Úřad vlády
České republiky

Zákon o státních zaměstnancích 2026

porada odboru veřejné správy, dozoru a kontroly
Ministerstva vnitra

Zuzana Brücknerová

06.10.2026

Systémy státní služby

Režim	Veřejnoprávní služební poměr	Soukromoprávní pracovní poměr
Premisa	• vztah státu a úředníka je vztahem veřejnoprávním, stát zde nevystupuje jako běžný zaměstnavatel, ale jako nositel veřejné správy • zákon obvykle zaručuje úředníku trvalý služební poměr a služební a platový postup (veřejná služba je celoživotní zaměstnání)	• vztah státu a úředníka je v zásadě stejný jako vztah jakéhokoliv jiného zaměstnavatele a zaměstnance
Status	• služební poměr vzniká správním rozhodnutím a stát může jednostranně rozhodovat o některých personálních otázkách • úředník má omezena některá práva, zvýšené právní povinnosti a zvýšenou právní odpovědnost, za což je mu poskytována přiměřená kompenzace v oblasti odměňování, vzdělávání nebo sociálního zabezpečení • ochrana je úředníkovi poskytována nejprve v odvolacím správním řízení a posléze správními soudy	• pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou a řada personálních otázek se řeší dohodou • úředník nemá zvláštní status • ochrana je úředníkovi poskytována soudy civilními
HR	• kariéra a personální oblast (přijímání do služebního poměru, hodnocení, odměňování i řízení úředníků) jsou upraveny systémově a řídí se výhradně odborným hlediskem, nikoli dohodou zaměstnance a zaměstnavatele	• personální oblast je flexibilnější
Výhody	• profesionální, stabilní a loajální aparát chráněný před politickou zvůlí v podobě oddělení profesionálních a politických funkcí a v podobě personálního řízení založeného na objektivních kritériích a postupech	• pružnost, přizpůsobivost aktuálním potřebám, výkonnost a soutěživost
Nevýhody	• nepružnost, kastovnictví (trvalý služební poměr a služební a platový postup jsou vnímány jako neodůvodněné privilegium) a formalismus, personální řízení bývá považováno za příliš rovnostářské	• fluktuace, menší loajalita a menší důraz na hodnoty a principy veřejné správy (etika a politická nestrannost)

Státní služba v ČR



- 1918 úprava veřejnoprávní
- 1950 úprava soukromoprávní s některými veřejnoprávními prvky
- 1965 úprava soukromoprávní (veškeré zaměstnanecké poměry byly unifikovány)
- 1993 Ústava ČR
- 2002 veřejnoprávní služební zákon
- 2002 soukromoprávní zákon o úřednících územních samosprávných celků
- 2014 veřejnoprávní zákon o státní službě
- 2026 soukromoprávní zákon o státních zaměstnancích

Východiska 1/2

Zákon o státní službě 2014	Zákon o státních zaměstnancích 2026
Veřejnoprávní služební poměr Služební úřady Služební orgány Služební řízení Nejvyšší státní tajemník Sekce pro státní službu Specifický systém vzniku, změn a skončení služebního poměru	Soukromoprávní pracovní poměr podle zákoníku práce se zvláštními pravidly Zachování některých specifik výkonu práce pro stát Úřad vlády ústředním orgánem státní správy pro právní poměry státních zaměstnanců.

Mění se nástroje personální práce.
Mění se způsob ochrany zaměstnance.

Ale! Ani současná státní služba není čistě veřejnoprávní.
Ne všechny personální procesy dnes probíhají ve správním řízení.

Ale! Ani nový systém nebude čistě soukromoprávní.
Návrh zachovává řadu veřejnoprávních omezení a specifik.

Východiska 2/2

Zákon o státní službě 2014	Zákon o státních zaměstnancích 2026
Správní právo	Pracovní/občanské právo
Správní rozhodnutí	Pracovní smlouva
Správní řízení	Pracovněprávní jednání
Správní soudnictví	Civilní soudnictví
Terminologie správního práva	Terminologie pracovního práva
Zákon o státní službě Správní řád (subsidiarita) Zákoník práce (delegace)	Zákon o státních zaměstnancích Zákoník práce (subsidiarita)

Flexibilita personálních postupů
Zachování ochrany postavení zaměstnanců
Zachování transparentnosti postupů

Princip transparentnosti



transparentnost

- systemizace schvalovaná vládou
- omezení změn systemizace a organizační struktury úřadů
- předpoklady a kvalifikační požadavky na státní zaměstnance stanovené zákonem
- pravidla výběrových řízení
- odvolávání vedoucích zaměstnanců pouze ze zákonných důvodů
- pravidla odměňování
- pravidla hodnocení

Principy depolitizace a profesionalizace



depolitizace

- v ministerstvech: místa politická a místa úřednická
- v ministerstvech: státní tajemníci
- omezení vedoucích zaměstnanců zastávat politickou funkci
- omezení nejvyšších vedoucích zaměstnanců být členy politických stran a hnutí
- poradní komise

profesionalizace

- úřednické zkoušky
- pracovní hodnocení
- individuální vzdělávání
- omezení hospodářských práv
- loajalita, nestrannost a neutralita při výkonu práce

Některé věcné změny

prodloužení zkušební doby u vedoucích zaměstnanců z 6 na 8 měsíců

možnost výběrového řízení i bez pohovoru

výběr uchazeče pouze po projednání s přímým nadřízeným (bez dohody)

širší možnosti obsazování míst bez výběrového řízení

zavedení pětiletého funkčního období i pro vedoucí oddělení

prodloužení funkčního období vedoucího zaměstnance i bez výběrového řízení

možnost obsazení magisterského vedoucího místa i osobou s bakalářským vzděláním

snížení minimální délky praxe u vedoucích míst

jmenování státního tajemníka ministrem se souhlasem premiéra

snížení maximálního počtu oborů specializace

lhůty úřednické zkoušky z 9 na 6 měsíců u obecné části a z 18 na 12 měsíců u zvláštní části

odstranění námitek proti hodnocení, zkrácení minimálního hodnoceného období na 30 dnů

odvolání pro narušení důstojnosti funkce nebo ohrožení důvěry v její řádný výkon

sjednání násobku průměrného měsíčního výdělku u gentlemanské dohody až na 6násobek

Prvky stability



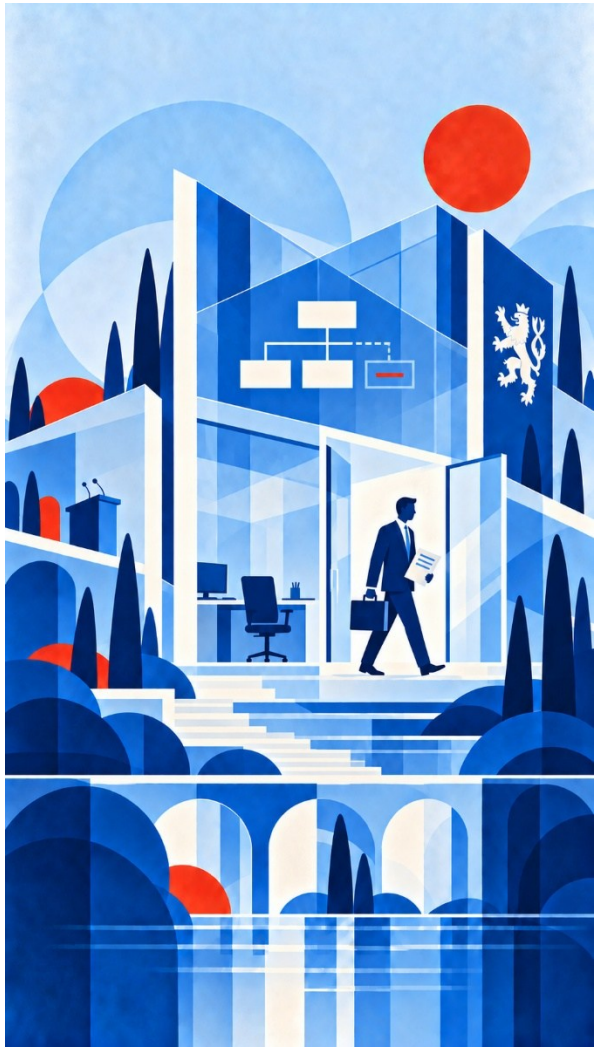
- přednost pracovního poměru na dobu neurčitou
- omezení změn systemizace a organizační struktury služebních úřadů
- ochrana před účelovou změnou pracovní náplně
- podrobná pravidla odměňování
- ochrana před výpovědí pro neuspokojivé pracovní výsledky
- omezení možnosti odvolání vedoucích zaměstnanců
- obrácené důkazní břemeno při účelové organizační změně
- ochrana vedoucích zaměstnanců po skončení funkčního období
- ochrana nejvyšších vedoucích zaměstnanců prostřednictvím nezávislé poradní komise
- možnost peněžitého vyrovnání při dohodě o skončení pracovního poměru
- zvýšené odstupné

Co na srovnání obou zákonů říká AI?



- návrh zákona o státních zaměstnancích ve srovnání se současným zákonem o státní službě posiluje vliv politického vedení na obsazování vrcholných funkcí a současně zjednodušuje některé personální kroky
- současný zákon klade větší důraz na kontinuitu státní služby a umožňuje správní přezkum rozhodnutí
- ani jeden systém však neumožňuje svévolné propouštění státních zaměstnanců
- nejvýraznější změny se týkají řešení nadbytečnosti
- v oblasti náboru řada zjednodušení existuje již dnes

Skončení pro nadbytečnost



ruší se řadové místo	
zákon o státní službě	**zákon o státních zaměstnancích**
Nejprve hledání vhodného místa pro převedení → **jednostranné převedení na jiné vhodné místo i bez souhlasu zaměstnance.** Není-li vhodné místo pro převedení → zpravidla nejvýše 3 měsíce mimo výkon služby s 80 % měsíčního **platu**. Během zařazení mimo výkon služby → další hledání jiného vhodného místa. Není-li vhodné místo → skončení + odbytné (1 až 7násobek měsíčního **platu**).	U nadbytečnosti řadových zaměstnanců není obecná nabídková povinnost. Výpověď zpravidla činí nejméně 2 měsíce od doručení. Není-li během výpovědní doby práce → překážky na straně úřadu s náhradou 100 % **průměrného výdělku** (zahrnuje odměny). Skončení + odstupné (1 až 7násobek **průměrného výdělku**). Jednodušší administrativa sama nezaručuje levnější propuštění. **Hromadné propouštění**.



Úřad vlády
České republiky

Děkuji
za pozornost

Zuzana Brücknerová