustanovení)
Přechodná ustanovení jsou koncipována tak, aby v maximální míře respektovala stávající uspořádání a nevedla tak k nedůvodnému zvýšení administrativní zátěže na straně personálních útvarů. Služební poměr dosavadních státních zaměstnanců se mění na pracovní poměr státních zaměstnanců, avšak obsah již existujících vztahů mezi „zaměstnavatelem“ a zaměstnancem bude v maximální možné míře zachován.
Výjimka se týká pouze těch státních zaměstnanců, kteří budou ke dni nabytí účinnosti zákona zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů (v tzv. bazénu), jimž služební poměr skončí ex lege nabytím účinnosti zákona s nárokem na odbytné podle dosavadních předpisů. V souvislosti s tím je nutné dnem nabytí účinnosti zákona zrušit institut ověřovací doby.
Pokud jde o služební místa nejvyššího státního tajemníka a personálního ředitele sekce státní služby, ta se sice ruší jako služební orgány, nicméně zůstávají zachována jako místa vedoucích státních zaměstnanců a bude na Úřadu vlády, jak s nimi v souladu se systemizací a její případnou změnou bude dále naloženo podle pracovněprávních předpisů.
Ostatní státní zaměstnanci nekonající službu typicky z důvodu překážek v práci (typicky mateřská a rodičovská dovolená) mají zachovánu úroveň ochrany podle zákoníku práce, což je potřebné z hlediska maximální ochrany jejich práv.
Zvláštní ustanovení jsou věnována procesním otázkám, což souvisí s tím, že se přechází z veřejnoprávního na soukromoprávní model, tedy se ruší řízení ve věcech služby, všechna tato řízení budou ex lege zastavena. Speciální správní orgán v podobě služební komise se zrušuje. V oblasti soudního přezkumu je řešen přechod z modelu správního soudnictví do obecného občanského soudního řízení.
Zachovávají se dosavadní výjimky ze vzdělání, dosavadní úřednické zkoušky budou v plném rozsahu uznávány.

K § 88(Zrušovací ustanovení)
Navrhuje se zrušit zákon o státní službě a veškeré jeho novelizace. Ruší se rovněž některé prováděcí předpisy k uvedenému zákonu. Ty z prováděcích předpisů, které lze používat i po nabytí účinnosti nového zákona na základě přechodných ustanovení, se naopak nenavrhuje zrušit, rušeny by byly postupně v budoucnu, jak budou nahrazovány novými prováděcími předpisy.

K § 89 (Účinnost)
V souladu s pravidlem jednotných dnů právní účinnosti podle zákona č. 222/2016 Sb., o Sbírce zákonů a mezinárodních smluv se navrhuje, aby zákon byl účinný od 1. července 2026, což je objektivně nejbližší možný termín.

V Praze dne 23. prosince 2025

| | |
|---|---|
| Radek Vondráček | podepsáno elektronicky |
| Renata Vesecká | podepsáno elektronicky |
| Libor Vondráček | podepsáno elektronicky |
| Zuzana Ožanová | podepsáno elektronicky |