

V Praze dne 29. 6. 2020  
Č. j.: MV-102404-1/OSK-2020

**METODICKÝ POKYN  
NÁMĚSTKA MINISTRA VNITRA  
PRO STÁTNÍ SLUŽBU  
Č. 1/2020,  
KTERÝM SE STANOVÍ PODROBNOSTI  
KE SKONČENÍ SLUŽEBNÍHO POMĚRU**

*ve znění 4. aktualizace ze dne 23. 5. 2025 č. j. MV-102404-5/OSS-2020*

# **OBSAH**

OBSAH .....	2
Hlava I Skončení služebního poměru na základě právní události předpokládané zákonem (§ 71) .....	3
Hlava II Skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu (§ 72).....	7
Hlava III Skončení služebního poměru na základě žádosti státního zaměstnance (§ 73).....	19
Hlava IV Skončení služebního poměru na základě dohody s představeným (§ 73a) .....	21
Hlava V Skončení služebního poměru ze zákona (§ 74) .....	22
Hlava VI Nezákonné skončení služebního poměru (§ 75) .....	31
Hlava VII Služební posudek a potvrzení o službě (§ 76) .....	33
Hlava VIII Peněžitá plnění poskytovaná v souvislosti se skončením služebního poměru .....	36
Hlava IX Společná ustanovení.....	45

# Hlava I

## Skončení služebního poměru na základě právní události předpokládané zákonem (§ 71)

### Článek 1

Končí-li služební poměr na základě právní události, již předpokládá zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „zákon o státní službě“), v ustanovení § 71, nevede se o skončení služebního poměru řízení ve věcech služby, ani se nevydává rozhodnutí. O skončení služebního poměru se vyhotoví **záznam**, jenž se založí do osobního spisu státního zaměstnance.

### Článek 2

#### Skončení služebního poměru smrtí státního zaměstnance nebo jeho prohlášením za mrtvého (§ 71)

(1) Služební poměr skončí **smrtí** státního zaměstnance nebo jeho **prohlášením za mrtvého**.

(2) **Smrt** státního zaměstnance dokládá **úmrtní list** nebo jeho úředně ověřená kopie, z nichž se pořídí kopie<sup>1</sup> a založí se do osobního spisu státního zaměstnance. Služební poměr skončil dnem, jenž je v úmrtním listě uveden jako den úmrtí.

(3) Služební poměr státního zaměstnance skončí rovněž na základě **pravomocného rozhodnutí soudu o prohlášení za mrtvého**. Kopie pravomocného rozhodnutí soudu o prohlášení za mrtvého nebo jeho úředně ověřené kopie se založí do osobního spisu státního zaměstnance. Služební poměr skončil dnem nabytí právní moci<sup>2</sup> rozhodnutí soudu o prohlášení za mrtvého.

(4) Nedisponuje-li služební úřad potřebnými dokumenty (úmrtní list nebo rozhodnutí soudu), uvede do záznamu o skončení služebního poměru, jakým jiným hodnověrným způsobem se dověděl o smrti státního zaměstnance, případně skutečnosti svědčící o smrti státního zaměstnance doloží jiným dokumentem.

---

<sup>1</sup> Srov. čl. 5 odst. 1 služebního předpisu nejvyššího státního tajemníka č. 7/2024, kterým se stanoví obsah osobního spisu státního zaměstnance a způsob jeho vedení.

<sup>2</sup> Viz usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. června 2006 č. j. 33 Odo 240/2005: „Rozsudek o prohlášení za mrtvého je konstitutivním rozhodnutím o osobním stavu. Právní teorie definuje konstitutivní rozhodnutí jako rozhodnutí, jež je svou podstatou nejen skutečností procesní, ale i hmotněprávní, neboť je ve smyslu ustanovení hmotného práva samo teprve důvodem vzniku nového, předtím neexistujícího hmotněprávního vztahu, popř. důvodem jeho změny nebo zániku. Jsou s ním proto nutně spojeny účinky ex nunc a pouze zákon by mohl stanovit něco jiného (srovnej Občanský soudní řád. Komentář, I. díl. Praha: Panorama, 1985, s. 671). Odvolacímu soudu lze přisvědčit jen potud, dovodil-li, že rozhodnutí o prohlášení za mrtvého působí ex nunc a nemá zpětnou účinnost, přičemž v některých případech jsou jeho účinky výslovně příslušným zákonným předpisem stanoveny ex tunc, tj. se zpětnou účinností.“ Uvedené případy jsou upraveny např. v § 1479 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který speciálně upravuje okamžik nabývání dědictví, nebo v § 71 odst. 2 téhož zákona, který upravuje zánik manželství nebo registrovaného partnerství (ex tunc – od okamžiku smrti).

### Článek 3

#### Skončení služebního poměru na dobu určitou (§ 71)

(1) Služební poměr skončí **uplynutím doby**, jde-li o **služební poměr na dobu určitou**. V souladu s judikaturou<sup>3</sup> doba trvání služebního poměru musí být stanovena konkrétním časovým údajem, časovým obdobím, dobou trvání určitých činností nebo konkrétním datem neohrazenou objektivně zjiitelnou skutečností.

(2) Zákon nestanoví povinnost o skončení služebního poměru na dobu určitou státního zaměstnance předem informovat, avšak pro zachování právní jistoty a v rámci principu dobré správy se doporučuje, aby služební orgán státnímu zaměstnanci včas písemně **sdělil** skutečnost, že jeho služební poměr skončí uplynutím doby určité. Toto sdělení je tzv. informačním úkonem podle části čtvrté správního řádu. Jeho stejnopis se založí do osobního spisu státního zaměstnance. Proti sdělení o skončení služebního poměru na dobu určitou se nelze odvolat, neboť skutečnost, že je státnímu zaměstnanci předem písemně sděleno, že jeho služební poměr na dobu určitou skončí uplynutím této doby, nezakládá skončení služebního poměru; služební poměr končí na základě právní události předpokládané zákonem - uplynutím doby.

(3) Do služebního poměru na dobu určitou lze podle **§ 21 odst. 2 zákona o státní službě** přijmout osobu tehdy, je-li třeba **nahradit dočasně nepřítomného zaměstnance**. Služební poměr skončí nejpozději **uplynutím doby, na kterou byl státní zaměstnanec přijat do služebního poměru** (viz také čl. 3 odst. 6 tohoto metodického pokynu).

(4) Otázkou skončení služebního poměru na dobu určitou u státních zaměstnanců, kteří obsadili služební místo za účelem nahrazení dočasně nepřítomného státního zaměstnance, se zabýval poradní sbor náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě (dále jako „poradní sbor“) ve svém závěru č. 33 ze dne 6. září 2019. V případě státních zaměstnanců, kteří byli přijati do služebního poměru na dobu určitou podle **§ 21 odst. 2 zákona o státní službě** za účelem dočasného **nahrazení jiného (dočasně nepřítomného) státního zaměstnance**, služební poměr skončí, nepostupuje-li se podle § 49 odst. 4 zákona o státní službě, i **odpadnutím důvodu dočasného nahrazení** – typicky ukončení mateřské či rodičovské dovolené<sup>4</sup>, ukončení neschopnosti k výkonu státní služby nahrazovaného státního zaměstnance, ale i skončení služebního poměru nahrazovaného státního zaměstnance nebo přechod nahrazovaného státního zaměstnance na jiné služební místo. Skončí-li služební poměr nahrazovaného státního zaměstnance nebo přejde-li nahrazovaný státní zaměstnanec na jiné služební místo, důvod, pro který byl nahrazující státní zaměstnanec přijat do služebního poměru – tedy potřeba nahradit dočasně nepřítomného státního zaměstnance – odpadá a služební místo se stává volným služebním místem, jež je třeba obsadit postupem podle zákona o státní službě.

<sup>3</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. září 2001 sp. zn. 21 Cdo 1990/2000.

<sup>4</sup> Více viz závěr poradního sboru č. 26 ze dne 7. prosince 2018, podle kterého má státní zaměstnanec nárok ukončit čerpání rodičovské dovolené a bezprostředně poté nastoupit zpět do služby pouze dnem následujícím po uplynutí doby rodičovské dovolené uvedené ve výroku rozhodnutí o zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby z důvodu rodičovské dovolené. Před uvedeným dnem (tj. v případě žádosti o předčasné ukončení čerpání rodičovské dovolené) má státní zaměstnanec nárok nastoupit zpět do služby, ale nemá nárok nastoupit zpět do služby bezprostředně po doručení oznámení o ukončení čerpání rodičovské dovolené (s ohledem na povinnost zajistit řádný výkon služby a řádné plnění úkolů).

(5) V případě skončení služebního poměru nahrazovaného státního zaměstnance nebo přechodu nahrazovaného státního zaměstnance na jiné služební místo, lze státního zaměstnance, jenž dočasně nepřítomného státního zaměstnance dosud nahrazoval, zařadit s jeho souhlasem na téže služební místo, dohodne-li se na zařazení písemně služební orgán s bezprostředně nadřízeným představeným podle § 49 odst. 4 zákona o státní službě. Služební poměr státního zaměstnance, jenž dočasně nepřítomného státního zaměstnance dosud nahrazoval, v tomto případě nezaniká. V případě skončení služebního poměru nahrazovaného státního zaměstnance nebo přechodu nahrazovaného státního zaměstnance na jiné služební místo, může služební orgán za podmínek § 178 odst. 2 zákona o státní službě služební místo obsadit osobou v pracovním poměru na dobu určitou podle pracovněprávních předpisů<sup>5</sup>, a to s trváním do doby, než bude toto místo obsazeno státním zaměstnancem postupem podle § 24 odst. 1 nebo 5 zákona o státní službě, nejdéle však na 6 měsíců. V tomto případě služební poměr státního zaměstnance, jenž dočasně nepřítomného státního zaměstnance dosud nahrazoval, zaniká a vzniká nový pracovní poměr. Dalším řešením je vypsání výběrového řízení na obsazení daného služebního místa<sup>6</sup> ještě před skončením služebního poměru nahrazovaného státního zaměstnance nebo před přechodem nahrazovaného státního zaměstnance na jiné služební místo za doby trvání služebního poměru dosud nahrazujícího státního zaměstnance.

(6) V případě státních zaměstnanců, kteří byli přijati do služebního poměru na dobu určitou podle **§ 21 odst. 2 zákona o státní službě** za účelem dočasného **nahrazení jiného (dočasně nepřítomného) státního zaměstnance**, služební poměr podle závěru poradního sboru č. 33 skončí zrušením služebního místa nahrazovaného státního zaměstnance jen, je-li tento důvod výslovně uveden v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru.

(7) Další případy, ve kterých lze osobu přijmout do služebního poměru na dobu určitou, upravuje na základě **§ 21 odst. 3 zákona o státní službě nařízení vlády č. 137/2015 Sb.**, o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou, ve znění nařízení vlády č. 44/2017 Sb. Osobu lze přijmout do služebního poměru na dobu určitou, **je-li třeba jejím prostřednictvím zajistit splnění časově omezeného úkolu služebního úřadu**. V tomto případě služební poměr skončí uplynutím doby uvedené v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, nebo uplynutím doby uvedené v rozhodnutí o prodloužení služebního poměru. Dále lze osobu přijmout do služebního poměru na dobu určitou, **je-li třeba jejím prostřednictvím zajistit plnění úkolů za státního zaměstnance, kterému byla povolena kratší služební doba**. V tomto případě<sup>7</sup> skončí služební poměr uplynutím doby, na kterou byla dosavadnímu státnímu zaměstnanci povolena kratší služební doba, nebo současně se skončením služebního poměru státního zaměstnance, kterému byla povolena kratší služební doba, nebo současně s jeho přechodem na jiné služební místo, nepostupuje-li se podle § 49 odst. 4 zákona o státní službě (viz výše). Zrušením služebního místa státního zaměstnance, kterému byla povolena kratší služební doba, služební poměr skončí jen, je-li tento důvod výslovně uveden v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. Osobu lze přijmout do služebního poměru na dobu určitou rovněž, **bude-li tato osoba vyslána k výkonu služby**

<sup>5</sup> Tento postup však služební orgán může zvolit pouze za předpokladu, že v informačním systému o státní službě není evidován žádný státní zaměstnanec zařazený ve služebním úřadu mimo výkon služby z organizačních důvodů, jenž by na příslušné služební místo mohl být převeden podle § 61 nebo zařazen podle § 70 odst. 3 zákona o státní službě.

<sup>6</sup> Po ověření toho, zda nelze služební místo obsadit postupem podle § 24 odst. 5 zákona o státní službě.

<sup>7</sup> Blíže viz úprava doplňkových služebních míst obsažená ve služebním předpisu nejvyššího státního tajemníka, kterým se stanoví pravidla předkládání systemizace služebních a pracovních míst, jejich změn, úprav a aktualizací, a návrhů organizační struktury a jejích změn ve služebním úřadu.

**v zahraničí<sup>8</sup>.** V tomto případě služební poměr skončí uplynutím doby, na kterou byl státní zaměstnanec vyslán k výkonu služby v zahraničí, nebo uplynutím doby, o kterou byla doba výkonu služby v zahraničí prodloužena.

(9) Vzor oznámení o skončení služebního poměru v důsledku uplynutí doby v případě služebního poměru na dobu určitou je přílohou č. 1 tohoto metodického pokynu.

---

<sup>8</sup> Přijetím zákona č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě, došlo ke změně terminologie užívané v zákonu o státní službě (nově upravuje nikoli výkon zahraniční služby, nýbrž výkon služby v zahraničí). V nařízení vlády č. 137/2015 Sb. dosud nebyly provedeny příslušné legislativní změny, i nadále tedy upravuje přijetí do služebního poměru na dobu určitou v souvislosti s výkonem „zahraniční služby“, avšak je třeba je aplikovat na službu v zahraničí podle zákona o státní službě.

## Hlava II

### Skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu (§ 72)

#### Článek 4

##### Skončení služebního poměru na základě závěru služebního hodnocení

##### [§ 72 odst. 1 písm. a)]

(1) Služební orgán rozhodne o skončení služebního poměru, jestliže **dvě po sobě jdoucí služební hodnocení státního zaměstnance obsahují závěr o tom, že ve službě dosahoval nevyhovujících výsledků.**

(2) Služebnímu hodnocení podléhá každý státní zaměstnanec. Obsahuje-li služební hodnocení státního zaměstnance závěr o tom, že ve službě dosahoval nevyhovujících výsledků, **další (mimořádné) služební hodnocení** se provede vždy po uplynutí 60 odsloužených dnů ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením. Prvním relevantním služebním hodnocením obsahujícím závěr o tom, že státní zaměstnanec ve službě dosahoval nevyhovujících výsledků, může být první služební hodnocení (§ 155 odst. 6 zákona o státní službě), případné pravidelné služební hodnocení (§ 155 odst. 11 zákona o státní službě), služební hodnocení podle potřeby (§ 155 odst. 7 zákona o státní službě) nebo služební hodnocení na požádání státního zaměstnance (§ 155 odst. 8 zákona o státní službě).

(3) Zatímco důvodem pro rozhodnutí o odvolání ze služebního místa představeného je existence jednoho služebního hodnocení obsahujícího závěr, že představený dosahoval nevyhovujících výsledků<sup>9</sup>, důvodem pro skončení služebního poměru státního zaměstnance je existence dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení obsahujících závěr, že státní zaměstnanec ve službě dosahoval nevyhovujících výsledků, přičemž služební hodnocení se závěrem o nevyhovujících výsledcích, které bylo důvodem pro odvolání ze služebního místa představeného, představuje první z těchto služebních hodnocení.

(4) Za žádné ze dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení státního zaměstnance obsahujících závěr o tom, že ve službě dosahoval nevyhovujících výsledků, nelze považovat služební hodnocení zpracovávané při přechodu státního zaměstnance do jiného služebního úřadu podle § 155 odst. 10 zákona o státní službě, neboť toto služební hodnocení neobsahuje závěr o tom, jaké státní zaměstnanec dosahoval ve službě výsledky. Smyslem služebního hodnocení zpracovávaného při přechodu státního zaměstnance do jiného služebního úřadu je zhodnotit výkon státní služby státním zaměstnancem v období dosud nehodnoceném, a proto slouží novému hodnotiteli toliko jako podklad pro provedení dalšího služebního hodnocení státního zaměstnance.

(5) Odvolá-li se státní zaměstnanec proti rozhodnutí o skončení služebního poměru, lze podle § 168 odst. 4 zákona o státní službě přezkoumat i služební hodnocení obsahující závěr o tom, že ve službě dosahoval nevyhovujících výsledků. Z toho vyplývá, že v rámci

---

<sup>9</sup> Podle § 60 odst. 1 písm. b) zákona o státní službě ten, kdo představeného na dané služební místo jmenoval, jej z tohoto služebního místa odvolá, i pokud služební hodnocení obsahuje závěr o tom, že představený ve službě dosahoval dostačujících výsledků, nebo pokud je hodnoticí kritérium organizování, řízení, kontrolování a hodnocení výkonu služby podřízených státních zaměstnanců a výkonu práce podřízených zaměstnanců klasifikováno jako plněné v rámci nároků na ně kladených s občasnými výhradami nebo plněné nedostatečně.

odvolacího řízení se přezkoumají obě<sup>10</sup> po sobě jdoucí služební hodnocení obsahující závěr o tom, že státní zaměstnanec ve službě dosahoval nevyhovujících výsledků. Pokud odvolací orgán shledá, že služební hodnocení je v rozporu s právními předpisy, po nabytí právní moci rozhodnutí o odvolání se provede nové služební hodnocení a původní služební hodnocení, ke kterému se nepřihlíží, se vyřadí z osobního spisu státního zaměstnance.

(6) Služební poměr státního zaměstnance skončí **uplynutím doby 1 měsíce, přičemž tato doba začne běžet dnem doručení rozhodnutí o skončení služebního poměru a skončí uplynutím dne, který se číslem shoduje se dnem doručení rozhodnutí. Není-li takový den v posledním měsíci, připadne její konec na poslední den měsíce**<sup>11</sup>. Řízení ve věci skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu je upraveno v čl. 9 tohoto metodického pokynu.

(7) Vzor rozhodnutí o skončení služebního poměru z důvodu dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení státního zaměstnance obsahujících závěr o tom, že ve službě dosahoval nevyhovujících výsledků, je přílohou č. 2 tohoto metodického pokynu.

## Článek 5

### **Skončení služebního poměru pro zaviněné zvlášť závažné porušení povinnosti státního zaměstnance [§ 72 odst. 1 písm. b)]**

(1) Služební orgán rozhodne o skončení služebního poměru, jestliže **státní zaměstnanec v době nejdéle 15 měsíců před zahájením řízení o skončení služebního poměru zaviněně zvlášť závažně porušil povinnost vyplývající mu z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby.**

(2) Marným uplynutím doby 15 měsíců ode dne zaviněného zvlášť závažného porušení povinnosti vyplývající státnímu zaměstnanci z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby, ve které musí být řízení o skončení služebního poměru zahájeno, zaniká právo skončit služební poměr pro zaviněné zvlášť závažné porušení povinnosti státního zaměstnance<sup>12</sup>. Zahájením řízení se rozumí okamžik, kdy je státnímu zaměstnanci oznámeno zahájení řízení o skončení služebního poměru pro zaviněné zvlášť závažné porušení povinnosti státního zaměstnance ve smyslu § 46 odst. 1 správního řádu, tj. doručením oznámení splňujícího náležitosti § 46 odst. 1 věty druhé správního řádu, popř. vydáním rozhodnutí<sup>13</sup> o skončení služebního poměru pro zaviněné zvlášť závažné porušení povinnosti státního zaměstnance ve smyslu § 67 a násl. správního

<sup>10</sup> Nebylo-li již první ze dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení obsahujících závěr o tom, že státní zaměstnanec ve službě dosahoval nevyhovujících výsledků, dříve přezkoumáno a ponecháno v původním znění.

<sup>11</sup> Ustanovení § 333 zákoníku práce, které se v souladu se závěrem č. 11 poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě aplikuje na počítání dob v zákonu o státní službě, se v tomto případě nepoužije.

<sup>12</sup> K otázce počítání dob vymezených v zákoně o státní službě se vyjádřil poradní sbor nejvyššího státního tajemníka k zákonu o státní službě ve svém závěru č. 11 ze dne 25. listopadu 2016 tak, že doby vymezené v zákoně o státní službě se počítají podle § 333 zákoníku práce, ve kterém je stanoveno, že doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby; to platí také v případech, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva (např. poruší-li státní zaměstnanec zaviněně zvlášť závažně povinnost vyplývající mu z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby dne 1. ledna, poslední den doby k zahájení řízení uplyne dne 31. března).

<sup>13</sup> Srov. § 71 odst. 2 správního řádu.



řádu a podle § 72 odst. 1 písm. b) ve spojení s § 159 odst. 1 písm. f) zákona o státní službě, bude-li vydání rozhodnutí o skončení služebního poměru prvním úkonem v řízení podle § 165 odst. 1 zákona o státní službě<sup>14</sup>.

(3) **Zavinění** je vnitřní psychický vztah státního zaměstnance k porušení povinnosti, vyplývající mu z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby. Zavinění se rozlišuje úmyslné a nedbalostní<sup>15</sup>. Aby se jednalo o zaviněné porušení povinnosti státním zaměstnancem, postačí zavinění ve formě nevědomé nedbalosti. **Míra zavinění** a pohnutka je však **významným kritériem** při hodnocení, zda konkrétní jednání je zvláště závažným porušením povinnosti.

(4) **Právní předpisy**, z nichž vyplývají státnímu zaměstnanci povinnosti, které se vztahují k výkonu služby, jsou ústavní zákony, mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, zákony a ostatní právní předpisy, podle nichž je státní zaměstnanec povinen postupovat při výkonu služby. Základními povinnostmi státního zaměstnance vyplývajícími z právního předpisu jsou povinnosti uvedené v § 77 odst. 1 zákona o státní službě s tím, že povinnosti uvedené v § 77 odst. 1 písm. a) a g) až j) zákona o státní službě je státní zaměstnanec povinen dodržovat, i když nevykonává službu. Další povinnosti jsou pak stanoveny pro představené v § 78 zákona o státní službě. Některé z povinností uvedených v § 77 odst. 1 zákona o státní službě jsou blíže specifikovány služebními předpisy<sup>16</sup>. Právními předpisy, které se vztahují k výkonu služby, jsou rovněž předpisy, které se přímo dotýkají státním zaměstnancem vykonávaných správních činností ve smyslu § 5 zákona o státní službě.

(5) **Služební předpisy** jsou podle § 11 odst. 3 zákona o státní službě pro státního zaměstnance závazné. Podle § 11 odst. 3 zákona o státní službě je služební úřad povinen zajistit, aby státní zaměstnanci (i další osoby, které jsou služebními předpisy vázány) byli se služebními předpisy řádně seznámeni a měli k nim zajištěn přístup. Případné nesplnění této povinnosti služebního úřadu má vliv na posouzení, zda se v daném případě vůbec jedná o státním zaměstnancem zaviněné porušení povinnosti.

(6) **Příkazy k výkonu služby**, z nichž plynou státnímu zaměstnanci povinnosti, mohou být příkazy individuální<sup>17</sup> nebo obecné (normativní)<sup>18</sup>. Povahu obecných příkazů k výkonu

---

<sup>14</sup> Bude-li rozhodnutí o skončení služebního poměru pro zaviněné zvláště závažné porušení povinnosti státního zaměstnance prvním úkonem v řízení (viz § 165 odst. 1 zákona o státní službě), lze postihnout zvláště závažné porušení povinnosti státním zaměstnancem, ke kterému došlo v době nejdéle 1 roku před vydáním rozhodnutí o skončení služebního poměru.

<sup>15</sup> Porušení povinnosti vyplývající státnímu zaměstnanci z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby je spácháno úmyslně, jestliže státní zaměstnanec věděl, že ji svým konáním nebo opomenutím může porušit a chtěl ji svým konáním nebo opomenutím porušit (úmysl přímý), nebo věděl, že svým konáním nebo opomenutím ji může porušit, a pro případ, že ji poruší, byl s tím srozuměn (úmysl nepřímý). Porušení povinnosti vyplývající státnímu zaměstnanci z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby je spácháno z nedbalosti, jestliže státní zaměstnanec věděl, že svým konáním nebo opomenutím ji může porušit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal na to, že ji neporuší (nedbalost vědomá), nebo nevěděl, že svým konáním nebo opomenutím ji může porušit, ač to vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům vědět měl a mohl (nedbalost nevědomá).

<sup>16</sup> Např. služební předpis nejvyššího státního tajemníka č. 3 ze dne 3. října 2023 o pravidlech etiky státních zaměstnanců [blíže rozvádí povinnosti uvedené v § 77 odst. 1 písm. s), ale též v písm. b), h), i) a o) zákona o státní službě].

<sup>17</sup> Příkaz vůči konkrétnímu státnímu zaměstnanci.

<sup>18</sup> Příkazy vztahující se na vymezenou skupinu státních zaměstnanců – např. příkaz ředitele odboru vůči zaměstnancům zařazeným v odboru.

služby mají rovněž jiné vnitřní předpisy (interní akty řízení)<sup>19</sup>. Povinnostmi vyplývajících státnímu zaměstnanci z příkazů jsou zejména řádné splnění konkrétního služebního úkolu, a to dle pokynů formulovaných v příkazu, výkon určité činnosti v příkazu popsané apod. Osoby oprávněné dávat státnímu zaměstnanci příkazy k výkonu služby, a tím mu ukládat služební úkoly, stanoví § 84 odst. 1 až 3 zákona o státní službě. Rozsah oprávnění představeného dávat příkazy k výkonu služby musí být stanoven služebním předpisem. Představený není oprávněn přikázat státnímu zaměstnanci plnit služební úkol, který má podle jiného právního předpisu, služebního předpisu nebo příkazu splnit osobně představený, nejde-li o zastupování. Představený rovněž není oprávněn přikázat státnímu zaměstnanci vyřizovat služební úkoly, které nepatří do oboru služby, v němž vykonává službu, což neplatí, spadá-li služební úkol do působnosti organizačního útvaru, v němž je zařazeno jeho služební místo, a při přeložení. Zákon o státní službě upravuje v § 85 postup, má-li státní zaměstnanec za to, že je příkaz v rozporu s právním nebo služebním předpisem.

(7) **Zákon o státní službě definici zvlášť závažného porušení povinnosti** vyplývající státnímu zaměstnanci z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby **neposkytuje**. Z těchto důvodů je při posuzování závažného jednání státního zaměstnance nezbytné věnovat zvýšenou pozornost výkladu neurčitěho právního pojmu „zvlášť závažné porušení povinnosti“.

(8) Ačkoliv pojem „**zvlášť závažné porušení povinnosti**“ představuje relativně neurčitou hypotézu, uvedené se blíží jednak definici úpravy zvlášť závažného kárného provinění (vymezené v zákoně o státní službě ve znění účinném do 31. prosince 2024)<sup>20</sup>, ale co do svého obsahu se blíží také právní úpravě důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, kdy zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

(9) Služební orgán je v každém jednotlivém případě povinen **důsledně posuzovat konkrétní jednání státního zaměstnance z hlediska stupně intenzity porušení povinnosti**, aby byl státní zaměstnanec postižen zákonu odpovídajícím způsobem. V závislosti na okolnostech případu **je možno na konkrétní jednání státního zaměstnance aplikovat také dosavadní judikaturu v pracovněprávní oblasti** (ostatně, tato byla aplikována i na úpravu kárného provinění), která se věnuje posouzení zvlášť hrubého porušení povinností zaměstnance, za které je zaměstnavatel podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr. Podle stávající soudní praxe se při zkoumání intenzity porušení povinností zaměstnancem přihlíží zejména „*k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.*“ (srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 30. června 1995, sp. zn. 6 Cdo

<sup>19</sup> Více viz závěr poradního sboru č. 13 ze dne 10. března 2017.

<sup>20</sup> Zákon o státní službě ve znění účinném do 31. prosince 2024 zvlášť závažné kárné provinění, za které bylo možno uložit kárné opatření odvolání ze služebního místa představeného nebo propuštění ze služebního poměru, vymezil demonstrativním výčtem jeho možných znaků. Kárné opatření odvolání ze služebního místa představeného nebo propuštění ze služebního poměru bylo možno uložit jen za zvlášť závažné kárné provinění, zejména pokud státní zaměstnanec porušoval služební kázeň dlouhodobě, svým jednáním způsobil zvlášť závažný následek nebo jednal ze zavrženíhodných pohnutek.

45/1994). Porušením pracovních povinností zaměstnancem zvláště hrubým způsobem se pak rozumí takové porušení povinností vyplývajících z právních předpisů ze strany zaměstnance, u nichž „*okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby*“ (např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. března 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005).

(10) **Příklady jednání**, jež bylo v rámci dosavadní praxe hodnoceno **jako zvláště závažné kárné provinění** (roz. podle zákona o státní službě ve znění účinném do 31. prosince 2024), jsou například déletrvající neomluvené nepřítomnosti státního zaměstnance (neomluvená absence na pracovišti, popř. nedostavení se na nové pracoviště po převedení na jiné služební místo), požívání alkoholických nápojů na pracovišti (resp. také odmítnutí dechové zkoušky). Specifickými případy (co do posouzení intenzity porušení povinností a způsobení zvláště závažného následku) byly případy týkající se vulgárního (opakovaného či déletrvajícího) chování vůči jiným státním zaměstnancům. Další skupinou byly případy zásahu do majetkové sféry služebního úřadu (např. získání peněžní zálohy podvodným způsobem, přivlastnění si svěřených pracovních pomůcek, nedovolené přesuny majetku) a manipulace s docházkou státního zaměstnance. Dosavadní soudní praxí je za zvláště hrubé porušení pracovních povinností zaměstnancem považována zejména déletrvající neomluvená nepřítomnost zaměstnance v práci, útok na majetek zaměstnavatele, požívání alkoholických nápojů (do takové míry, že zaměstnanec není schopen řádně vykonávat práci), či jiné porušení povinností zaměstnance, např. fyzické a slovní napadání (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. července 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012). Pokud se jedná o již zmíněný případ útoku na majetek zaměstnavatele, může se jednat o útok přímý (např. krádež, poškozování, zneužití apod.) nebo nepřímý (např. pokus odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), „*což představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy obsažené v § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem*“ (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011).

(11) Dospěje-li služební orgán k závěru, že státní zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající mu z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby zvláště závažným způsobem, jedná se o jednání natolik závadné, že není namístě, aby nadále setrval ve služebním poměru. Služební orgán je v takovém případě povinen rozhodnout o skončení služebního poměru státního zaměstnance bez prostoru pro správní uvážení, zda rozhodnutí vydá či nikoliv<sup>21</sup>.

(12) Služební poměr státního zaměstnance **skončí dnem doručení rozhodnutí o skončení služebního poměru**. Řízení ve věci skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu je upraveno v čl. 9 tohoto metodického pokynu.

---

<sup>21</sup> Roz. dosáhlo-li jednání státního zaměstnance (na základě posouzení všech rozhodných okolností) intenzity porušení povinností vyplývajících mu z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby způsobem zvláště závažným a okolnosti případu odůvodňují závěr, že nelze rozhodnout o skončení služebního poměru podle § 72 odst. 1 písm. c), neboť po služebním úřadu nelze spravedlivě požadovat, aby služební poměr státního zaměstnance skončil až uplynutím doby 2 kalendářních měsíců, která začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po dni doručení rozhodnutí o skončení služebního poměru (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 5727/2015).

(13) Vzor rozhodnutí o skončení služebního poměru státního zaměstnance z důvodu porušení povinnosti vyplývající mu z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby zvláště závažným způsobem je přílohou č. 3 tohoto metodického pokynu.

## Článek 6

### **Skončení služebního poměru pro zaviněné závažné porušení povinnosti státního zaměstnance [§ 72 odst. 1 písm. c)]**

(1) Služební orgán rozhodne o skončení služebního poměru, jestliže **státní zaměstnanec v době nejdéle 15 měsíců před zahájením řízení o skončení služebního poměru zaviněné závažně porušil povinnost vyplývající mu z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby.** Článek 5 odst. 2 až 6 tohoto metodického pokynu platí obdobně.

(2) **Zákon o státní službě definici závažného porušení povinnosti** vyplývající státnímu zaměstnanci z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby **neposkytuje.** Z těchto důvodů je při posuzování závažného jednání státního zaměstnance nezbytné věnovat zvýšenou pozornost výkladu neurčitého právního pojmu „závažné porušení povinnosti“.

(3) Ačkoliv pojem „**závažné porušení povinnosti**“ představuje relativně neurčitou hypotézu, co do svého obsahu se blíží právní úpravě důvodu skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

(4) Služební orgán je v každém jednotlivém případě povinen **důsledně posuzovat konkrétní jednání státního zaměstnance z hlediska stupně intenzity porušení povinnosti**, aby byl státní zaměstnanec postižen zákonu odpovídajícím způsobem. V závislosti na okolnostech případu **je možno na konkrétní jednání státního zaměstnance aplikovat také dosavadní judikaturu v pracovněprávní oblasti**, která se věnuje posouzení závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, za které je zaměstnavatel podle § 52 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce oprávněn dát zaměstnanci výpověď. Podle stávající soudní praxe se při zkoumání intenzity porušení povinností zaměstnancem přihlíží zejména *„k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.“* (srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 30. června 1995, sp. zn. 6 Cdo 45/1994).

(5) Dospěje-li služební orgán k závěru, že státní zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající mu z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby závažným způsobem, jedná se o jednání natolik závažné, že není namístě, aby nadále setrval ve služebním poměru. Služební orgán je v takovém případě povinen rozhodnout o skončení služebního poměru státního zaměstnance bez prostoru pro správní uvážení, zda rozhodnutí vydá či nikoliv.

(6) S ohledem na stupeň intenzity porušení povinnosti **služební poměr skončí** nikoliv dnem doručení rozhodnutí<sup>22</sup>, nýbrž **uplynutím doby 1 měsíce, přičemž tato doba začne běžet dnem doručení rozhodnutí o skončení služebního poměru a skončí uplynutím dne, který se číslem shoduje se dnem doručení rozhodnutí. Není-li takový den v posledním měsíci, připadne její konec na poslední den měsíce**<sup>23</sup>.. Řízení ve věci skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu je upraveno v čl. 9 tohoto metodického pokynu.

(7) Vzor rozhodnutí o skončení služebního poměru státního zaměstnance z důvodu porušení povinnosti vyplývající mu z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby závažným způsobem je přílohou č. 4 tohoto metodického pokynu.

## **Článek 7**

### **Skončení služebního poměru pro třetí písemné napomenutí za zaviněné porušení povinnosti státního zaměstnance [§ 72 odst. 1 písm. d)]**

(1) Služební orgán rozhodne o skončení služebního poměru, jestliže **státnímu zaměstnanci bylo v období 18 měsíců před zahájením řízení o skončení služebního poměru uloženo třetí písemné napomenutí za zaviněné porušení povinnosti vyplývající mu z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby**. Článek 5 odst. 3 až 6 tohoto metodického pokynu platí obdobně.

(2) Uvedené ustanovení je třeba vykládat tak, že marným uplynutím doby 18 měsíců ode dne uložení prvního písemného napomenutí za zaviněné porušení povinnosti vyplývající státnímu zaměstnanci z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby, zaniká právo služebního orgánu skončit služební poměr státního zaměstnance pro třetí písemné napomenutí za zaviněné porušení povinnosti uložené státnímu zaměstnanci ve stejné době. V době 18 měsíců ode dne uložení prvního písemného napomenutí musí být tedy uložena všechna tři písemná napomenutí, aby bylo možno pro třetí písemné napomenutí zahájit řízení o skončení služebního poměru. S uvedeným postupem totiž souvisí doba založení písemného napomenutí do osobního spisu státního zaměstnance, resp. okamžik jeho zahlazení (viz odstavec 3), které jsou také omezeny na 18 měsíců.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Roz. jednání státního zaměstnance (na základě posouzení všech rozhodných okolností) nedosahuje intenzity porušení povinnosti vyplývající mu z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby způsobem zvláště závažným, protože okolnosti případu neodůvodňují závěr, že lze rozhodnout o skončení služebního poměru podle § 72 odst. 1 písm. b), neboť po služebním úřadu lze spravedlivě požadovat, aby služební poměr státního zaměstnance skončil až uplynutím doby 1 měsíce, která začíná běžet dnem doručení rozhodnutí o skončení služebního poměru (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 5727/2015).

<sup>23</sup> Ustanovení § 333 zákoníku práce, které se v souladu se závěrem č. 11 poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě aplikuje na počítání dob v zákonu o státní službě, se v tomto případě nepoužije.

<sup>24</sup> K otázce počítání dob vymezených v zákoně o státní službě se vyjádřil poradní sbor nejvyššího státního tajemníka k zákonu o státní službě ve svém závěru č. 11 ze dne 25. listopadu 2016 tak, že doby vymezené v zákoně o státní službě se počítají podle § 333 zákoníku práce, ve kterém je stanoveno, že doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby; to platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva (např. bylo-li státnímu zaměstnanci uloženo první ze tří písemných napomenutí za zaviněné porušení povinnosti vyplývající mu z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů

Zahájením řízení se rozumí okamžik, kdy je státnímu zaměstnanci oznámeno zahájení řízení o skončení služebního poměru pro **uložení třetího písemného napomenutí za zaviněné porušení povinnosti v období 18 měsíců** ve smyslu § 46 odst. 1 správního řádu, tj. doručení oznámení splňujícího náležitosti § 46 odst. 1 věty druhé správního řádu, popř. vydáním rozhodnutí<sup>25</sup> o skončení služebního poměru pro **uložení třetího písemného napomenutí za zaviněné porušení povinnosti v období 18 měsíců** ve smyslu § 67 a násl. správního řádu a podle § 72 odst. 1 písm. b) ve spojení s § 159 odst. 1 písm. f) zákona o státní službě, bude-li vydání rozhodnutí o skončení služebního poměru prvním úkonem v řízení podle § 165 odst. 1 zákona o státní službě.

(3) **Písemné napomenutí** může služební orgán uložit za zaviněné porušení povinnosti státního zaměstnance vyplývající mu z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby. Uložit jej lze nejpozději do 15 měsíců ode dne, kdy k porušení povinnosti došlo. Aby písemné napomenutí splnilo svůj účel a také s ohledem na povinnost přiměřeného použití úpravy lhůt ve správním řádu by měl služební orgán uložit písemné napomenutí bez zbytečného odkladu poté, co se o důvodech pro jeho uložení dozví. Písemné napomenutí se zakládá do osobního spisu státního zaměstnance na dobu 18 měsíců; po uplynutí této doby se z osobního spisu vyřadí a nelze již k němu přihlížet, s výjimkou případů, kdy je jedním z podkladů pro řízení o skončení služebního poměru pro tři písemná napomenutí. Proti písemnému napomenutí není přípustné odvolání jako řádný opravný prostředek, písemné napomenutí může státní zaměstnanec napadnout toliko stížností. Písemné napomenutí je však, jako rozhodnutí v materiálním smyslu, napadnutelné správní žalobou.

(4) S přihlédnutím k následkům, které jsou důsledkem zaviněného zvláště závažného a závažného porušení povinnosti, lze dovozovat, že **napomenutí** se z hlediska intenzity porušení povinnosti ukládá **za méně závažné porušení povinnosti**, protože až soustavnost porušování povinnosti v podobě tří uložených napomenutí ve vymezeném období (18 měsíců před zahájením řízení) je důvodem pro skončení služebního poměru. Zároveň se z hlediska intenzity porušení povinnosti, za které se ukládá napomenutí, nemůže jednat o pouhé drobné nedostatky ve službě, protože ty může představený vyřídit pouze tak, že je státnímu zaměstnanci ústně nebo písemně vytkne.

(5) **Zákon o státní službě definici zaviněného (méně závažného) porušení povinnosti** vyplývající státnímu zaměstnanci z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby, za které se ukládá napomenutí, **neposkytuje**. Z těchto důvodů je při posuzování závažného jednání státního zaměstnance nezbytné věnovat zvýšenou pozornost výkladu neurčitého právního pojmu „zaviněné (méně závažné) porušení povinnosti“.

(6) Ačkoliv pojem „**zaviněné (méně závažné) porušení povinnosti**“ představuje relativně neurčitou hypotézu, co do svého obsahu se blíží právní úpravě důvodu skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

(7) Služební orgán je povinen v každém jednotlivém případě **důsledně posuzovat konkrétní jednání státního zaměstnance z hlediska stupně intenzity porušení**

---

k výkonu služby dne 1. ledna, poslední den doby k zahájení řízení uplyne dne 30. června následujícího roku.

<sup>25</sup> Srov. § 73 a § 74 správního řádu.

**povinnosti**, aby byl státní zaměstnanec postižen zákonu odpovídajícím způsobem. V závislosti na okolnostech případu **je možno na konkrétní jednání státního zaměstnance aplikovat také dosavadní judikaturu v pracovněprávní oblasti**, která se věnuje posouzení soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, za které je zaměstnavatel podle § 52 písm. g) věty za středníkem zákoníku práce oprávněn dát zaměstnanci výpověď. Podle stávající soudní praxe se při zkoumání intenzity porušení povinností zaměstnancem přihlíží zejména „*k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.*“ (srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 30. června 1995, sp. zn. 6 Cdo 45/1994).

(8) Bylo-li státnímu zaměstnanci v období 18 měsíců před zahájením řízení o skončení služebního poměru uloženo třetí písemné napomenutí za zaviněné porušení povinností vyplývajících mu z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby, služební orgán rozhodne, bez prostoru pro správní uvážení, zda rozhodnutí vydá či nikoliv, o skončení služebního poměru. Služební orgán by měl s ohledem na právní úpravu lhůt pro vydání rozhodnutí podle správního řádu (§ 71) rozhodnout bez zbytečného odkladu poté, co státnímu zaměstnanci uložil třetí písemné napomenutí.

(9) **Služební poměr skončí uplynutím doby 1 měsíce, přičemž tato doba začne běžet dnem doručení rozhodnutí o skončení služebního poměru a skončí uplynutím dne, který se číslem shoduje se dnem doručení rozhodnutí. Není-li takový den v posledním měsíci, připadne její konec na poslední den měsíce<sup>26</sup>.** Řízení ve věci skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu je upraveno v čl. 9 tohoto metodického pokynu.

(10) Vzor rozhodnutí o skončení služebního poměru státního zaměstnance z důvodu, že mu v období 18 měsíců před zahájením řízení o skončení služebního poměru bylo uloženo třetí písemné napomenutí za zaviněné porušení povinností vyplývajících mu z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby je přílohou č. 5 tohoto metodického pokynu.

## **Článek 8**

### **Skončení služebního poměru pro bezdůvodné odmítnutí podrobit se lékařské prohlídce nebo vyšetření [§ 72 odst. 1 písm. e)]**

(1) Služební orgán rozhodne o skončení služebního poměru, **jestliže se na státního zaměstnance podle § 43 odst. 8 zákona o specifických zdravotních službách<sup>27</sup> hledí jako na osobu zdravotně nezpůsobilou, nebo jako na osobu, která pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní službu, anebo jako na osobu, jejíž zdravotní stav nesplňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byl posuzován.**

<sup>26</sup> Ustanovení § 333 zákoníku práce, které se v souladu se závěrem č. 11 poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě aplikuje na počítání dob v zákonu o státní službě, se v tomto případě nepoužije.

<sup>27</sup> Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

(2) Zákon o státní službě v § 113 v otázce bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby státních zaměstnanců odkazuje mj. na příslušnou právní úpravu v § 101 až 108, 323 a 349 zákoníku práce a v zákoně o specifických zdravotních službách. Kromě dalších povinností, které se týkají bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je v § 106 odst. 4 písm. b) zákoníku práce stanoveno, že zaměstnanec je povinen podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy. Povinnosti zaměstnance jsou rovněž vymezeny v § 56 zákona o specifických zdravotních službách. V § 56 písm. a) bodu 2 zákona o specifických zdravotních službách je stanoveno, že zaměstnanec je povinen podrobit se pracovnělékařským prohlídkám a posuzování zdravotní způsobilosti u poskytovatele pracovnělékařských služeb podle § 54 odst. 2 písm. b) nebo § 58a odst. 1 písm. a).

(3) Nebyl-li lékařský posudek vydán, protože se posuzovaná osoba **odmítla podrobit** lékařské prohlídce nebo vyšetření, které je její součástí, nebo jestliže se posuzovaná osoba **nepodrobila** lékařské prohlídce za účelem dalšího posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu **ve stanoveném termínu bez uvedení vážného důvodu**, hledí se na ni pro činnost, pro kterou měla být zdravotně posouzena, jako na zdravotně nezpůsobilou, nebo jako na osobu, která pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci, anebo jako na osobu, jejíž zdravotní stav nesplňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byl posuzován. V případě, kdy jde o pravidelně se opakující lékařskou prohlídku a posuzovaná osoba se jí nepodrobila, hledí se na ni jako na osobu zdravotně nezpůsobilou podle věty první ode dne, kdy končí platnost předchozího lékařského posudku (§ 43 odst. 8 ve spojení s 43 odst. 7 zákona o specifických zdravotních službách).

(4) Skončení služebního poměru podle § 72 odst. 1 písm. e) zákona o státní službě se tak uplatní vůči státnímu zaměstnanci, který se bezdůvodně odmítne podrobit pracovnělékařské prohlídce a na základě fikce podle § 43 odst. 8 zákona o specifických zdravotních službách se na něj hledí jako na osobu zdravotně nezpůsobilou nebo jako na osobu, která pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci, anebo jako na osobu, jejíž zdravotní stav nesplňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byl posuzován.

(5) Služební poměr státního zaměstnance **skončí dnem doručení rozhodnutí o skončení služebního poměru**. Řízení ve věci skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu je upraveno v čl. 9 tohoto metodického pokynu.

(6) Vzor rozhodnutí o skončení služebního poměru státního zaměstnance z důvodu bezdůvodného odmítnutí podrobit se lékařské prohlídce nebo vyšetření je přílohou č. 6 tohoto metodického pokynu.

## Článek 9

### Řízení ve věci skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu

(1) Rozhodování o skončení služebního poměru je řízením ve věcech služby [§ 159 odst. 1 písm. f) zákona o státní službě], subsidiárně se tedy použijí příslušná ustanovení správního řádu a rozhodnutí ve věci musí proto obsahovat náležitosti stanovené v § 68 správního řádu.

(2) Rozhodnutí o skončení služebního poměru vydává podle § 162 odst. 1 zákona o státní službě ve spojení s § 10 odst. 1 zákona o státní službě příslušný služební orgán.



(3) Podle § 165 odst. 1 zákona o státní službě rozhodnutí o skončení služebního poměru **může být prvním úkonem v řízení**. Nebude-li však rozhodnutí o skončení služebního poměru prvním úkonem v řízení, je nezbytné, aby služební orgán v souvislosti s rozhodováním o skončení služebního poměru podle § 72 zákona o státní službě nejprve **zahájil** řízení z moci úřední podle § 46 odst. 1 správního řádu a rovněž podle § 36 odst. 3 správního řádu před vydáním rozhodnutí o skončení služebního poměru dal státnímu zaměstnanci **možnost vyjádřit se k podkladům rozhodnutí** o skončení služebního poměru.

(4) Z ustanovení § 168 odst. 2 zákona o státní službě vyplývá, že **odvolání proti rozhodnutí o skončení služebního poměru nemá odkladný účinek** a s přihlédnutím k § 74 odst. 1 správního řádu je rozhodnutí o skončení služebního poměru předběžně vykonatelné jeho doručením v případech skončení služebního poměru podle § 72 odst. 1 písm. b) a e) zákona o státní službě, resp. uplynutím doby 1 měsíce, která začíná běžet dnem doručení rozhodnutí o skončení služebního poměru, v případech podle § 72 odst. 1 písm. a), c) a d) zákona o státní službě. Tato doba končí uplynutím dne, který se číslem shoduje se dnem doručení rozhodnutí o skončení služebního poměru, a není-li takový den v posledním měsíci, případně její konec na poslední den měsíce.

## Článek 10

### Zrušení rozhodnutí o přijetí do služebního poměru

#### (§ 31 odst. 2)

(1) **Nenastoupí-li** státní zaměstnanec do služby v den, který je uveden v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, **aniž by mu v tom bránila závažná překážka**, nebo **neuvědomí-li** služební orgán o vzniku této překážky **do 7 dnů**, služební orgán rozhodnutí o přijetí do služebního poměru zruší s účinkem ode dne vzniku služebního poměru.

(2) Podmínkou zrušení rozhodnutí o přijetí do služebního poměru je, že u státního zaměstnance, který nenastoupil do služby, buď nenastala závažná překážka, která by nástupu do služby v určený den bránila, nebo ačkoliv závažná překážka u státního zaměstnance nastala, státní zaměstnanec neuvědomil do 7 dnů o vzniku této překážky služební orgán.

(3) Ačkoliv obsah pojmu **závažná překážka** není v zákoně o státní službě definován, při posuzování důvodů, pro které státní zaměstnanec nenastoupil do služby, může být vodítkem ustanovení § 104 zákona o státní službě, které upravuje překážky ve službě na straně státního zaměstnance, a zároveň příslušná ustanovení zákoníku práce<sup>28</sup>, a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů, na která zákon o státní službě odkazuje. S přihlédnutím k § 104 odst. 5 zákona o státní službě při posuzování důvodů, pro které státní zaměstnanec nenastoupil do služby, může být vodítkem i nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat. Vlastní posouzení důvodů nenastoupení do služby a zhodnocení, že se o závažnou překážku (ne)jedná, pak bude na správním uvážení služebního orgánu.

(4) Počátkem doby 7 dnů, ve které je státní zaměstnanec povinen uvědomit služební orgán o vzniku závažné překážky, je den, kdy státní zaměstnanec nenastoupil do služby, ač podle rozhodnutí o přijetí do služebního poměru nastoupit měl.

---

<sup>28</sup> § 191, 199 až 204 a 206 zákoníku práce

(5) Případy, kdy se o závažné překážce služební orgán dozví nikoliv od státního zaměstnance, ale od jiné osoby či z jiného zdroje, je třeba posuzovat ve vztahu ke konkrétním okolnostem závažné překážky. Je-li to odůvodněno zejména zdravotním stavem státního zaměstnance, posoudí je stejně, jako by jej o závažné překážce uvědomil státní zaměstnanec.

(6) Vydání rozhodnutí o zrušení rozhodnutí o přijetí do služebního poměru podle § 31 odst. 2 zákona o státní službě **může být** podle § 165 odst. 1 zákona o státní službě **prvním úkonem v řízení**. Rozhodnutí o zrušení rozhodnutí o přijetí do služebního poměru vydává podle § 162 odst. 1 zákona o státní službě ve spojení s § 10 odst. 1 zákona o státní službě příslušný služební orgán.

(7) Služební orgán zruší rozhodnutí o přijetí do služebního poměru s účinky ode dne vzniku služebního poměru (ex tunc). Důsledkem takového rozhodnutí je, že na služební poměr se hledí, **jako kdyby vůbec nevznikl**.

(8) Vzor rozhodnutí o zrušení rozhodnutí o přijetí do služebního poměru je přílohou č. 7 tohoto metodického pokynu.

# Hlava III

## Skončení služebního poměru na základě žádosti státního zaměstnance

### (§ 73)

#### Článek 11

(1) Služební poměr skončí **na základě písemné žádosti státního zaměstnance**. Žádost musí splňovat formální náležitosti podle § 37 odst. 2, resp. § 45 odst. 1 správního řádu. Státní zaměstnanec může podat žádost kromě obecných doručovacích kanálů podle správního řádu (osobní podání na podatelnu, datová schránka, podání prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, elektronická pošta, dálhopis, telefax) také prostřednictvím elektronického nástroje, pokud to služební orgán umožňuje. Pokud státní zaměstnanec podává žádost prostřednictvím elektronické pošty (e-mail), žádost nemusí obsahovat podpis.

(2) Pokud státní zaměstnanec podá žádost o skončení služebního poměru, skončí služební poměr **uplynutím doby 2 měsíců, přičemž tato doba začne běžet dnem doručení žádosti a skončí uplynutím dne, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem doručení žádosti. Není-li takový den v posledním měsíci, případně její konec na poslední den měsíce**<sup>29</sup>. Je možné sjednat si dohodu mezi státním zaměstnancem a služebním orgánem tuto dobu kratší nebo delší (tj. v žádosti o skončení služebního poměru **uvést požadované datum skončení služebního poměru**). Pro zachování právní jistoty se doporučuje, aby tato dohoda byla uzavřena v písemné podobě. Vzor dohody o skončení služebního poměru v delší nebo kratší době, než je doba 2 měsíců ode dne doručení žádosti, je přílohou č. 8 tohoto metodického pokynu.

(3) Žádá-li státní zaměstnanec o skončení služebního poměru v době delší, než je doba 2 měsíců ode dne doručení žádosti, a nedojde-li se služebním orgánem k dohodě na této delší době, zákonem není stanovena žádná „náhradní“ doba skončení služebního poměru, která by začala běžet od podání žádosti, a proto ke skončení nedojde. Státní zaměstnanec musí případně o skončení služebního poměru požádat znovu.

(4) Žádost o skončení služebního poměru může státní zaměstnanec vzít zpět bez souhlasu služebního orgánu jen tehdy, nedojde-li k uzavření dohody o sjednání doby kratší. Tj. státní zaměstnanec nemůže svou žádost vzít zpět bez souhlasu služebního orgánu, pokud taková dohoda uzavřena byla, nebo naopak ani nebylo státním zaměstnancem iniciováno její uzavření, případně se jednalo o uzavření dohody o sjednání doby delší. Se souhlasem služebního orgánu může vzít státní zaměstnanec svou žádost zpět kdykoliv v době, po jejímž uplynutí má služební poměr skončit.

(5) O skončení služebního poměru se nevydává rozhodnutí v řízení ve věcech služby. Pro zachování právní jistoty a v rámci principu dobré správy se doporučuje, aby služební orgán, pokud služební poměr neskončí v důsledku dohody se státním zaměstnancem, státnímu zaměstnanci včas písemně sdělil skutečnost, že jeho služební poměr skončí

---

<sup>29</sup> Ustanovení § 333 zákoníku práce, které se v souladu se závěrem č. 11 poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě aplikuje na počítání dob v zákonu o státní službě, se v tomto případě nepoužije.

uplynutím stanovené doby. Toto sdělení je tzv. informačním úkonem podle části čtvrté správního řádu. Jeho stejnopis se založí do osobního spisu státního zaměstnance.

## Hlava IV

### Skončení služebního poměru na základě dohody s představeným (§ 73a)

#### Článek 12

(1) **Služební poměr** nejvyššího státního tajemníka, státního tajemníka, vedoucího služebního úřadu, vrchního ředitele sekce, ředitele sekce, personálního ředitele sekce pro státní službu a ředitele odboru **může skončit na základě písemné dohody mezi tímto představeným a služebním orgánem.**

(2) Návrh na uzavření dohody je oprávněn podat jak některý z představených uvedených v odstavci 1, tak služební orgán. Představený může návrh podat pouze v listinné nebo v elektronické podobě (ústní podání do protokolu je vyloučeno). Kromě obecných doručovacích kanálů podle správního řádu (osobní podání na podatelnu, datová schránka, podání prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, elektronická pošta, dálnopis, telefax) ji představený může podat také prostřednictvím elektronického nástroje, pokud to služební orgán umožňuje. Pokud představený podává návrh prostřednictvím elektronické pošty (e-mail), návrh nemusí obsahovat podpis. Pro uzavírání dohody platí ustanovení o uzavírání veřejnoprávních smluv (§ 163 a § 164 správního řádu). Uzavřít tuto dohodu s představeným, který je jmenován na služebním místě v ministerstvu nebo v Úřadu vlády, lze pouze se souhlasem člena vlády nebo vedoucího Úřadu vlády. Tento souhlas obstarává služební orgán, který dohodu s představeným uzavírá, a to způsobem ve služebním úřadu obvyklým, vždy však tak, aby souhlas byl projeven doložitelným způsobem. Pokud by člen vlády nebo vedoucí Úřadu vlády souhlas neudělil, dohodu uzavřít nelze.

(3) **Služební poměr skončí dnem sjednaným v dohodě**, nejdříve však okamžikem uzavření dohody.

(4) Představenému, jehož služební poměr skončí na základě písemné dohody podle § 73a odst. 1 zákona o státní službě, vznikne při splnění podmínky, že vykonával službu na **témže služebním místě představeného** po nepřetržitou dobu alespoň 18 měsíců, nárok na peněžitě plnění podle § 73a odst. 2 zákona o státní službě. Problematika peněžitého plnění podle § 73a odst. 2 zákona o státní službě je upravena v čl. 28 tohoto metodického pokynu.

(5) Vzor dohody o skončení služebního poměru podle § 73a odst. 1 zákona o státní službě je přílohou č. 9 tohoto metodického pokynu.

## Hlava V

### Skončení služebního poměru ze zákona (§ 74)

#### Článek 13

(1) Končí-li služební poměr ze zákona, nevede se o skončení služebního poměru řízení ve věcech služby, ani se nevydává rozhodnutí. O skončení služebního poměru se vyhotoví **záznam**, jenž se založí do osobního spisu státního zaměstnance. V případech skončení služebního poměru podle § 74 odst. 1 písm. a) až c), e) a g) až i) se pro zachování právní jistoty a v rámci principu dobré správy doporučuje, aby služební orgán státnímu zaměstnanci písemně **sdělil** skutečnost, že jeho služební poměr ze zákona skončil. V případě skončení služebního poměru podle § 74 odst. 1 písm. f) je rovněž žádoucí, aby služební orgán včas státnímu zaměstnanci písemně **sdělil**, že jeho služební poměr skončí uplynutím 31. prosince daného kalendářního roku. Sdělení o skončení služebního poměru je tzv. informačním úkonem podle části čtvrté správního řádu. Jeho stejnopis se rovněž založí do osobního spisu státního zaměstnance. Proti sdělení o skončení služebního poměru ze zákona se nelze odvolat, neboť předchozí písemné sdělení státnímu zaměstnanci, že jeho služební poměr končí, nezakládá skončení služebního poměru; služební poměr končí ze zákona.

(2) Vzor oznámení o skončení služebního poměru ze zákona, s výjimkou zrušení služebního poměru ve zkušební době, je přílohou č. 10 tohoto metodického pokynu.

#### Článek 14

### Skončení služebního poměru na základě pravomocného odsouzení státního zaměstnance za spáchání trestného činu [§ 74 odst. 1 písm. a)]

(1) V případě, kdy byl státní zaměstnanec **pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo byl pravomocně odsouzen pro trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti<sup>30</sup> anebo byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody**, skončí jeho služební poměr **dnem nabytí právní moci rozsudku**.

(2) Podle § 34a zákona o státní službě soud, který v prvním stupni rozhodl o odsouzení státního zaměstnance 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, o tom po právní moci rozhodnutí bez zbytečného odkladu vyrozumí služební úřad, ve kterém státní zaměstnanec vykonává službu.

(3) Podle § 34 zákona o státní službě je státní zaměstnanec povinen služebnímu úřadu bez zbytečného odkladu **oznámit**, že přestal splňovat předpoklad bezúhonnosti podle § 25 odst. 1 písm. d) ve spojení s § 25 odst. 2 zákona o státní službě. Podle čl. 5 služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 7/2024, kterým se stanoví obsah osobního spisu státního zaměstnance a způsob jeho vedení, je dále státní zaměstnanec povinen služebnímu orgánu nebo jím pověřenému státnímu zaměstnanci předkládat písemnosti nezbytné pro služební poměr.

---

<sup>30</sup> § 330 a 360 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník (trestný čin maření úkolu úřední osoby z nedbalosti, trestný čin opilství), ve znění pozdějších předpisů

(4) Pokud by státní zaměstnanec, který byl zproštěn výkonu služby podle § 48 zákona o státní službě, bez zbytečného odkladu služebnímu úřadu neoznámil, že byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo byl pravomocně odsouzen pro trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti anebo byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, a pobíral by nadále plat ve snížené výši podle § 48 odst. 3 zákona o státní službě, je třeba dojít k závěru, že plat byl vyplácen bez právního důvodu. Jednání dotčeného zaměstnance lze zřejmě posuzovat jako bezdůvodné obohacení na úkor služebního úřadu ve smyslu § 2991 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, jež je třeba vymáhat občanskoprávní cestou.

(5) Pokud by státní zaměstnanec bez zbytečného odkladu služebnímu úřadu neoznámil, že proti němu bylo zahájeno trestní stíhání nebo že byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo byl pravomocně odsouzen pro trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti anebo byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, skončení služebního poměru tím není dotčeno. Služební poměr skončí nabytím právní moci odsuzujícího rozsudku. Pokud státní zaměstnanec poté, co proti němu bylo zahájeno trestní stíhání, nebo poté, co byl pravomocně odsouzen, i nadále vykonával službu a byl mu vyplácen plat, neboť tyto skutečnosti služebnímu orgánu neoznámil, ač měl, nelze bez dalšího konstatovat, že služebnímu úřadu vznikla škoda. Za vykonanou službu totiž státnímu zaměstnanci plat náležel, jinak by se mohlo jednat o nucenou práci, případně o bezdůvodné obohacení na straně služebního úřadu. Pokud po nabytí právní moci odsuzujícího rozsudku vznikla služebnímu úřadu škoda, je třeba ji vymáhat občanskoprávní cestou. Nesplněním své oznamovací povinnosti se bývalý státní zaměstnanec mohl dopustit jednání vykazujícího znaky přestupku.

## Článek 15

### **Skončení služebního poměru na základě pravomocného rozhodnutí o uložení trestu zákazu činnosti vykonávat službu [§ 74 odst. 1 písm. b)]**

(1) V případě, že byl státnímu zaměstnanci pravomocně uložen **trest zákazu činnosti vykonávat službu**<sup>31</sup>, skončí služební poměr **dnem nabytí právní moci tohoto rozhodnutí**.

(2) Zakázat lze činnost, kterou pachatel vykonává v pracovním nebo jiném obdobném poměru, dopustil-li se pachatel trestného činu v souvislosti s touto činností. Podle § 34a zákona o státní službě soud, který v prvním stupni rozhodl o trestu zákazu činnosti vykonávat službu, o tom po právní moci rozhodnutí bez zbytečného odkladu vyrozumí služební úřad, ve kterém státní zaměstnanec vykonává službu. Čl. 14 odst. 3 až 5 tohoto metodického pokynu platí v tomto případě obdobně.

## Článek 16

### **Skončení služebního poměru na základě pravomocného soudního rozhodnutí o omezení svéprávnosti [§ 74 odst. 1 písm. c)]**

(1) V případě, kdy byla státnímu zaměstnanci **rozhodnutím soudu pravomocně omezena svéprávnost**, skončí jeho služební poměr **dnem nabytí právní moci rozhodnutí**.

---

<sup>31</sup> Trest zákazu činnosti upravuje § 52 odst. 1 písm. g) ve spojení s § 73 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

(2) Podle § 34a zákona o státní službě soud, který v prvním stupni rozhodl o omezení svéprávnosti státního zaměstnance, o tom po právní moci svého rozhodnutí bez zbytečného odkladu vyrozumí služební úřad, ve kterém státní zaměstnanec vykonává službu. Zároveň je státní zaměstnanec podle § 34 zákona o státní službě povinen služebnímu úřadu bez zbytečného odkladu oznámit, že přestal splňovat předpoklad plné svéprávnosti podle § 25 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě.

(3) Pokud by státní zaměstnanec bez zbytečného odkladu služebnímu úřadu neoznámil, že soud rozhodl o omezení jeho svéprávnosti, skončení služebního poměru tím není dotčeno. Služební poměr skončí nabytím právní moci rozhodnutí o omezení svéprávnosti. Pokud státní zaměstnanec poté, co soud pravomocně rozhodl o omezení jeho svéprávnosti, i nadále vykonával službu a byl mu vyplácen plat, neboť tyto skutečnosti služebnímu orgánu neoznámil, ač měl, nelze bez dalšího konstatovat, že služebnímu úřadu vznikla škoda. Za vykonanou službu totiž státnímu zaměstnanci plat náležel, jinak by se mohlo jednat o nucenou práci, případně o bezdůvodné obohacení ze strany služebnímu úřadu. Pokud po nabytí právní moci rozhodnutí soudu o omezení svéprávnosti vznikla služebnímu úřadu škoda, je třeba ji vymáhat občanskoprávní cestou. Nesplněním své oznamovací povinnosti se však bývalý státní zaměstnanec mohl dopustit jednání vykazujícího znaky přestupku.

## Článek 17

### Skončení služebního poměru z důvodu zrušení služebního poměru ve zkušební době [§ 74 odst. 1 písm. d)]

(1) Služební orgán i státní zaměstnanec jsou oprávněni **zrušit služební poměr ve zkušební době**, což je obdobou zrušení pracovního poměru ve zkušební době podle § 48 odst. 1 písm. d) zákoníku práce. **Zkušební doba** se podle § 29 odst. 1 zákona o státní službě stanoví v délce 6 měsíců<sup>32</sup> od zařazení na služební místo nebo od jmenování na služební místo představeného a prodlužuje se o pracovní dny státního zaměstnance, v nichž v průběhu zkušební doby neodsloužil celou směnu z důvodu překážky ve službě, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání služby.. Zkušební doba se prodlužuje také o dobu indispozičního volna [volna podle čl. 10 odst. 2 Kolektivní dohody vyššího stupně (dále jen „KDVS“)<sup>33</sup>], neprodlužuje se však o dobu služebnímu volna k individuálním studijním účelům podle § 108 zákona o státní službě.

(2) **Státní zaměstnanec** je oprávněn zrušit služební poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zrušení služebního poměru je státní zaměstnanec povinen **písemně oznámit** služebnímu orgánu. Služební poměr na základě písemného oznámení státního zaměstnance o zrušení služebního poměru ve zkušební době

<sup>32</sup> Státnímu zaměstnanci, který byl přijat do služebního poměru a následně zařazen na služební místo, na kterém ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku služebního poměru konal práci v pracovním poměru podle § 178, a jehož zkušební doba stanovená podle § 178 odst. 3 již uplynula, se zkušební doba nestanoví. Pokud tomuto státnímu zaměstnanci zkušební doba dosud neuplynula, stanoví se mu zkrácená zkušební doba v délce zbytku dosud neuplynulé zkušební doby v pracovním poměru. Pokud státní zaměstnanec konal práci v pracovním poměru podle § 178 na jiném služebním místě, ale v témže služebním úřadu, může služební orgán postupovat podle věty první.

<sup>33</sup> Kolektivní dohoda vyššího stupně uzavřená mezi vládou ČR a Odborovým svazem státních orgánů a organizací, Českomoravským odborovým svazem civilních zaměstnanců armády, Odborovým svazem zdravotníků a sociální péče ČR, Českomoravským odborovým svazem pracovníků školství a Asociací samostatných odborů ČR. Dohodu schválila vláda dne 11. prosince 2024 s účinností od 1. ledna 2025.



skončí **nejdříve dnem doručení tohoto oznámení služebnímu orgánu**. Státní zaměstnanec je oprávněn v oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době uvést den skončení služebního poměru **pozdější**, než je den doručení oznámení, je však třeba upozornit, že služební poměr může na základě oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době skončit **nejpozději uplynutím zkušební doby**<sup>34</sup>. Oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době se zakládá do osobního spisu státního zaměstnance.

(3) **Služební orgán** je rovněž oprávněn zrušit služební poměr státního zaměstnance ve zkušební době z jakéhokoli důvodu<sup>35</sup> nebo bez uvedení důvodu. Zrušení služebního poměru je služební orgán povinen **písemně oznámit** státnímu zaměstnanci. Služební poměr na základě písemného oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době skončí **nejdříve dnem doručení tohoto oznámení státnímu zaměstnanci**. Služební orgán může v oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době uvést den skončení služebního poměru **pozdější**, než je den doručení oznámení, je však třeba upozornit, že služební poměr může na základě oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době skončit **nejpozději uplynutím zkušební doby**. V souladu s § 24 odst. 3 a 4 správního řádu, jestliže státní zaměstnanec pokus o doručení oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době znemožní tím, že odmítne oznámení převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k jeho řádnému doručení, musí být písemně poučen o tom, že odmítnutí převzetí oznámení nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k jeho řádnému doručení, bude mít za následek, že se oznámení bude považovat za doručené dnem, kdy k pokusu o doručení došlo, tj. že to nebude mít vliv na zrušení služebního poměru ve zkušební době. Znemožní-li státní zaměstnanec i předání tohoto písemného poučení, je třeba jej poučit alespoň ústně, přičemž platí, že bylo-li státním zaměstnancem znemožněno předání písemného poučení nebo jestliže i přes toto poučení doručení oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době neumožnil, pak se oznámení považuje za doručené dnem, kdy k neúspěšnému pokusu o doručení došlo<sup>36</sup>. Služební orgán nesmí ve zkušební době zrušit služební poměr v době prvních 14 dnů dočasné neschopnosti státního zaměstnance k výkonu služby<sup>37</sup>. Bylo-li formálně a materiálně bezvadné oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době bezvadně doručeno státnímu zaměstnanci v době, kdy státní zaměstnanec za dočasně neschopného k výkonu služby uznán nebyl, byť byl posléze uznán za dočasně neschopného k výkonu služby zpětně, jednalo se o platné oznámení o zrušení služebního poměru. V případě, že služební orgán využije oprávnění zrušit služební poměr ve zkušební době, měl by tak učinit bez zbytečného odkladu poté, co k tomuto závěru dospěje<sup>38</sup>.

<sup>34</sup> Srov. rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 28. dubna 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94; usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. února 2008, sp. zn. 21 Cdo 1846/2007

<sup>35</sup> Je třeba upozornit, že služební orgán je vždy povinen dbát na zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008.

<sup>36</sup> Lze doporučit, aby při pokusu o doručení oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době byla přítomna více než jedna úřední osoba a aby o něm a o předání písemného poučení o právních důsledcích odmítnutí převzetí oznámení nebo neposkytnutí nezbytné součinnosti k doručení, resp. o pokusu o předání písemného poučení a o ústním poučení byl pořízen záznam.

<sup>37</sup> Obdobně jako zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance podle § 66 odst. 1 zákoníku práce

<sup>38</sup> Pracovněprávní literatura a judikatura (např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008) dovozuje, že sjednání zkušební doby umožňuje účastníkům pracovního poměru, aby si ověřili, zda jim bude pracovní poměr vyhovovat, že zaměstnavateli umožňuje posoudit schopnosti a výkonnost pracovníků nebo i případně přijmout více zaměstnanců na stejnou práci a z nich

(4) S ohledem na dikci zákona právní účinky písemného oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době nastávají okamžikem řádného doručení. Ačkoliv služební poměr končí ze zákona, podmínkou pro aplikaci § 74 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě je **doručení oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době druhé straně** právního vztahu (služebního poměru). Skončení služebního poměru nastane vždy, došel-li projev vůle státního zaměstnance nebo služebního orgánu vyjádřený formou oznámení druhé straně. Při doručování oznámení o skončení služebního poměru se postupuje podle ustanovení § 183 a 183a zákona o státní službě, která mají přednost před ustanoveními správního řádu. Je-li oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době doručováno prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, není okamžik jeho podání právně relevantní, neboť v tu chvíli nemá oznámení žádné právní účinky vůči druhé straně.

(5) Proti oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době **nelze podat odvolání** podle § 81 a násl. správního řádu, neboť se v této věci nevede správní řízení ve věcech státní služby. Ačkoliv zrušením ve zkušební době skončí služební poměr ze zákona, podmínkou jeho skončení je bezvadné doručení formálně i materiálně bezvadného oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době druhé straně služebního vztahu. Možnostmi obrany proti oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době se zabýval poradní sbor v závěru č. 30 ze dne 8. února 2019, v němž uvedl, že možnou obranou proti právně vadnému oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době služebním orgánem i proti právně vadnému doručení je **žádost o určení právního vztahu podle § 142 správního řádu**. Státní zaměstnanec/bývalý státní zaměstnanec je oprávněn požádat služební orgán o rozhodnutí, zda jeho služební poměr trvá, nebo zda zanikl. Jako žádost o určení právního vztahu by mělo být v této věci posuzováno jakékoliv podání státního zaměstnance/bývalého státního zaměstnance, z něhož vyplývá nesouhlas státního zaměstnance/bývalého státního zaměstnance se zrušením služebního poměru ve zkušební době služebním orgánem. Rozhodne-li služební orgán o tom, že služební poměr státního zaměstnance trvá a nezanikl, lze ohledně postavení státního zaměstnance v mezidobí od nezákonného zrušení služebního poměru ve zkušební době do okamžiku, kdy státní zaměstnanec bude opět moci vykonávat službu, dovodit, že doba, po kterou státní zaměstnanec nemohl vykonávat službu, je překážkou ve službě na straně služebního úřadu a státnímu zaměstnanci za tuto dobu přísluší plat.

---

si během zkušební doby vybrat toho, který se osvědčil nejlépe, a že zaměstnanci zase zkušební doba dává možnost ověřit si, zda mu práce podle pracovní smlouvy vyhovuje, jak z hlediska jeho fyzických i duševních schopností a možností v porovnání s dosahovaným výdělkem, tak i z hlediska pracovního kolektivu, přístupu nadřízených apod. Uzavírá, že pokud některá ze stran dospěje k závěru, že pracovní poměr nesplňuje její představy, může jej ve zkušební době, tedy v počátečním stadiu existence pracovního poměru, snadno zrušit.

Obdobně judikoval i Krajský soud v Brně v rozsudku sp. zn. 30 Ad 4/2015 ze dne 31. srpna 2017 ve věci zrušení služebního poměru vojáka z povolání ve zkušební době, kdy uvedl, že institut zkušební doby upravený v zákoně o vojácích je možno připodobnit úpravě téhož institutu v pracovněprávních vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci podle zákoníku práce, kde významnou měrou oběma stranám přispívá k uzavření vhodného pracovního poměru. Zkušební doba představuje časové období, které oběma stranám umožňuje ověřit a zjistit, zda a do jaké míry jim daný poměr vyhovuje s tím, že je možné jej kdykoli ve zkušební době ukončit (jednostranným právním úkonem), a to bez udání důvodu. Co do svého smyslu je tedy institut zkušební doby v obou právních předpisech velmi podobný a slouží stejnému účelu, tedy ochraně a možnosti obou stran v zákonem přesně ohraničeném časovém období tento vztah bez udání důvodu ukončit. Výklad Krajského soudu v Brně potvrdil Nejvyšší správní soud rozsudkem sp. zn. 8 As 247/2017 ze dne 19. září 2019.

(6) Vzor oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době je přílohou č. 11 tohoto metodického pokynu.

## **Článek 18**

### **Skončení služebního poměru marným uplynutím lhůty pro vykonání obecné nebo zvláštní části úřednické zkoušky [§ 74 odst. 1 písm. e)]**

(1) Služební poměr státního zaměstnance skončí, pokud marně uplynula lhůta pro vykonání obecné části úřednické zkoušky nebo poté lhůta pro vykonání zvláštní části úřednické zkoušky podle § 35 odst. 3 písm. a) zákona o státní službě. Služební poměr státního zaměstnance skončí také v případě, že marně uplynula lhůta pro vykonání zvláštní části úřednické zkoušky v jiném nebo dalším oboru služby, a to pouze, pokud státní zaměstnanec v minulosti (předtím, než začal vykonávat službu v jiném nebo dalším oboru služby) nevykonal úspěšně zvláštní část úřednické zkoušky podle § 35 odst. 3 písm. a) zákona o státní službě (ve všech původních oborech služby, v nichž vykonával službu předtím, než začal vykonávat službu v jiném nebo dalším oboru služby).

(2) Státní zaměstnanec je podle § 35 odst. 1 zákona o státní službě povinen úspěšně vykonat úřednickou zkoušku, která je tvořena částí obecnou a částí zvláštní. Podle § 35 odst. 2 zákona o státní službě je státní zaměstnanec povinen úspěšně vykonat nejpozději do 9 měsíců ode dne vzniku služebního poměru obecnou část úřednické zkoušky. Podle § 35 odst. 3 písm. a) zákona o státní službě je státní zaměstnanec povinen úspěšně vykonat nejpozději do 18 měsíců ode dne vzniku služebního poměru zvláštní část úřednické zkoušky v oboru/oborech služby, v němž/nichž vykonává službu. Podle písm. b) téhož ustanovení je pak státní zaměstnanec povinen vykonat zvláštní část úřednické zkoušky nejpozději do 18 měsíců ode dne, kdy začal vykonávat službu v jiném nebo dalším oboru služby – pokud se jedná o státního zaměstnance, který již v minulosti vykonal zvláštní část úřednické zkoušky podle písm. a) téhož ustanovení (tedy vykonal zvláštní část úřednické zkoušky ve všech původních oborech služby, v nichž vykonával službu předtím, než začal vykonávat službu v jiném nebo dalším oboru služby, nejpozději do 18 měsíců ode dne vzniku služebního poměru), prodlužuje se mu lhůta 18 měsíců pro vykonání zvláštní části úřednické zkoušky pro jiný nebo další obor služby o dobu celodenních překážek ve službě, pro které státní zaměstnanec nekoná službu.

(3) Služební poměr státního zaměstnance skončí dnem, kterým marně uplynula lhůta pro úspěšné vykonání obecné části úřednické zkoušky podle § 35 odst. 2 zákona o státní službě. Služební poměr státního zaměstnance také skončí dnem, kterým marně uplynula lhůta pro vykonání zvláštní části úřednické zkoušky podle § 35 odst. 3 písm. a) zákona o státní službě.

(4) Pokud se jedná o státního zaměstnance, který doposud úspěšně nevykonal zvláštní část úřednické zkoušky pro všechny obory služby, které byly pro dané služební místo stanoveny, a zároveň začal vykonávat službu v dalším oboru služby, tj. nově vykonává službu v původním oboru služby a v dalším oboru služby [pro úspěšné vykonání zvláštní části úřednické zkoušky v dalším oboru služby běží státnímu zaměstnanci lhůta podle § 35 odst. 3 písm. b) zákona o státní službě], skončí jeho služební poměr také uplynutím lhůty pro vykonání zvláštní části úřednické zkoušky v původním oboru služby podle § 35 odst. 3 písm. a) zákona o státní službě.

(5) Pokud se jedná o státního zaměstnance, který doposud úspěšně nevykonával zvláštní část úřednické zkoušky pro všechny obory služby, které byly pro dané služební místo stanoveny, a zároveň začal vykonávat službu v jiném oboru služby, tj. nově vykonává službu v úplně jiném oboru služby, než byl stanovený pro služební místo, na které byl státní zaměstnanec zařazen nebo jmenován při vzniku služebního poměru [pro úspěšné vykonání zvláštní části úřednické zkoušky v jiném oboru služby běží státnímu zaměstnanci lhůta podle § 35 odst. 3 písm. b) zákona o státní službě], skončí jeho služební poměr uplynutím lhůty pro vykonání zvláštní části úřednické zkoušky v jiném oboru služby podle § 35 odst. 3 písm. b) zákona o státní službě. Lhůta podle § 35 odst. 3 písm. b) zákona o státní službě se v tomto případě neprodlužuje o dobu celodenních překážek ve službě, pro které státní zaměstnanec nekoná službu.

(6) Skončení služebního poměru není vázáno na počet neúspěšných pokusů o vykonání úřednické zkoušky, ale pouze na marné uplynutí zákonem stanovené lhůty 9, resp. 18 měsíců. Marným uplynutím lhůty se tedy rozumí uplynutí lhůty, aniž by státní zaměstnanec úspěšně vykonal příslušnou část úřednické zkoušky. Státní zaměstnanec je oprávněn každou část úřednické zkoušky jednou opakovat na náklady služebního úřadu, na vlastní náklady ji pak může opakovat za dodržení podmínek podle § 40 odst. 2 zákona o státní službě (vyrozumění o termínu a místě konání úřednické zkoušky alespoň 15 dnů předem) neomezeně, resp. do uplynutí lhůty pro úspěšné vykonání příslušné části úřednické zkoušky.

## Článek 19

### **Skončení služebního poměru uplynutím 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zaměstnanec dovršil věk 70 let [§ 74 odst. 1 písm. f)]**

Zákonodárce přistoupil k omezení výkonu státní služby v podobě stanovení maximální věkové hranice, do jejíhož dosažení státní zaměstnanec může vykonávat službu. Služební poměr skončí **dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zaměstnanec dovršil věk 70 let.**

## Článek 20

### **Skončení služebního poměru marným uplynutím doby, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů [§ 74 odst. 1 písm. g)]**

(1) Služební poměr státního zaměstnance skončí **marným uplynutím doby zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů**, tzn. skončí uplynutím posledního dne doby zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů.

(2) Zařadit státního zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů lze **maximálně na dobu 3 měsíců**. Doba zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené doby<sup>39</sup>. Je vyjádřena jako nejzazší doba, po kterou může být státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby

---

<sup>39</sup> Např. bude-li státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů od 1. ledna, poslední den této doby připadne na den 31. března. Více viz Závěr č. 11 ze zasedání poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě ze dne 25. listopadu 2016 týkající se počítání dob vymezených v zákoně o státní službě.

z organizačních důvodů<sup>40</sup>, a zároveň se jedná o dobu, která musí být v rámci zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů bezesbýtku vyčerpána, má-li být její marné uplynutí důvodem pro skončení služebního poměru. Více informací k zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů je obsaženo v Metodickém pokynu, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebního poměru.

(3) Státní zaměstnanec má při skončení služebního poměru na dobu neurčitou z důvodu marného uplynutí doby, po kterou byl zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, nárok na výplatu odbytného podle § 74a zákona o státní službě. Problematika odbytného je upravena v čl. 26 tohoto metodického pokynu.

## Článek 21

### **Skončení služebního poměru pro nesplnění předpokladu občanství [§ 74 odst. 1 písm. h)]**

(1) Služební poměr státního zaměstnance skončí, **nesplňuje-li státní zaměstnanec předpoklad občanství členského státu Evropské unie<sup>41</sup> nebo občanství státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru<sup>42</sup>** (dále jako „předpoklad občanství“), a to dnem pozbytí tohoto předpokladu.

(2) Služební poměr státního zaměstnance, který přestal splňovat předpoklad občanství, skončí pouze, pokud státní zaměstnanec současně nenabyl státní občanství jiného členského státu Evropské unie nebo státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru.

(3) Předpoklad občanství je stanoven v § 25 odst. 1 písm. a) zákona o státní službě. Ačkoliv je v tomto ustanovení výslovně zmíněno i občanství České republiky, v ustanovení § 74 odst. 1 písm. h) zákona o státní službě je občanství České republiky podřazeno pod souhrnné označení občanství členského státu Evropské unie, a proto i ztráta občanství České republiky je důvodem pro skončení služebního poměru za předpokladu, že státní zaměstnanec současně nenabyl státní občanství jiného členského státu Evropské unie nebo státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru.

(4) Na informační povinnost státního zaměstnance o nesplnění předpokladu občanství se vztahuje čl. 14 odst. 3 tohoto metodického pokynu obdobně. Neoznámením nebo zatajením skutečností o neplnění předpokladu občanství se státní zaměstnanec dopouští porušení svých zákonných povinností.

(5) Důkazem o pozbytí občanství, je doklad vydaný příslušným orgánem členského státu Evropské unie nebo státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru, z jehož obsahu pozbytí občanství vyplývá<sup>43</sup>.

---

<sup>40</sup> Okamžik, ke kterému je státní zaměstnanec převeden nebo zařazen na jiné vhodné služební místo, musí nastat nejpozději v poslední den doby 3 měsíců, na kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů. Nebyl-li státní zaměstnanec převeden nebo zařazen na vhodné volné služební místo před uplynutím posledního dne doby 3 měsíců, došlo k jejímu marnému uplynutí a služební poměr státního zaměstnance ze zákona skončí.

<sup>41</sup> Velká Británie není smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru a od 1. února 2020 již není ani členským státem Evropské unie.

<sup>42</sup> Smluvní státy Dohody o Evropském hospodářském prostoru jsou Island, Norsko a Lichtenštejnsko.

<sup>43</sup> Srov. s § 40 zákona č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky a o změně některých zákonů (zákon o státním občanství České republiky).

## Článek 22

### **Skončení služebního poměru pro nesplnění předpokladu vzdělání [§ 74 odst. 1 písm. i)]**

(1) Služební poměr státního zaměstnance skončí, **nesplňuje-li státní zaměstnanec předpoklad středního vzdělání s maturitní zkouškou** (dále jako „předpoklad vzdělání“), a to dnem pozbytí tohoto předpokladu.

(2) Předpoklad nejnižšího vzdělání, které musí státní zaměstnanec splňovat, je stanoven v § 25a odst. 1 zákona o státní službě.

(3) Státní zaměstnanec může přestat splňovat předpoklad středního vzdělání s maturitní zkouškou zejména, bude-li rozhodnuto o zrušení osvědčení o uznání rovnocennosti zahraničního vysvědčení v České republice nebo rozhodnutí o uznání platnosti zahraničního vysvědčení v České republice (nostrifikace)<sup>44</sup>.

(4) Na informační povinnost státního zaměstnance o nesplnění předpokladu vzdělání se vztahuje čl. 14 odst. 3 tohoto metodického pokynu obdobně. Neoznámením nebo zatajením skutečností o neplnění předpokladu občanství se státní zaměstnanec dopouští porušení svých zákonných povinností a vystavuje riziku vzniku odpovědnosti za způsobenou škodu.

## Článek 23

### **Skončení služebního poměru z důvodu vzniku překážky výkonu služby podle § 33 odst. 2 (§ 74 odst. 2)**

Služební poměr státního zaměstnance skončí ze zákona rovněž, vznikne-li **překážka výkonu služby** podle § 33 odst. 2 zákona o státní službě. Služební poměr tedy skončí dnem, kdy se státní zaměstnanec stane soudcem, státním zástupcem, členem nebo kontrolorem Nejvyššího kontrolního úřadu, vyšším soudním úředníkem nebo vyšším úředníkem státního zastupitelství, vojákem z povolání nebo příslušníkem bezpečnostního sboru.

---

<sup>44</sup> Vydaného podle § 108 a 108a zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

## Hlava VI

### Nezákonné skončení služebního poměru

#### (§ 75)

#### Článek 24

(1) Je-li podle pravomocného rozhodnutí skončení služebního poměru nezákonné, služební poměr dotčeného státního zaměstnance nadále trvá, neboť neskončil, a je třeba bezodkladně ve věci služebního poměru **rozhodnout**.

(2) Služební orgán zařadí (jmenuje) dotčeného státního zaměstnance zpět **na jeho původní služební místo**.

(3) Bylo-li toto služební místo zrušeno nebo uplynula doba určitá, na kterou byl státní zaměstnanec na služební místo zařazen nebo jmenován, anebo není-li toto služební místo volné, je státní zaměstnanec zařazen (jmenován) **na jiné vhodné volné služební místo ve služebním úřadu, v němž vykonával službu před nezákonným skončením služebního poměru**<sup>45</sup> [k výkonu služby na služební místo zařazené v nižší platové třídě lze státního zaměstnance zařadit (jmenovat) jen s jeho souhlasem], a není-li takové místo, protože žádné vhodné služební místo není volné, zařadí se **mimo výkon služby z organizačních důvodů** podle § 62 zákona o státní službě, nejdéle však na 3 měsíce. Služební poměr státního zaměstnance skončí marným uplynutím doby, po kterou byl zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů (podrobněji v čl. 20 tohoto metodického pokynu). Ode dne nabytí právní moci rozhodnutí, podle kterého je skončení služebního poměru nezákonné, až do dne rozhodnutí o zařazení (jmenování) státního zaměstnance na služební místo nebo rozhodnutí o jeho zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů, nekoná státní zaměstnanec státní službu pro **překážky ve službě na straně služebního úřadu**.

(4) Státní zaměstnanec má nárok **na plat a na dovolenou ode dne (nezákonného) skončení služebního poměru**. Tento nárok státnímu zaměstnanci svědčí až do doby jeho zařazení k výkonu služby, tj. do doby jeho zařazení (jmenování) na služební místo nebo zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů.

(5) Co se rozumí platem, který státnímu zaměstnanci v důsledku nezákonného skončení služebního poměru přísluší, zákon o státní službě neupravuje. Obecně je však třeba konstatovat, že státní zaměstnanec má nárok na plat, který mu v důsledku nezákonného skončení služebního poměru ušel (ušlý zisk). Služební orgán by měl proto provést rekonstrukci služebního poměru poté, co bylo pravomocným rozhodnutím skončení služebního poměru prohlášeno za nezákonné, a zkoumat existenci objektivních skutečností majících potencionální vliv na výši ušlého platu. Nelze tedy vycházet analogicky z § 176 zákona o státní službě a přiznat státnímu zaměstnanci nárok na plat, na který mu naposledy vznikl nárok nebo který mu byl naposledy určen<sup>46</sup>, neboť výše platu se mohla vlivem valorizace změnit. Nárok na vyplacení ušlého platu není vázán na vydání rozhodnutí, ale vyplývá přímo z § 75 odst. 1 zákona o státní službě. Uvedené je třeba aplikovat i v případě platu, na který má státní

<sup>45</sup> Kritéria pro účely posouzení vhodnosti služebního místa obsahuje metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2019, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebního poměru.

<sup>46</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. května 2016, sp. zn. 21 Cdo 517/2015 (cit.: „*S názorem, že do hrubého platu zúčtovaného v tomto období nelze zahrnout i část platu, na kterou v tomto období vznikl nárok, byť byla vyplacena v jiném období, však nelze vyslovit souhlas.*“)

zaměstnanec nárok v období ode dne nabytí právní moci rozhodnutí, kterým je skončení služebního poměru prohlášeno za nezákonné, až do zařazení (jmenování) státního zaměstnance na služební místo nebo zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů, kdy nekoná státní službu pro překážky na straně služebního úřadu.

(6) Oznámí-li státní zaměstnanec písemně služebnímu úřadu, že nehodlá ve službě pokračovat, je třeba takový úkon považovat za žádost o skončení služebního poměru podle § 73 zákona o státní službě (podrobněji v čl. 11 tohoto metodického pokynu). Státní zaměstnanec má v takovém případě nárok na plat, a to ode dne (nezákonného) skončení služebního poměru, až do skončení služebního poměru podle § 73 zákona o státní službě.



## Hlava VII

### Služební posudek a potvrzení o službě (§ 76)

#### Článek 25

(1) Ustanovení § 76 zákona o státní službě ukládá služebnímu orgánu povinnost vydat státnímu zaměstnanci **potvrzení o službě a na požádání také služební posudek, a to bez ohledu na důvod skončení služebního poměru.**

(2) Služební orgán vydá státnímu zaměstnanci potvrzení o službě, aniž by byla třeba jakákoliv iniciativa ze strany státního zaměstnance. Naopak služební posudek se státnímu zaměstnanci vydá pouze na požádání. Vzhledem k tomu, že zákon o státní službě formu žádosti (požádání) o vydání služebního posudku nepředepisuje, lze žádost (požádání) o vydání služebního posudku učinit v jakékoliv formě, a tedy i ústně.

(3) Služební posudek a potvrzení o službě lze vydat pouze státnímu zaměstnanci, resp. bývalému státnímu zaměstnanci.

(4) **Služební posudek** vychází ze služebního hodnocení státního zaměstnance a smí obsahovat jen skutečnosti týkající se výkonu služby. Skutečnosti uvedené ve služebním posudku musí být pravdivé a nesmí vyjadřovat názor služebního orgánu na budoucí výkon služby, práce nebo na jinou budoucí činnost státního zaměstnance<sup>47</sup>.

(5) **Potvrzení o službě** obsahuje níže uvedené informace:

- a) obor služby, který státní zaměstnanec vykonával (budou uvedeny veškeré obory služby, které státní zaměstnanec v rámci služebního poměru, který končí, vykonával, a to s uvedením období, v nichž je vykonával, docházelo-li v rámci služebního poměru k jejich změnám; nejedná se tedy o obory služby, které nevykonával, byť by pro ně měl složenou úřednickou zkoušku),
- b) dobu trvání služebního poměru (rozumí se služebního poměru, který právě končí),
- c) závazky státního zaměstnance vůči služebnímu úřadu (rozumí se veškeré nesplacené závazky státního zaměstnance vůči služebnímu úřadu např. náklady spojené se studiem nebo vysláním na studijní pobyt, stanovená povinnost k úhradě škody apod.),
- d) v jakém pořadí a v čí prospěch jsou z platu státního zaměstnance prováděny srážky,
- e) údaj o důvodu skončení služebního poměru (lze uvést pouze odkaz na příslušné ustanovení zákona o státní službě vyjadřující důvod skončení služebního poměru),
- f) údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci [viz § 174 zákona o státní službě (zjišťování a používání průměrného výdělku se řídí § 352, 353, § 354 odst. 1 až 3 a § 355 až 357 zákoníku práce), § 39 až 57

---

<sup>47</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. dubna 2007, sp. zn. 21 Cdo 1478/2006.

zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)<sup>48</sup>].

Jiné informace lze v potvrzení o službě uvést pouze se souhlasem státního zaměstnance nebo stanoví-li tak zákon.

(6) Ačkoliv služební posudek vychází ze služebního hodnocení, ze samotné podstaty služebního posudku je zřejmé, že jeho **časový rozsah**, postihující celou dobu trvání služebního poměru, není, na rozdíl od služebního hodnocení, omezen pouze posledním, dosud nehodnoceným obdobím, a proto zahrnuje i skutečnosti, které toto období přesahují (týkají se celé doby trvání služebního poměru). Podmínkou však je, že se musí jednat o **skutečnosti týkající se výkonu služby**. Z tohoto důvodu nemůže služební posudek (ale ani potvrzení o službě v rámci údaje o době trvání služebního poměru) zahrnovat dobu, kdy státní zaměstnanec nebyl ve služebním poměru, byť by se jednalo o dobu trvání pracovního poměru, která se za podmínek stanovených v § 200 odst. 1 zákona o státní službě započítává do služebního poměru státního zaměstnance podle § 185 až 188 a § 190 až 192 zákona o státní službě.

(7) Pokud o to státní zaměstnanec požádá, služební orgán mu vydá služební posudek bez ohledu na skutečnost, zda bylo provedeno služební hodnocení státního zaměstnance. Této povinnosti se služební orgán nemůže zprostit, a to ani poukazem na absenci služebního hodnocení, jakožto podkladu pro vypracování služebního posudku. Vzhledem k tomu, že podle § 78 písm. a) zákona o státní službě je představený povinen řídit a kontrolovat výkon služby podřízenými státními zaměstnanci, průběžně hodnotit výkon služby státních zaměstnanců a podílet se na jejich služebním hodnocení, má služební orgán (i přes absenci služebního hodnocení) možnost obstarat nezbytné podklady pro vypracování služebního posudku v součinnosti s bezprostředně nadřízeným představeným (není-li sám tímto představeným), a proto služební posudek vypracuje na základě podkladů pro vypracování služebního hodnocení (průběžné hodnocení výkonu státní služby státního zaměstnance) a dalších skutečností obsažených v osobním spisu státního zaměstnance (písemné pochvaly za příkladnou službu, záznamy o přiznání věcných darů za příkladnou službu, oznámení o odměně, písemné výtky a písemná napomenutí za porušení povinnosti státního zaměstnance, pokud nebyly vyřazeny z osobního spisu).

(8) Služební posudek se zpracovává **písemně**. V souladu s § 158 správního řádu se na vydávání služebního posudku, coby na jiný správní úkon, vztahují ustanovení části čtvrté správního řádu, podle nichž lze přiměřeně použít i další ustanovení správního řádu, je-li jejich použití potřebné. Vzhledem k tomu, že [s přihlédnutím k § 153 odst. 1 zákona o státní službě a k čl. 4 odst. 5 písm. c) bodu 12 služebního předpisu nejvyššího státního tajemníka č. 7/2024, kterým se stanoví obsah osobního spisu státního zaměstnance a způsob jeho vedení] služební posudek patří mezi písemnosti, které jsou obsahem osobního spisu státního zaměstnance, musí být služební posudek rovněž označen číslem jednacím.

(9) **Předcházel-li služebnímu poměru v témže služebním úřadě pracovní poměr**, služební orgán vydá státnímu zaměstnanci, jehož služební poměr skončí, kromě potvrzení o službě a služebního posudku rovněž **potvrzení o zaměstnání podle § 313 zákoníku práce**,

---

<sup>48</sup> Za tímto účelem lze státnímu zaměstnanci rovněž předat vyplněný formulář „potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti vydané při skončení služebního poměru“, který je zveřejněn na integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí (<https://www.mpsv.cz/-/potvrzeni-zamestnavatele-pro-ucely-posouzeni-naroku-na-podporu-v-nezamestnanosti-pracovnepravni-vztah->).

pokud jej státnímu zaměstnanci již nevydal. Takový státní zaměstnanec může podle § 314 odst. 1 zákoníku práce požádat zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek). Zaměstnavatel je povinen do 15 dnů zaměstnanci pracovní posudek vydat, i když zaměstnanec požádal o vydání posudku až po skončení pracovního poměru<sup>49</sup>. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.

(10) Ačkoliv v zákoně o státní službě není okamžik vystavení služebního posudku a potvrzení o službě explicitně vymezen, lze dovodit<sup>50</sup>, že tento okamžik je spojen se skončením služebního poměru, a proto by měl být služební posudek společně s potvrzením o službě **vydán v den skončení služebního poměru, popř. bezprostředně po tomto dni**<sup>51</sup>. Tím není dotčen postup podle čl. 5 odst. 5 KDVS<sup>52</sup>. Oba dokumenty se státnímu zaměstnanci předají zpravidla osobně, případně postupem podle § 183a zákona o státní službě.

(11) Obranou státního zaměstnance, resp. bývalého státního zaměstnance, proti nevydání služebního posudku a potvrzení o službě je žádost nadřízenému služebnímu orgánu o uplatnění opatření proti nečinnosti. Naproti tomu obranou proti obsahu vydaného služebního posudku nebo potvrzení o službě je stížnost podle § 157 zákona o státní službě. Stížnost bývalého státního zaměstnance vyřizuje služební orgán nadřízený služebnímu orgánu, který bývalému státnímu zaměstnanci vydal služební posudek nebo potvrzení o službě. Z hlediska postupu a lhůt pro podání a vyřízení stížnosti bývalého státního zaměstnance se použijí ustanovení platná pro podání a vyřízení stížnosti státního zaměstnance.

(12) Vzory služebního posudku a potvrzení o službě jsou přílohami č. 12 a č. 13 tohoto metodického pokynu.

---

<sup>49</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002, uveřejněný pod číslem 91/2003 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní.

<sup>50</sup> V případě potvrzení o službě z § 76 odst. 3 písm. e) a f) zákona o státní službě.

<sup>51</sup> U potvrzení o službě lze uvedené dovodit z § 76 odst. 3 písm. f) zákona o státní službě a § 42 zákona o zaměstnanosti. Potvrzení o službě obsahuje mimo jiné údaje rozhodné pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, přičemž přiznání podpory v nezaměstnanosti ode dne následujícího po skončení služebního poměru je vázáno na povinnost uchazeče o zaměstnání požádat o poskytnutí podpory do 3 pracovních dnů po skončení služebního poměru. Z tohoto důvodu je nezbytné, aby pro potřeby jednání před Úřadem práce ohledně podpory v nezaměstnanosti, měl bývalý státní zaměstnanec potvrzení o službě již k dispozici. Dále ji lze dovodit z § 76 odst. 3 písm. d) zákona o státní službě a § 294 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. Potvrzení o službě obsahuje mimo jiné údaje, v jakém pořadí a v čí prospěch jsou z platu státního zaměstnance prováděny srážky, přičemž ten, kdo přijímá zaměstnance do práce, je povinen vyžádat si od něho potvrzení vystavené tím, u koho naposledy pracoval, o tom, zda byl nařízen výkon rozhodnutí srážkami z jeho mzdy, kterým soudem a v čí prospěch. Takové potvrzení je povinen každý zaměstnavatel vydat zaměstnanci, který u něho přestal pracovat. U služebního posudku se uplatní analogický výklad, neboť předložení služebního posudku je běžně požadováno v průběhu přijímacích (výběrových) řízení na obsazení volných míst, proto je účelné, aby bývalý státní zaměstnanec disponoval služebním posudkem bezprostředně po skončení služebního poměru.

<sup>52</sup> Podle čl. 5 odst. 5 KDVS v souvislosti se skončením služebního poměru vydá služební orgán státnímu zaměstnanci služební posudek, a to do 15 dnů od požádání, nejdříve však 15 dnů před skončením služebního poměru, nedohodne-li se se státním zaměstnancem jinak.

## Hlava VIII

### Peněžitá plnění poskytovaná v souvislosti se skončením služebního poměru

#### Článek 26

##### Odbytné (§ 74a)

(1) Státní zaměstnanec má **při skončení služebního poměru na dobu neurčitou z důvodu marného uplynutí doby, po kterou byl zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů**, nárok na výplatu **odbytného** podle § 74a zákona o státní službě, pokud nemá nárok na výplatu odbytného podle § 115 zákona o státní službě<sup>53</sup>. Jeho **výše** se odvíjí od délky nepřetržité doby trvání služebního poměru<sup>54</sup>.

(2) Pro stanovení nároku a výše odbytného při skončení služebního poměru podle 74a zákona o státní službě je třeba přihlídnout i k přechodnému ustanovení v **§ 200 odst. 1 zákona o státní službě**, z něhož vyplývá, že do doby trvání služebního poměru státního zaměstnance, jemuž vznikl služební poměr nebo byl do něj přijat na základě přechodných ustanovení zákona o státní službě podle § 185 až 188 a § 190 až 192 (tzv. „překlopení“), se započítává i doba trvání všech pracovních poměrů ve správním úřadu, které vzniku služebního poměru bezprostředně předcházely<sup>55</sup>. Platí tedy, že pokud služební poměr plynule (nepřetržitě) navazoval na předchozí pracovní poměr ve správním úřadu, do doby nepřetržitého trvání služebního poměru se započte i doba tohoto předchozího pracovního poměru. Totéž platí i o započtení doby předchozího pracovního poměru ve správním úřadu, který bezprostředně předcházel vzniku v předchozí větě uvedeného pracovního poměru atd. Jiné formy pracovního vztahu (dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, výkon veřejné funkce, pokud nebyla vykonávána v pracovním poměru atd.) nelze podle ustanovení § 200 odst. 1 zákona o státní službě do doby trvání služebního poměru započítat.

(3) **Platem** státního zaměstnance se pro účely odbytného rozumí podle § 176 odst. 1 písm. f) zákona o státní službě součet měsíčních částek platového tarifu, příplatku za vedení, příplatku za službu ve ztíženém pracovním prostředí, osobního příplatku a zvláštního příplatku, na které státnímu zaměstnanci naposledy vznikl nárok nebo které mu byly naposled určeny.

(4) **Platem** státního zaměstnance se pro účely odbytného, na které státnímu zaměstnanci vznikl nárok v souvislosti se skončením služebního poměru marným uplynutím

<sup>53</sup> Při souběhu nároku na odbytné podle § 74a zákona o státní službě s nárokem na odbytné podle § 115 odst. 1 zákona o státní službě se vyplácí pouze odbytné podle § 115 odst. 1 zákona o státní službě.

<sup>54</sup> Při nepřetržité době trvání služebního poměru nepřesahující 1rok přísluší odbytné ve výši jednonásobku měsíčního platu; při nepřetržité době trvání služebního poměru nepřesahující 2 roky, ale přesahující 1rok, přísluší odbytné ve výši dvojnásobku měsíčního platu; při nepřetržité době trvání služebního poměru nepřesahující 10 let, ale přesahující 2 roky, přísluší odbytné ve výši trojnásobku měsíčního platu; při nepřetržité době trvání služebního poměru nepřesahující 15 let, ale přesahující 10 let přísluší odbytné ve výši pětinasobku měsíčního platu; při nepřetržité době trvání služebního poměru nepřesahující 20 let, ale přesahující 15 let, přísluší odbytné ve výši šestinasobku měsíčního platu; při nepřetržité době trvání služebního poměru přesahující 20 let přísluší odbytné ve výši sedminásobku měsíčního platu.

<sup>55</sup> Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. října 2023, sp. zn. 4 Ads 257/2021, podle něhož § 200 odst. 1 ZSS je třeba vykládat tak, že do doby trvání služebního poměru státních zaměstnanců podle § 185 až § 188 a § 190 až § 192 ZSS se započítává doba trvání všech pracovních poměrů ve správních úřadech, které vzniku služebního poměru bezprostředně předcházely. Tato doba se počítá zpětně tak dlouho, dokud na sebe předchozí pracovní poměry nepřerušene (datumově) navazují.

doby zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů, jejíž běh pokračoval zánikem převedení nebo zařazení státního zaměstnance na vhodné volné služební místo v jiném služebním úřadě v osvědčovací době podle § 62 odst. 4 zákona o státní službě, rozumí podle § 176 odst. 2 zákona o státní službě součet měsíčních částek platového tarifu, příplatku za vedení, příplatku za službu ve ztíženém pracovním prostředí, osobního příplatku a zvláštního příplatku, na které státnímu zaměstnanci naposledy vznikl nárok nebo které mu byly naposledy určeny před zařazením mimo výkon služby z organizačních důvodů podle § 62 odst. 1.

(5) Na stanovení odbytného nemá vliv skutečnost, že podle § 62 odst. 2 zákona o státní službě ode dne zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů činí plat státního zaměstnance 80 % měsíčního platu. V ustanovení § 176 zákona o státní službě je stanoven (ve své podstatě) „výchozí“ plat, ze kterého jsou teprve následně odvozovány příslušné částky pro potřeby jednotlivých institutů taxativně vymezených v tomto ustanovení. Z toho je zřejmé, že pro účely zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů a zároveň pro účely odbytného se tento „výchozí“ plat skládá z naprosto shodných složek, a proto je pro účely obou institutů (zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů a odbytného) shodný. Opačný výklad by vedl k neodůvodněnému snížení platu pro určení odbytného, nižší výplatě odbytného a v konečném důsledku k poškození státního zaměstnance.

(6) Po dobu od zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů do skončení služebního poměru nemá státní zaměstnanec nárok na vyšší platový tarif v důsledku postupu do vyššího platového stupně, ani v důsledku změny nařízení vlády o platových poměrech státních zaměstnanců, proto po tuto dobu **k úpravě platového tarifu u státního zaměstnance nedochází, a proto nedochází ani ke změně nároku na výplatu odbytného**<sup>56</sup>. Podle § 144 odst. 1 zákona o státní službě se odměňování státních zaměstnanců řídí zákoníkem práce, není-li stanoveno jinak. Podle § 123 odst. 1 zákoníku práce přísluší zaměstnanci platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen. Ustanovení § 1 odst. 1 nařízení vlády o platových poměrech státních zaměstnanců stanoví, že státnímu zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu stanovenou pro služební místo, na které je zařazen, a pro platový stupeň, do kterého je zařazen. Jestliže však není státní zaměstnanec v době od zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů do skončení služebního poměru zařazen na žádném služebním místě, pak mu žádný nárok na vyšší platový tarif nevzniká a služební orgán nemá hmotně právní podklad pro rozhodnutí o změně výše platového tarifu.

(7) Ustanovení o řízení ve věcech služby ani ustanovení správního řádu o správním řízení se nevztahují na poskytnutí odbytného [§ 159 odst. 2 písm. p) zákona o státní službě]. O odbytném tedy služební orgán nerozhoduje, neboť nárok na odbytné vzniká přímo ze zákona.

(8) Odbytné se státnímu zaměstnanci vyplatí jednorázově v nejbližším výplatním termínu, který je ve služebním úřadu určen pro výplatu platu, následujícím po skončení služebního poměru.

---

<sup>56</sup> Pro účely zařazení státního zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy ve smyslu § 145 odst. 1 zákona o státní službě ve spojení s § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, lze dobu zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů započítat do doby započitatelné praxe, neboť je třeba na tuto dobu nahlížet, jako by byla dobou výkonu státní služby. (srov. Závěr Poradního sboru náměstka pro státní službu k zákonu o státní službě č. 8 a č. 32).

(9) Údaj o vyplaceném odbytném je třeba se zohledněním § 181 odst. 1 písm. v) zákona o státní službě zanést do informačního systému o státní službě (rejstříku státních zaměstnanců a zaměstnanců ve služebních úřadech), a to i zpětně.

(10) Bylo-li bývalému státnímu zaměstnanci **při předchozím skončení služebního poměru vyplaceno odbytné**, které přísluší při skončení služebního poměru v důsledku marného uplynutí doby, na kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, je takový státní zaměstnanec při opětovném přijetí do služebního poměru nebo do pracovního poměru na služební místo ve služebním úřadu **povinen vrátit odbytné nebo jeho poměrnou část**, která vychází z rozdílu mezi dobou odpovídající počtu násobků měsíčního platu poskytnutých v rámci odbytného, tj. dobou, která je kryta odbytným, a dobou, která od skončení předchozího služebního poměru již uplynula. Jedná se tedy o úpravu korespondující s povinností vrátit odstupné podle zákoníku práce. Pokud státní zaměstnanec nebo zaměstnanec odbytné nebo jeho poměrnou část nevrátí nejpozději dnem nástupu do služby nebo do práce, služební nebo pracovní poměr se považuje od počátku za neexistující. V takovém případě správní rozhodnutí o zrušení rozhodnutí o přijetí do služebního poměru není vydáváno, protože uvedený následek nastává ze zákona.

(11) Existence povinnosti bývalého státního zaměstnance vrátit odbytné nebo jeho poměrnou část se ověřuje v informačním systému o státní službě (rejstříku státních zaměstnanců a zaměstnanců ve služebních úřadech) před přijetím osoby do služebního poměru podle zákona o státní službě nebo před přijetím do pracovního poměru na služební místo ve služebním úřadu. Pro tuto potřebu byla v neveřejné části (přístup pro služební úřady) portálu informačního systému o státní službě v záložce Rejstřík zaměstnanců zřízena nová funkcionality „Zaměstnanci mimo vlastní úřad“, v níž lze po zadání evidenčního čísla (státního) zaměstnance nebo jeho jména, příjmení a data narození zjistit mj. i údaje o vyplaceném odbytném.

(12) Odbytné nebo jeho poměrná část se vrací v tzv. „čistém“, to znamená pouze v takové výši, která byla státnímu zaměstnanci po zákonných srážkách daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti skutečně vyplacena<sup>57</sup>.

---

<sup>57</sup> Ve vztahu k odvedené dani, resp. záloze na daň z příjmů ze závislé činnosti v souvislosti s vrácením již zdaněného příjmu ze závislé činnosti vyplaceného státnímu zaměstnanci, je nutno uvést, že podle § 6 odst. 1 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o daních z příjmů“), jsou příjmem ze závislé činnosti rovněž příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem činnosti, ze které plynou příjmy podle písmen a) až c), bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, nebo od plátce, u kterého poplatník tuto činnost nevykonává.

Podle § 6 odst. 2 zákona o daních z příjmů je poplatník s příjmy ze závislé činnosti označen jako „zaměstnanec“, plátce příjmu jako „zaměstnavatel“. Podle § 38c odst. 1 písm. a) zákona o daních z příjmů se plátcem daně rozumí poplatník se sídlem nebo bydlištěm na území České republiky, s výjimkou fondu penzijní společnosti, který je plátcem příjmu ze závislé činnosti.

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

Zákon o daních z příjmů postup při vrácení daně resp. záloze na daň z příjmů ze závislé činnosti v souvislosti s vrácením již zdaněného příjmu ze závislé činnosti vyplaceného zaměstnanci zaměstnavatele výslovně upravuje pouze v závěru ustanovení § 5 odst. 6 zákona o daních z příjmů, kde je stanoveno, že o příjem ze závislé činnosti, který má poplatník vrátit a který byl zahrnutý v předchozích zdaňovacích obdobích do dílčího základu daně (základu pro výpočet zálohy na daň),

(13) Odbytné nebo jeho poměrnou část státní zaměstnanec vrací služebnímu úřadu, do kterého nastupuje (bez ohledu na to, který úřad mu odbytné vyplatil). Mohou nastat následující varianty:

- a) Služební úřad, do něhož státní zaměstnanec, který v minulosti přijal odbytné, nastupuje, je odlišný od služebního úřadu, který odbytné vyplatil. Služební úřad, který přijímá vratku odbytného, příjem této vratky vloží na příjmový rozpočtový účet.
- b) Služební úřad, do něhož státní zaměstnanec, který v minulosti přijal odbytné, nastupuje, je shodný se služebním úřadem, který odbytné vyplatil. Zaměstnanec se do služebního úřadu vrací v roce následujícím po roce, v němž odbytné bylo vyplaceno, a také v tomto následujícím roce je odbytné vráceno. Služební úřad tak vratku odbytného vloží na příjmový rozpočtový účet.
- c) Služební úřad, do něhož státní zaměstnanec, který v minulosti přijal odbytné, nastupuje, je shodný se služebním úřadem, který odbytné vyplatil. Zaměstnanec se do služebního úřadu vrací v témže roce, v němž odbytné bylo vyplaceno, a také je toto odbytné vráceno ve stejném roce, ve kterém bylo vyplaceno. V tomto případě je možné,

---

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

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

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

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

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

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

aby služební úřad kompenzoval dříve vyplacené odbytné vráceným odbytným, tj. přijal vrácené odbytné na výdajový rozpočtový účet minusem na položku rozpočtové skladby 5025 – odbytné.

## Článek 27

### Odbytné (§ 115)

(1) Při skončení služebního poměru v důsledku **služebního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí** přísluší státnímu zaměstnanci **odbytné ve výši dvanáctinásobku měsíčního platu**. Odbytné státnímu zaměstnanci přísluší bez ohledu, zda se jedná o skončení služebního poměru **na dobu neurčitou nebo na dobu určitou**, a dále bez ohledu na **délku jeho trvání a způsob jeho skončení**.

(2) Služební úrazy a nemoci z povolání jsou vymezeny v § 123 odst. 1 zákona o státní službě ve spojení s § 271k zákoníku práce. Jako služební úraz se posuzuje též úraz, který státní zaměstnanec utrpěl pro plnění služebních úkolů. Otázka, zda se jedná o služební úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, je předmětem posudkového závěru poskytovatele pracovnělékařských služeb v lékařském posudku (§ 43 odst. 5 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění zákona č. 202/2017 Sb.).

(3) Pokud při skončení služebního poměru státnímu zaměstnanci vznikne nárok na odbytné podle § 115 zákona o státní službě i na odbytné podle § 74a zákona o státní službě, které přísluší při skončení služebního poměru na dobu neurčitou v důsledku marného uplynutí doby, na kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, je souběh obou nároků vyloučen a státnímu zaměstnanci se vyplatí pouze odbytné podle § 115 zákona o státní službě.

(4) **Platem** státního zaměstnance se pro účely odbytného rozumí podle § 176 písm. f) zákona o státní službě součet měsíčních částek platového tarifu, příplatku za vedení, příplatku za službu ve ztíženém pracovním prostředí, osobního příplatku a zvláštního příplatku, na které státnímu zaměstnanci naposledy vznikl nárok nebo které mu byly naposledy určeny.

(5) Skončí-li služební poměr z důvodu marného uplynutí doby, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů [§ 74 odst. 1 písm. g) zákona o státní službě], nemá na stanovení odbytného vliv skutečnost, že podle § 62 odst. 2 zákona o státní službě ode dne zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů činí plat státního zaměstnance 80 % měsíčního platu. V ustanovení § 176 zákona o státní službě je stanoven (ve své podstatě) „výchozí“ plat, ze kterého jsou teprve následně odvozovány příslušné částky pro potřeby jednotlivých institutů taxativně vymezených v tomto ustanovení. Z toho je zřejmé, že pro účely zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů a zároveň pro účely odbytného se tento „výchozí“ plat skládá z naprosto shodných složek, a proto je pro účely obou institutů (zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů a odbytného) shodný. Opačný výklad by vedl k neodůvodněnému snížení platu pro určení odbytného, nižší výplatě odbytného a v konečném důsledku k poškození státního zaměstnance.

(6) Po dobu od zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů do skončení služebního poměru nemá státní zaměstnanec nárok na vyšší platový tarif v důsledku postupu do vyššího platového stupně, ani v důsledku změny nařízení vlády o platových poměrech státních zaměstnanců, proto po tuto dobu **k úpravě platového tarifu u státního**



**zaměstnance nedochází, a proto nedochází ani ke změně nároku na výplatu odbytného** (viz také čl. 26 odst. 6 tohoto metodického pokynu).

(7) Ustanovení o řízení ve věcech služby ani ustanovení správního řádu o správním řízení se nevztahují na poskytnutí odbytného [§ 159 odst. 2 písm. p) zákona o státní službě]. O odbytném tedy služební orgán **nerozhoduje**, neboť nárok na odbytné vzniká přímo ze zákona.

(8) Odbytné se státnímu zaměstnanci vyplátí jednorázově v nejbližším výplatním termínu, který je ve služebním úřadu určen pro výplatu platu, následujícím po skončení služebního poměru.

(9) Pokud bylo bývalému státnímu zaměstnanci vyplaceno odbytné podle § 115 zákona o státní službě, **nevzniká mu povinnost odbytné nebo jeho poměrnou část vrátit**, pokud by byl v době 12 měsíců od skončení služebního poměru, v jehož souvislosti mu bylo vyplaceno odbytné, znovu přijat do služebního poměru nebo do pracovního poměru ve služebním úřadu, neboť tato povinnost je spojena pouze s vrácením odbytného (nebo jeho poměrné části) vyplaceného při skončení služebního poměru v důsledku marného uplynutí doby, na kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů (viz § 74a odst. 1 a 3 ZSS).

## Článek 28

### Peněžitě plnění (§ 73a)

(1) Skončí-li služební poměr nejvyššího státního tajemníka, státního tajemníka, vedoucího služebního úřadu, vrchního ředitele sekce, ředitele sekce, personálního ředitele sekce pro státní službu a ředitele odboru na základě písemné dohody uzavřené podle § 73a odst. 1 zákona o státní službě mezi tímto představeným a služebním orgánem, vznikne při splnění podmínky, že představený vykonával službu na **témže služebním místě představeného** po nepřetržitou dobu alespoň 18 měsíců, nárok na peněžitě plnění ve výši šestinásobku měsíčního platu.

(2) **Platem** představeného se pro účely výplaty peněžitě plnění, na které mu vznikl nárok v souvislosti s uzavřením dohody podle § 73a odst. 1 ZSS, rozumí podle § 176 odst. 1 písm. e) ZSS součet měsíčních částek platového tarifu, příplatku za vedení, příplatku za službu ve ztíženém pracovním prostředí, osobního příplatku a zvláštního příplatku, na které představenému naposledy vznikl nárok nebo které mu byly naposled určeny před skončením služebního poměru podle § 73a odst. 1 ZSS.

(3) O peněžitě plnění služební orgán **nerozhoduje**, neboť nárok na peněžitě plnění vzniká přímo ze zákona.

(4) Peněžitě plnění se představenému vyplátí jednorázově v nejbližším výplatním termínu, který je ve služebním úřadu určen pro výplatu platu, následujícím po skončení služebního poměru.

(5) Pokud bylo bývalému státnímu zaměstnanci vyplaceno peněžitě plnění podle § 73a odst. 2 ZSS, **nevzniká mu povinnost toto peněžitě plnění nebo jeho poměrnou část vrátit**, pokud by byl v době 6 měsíců od skončení služebního poměru, v jehož souvislosti mu bylo vyplaceno peněžitě plnění, znovu přijat do služebního poměru nebo do pracovního poměru ve služebním úřadu, neboť tato povinnost je spojena pouze s vrácením odbytného (nebo jeho poměrné části) vyplaceného při skončení služebního poměru v důsledku marného uplynutí

doby, na kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů (viz § 74a odst. 1 a 3 ZSS).

## Článek 29

### Peněžité vyrovnání (§ 83 odst. 5)

(1) Peněžité vyrovnání představuje **finanční kompenzaci** poskytovanou po určitou dobu bývalému státnímu zaměstnanci za omezení **v důsledku dopadů zákazu konkurence**.

(2) Zákaz konkurence představuje zákaz se po skončení služebního poměru přímo nebo nepřímo podílet na podnikání nebo jiné činnosti podnikatelů nebo být jejich společníkem nebo členem v oboru, který je shodný s příslušným oborem služby, nebo být v pracovním nebo obdobném poměru k podnikateli v takovém oboru. Zákaz konkurence nedopadá na podnikatelskou činnost vykonávanou jako svobodné povolání podle jiného zákona [jedná se o podnikání na základě jiného než živnostenského zákona (např. advokáti, auditoři, daňoví poradci, notáři, soudní exekutoři apod.)].

(3) Zákaz konkurence dopadá na státního zaměstnance, který byl zařazen na služební místo nebo jmenován na služební místo představeného, pro které byl v systemizaci stanoven zákaz konkurence a při zařazení státního zaměstnance na služební místo nebo při jmenování státního zaměstnance na služební místo představeného byl stanoven v rozhodnutí zákaz konkurence, anebo byl-li se státním zaměstnancem zákaz konkurence sjednán dohodou.

(4) **Představenému** lze zákaz konkurence stanovit **jen na určitou dobu počínající dnem skončení služebního poměru, nejdéle však na dobu 1 roku ode dne odvolání ze služebního místa představeného nebo ode dne uplynutí doby jmenování na služební místo představeného na dobu určitou. Ostatním (řadovým) státním zaměstnancům** lze zákaz konkurence stanovit **jen na dobu určitou počínající dnem skončení služebního poměru, nejdéle však na dobu 6 měsíců ode dne skončení zařazení na takové služební místo.** Z uvedeného vyplývá, že dojde-li k takové změně služebního poměru státního zaměstnance, která má za následek převedení, zařazení či jmenování státního zaměstnance na jiné služební místo, pro které již není v systemizaci zákaz konkurence stanoven, nebo zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů, dojde **k úplné či částečné konzumaci doby**, po kterou byl zákaz konkurence na původním služebním místě stanoven, a bývalému státnímu zaměstnanci s ohledem na to, že služební poměr v době, kdy byl zařazen nebo jmenován na služební místo, pro které byl stanoven zákaz konkurence, neskončil, nenáleží peněžité vyrovnání vůbec, nebo náleží pouze **po dobu, která po skončení služebního poměru ještě z doby zákazu konkurence zbývá.**

(5) Po dobu trvání zákazu konkurence přísluší bývalému státnímu zaměstnanci peněžité vyrovnání **ve výši průměrného výdělku**, kterého dosahoval na služebním místě. Podle § 174 zákona o státní službě se zjišťování a používání průměrného výdělku řídí § 352, 353, § 354 odst. 1 až 3 a § 355 až 357 zákoníku práce. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období. Nárok na peněžité vyrovnání není podmíněn použitím konkrétního právního institutu, na jehož základě služební poměr skončí.

(6) **Poruší-li** bývalý státní zaměstnanec zákaz konkurence, je povinen **vrátit** služebnímu úřadu dvojnásobek poměrné části peněžitého vyrovnání, která se určí počtem dnů od počátku porušení zákazu konkurence do konce jeho trvání. Koncem jeho trvání je třeba rozumět konec trvání zákazu konkurence, a nikoliv pouze konec porušení zákazu konkurence.

Použitím teleologického výkladu právní úpravy lze uvedený závěr odůvodnit samotnou existencí úpravy zákazu konkurence, jejímž účelem je poskytnout po určitou dobu účinnou ochranu státu proti případnému úniku a zneužití strategických informací a zamezit získání neoprávněné výhody v rámci činnosti konkurenčních subjektů prostřednictvím sankční úpravy v podobě požadavku na vrácení dvojnásobku poměrné části peněžitého vyrovnání pro případ porušení. Opačný výklad, který by omezil povinnost vrátit služebnímu úřadu dvojnásobek poměrné části peněžitého plnění pouze na období porušení zákazu konkurence, nelze z hlediska účelu právní úpravy považovat za dostatečně účinný.

(7) V případě zjištění porušení zákazu konkurence služební úřad písemně oznámí bývalému státnímu zaměstnanci povinnost vrátit dvojnásobek poměrné části peněžitého vyrovnání, a to zpravidla do 1 měsíce včetně nezbytných dispozic k provedení platby. V případě, že příslušná platba nebude provedena (zpravidla) ani do 10 dnů ode dne její splatnosti, služební úřad uplatní nárok v rámci občanského soudního řízení.

## Článek 30

### Odměna

#### (§ 86 odst. 4 + čl. 11 KDVS)

(1) Nárok na odměnu **při prvním skončení služebního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod** je upraven v čl. 11 odst. 1 písm. c) a v čl. 11 odst. 2 až 5 KDVS. Uvedené ustanovení KDVS věcně vychází z § 86 odst. 4 zákona o státní službě. Odměnu lze poskytnout státnímu zaměstnanci při splnění všech tří níže uvedených **podmínek**:

a) První podmínkou je minimální doba trvání služebního poměru státního zaměstnance. V čl. 11 odst. 1 písm. c) KDVS jsou stanoveny minimální doby trvání služebního poměru a tomu odpovídající konkrétně stanovené výše odměny.

b) Druhou podmínkou je buď přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, nebo nabytí nároku na starobní důchod. Přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně je třeba prokázat pravomocným rozhodnutím České správy sociálního zabezpečení. Nárok na starobní důchod vzniká státnímu zaměstnanci, dovršil-li důchodový věk a získal-li potřebnou dobu důchodového pojištění, kterou lze doložit např. informativním osobním listem důchodového pojištění nebo evidenčními listy důchodového pojištění. Výjimkou je tzv. předčasný důchod, jehož přiznání je třeba prokázat pravomocným rozhodnutím České správy sociálního zabezpečení. Konkrétní podmínky vzniku nároku na starobní důchod jsou stanoveny v § 28 až 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

c) Třetí podmínkou je, že se musí jednat o první skončení služebního poměru. Jazykovým výkladem lze dojít k závěru, že k přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo k nabytí nároku na starobní důchod musí dojít ještě před prvním skončením služebního poměru, resp. nejpozději ve stejný den, přičemž není rozhodné, s jakým předstihem před prvním skončením služebního poměru došlo k přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo vzniku nároku na starobní důchod.

(2) Odměny vyplacené v souvislosti s prvním skončením služebního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní

důchod se **do průměrného výdělku státního zaměstnance nezahrnují**, neboť se nejedná o složku platu podle části šesté zákoníku práce, na který zákon o státní službě v § 144 odst. 1 odkazuje. Uvedené odměny se nezapočítávají ani do celkového úhrnu odměn vyplacených státnímu zaměstnanci za kalendářní rok ve smyslu § 150 odst. 2 zákona o státní službě.

(3) Odměna související s prvním skončením služebního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod státnímu zaměstnanci náleží pouze v případě, že **ke skončení služebního poměru nedošlo z důvodů uvedených v § 72 odst. 1 písm. a) až d) nebo v § 74 odst. 1 písm. a) a b) zákona o státní službě.**

(4) Odměna v souvislosti s prvním skončením služebního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod se státnímu zaměstnanci vyplátí **v nejbližším výplatním termínu určeném ve služebním úřadu pro výplatu platu.**

## **Hlava IX**

### **Společná ustanovení**

#### **Článek 31**

##### **Informování odborové organizace o záležitostech týkajících se skončení služebního poměru**

###### **[§ 132 odst. 2 písm. c)]**

(1) Odborová organizace je oprávněna projednat a zaujmout stanovisko k návrhům rozhodnutí týkajících se skončení služebního poměru. Služební orgán je povinen zajistit, aby odborová organizace toto oprávnění mohla vykonávat. Služební orgán je povinen informovat odborovou organizaci o úmyslu vydat rozhodnutí o skončení služebního poměru státního zaměstnance – týká se případů, kdy služební poměr skončí na základě rozhodnutí služebního orgánu, nikoliv případů, kdy služební poměr skončí ze zákona.

(2) Odborová organizace je oprávněna chystané skončení služebního poměru projednat a zaujmout k němu stanovisko; to však neznámá, že by skončení služebního poměru byl povinen s odborovou organizací projednávat osobně služební orgán na společném jednání s odborovou organizací. Oprávněním odborové organizace projednat a zaujmout stanovisko k chystanému skončení služebního poměru je třeba rozumět vyrozumění odborové organizace o chystaném skončení služebního poměru a možnost odborové organizace vyjádřit své stanovisko<sup>58</sup>. Výše uvedené informování odborové organizace není součástí řízení ve věcech služby; zasláním informace není zahajováno řízení podle § 46 odst. 1 správního řádu.

(3) Bližší podmínky a postupy pro informování odborové organizace o záležitostech týkajících se skončení služebního poměru mohou být předmětem úpravy kolektivní dohody.

#### **Článek 32**

##### **Evidence skončení služebního poměru**

###### **[§ 181 odst. 1 písm. u)]**

(1) Údaj o skončení služebního poměru státního zaměstnance je veden v rejstříku státních zaměstnanců informačního systému o státní službě, přičemž se uvádí den skončení služebního poměru a jeho důvod v souladu s maticí druhů a důvodů opatření, která je součástí technické a uživatelské dokumentace informačního systému o státní službě.

(2) Údaj o skončení služebního poměru je podle § 182 odst. 7 zákona o státní službě veden v rejstříku státních zaměstnanců po dobu 10 let od jeho skončení.

---

<sup>58</sup> Obdobně např. Bělina M., Drápal L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. strana 400, k ustanovení § 61 k povinnosti zaměstnavatele projednat s odborovou organizací výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru: „Každou výpověď z pracovního poměru a každé okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. I když z použité formulace ‚... projednat s odborovou organizací ...‘ by se mohlo podávat, že jde o nějaké společné jednání zaměstnavatele a odborové organizace, ve skutečnosti jde jen o to, aby tento záměr zaměstnavatele byl odborové organizaci oznámen a tím jí zároveň byla dána možnost se (po vlastním projednání) k tomuto záměru vyjádřit (nebo nevyjádřit).“

### **Článek 33**

#### **Platnost osvědčení o úspěšném vykonání úřednické zkoušky v kontextu skončení služebního poměru a související postup při opětovném přijetí do služebního poměru**

(1) Podle § 180 odst. 3 zákona o státní službě je jednou ze součástí informačního systému o státní službě rovněž evidence uskutečněných úřednických zkoušek. Evidence uskutečněných úřednických zkoušek podle § 181 odst. 6 zákona o státní službě obsahuje údaje o datu konání obecné i zvláštní části úřednické zkoušky nebo datu vystavení osvědčení o jejich rovnocennosti, identifikaci členů zkušební komise a identifikační údaje státního zaměstnance, včetně údaje o tom, zda úřednickou zkoušku vykonal či nevykonal úspěšně. Údaje o úřednické zkoušce jsou v evidenci uskutečněných úřednických zkoušek podle § 182 odst. 7 zákona o státní službě vedeny 50 let ode dne jeho zápisu do evidence uskutečněných úřednických zkoušek.

(2) Osvědčení o úspěšném vykonání obecné a zvláštní části úřednické zkoušky podle § 42b odst. 1 a 3 zákona o státní službě nepozbývá platnosti v souvislosti se skončením služebního poměru státního zaměstnance. Pokud by byla osoba, jež v minulosti byla státním zaměstnancem a její služební poměr skončil, opětovně přijata do služebního poměru, nebyla by povinna znovu úspěšně vykonat obecnou část a zvláštní části úřednické zkoušky pro ty obory služby, které již úspěšně vykonala. Uvedené platí obdobně rovněž v případě fikce úspěšného vykonání úřednické zkoušky podle § 196 zákona o státní službě.

(3) Bude-li osoba, jež byla v minulosti státním zaměstnancem a její služební poměr skončil, opětovně přijata do služebního poměru a zařazena nebo jmenována na služební místo, na němž má být vykonávána státní služba v jiném oboru služby nebo v dalších oborech služby, než pro které tato osoba již úspěšně vykonala úřednickou zkoušku, je třeba po znovupřijetí do služebního poměru postupovat podle § 35 odst. 3 písm. a) zákona o státní službě. Ačkoliv má tato osoba vykonanou, resp. uznanou obecnou část úřednické zkoušky a zvláštní část úřednické zkoušky pro určitý obor služby, nemá vykonanou úřednickou zkoušku pro obor služby, který je pro obsazované služební místo stanoven. Teprve úspěšným vykonáním zvláštní části úřednické zkoušky v oboru služby, který je pro obsazované služební místo stanoven, je splněna povinnost úspěšného vykonání úřednické zkoušky podle § 35 odst. 3 písm. a) zákona o státní službě. Z uvedeného tedy vyplývá, že nesplní-li taková osoba povinnost vykonat zvláštní část úřednické zkoušky do 18 měsíců po vzniku opakovaného služebního poměru, její služební poměr skončí dnem, kdy marně uplynula lhůta pro vykonání zvláštní části úřednické zkoušky podle § 74 odst. 1 písm. e) (podrobněji v čl. 18 tohoto metodického pokynu).

(4) Pokud by se do služebního poměru opětovně přijímala osoba, která nemá vykonanou ani obecnou část úřednické zkoušky, postupuje se obdobně jako u osoby, která dosud ve služebním poměru nebyla.

**prof. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.**  
náměstek ministra vnitra  
pro státní službu