

Převádění státního zaměstnance na jiné služební místo¹⁾

Převedení státního zaměstnance na jiné služební místo podle § 61 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „ZSS“), je jednou z nejdůležitějších změn služebního poměru, která může významným způsobem ovlivnit postavení státního zaměstnance a zasáhnout do přirozeného kariérního postupu. K převodu dochází v případech, kdy státní zaměstnanec nemůže vykonávat službu na stávajícím služebním místě. Ačkoli institut převádění na jiné služební místo přináší řadu právních otázek, a zároveň jde o institut, jenž je v praxi využíván relativně často, v odborné literatuře mu – s výjimkou komentářů k ZSS – dosud příliš pozornosti věnováno nebylo. Tento článek má za cíl ukázat zejména na problematické a dosud ne zcela vyřešené otázky spojené s převáděním státního zaměstnance na jiné služební místo.

ZSS v § 61 stanoví celou řadu důvodů, ze kterých dochází k převodu státního zaměstnance na jiné služební místo. Pokud nastane některý z důvodů pro převod, obecně se vychází z toho, že by státní zaměstnanec měl být služebním orgánem převeden na takové místo, které je pro něj vhodné. Jednou z nejpalčivějších otázek souvisejících s institutem převodu podle § 61 ZSS je zřejmě výběr místa, na které má být státní zaměstnanec převeden, neboť ZSS výslovně nestanoví kritéria, kterými by se služební orgán při vyhledávání vhodného služebního místa měl řídit, a tato kritéria musí být nepřímo dovozována. Zejména proto bych se v tomto článku chtěl zaměřit na kritéria, podle kterých by se vhodnost služebního místa při převádění měla posuzovat.

Za problematickou lze považovat zejména otázku, zda, popřípadě za jakých podmínek může být státní zaměstnanec převeden na služební místo v nižší či vyšší platové třídě, či zda může být státní zaměstnanec převeden na služební místo s jiným služebním působištěm. Poměrně komplikovaná je i otázka převádění na služební místo v jiném služebním úřadu. Dále se lze zabývat otázkou, v jakých případech je možné státního zaměstnance na určité místo převést bez jeho souhlasu, a v jakých případech je souhlas státního zaměstnance naopak vyžadován. Z pohledu právní ochrany státního zaměstnance je také podstatná otázka, jak široce má služební orgán vymezit okruh vyhledávaných potenciálně vhodných služebních míst.

Další otázkou, kterou se budu v článku věnovat, jsou možnosti obrany státního zaměstnance proti rozhodnutí o převodu. Zaměřím se jednak na obranu proti převodu samotnému, jednak na obranu proti převodu na služební místo, které není vhodné.

¹⁾ Článek vychází z právního a skutkového stavu k 1. 10. 2024.

S otázkou existence vhodného služebního místa, na které může být státní zaměstnanec převeden, úzce souvisí i problematika zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů, neboť nelze-li státního zaměstnance převést na jiné služební místo, protože žádné vhodné služební místo není volné, je služební orgán povinen státního zaměstnance podle § 62 ZSS zařadit mimo výkon služby. Zařazení mimo výkon služby může v případě marného uplynutí šestiměsíční lhůty, po kterou se nepodaří státního zaměstnance zařadit na žádné služební místo, vést ke skončení služebního poměru. I s ohledem na to je třeba již na počátku správně vymezit okruh potenciálně vhodných služebních míst, na která by státní zaměstnanec mohl být převeden.

Tento text bude vycházet jak z analýzy platné právní úpravy, tak z vládního návrhu novely ZSS, který je nyní v Poslanecké sněmovně projednáván jako sněmovní tisk č. 673 (dále jen „*vládní návrh novely ZSS*“) ²⁾ a který se mj. týká i některých aspektů převádění na jiné služební místo. Článek bude reflektovat i Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2019, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebního poměru (dále jen „*metodický pokyn*“), ³⁾ neboť jde o materiál, který má i přes svou nenormativní povahu významný vliv na správní praxi, a to zejména z důvodu, že kritéria, která by měl služební orgán při převádění zohledňovat, nejsou v zákonné úpravě výslovně stanovena. Jednotlivá rozhodnutí služebních orgánů proto na tento metodický pokyn v mnoha případech odkazují, anebo z jeho obsahu přinejmenším obsahově vycházejí.

1 Důvody převedení na jiné služební místo

1.1 Důvody převedení obecně

Důvody pro převedení na jiné služební místo jsou taxativně stanoveny v § 61 odst. 1 ZSS. V případě, že některý ze stanovených důvodů nastane, je povinností služebního orgánu rozhodnout o převedení, není dán žádný prostor pro správní uvážení, zda má k převedení dojít či nikoli.

Konkrétně se jedná a tyto důvody:

- a) Zdravotní důvody
- b) Odvolání ze služebního místa představeného
- c) Zrušení služebního místa z důvodu změny systemizace
- d) Uplynutí doby zařazení na služební místo nebo jmenování na služební místo představeného, aniž by současně skončil jeho služební poměr
- e) Neplnění požadavku způsobilosti mít přístup k utajovaným informacím

²⁾ *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.* Poslanecká sněmovna, 9. volební období, sněmovní tisk č. 673/0. Vládní návrh novely ZSS se nyní nachází v 2. čtení, podané pozměňovací návrhy na institut převedení nedopadají.

³⁾ MINISTERSTVO VNITRA. *Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2019, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebního poměru.* Dostupné z: <<https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/dokumenty-metodicke-pokyny-metodicke-pokyny.aspx>> [citováno 2024-05-15].

- f) Neplnění požadavku státního občanství ČR
- g) Odmítnutí uzavření dohody o zákazu konkurence nebo dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených státnímu zaměstnanci k vyúčtování
- h) Nesplnění úřednické zkoušky po zahájení výkonu služby v jiném nebo dalším oboru služby
- i) Neplnění požadavku stanoveného jiným právním předpisem

Jednotlivé důvody převedení je nutné chápat vždy ve vazbě na související ustanovení ZSS či zvláštní právní předpisy.⁴⁾

Nejtypičtější a zřejmě i nejčastější důvody převedení jsou stanoveny v § 61 odst. 1 písm. a) až d) ZSS, tedy zdravotní důvody, odvolání ze služebního místa představeného, zrušení služebního místa z důvodu změny systemizace a uplynutí doby zařazení či jmenování na služební místo. Zbývající důvody podle písm. e) až i) lze označit za spíše marginální, a ne tak často naplňované.

Vymezení důvodů převedení na jiné služební místo nepřináší zásadnější výkladové potíže a, na rozdíl od posouzení vhodnosti služebního místa, na které je státní zaměstnanec převáděn, nebývá problém určit, zda je některý z důvodů převedení podle § 61 odst. 1 ZSS naplněn.

1.2 Nové důvody podle vládního návrhu novely ZSS

Vládní návrh novely ZSS přináší dva nové důvody převedení na jiné služební místo. Prvním z nich je zrušení zařazení na jiné služební místo v jiném služebním úřadě nebo zrušení jmenování na služební místo představeného v jiném služebním úřadě v osvědčovací době.⁵⁾ Osvědčovací doba je nový institut, se kterým počítá vládní návrh novely ZSS. Podle něj by osvědčovací dobu v délce až 3 měsíců bylo možné státnímu zaměstnanci stanovit v případě zařazení na jiné služební místo v jiném služebním úřadě.⁶⁾ Má tedy jít o určitou dobu zkušební doby, která by však byla stanovena při změně služebního poměru spočívající v zařazení na služební místo v jiném služebním úřadě, nikoli při vzniku služebního poměru, jako je tomu právě u zkušební doby. V osvědčovací době by služební orgán mohl zařazení nebo jmenování státního zaměstnance na služební místo v jiném služebním úřadě zrušit, a to i bez uvedení důvodu.

⁴⁾ Zdravotní důvody pro převedení jsou dále rozvedeny v § 61 odst. 2 ZSS, odvolání ze služebního místa představeného se řídí § 60 ZSS, ke zrušení služebního místa z důvodu změny systemizace může dojít postupem podle § 17 až 20 ZSS. Požadavek způsobilosti mít přístup k utajovaným informacím může být stanoven služebním předpisem podle § 25 odst. 4 písm. b) ZSS, požadavek státního občanství České republiky může být s ohledem na ochranu veřejného zájmu služebním předpisem stanoven podle § 25 odst. 3 ZSS. Zákaz konkurence je upraven v § 83 ZSS, dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených státnímu zaměstnanci k vyúčtování je upravena v § 123 odst. 2 a dále se řídí zákoníkem práce. Povinnost vykonat úřednickou zkoušku po zahájení výkonu služby v jiném nebo dalším oboru služby plyne z § 25 odst. 2 písm. a) ZSS.

⁵⁾ Viz čl. I, bod 115 vládního návrhu novely ZSS.

⁶⁾ Viz čl. I, bod 96 vládního návrhu novely ZSS.

Druhým navrhovaným důvodem je, že státní zaměstnanec „přestal splňovat předpoklad vzdělání podle § 25 odst. 1 písm. e) nebo § 25a s výjimkou postupu podle § 74 odst. 1 písm. i)“. Ačkoli jde o nový důvod převedení, který dosud upraven nebyl, domnívám se, že doplnění důvodu spočívajícího v tom, že státní zaměstnanec přestal splňovat požadavek vzdělání, je logické a nebude působit větší aplikační obtíže.

2 Vhodnost služebního místa a kritéria jejího posuzování

2.1 K vhodnosti služebního místa obecně

ZSS v platném znění výslovně nestanoví žádná kritéria, kterými by se měl služební orgán řídit při výběru služebního místa, na které je státní zaměstnanec převáděn v případě naplnění některého z důvodů podle § 61 odst. 1 ZSS.

Výjimkou z uvedeného jsou zdravotní důvody podle § 61 odst. 1 písm. a) ZSS. Je-li státní zaměstnanec převáděn ze zdravotních důvodů, má být podle § 61 odst. 2 ZSS převeden na služební místo, na kterém je po něj služba vhodná. Z § 61 odst. 4 ZSS dále plyne, že při převedení státního zaměstnance ze zdravotních důvodů se vedle zdravotních hledisek sleduje, aby služba byla pro něj vhodná též vzhledem k jeho kvalifikaci a schopnostem.

Ačkoli v platné právní úpravě pro převádění na jiné služební místo z jiných, než zdravotních důvodů žádná obdobná kritéria stanovena nejsou, vychází se obecně z toho, že i v ostatních případech by státní zaměstnanec měl být převeden na takové služební místo, které pro něj bude vhodné, a to jak z hlediska zdravotního, tak i z pohledu jeho kvalifikace a schopností. Neexistuje žádný rozumný důvod, proč by státní zaměstnanci měli být převáděni na služební místa, která pro ně budou nevhodná. To, že by mělo být služební místo, na které je státní zaměstnanec převáděn, vhodné, lze dovodit i ze znění § 62 odst. 1 ZSS, podle kterého se státní zaměstnanec zařadí mimo výkon služby, nemůže-li být v případech uvedených v § 61 odst. 1 písm. b) až i) nebo § 61 odst. 2 písm. a) ZSS převeden na jiné služební místo, protože žádné vhodné služební místo není volné.

Podle vládního návrhu novely ZSS by podmínka vhodnosti služebního místa měla být v § 61 odst. 1 ZSS nově stanovena výslovně.⁷⁾ Doplněním požadavku vhodnosti by se stvrdila současná praxe, která z tohoto požadavku vychází i bez jeho výslovného ukotvení v zákoně.

Ze ZSS lze dovodit některé podmínky, kterými by se měl služební orgán při převádění na jiné služební místo řídit. Obecně lze říci, že státní zaměstnanec nemůže být převeden na takové místo, na které by nemohl být z důvodu nesplnění požadavků zařazen či jmenován na základě výběrového řízení, neboť by šlo o popření smyslu a účelu výběrového řízení.

Lze např. dovodit, že na služební místo, pro něž je s ohledem na ochranu veřejného zájmu vyžadováno občanství České republiky, nemůže být převeden státní zaměstnanec, který tento požadavek nesplňuje.⁸⁾ Totéž platí o požadavku

⁷⁾ Viz čl. I, bod 108 vládního návrhu novely ZSS.

⁸⁾ Srov. § 25 odst. 4 ZSS.

úrovně znalosti cizího jazyka, odborného zaměření vzdělání⁹⁾ nebo jiného odborného požadavku potřebného pro výkon služby¹⁰⁾ nebo o způsobilosti mít přístup k utajovaným informacím.¹¹⁾

Také lze dovodit, že státní zaměstnanec nemůže být převeden na služební místo zařazené v platové třídě, pro kterou nesplňuje stanovené vzdělání.¹²⁾

Výše uvedená kritéria lze označit za tvrdá kritéria, která nelze při převádění na jiné služební místo překonat. Ze ZSS naopak nevyplývá, že by státní zaměstnanec nemohl být převeden na služební místo s jiným oborem či obory služby, že by nemohlo dojít ke změně dosavadního místa výkonu služby (služebního působiště), anebo že by státní zaměstnanec nemohl být převeden na služební místo v jiném služebním úřadě, než v kterém dosud vykonával službu. Stejně tak ze ZSS nevyplývá, že by při převádění musela být zachována dosavadní platová třída.

Návrh novely však zároveň oproti platné úpravě počítá s tím, že by se vhodné služební místo mělo vyhledávat pouze ve stávajícím (domovském) služebním úřadě státního zaměstnance, čímž by se okruh potenciálně vhodných míst, které je služební orgán povinen vyhledat, výrazně zúžil.¹³⁾ V současné době se vychází z toho, že služební orgán je povinen vhodné služební místo vyhledávat i mimo dosavadní služební úřad.

Vhodnost služebního místa je nutné posuzovat vždy ve vztahu ke konkrétnímu státnímu zaměstnanci. Vhodnost by měla být posouzena objektivně na základě relevantních kritérií a dostatečného množství podkladů. Objektivně vhodným služebním místem může být i takové, které státní zaměstnanec osobně za vhodné nepovažuje. Postoj státního zaměstnance k převedení by měl být služebním orgánem zohledněn, nicméně služební orgán může státního zaměstnance převést i bez jeho souhlasu nebo předchozího projednání.

Pokud učiníme závěr, že služební místo, na které je státní zaměstnanec převáděn, musí být ve vztahu ke konkrétnímu státnímu zaměstnanci vhodné, je třeba se dále zabývat otázkou, na základě jakých kritérií lze vhodnost v konkrétních případech posuzovat. Stávající právní úprava neobsahuje žádný výčet kritérií, na základě kterých by měla být vhodnost služebního místa při převádění posuzována, s doplněním těchto kritérií nepočítá ani vládní návrh novely ZSS.

⁹⁾ Např. na místo, pro něž je služebním předpisem stanoven požadavek vzdělání v oboru právo a právní věda, logicky nemůže být převeden státní zaměstnanec, který je sice absolventem magisterského studijního programu, ale s jiným odborným zaměřením. Pokud by k takovému převedení došlo, bylo by to v rozporu s požadavkem na řádný a odborný výkon státní služby.

¹⁰⁾ Srov. § 25 odst. 5 písm. a) ZSS.

¹¹⁾ Srov. § 25 odst. 5 písm. b) ZSS.

¹²⁾ Např. státní zaměstnanec, který získal vzdělání v bakalářském studijním programu a dosud vykonával službu v 12. platové třídě, nemůže být převeden na služební místo zařazené v 13. platové třídě, pro kterou příloha č. 1 k ZSS stanoví vzdělání v magisterském studijním programu.

¹³⁾ Viz čl. I, bod 108 vládního návrhu novely ZSS.

S ohledem na absenci kritérií v ZSS je při stanovování kritérií pro účely posouzení vhodnosti služebního místa správní praxe odkázána především na metodický pokyn č. 2/2019. Za relevantní kritéria pro účely posouzení vhodnosti služebního místa je dle čl. 63 metodického pokynu třeba považovat zejména:

- zdravotní hledisko a zdravotní způsobilost,
- požadované vzdělání a kvalifikace,
- obor/obory služby,
- schopnosti státního zaměstnance a jeho dosavadní zkušenosti, resp. vykonávané správní činnosti,
- stejný nebo jiný služební úřad,
- služební působiště, resp. místo výkonu služby,
- zařazení do platové třídy,
- přístup státního zaměstnance k převedení,
- zájem na řádném výkonu služby.

S uvedenými kritérii vhodnosti služebního místa lze v zásadě souhlasit. Domnívám se, že jde o hlavní kritéria, na základě kterých by se měla vhodnost služebního místa při převádění státního zaměstnance posuzovat. V metodickém pokynu se správně uvádí, že v něm uvedená kritéria nelze chápat jako taxativní výčet, neboť v rámci posuzování individuálního případu se mohou objevit další okolnosti nebo kritéria, na jejichž základě lze dospět k závěru o nevhodnosti služebního místa pro státního zaměstnance.¹⁴⁾

Dalšími kritérii, ke kterým lze přihlížet, jsou např. důvody odvolání ze služebního místa představeného, pokud k převedení dochází kvůli odvolání ze služebního místa představeného. Vliv na vhodnost služebního místa, na něž je státní zaměstnanec převáděn, může mít i to, zda jde o místo trvale, anebo pouze dočasně uvolněné, a státní zaměstnanec by na toto místo byl převeden jen jako náhrada za dočasně nepřítomného státního zaměstnance.¹⁵⁾

Domnívám se, že přihlížet by se mohlo i k závěrům služebního hodnocení, které může ukazovat na schopnost státního zaměstnance se adaptovat na nové činnosti a služební úkoly, a v případě nadprůměrných výsledků by mohlo odůvodňovat např. převedení na služební místo zahrnující o něco kvalifikovanější či komplexnější činnosti.

¹⁴⁾ Viz čl. 63 metodického pokynu.

¹⁵⁾ Viz rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 9. 6. 2024, č. j. 8 Ad 8/2020-120, bod 108-112.

Je zřejmé, že státní zaměstnanec nemusí být převeden na služební místo, které ve všech ohledech odpovídá dosavadnímu služebnímu místu.¹⁶⁾ Takové převedení není v naprosté většině případů ani pojmově možné, neboť pokud by státní zaměstnanec mohl být převeden na služební místo, které ve všech aspektech odpovídá dosavadnímu služebnímu místu, zřejmě by ani nebyl dán důvod ho převádět. Služební místo, na které je státní zaměstnanec převáděn, se zpravidla od toho dosavadního v nějakém ohledu liší. Může jít např. o vykonávané správní činnosti, platovou třídu, náročnost, stupeň řízení atd.

Ačkoli státní zaměstnanec zpravidla nebude moci být převeden na služební místo, které bude ve všech ohledech odpovídat dosavadnímu služebnímu místu, měl by služební orgán upřednostnit převedení na takové služební místo, které se svými znaky bude co nejvíce blížit tomu dosavadnímu. Na straně druhé je třeba vnímat i to, že státní zaměstnanec nemá právo na obsazení konkrétního služebního místa, a pokud je k dispozici více potenciálně vhodných míst, má služební orgán prostor pro správní uvážení, na jaké z volných vhodných míst bude státní zaměstnanec převeden.¹⁷⁾

2.2 Zachování nebo změna dosavadního oboru (oborů) služby

Státní zaměstnanec službu vykonává vždy v některém z oborů služby. Ty jsou na základě § 5 odst. 2 ZSS stanoveny nařízením vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby (v současné době je stanoveno 63 různých oborů služby). Pro služební místo mohou být služebním předpisem stanoveny nejvýše 3 obory služby, a jde-li o služební místo představeného, nejvýše 4 obory služby.¹⁸⁾ Ve vztahu ke konkrétnímu státnímu zaměstnanci je vymezení oboru či oborů služby jednou z náležitostí rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a rozhodnutí o zařazení na služební místo, resp. jmenování na služební místo představeného.¹⁹⁾ Zařazení či jmenování na služební místo s určitým oborem či obory služby pro státního zaměstnance znamená povinnost pro tyto obory služby vykonat zvláštní část úřednické zkoušky.²⁰⁾ Úřednická zkouška je jedním

¹⁶⁾ Např. v rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 15. 9. 2020, č. j. 5 Ad 2/2018-93, se uvádí: „Pokud však některé z daných kritérií neodpovídá přechodnému služebnímu místu, neznamená to bez dalšího, že takové místo není pro státního zaměstnance vhodné, vypovídá to pouze o tom, že dané služební místo není rovnocenné. Vhodnost bez dalšího neznamená, že nové služební místo přesně odpovídá místu předchozímu, ale postačuje, pokud se k tomuto alespoň dostatečně blíží.“. Tento závěr byl potvrzen Nejvyšším správním soudem v rozsudku ze dne 8. 12. 2021, č. j. 6 Ads 315/2020-58 (bod 22 a 23).

¹⁷⁾ K tomu srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 9. 2020, č. j. 4 Ads 423/2019-70, kde se v bodě 81 uvádí: „(...) není rozhodné, zda by pro stěžovatele bylo vhodné i nějaké jiné volné služební místo, neboť na obsazení konkrétní pozice ve státní službě neměl právní nárok. Bylo proto na úvaze služebního orgánu prvního stupně, na které z potenciálně vhodných služebních míst stěžovatele převede, přičemž mohl přihlídnout i k potřebám státní služby.“

¹⁸⁾ Viz § 5 odst. 3 ZSS.

¹⁹⁾ Viz § 30 odst. 1 písm. c) ZSS.

²⁰⁾ Státní zaměstnanec je dle § 35 odst. 1 ZSS povinen vykonat úřednickou zkoušku, která je podle § 36 odst. 1 ZSS tvořena částí obecnou a zvláštní. Podle § 36 odst. 3 ZSS zvláštní část úřednické zkoušky se koná po úspěšném vykonání obecné části úřednické zkoušky, a to ústně před zkušební komisí. Účelem zvláštní části úřednické zkoušky je ověřit, zda státní zaměstnanec má potřebné vědomosti a schopnosti a je dostatečně odborně připraven pro další výkon služby v oboru služby, k jehož výkonu byl na služební místo zařazen nebo jmenován.

z předpokladů pro dlouhodobé působení ve služebním poměru, nevykonání úřednické zkoušky vede ke skončení služebního poměru.²¹⁾

Je zřejmé, že obor či obory služby jsou významnými kritérii při posuzování vhodnosti služebního místa, na které má být státní zaměstnanec převeden. Jak již bylo uvedeno výše, ze ZSS však nevyplývá, že by státní zaměstnanec musel být převeden na služební místo se stejnými oborem či obory služby, anebo že by nemohl být převeden na služební místo s oborem či obory služby, v nichž službu dosud nevykonával. Z toho, že není nezbytně nutné, aby byl státní zaměstnanec převeden na služební místo se stejným oborem či obory služby, vychází i metodický pokyn, přednostně by však měl být státní zaměstnanec převeden na služební místo se stejným oborem či obory služby.²²⁾

Pokud je státní zaměstnanec převáděn na služební místo s jinými či dalšími obory služby, mělo by jít o služební místo, na kterém budou vykonávány podobné správní činnosti, jaké státní zaměstnanec vykonával doposud, nové obory by podle mého názoru měly alespoň částečně věcně souviset s dosavadními obory služby. Při změně oboru služby by se mělo přihlížet k dalším okolnostem, jako jsou schopnosti a zkušenosti státního zaměstnance nebo jeho vzdělání.

Podstatnou skutečností je, že převedením na služební místo s jiným oborem nebo obory služby vzniká státnímu zaměstnanci povinnost složit pro tyto jiné či další obory úřednickou zkoušku. Nevykonání úřednické zkoušky do 12 měsíců ode dne, kdy státní zaměstnanec začal vykonávat službu v jiném nebo dalším oboru služby, je podle § 61 odst. 1 písm. h) ZSS opět důvodem k (dalšímu) převedení státního zaměstnance na jiné služební místo. Zejména s ohledem na povinnost složit zvláštní část úřednické zkoušky by se mělo přihlížet i k postoji státního zaměstnance ke změně oboru služby. Má-li dojít ke změně oboru, mělo by to být se státním zaměstnancem předem projednáno. Domnívám se, že pokud by státní zaměstnanec s převedením na služební místo s jinými či dalšími obory služby nesouhlasil, např. právě z důvodu povinnosti doplnit si zvláštní část úřednické zkoušky, nemělo by takové místo být považováno za vhodné, a státní zaměstnanec by na takové služební místo převáděn být neměl.²³⁾

2.3 Převádění na služební místo v jiném služebním úřadu

Problematiku převádění na služební místo nacházející se v jiném služebním úřadě lze rozdělit na dvě části. V prvé řadě se lze zabývat otázkou, zda státní zaměstnanec může být převeden na služební místo v jiném služebním úřadu,

²¹⁾ Viz § 74 odst. 1 písm. g) ZSS.

²²⁾ Viz čl. 63 odst. 2 písm. c) metodického pokynu.

²³⁾ Je však třeba upozornit, že Městský soud v Praze v rozsudku 2 Ad 1/2018-93 v bodu 51 uvedl, že jestliže nelze nalézt volné služební místo s byt jen jedním stejným oborem služby z důvodu nesplnění ostatních stejně relevantních požadavků, nelze na naplnění oboru služby zcela bezpodmínečně trvat a je možné nalézt takové volné služební místo, které se tomu původnímu dostatečně blíží vykonávanými činnostmi. Soud se v tomto případě věnoval tomu, že na jiném služebním místě s jinými obory služby bude státní zaměstnankyně vykonávat obdobné správní činnosti jako do té doby, otázkou povinnosti doplnit si úřednickou zkoušku se však nevěnoval, neboť to ani nebylo v žalobě namítáno.

a za druhé se lze zabývat otázkou, zda je služební orgán povinen vyhledávat vhodné místo i v jiných služebních úřadech.

Služební poměr je právní vztah státního zaměstnance ke státu, v rámci kterého je státní zaměstnanec zařazen či jmenován na určité služební místo v konkrétním služebním úřadě a vykonává na něm službu. S ohledem na tuto univerzálnost proto není vyloučeno, aby byl státní zaměstnanec převeden na vhodné služební místo v jiném než dosavadním služebním úřadě. Správní praxe potvrzená metodickým pokynem v současnosti vychází z toho, že je dána možnost převádění na služební místo v jiném služebním úřadě. Je ale logické, že prioritu by mělo mít převedení státního zaměstnance na jiné služební místo v dosavadním služebním úřadě. Lze se však setkat i s opačným a spíše ojedinělým názorem, že převedení na služební místo v jiném služebním úřadě možné není. Např. T. Bělina uvádí, že k převedení na jiné služební místo může dojít pouze v rámci služebního úřadu, ve kterém státní zaměstnanec vykonává službu, a nemůže se jednat o převedení na služební místo do jiného služebního úřadu. Pro tento názor je argumentováno úpravou převedení na jinou práci dle zákoníku práce, která převedení k jinému zaměstnavateli nepřipouští.²⁴⁾ Domnívám se však, že z úpravy v zákoníku práce zde vycházet nelze, převedení na jinou práci podle zákoníku práce za období převedení na jiné služební místo považovat nelze, tyto instituty si jsou podobné jen zdánlivě. Také je třeba si uvědomit, že při převedení na služební místo v jiném úřadě nedochází ke změně „zaměstnavatele“, tím stále zůstává Česká republika.

Dosavadní správní praxe předpokládá, že pokud není možné státního zaměstnance převést na vhodné služební místo v dosavadním služebním úřadě, neboť žádné vhodné místo není volné, je služební orgán povinen vyhledávat vhodné služební místo i v rámci jiných služebních úřadů. Služební orgán tak zpravidla činí prostřednictvím dotazů na služební orgány v jiných služebních úřadech. Jak dotazy učiněné na jiné služební orgány, tak odpovědi na ně by měly být součástí služebního spisu. Teprve v případě, kdy není nalezeno vhodné volné místo ani v jiných služebních úřadech, je možné státního zaměstnance podle § 62 odst. 1 ZSS zařadit mimo výkon služby.

Vládní návrh novely ZSS však přepokládá změnu oproti stávajícímu stavu a zúžení povinnosti služebního orgánu vyhledávat vhodné služební místo. Podle vládního návrhu novely ZSS by měl být státní zaměstnanec postupem podle § 61 odst. 1 ZSS převáděn (pouze) na vhodné služební místo v téže (dosavadním) služebním úřadě,²⁵⁾ služební orgán by proto již nadále nemusel vyhledávat vhodná volná místa v rámci jiných služebních úřadů. Podle předkladatele má být tato navrhovaná změna pro praxi vhodnější, neboť povede ke snížení byrokratické zátěže spojené s vyhledáváním volných služebních míst v jiných služebních úřadech a posuzování jejich vhodnosti.²⁶⁾

²⁴⁾ BĚLINA, T. In PICHRT, J., KAUCKÝ, J., KOPECKÝ, M. a kol. *Zákon o státní službě. Komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 237. ISBN 978-80-7598-654-2.

²⁵⁾ Viz čl. I, bod 108 vládního návrhu novely ZSS.

²⁶⁾ Zvláštní část důvodové zprávy k čl. I, bodu 108 vládního návrhu novely ZSS.

Souhlasím s tím, že povinnost vyhledávání vhodného služebního místa pouze ve stávajícím služebním úřadě sníží byrokratickou zátěž spojenou s vyhledáváním vhodného služebního místa, na druhou stranu však dojde k určité relativizaci trvalého charakteru služebního poměru jakožto poměru ke státu, a dojde ke zvýšení vazby státního zaměstnance na jeho „domovský“ služební úřad.

Podle vládního návrhu novely ZSS má být ZSS zároveň doplněn o nové ustanovení, podle kterého nemá být dotčena možnost převést státního zaměstnance na vhodné služební místo v jiném služebním úřadě.²⁷⁾ Nadále tak má být zachována možnost převést státního zaměstnance na služební místo v jiném služebním úřadě, avšak služební orgán již nemá mít povinnost takové místo sám aktivně vyhledat; zodpovědnost za vyhledání vhodného místa v jiném služebním úřadě tak má být přenesena na státního zaměstnance. Hlavním důsledkem navrhované změny by bylo to, že k zařazení mimo výkon služby by mohlo dojít již v případě, že by služební orgán nenalezl vhodné služební místo ve svém služebním úřadě, a nikoli až v případě negativní odezvy z jiných služebních úřadů.

Souhlasím s tím, že v současné době běžný postup spočívající v obesílání služebních orgánů v jiných služebních úřadech s dotazy na volná služební místa, jakož i zakládání obsáhlých přehledů služebních míst do spisu, není efektivní a je s ním spojena značná administrativní zátěž. Domnívám se ale, že by se spíš měly hledat způsoby, jak tuto agendu zjednodušit a digitalizovat nebo zautomatizovat, či jak lépe využívat již existující Informační systém o státní službě (ISOSS), což by bylo možné i beze změny ZSS.

S převedením státního zaměstnance na služební místo v jiném služebním úřadu souvisí otázka, který služební orgán by měl o převedení rozhodovat – zda dosavadní služební orgán, anebo služební orgán v jiném (novém) služebním úřadu, popř. jak by měla spolupráce mezi těmito dvěma služebními orgány probíhat. Domnívám se, že o převedení na služební místo by měl vždy rozhodovat stávající služební orgán, a to i v případě, kdy dochází k převedení na služební místo v jiném služebním úřadu. Je totiž jeho povinností při naplnění důvodů podle § 61 odst. 1 ZSS o převedení rozhodnout. Má-li však dojít k převedení na služební místo v jiném úřadě, jde o rozhodnutí, které se týká působnosti jiného služebního orgánu, a proto ho lze podle § 162 odst. 2 ZSS vydat jen se souhlasem služebního orgánu, do něhož má být státní zaměstnanec převeden.²⁸⁾ Před vydáním rozhodnutí o převedení na služební místo v jiném služebním úřadu je dosavadní služební orgán povinen si opatřit souhlas služebního orgánu v dotčeném (novém) služebním úřadě. Bez předchozího souhlasu dotčeného služebního orgánu by bylo rozhodnutí nezákonné.

²⁷⁾ Podle vládního návrhu novely ZSS má § 61 odst. 3 nově znít: „*Převedení státního zaměstnance na jiné služební místo v jiném služebním úřadě, na kterém je služba pro něj vhodná, není postupem podle odstavců 1 a 2 dotčeno.*“.

²⁸⁾ Srov. MORAVEC, K. In HŘEBÍKOVÁ, I. a kol. *Zákon o státní službě. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 322. ISBN: 978-80-7400-842-9.

Další otázkou je, zda je dotčený služební orgán povinen souhlas podle § 162 odst. 2 ZSS vydat, a jaká je jeho právní povaha. Městský soud v Praze se k otázce převádění do jiného služebního úřadu vyjádřil ve svém rozsudku ze dne 15. 9. 2020, č.j. 5 Ad 2/2018-93: „*Služební orgán by měl nejprve posoudit, zda je vhodné volné služební místo v rámci téhož služebního úřadu, a pokud takové místo není, měl by posoudit, zda je k dispozici v jiném služebním úřadu. Je však nutné připomenout, že převést státního zaměstnance na služební místo v jiném služebním úřadě je možné pouze se souhlasem tohoto jiného služebního úřadu, který nelze nijak vynucovat (...). Pokud tedy žalobkyně argumentuje tím, že služební orgán nebyl ve vyhledávání vhodného volného místa v ostatních služebních úřadech dostatečně aktivní a důrazný, soud připomíná, že nelze jiný služební úřad nutit, aby převedl žalobkyni na volné služební místo ve své působnosti.*“

Přestože podle citovaného rozsudku nelze služební orgán v jiném služebním úřadě nutit k souhlasu s převedením státního zaměstnance, domnívám se, že neudělení souhlasu by nemělo být projevem libovůle. Nemělo by docházet k nedůvodnému neudělení souhlasu v případech, kdy se neobsazené služební místo v jiném služebním úřadě pro státního zaměstnance, kterého nelze převést na služební místo v dosavadním služebním úřadě, se zřetelem ke všem okolnostem jeví jako vhodné. Právní povaha souhlasu podle § 162 odst. 3 ZSS však není jednoznačná, stejně jako s ní související otázka přezkoumatelnosti udělení či neudělení souhlasu podle tohoto ustanovení. Zatímco M. Kopecký naznačil, že by souhlas mohl mít povahu závazného stanoviska,²⁹⁾ K. Moravec uvádí, že akceptace tohoto pohledu by sice zřejmě mohla vyřešit některé otázky s tímto institutem spojené, ale jiné otázky by zcela jistě nastolila, a uzavírá, že o závazné stanovisko nejde, ale jde o institut *sui generis*.³⁰⁾ Osobně se domnívám, že z důvodu požadavku vyloučení libovůle by měl dotčený služební orgán žádost o udělení souhlasu vyřídit vždy písemně, bez zbytečného odkladu, a své rozhodnutí o udělení či neudělení souhlasu odůvodnit, aby mohlo být přezkoumatelné.³¹⁾ Přestože státní zaměstnanec nemá právo na převedení na konkrétní služební místo, správní uvážení dotčeného správního orgánu při rozhodování o tom, zda souhlas podle § 162 odst. 3 ZSS udělí, či nikoli, by nemělo být absolutní.

2.4 Služební působišť, resp. místo výkonu služby

Služebním působišťem státního zaměstnance je obec, ve které pravidelně vykonává službu.³²⁾ Stanovení služebního působišťe je součástí rozhodnutí o zařazení na služební místo nebo jmenování na služební místo představeného.³³⁾ Ze ZSS přímo nevyplývá, že by státní zaměstnanec nemohl být převeden na služební místo s jiným služebním působišťem. Podle metodického pokynu však za vhodné místo nelze považovat služební místo v jiném služebním

²⁹⁾ KOPECKÝ, M. In PICHRT, J., KAUCKÝ, J., KOPECKÝ, M. a kol., c. d., s. 636.

³⁰⁾ Srov. MORAVEC, K. In HŘEBÍKOVÁ, I. a kol., c. d., s. 834-835.

³¹⁾ Pro tento názor lze argumentovat např. zásadou spolupráce správních orgánů zakotvené v § 8 odst. 1 správního řádu i principy dobré správy obecně.

³²⁾ Viz § 4 odst. 3 ZSS.

³³⁾ Viz § 30 odst. 2 písm. h) ZSS.

působišti (jiné obci), než je dosavadní služební působišť státního zaměstnance, pokud s takovým převedením státní zaměstnanec nevysloví souhlas.³⁴⁾ Tento přístup ke změně služebního působišť při převádění aprobovaly i soudy ve správním soudnictví, podle kterých právě metodický pokyn založil legitimní očekávání, že ke změně služebního působišť může dojít jen se souhlasem státního zaměstnance.³⁵⁾

Není-li možné státního zaměstnance převést na služební místo v jeho dosavadním služebním působišti, protože v rámci něj žádné vhodné místo není volné, měl by služební orgán vyhledat potenciálně vhodná místa i mimo dosavadní služební působišť s přihlédnutím k dojezdové vzdálenosti od místa bydliště státního zaměstnance. Pokud by služební orgán s přihlédnutím k jiným kritériím našel vhodná služební místa mimo dosavadní služební působišť státního zaměstnance, měl by se pokusit získat stanovisko státního zaměstnance k převedení na služební místo s jiným služebním působišť. Pokud by se služební orgán při hledání vhodného služebního místa omezil pouze na dosavadní služební působišť a nevyhledával služební místa mimo něj, popř. by nezjistil stanovisko státního zaměstnance ke změně služebního působišť, nemusel by dostát své povinnosti vyhledat vhodné služební místo.

2.5 Změna platové třídy

Jednotlivá služební místa jsou kromě jiných znaků klasifikována platovými třídami.³⁶⁾ Charakteristika platových tříd je uvedena v příloze č. 1 k ZSS.³⁷⁾ Z § 79 odst. 2 písm. e) ZSS vyplývá, že státní zaměstnanec má právo na plat a platový postup. V tomto ustanovení je dále stanoveno, že platová třída státního zaměstnance odpovídá služebnímu místu v oboru služby, na které je státní zaměstnanec zařazen nebo jmenován. Zařazení na služební místo v určité platové třídě úzce souvisí s dosaženým stupněm vzdělání, neboť příloha č. 1 k ZSS pro každou platovou třídu, která se ve státní službě uplatňuje, tedy 5.-16. platovou třídu, určuje stanovené vzdělání.³⁸⁾

³⁴⁾ Viz čl. 63 odst. 2 písm. f) metodického pokynu.

³⁵⁾ Viz rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 11. 4. 2019, č. j. 48 A 115/2016-102. V tomto rozsudku se soud zabýval legitimním očekáváním založeným Metodickým pokynem náměstka ministra vnitra č. 1/2016, který byl nahrazen metodickým pokynem č. 2/2019: „K uvedenému pak soud musí odkázat na čl. 55 odst. 2 písm. f) metodického pokynu, který při výkladu kritérií vhodnosti nového služebního místa výslovně uvádí, že „za vhodné služební místo nelze považovat služební místo v jiném služebním působišti (jiné obci), než je dosavadní služební působišť státního zaměstnance. Pokud jde o místo výkonu služby v rámci téhož služebního působišť, služební orgán by měl hodnotit, zda místo výkonu služby je pro státního zaměstnance vhodné s ohledem na dojezdovou vzdálenost od jeho bydliště ve vztahu k dosavadnímu zařazení státního zaměstnance. Metodický pokyn jakožto dokument kodifikující vyžadovanou správní praxi služebních orgánů tak zakládá žalobci legitimní očekávání, že nebude bez svého souhlasu přeložen do jiné obce než Příbram, resp. že s ním bude individuálně projednávána nabídka dostupných služebních míst i s přihlédnutím k jeho bydlišti v R. p. T. a k dojezdové vzdálenosti, obzvláště pokud v rámci správné správní praxe byl služební orgán povinen dojezdovou vzdálenost řešit i při změně služebního působišť i v rámci jediné obce (argumentum a minori ad maius).“

³⁶⁾ Srov. § 17 odst. 1 písm. a) a b) ZSS.

³⁷⁾ Srov. § 145 ZSS.

³⁸⁾ Např. pro 9. platovou třídu je stanoveno střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo vyšší odborné vzdělání, pro 10. platovou třídu vyšší odborné vzdělání nebo bakalářský studijní program, pro 11. a 12. platovou třídu bakalářský nebo magisterský studijní program a pro 13. a vyšší platovou

Za podstatnou lze považovat otázku zda, popř. za jakých podmínek může dojít k převedení státního zaměstnance na služební místo, které je zařazeno v nižší, anebo naopak ve vyšší než dosavadní platové třídě.

Pokud jde o převedení na služební místo v nižší platové třídě, z § 79 odst. 2 písm. e) věty za středníkem ZSS vyplývá, že změnu služebního místa spojenou se snížením platové třídy lze bez souhlasu státního zaměstnance provést jen v případech stanovených tímto zákonem nebo na základě zákona, kterým se mění působnost služebního úřadu. Z toho, že jednou ze změn, při které může dojít ke změně platové třídy spočívající v jejím snížení, je právě převedení na jiné služební místo, vychází i metodický pokyn, podle kterého zařazení do stejné platové třídy není při převedení podle § 61 ZSS nezbytnou podmínkou. Metodický pokyn však uvádí, že státní zaměstnanec by měl být přednostně převeden na služební místo ve stejné platové třídě a stejném oboru služby, pokud je takové místo volné.³⁹⁾

Metodický pokyn k otázce snížení platové třídy obecně uvádí „*Služební orgán tedy může převést konkrétního státního zaměstnance na o něco méně kvalifikovanou práci v nižší platové třídě, která však odpovídá jeho dosaženému vzdělání podle přílohy č. 1 k ZSS (např. státní zaměstnanec, který dosáhl vysokoškolského vzdělání v magisterském studijním programu a vykonával práci ve 14. platové třídě, může být zařazen do 13. platové třídy, neboť to odpovídá jeho kvalifikaci ve vztahu k příloze č. 1 k ZSS).*“ Tento postup metodický pokyn připouští i bez souhlasu státního zaměstnance.⁴⁰⁾

Nejvyšší správní soud např. v rozsudku ze dne 15. 9. 2020, č.j. 4 Ads 423/2019-70, aroboval převedení státního zaměstnance na služební místo ve 14. platové třídě namísto dosavadní 16. platové třídy. V určitých případech však snížení platové třídy a s ním související pokles platu vliv na posouzení vhodnosti služebního místa mít může. Městský soud v Praze v rozsudku ze dne 21. 10. 2021, č. j. 10 Ad 16/2019-110, shledal nevhodnost služebního místa v 13. platové třídě, na které byl státní zaměstnanec převeden z 16. platové třídy, když po převedení dosahoval plat státního zaměstnance 49 790 Kč, zatímco jeho plat v 16. platové třídě před odvoláním ze služebního místa představeného činil 112 819 Kč, a plat státního zaměstnance oproti dřívějšímu služebnímu místu dosahoval přibližně 56 %. Městský soud konstatoval, že pokles platu o 56 % (v daném případě o 63 000 Kč) považuje z hlediska dopadu do zaměstnancova života za natolik dramatický, že zásadně vylučuje, aby bylo lze hodnotit nové služební místo jako „vhodné“ pro zaměstnance, pokud s převedením nesouhlasí.

Metodický pokyn však nepřipouští převedení na služební místo v nižší platové třídě, pro kterou je stanoven nižší stupeň vzdělání, než kterého státní zaměstnanec dosáhl, platová třída by totiž dle metodického pokynu vždy měla odpovídat vzdělání státního zaměstnance.^{41) 42)} Jedinou výjimkou, kterou

třídu magisterský studijní program.

³⁹⁾ Viz čl. 63 odst. 2 písm. g) metodického pokynu.

⁴⁰⁾ Viz čl. 63 odst. 2 písm. g) metodického pokynu.

⁴¹⁾ Tamtéž.

⁴²⁾ Například státní zaměstnanec s bakalářským vzděláním vykonávající službu na služebním místě

metodický pokyn připouští, je převedení na takové služební místo se souhlasem státního zaměstnance.⁴³⁾

Dále je možné se zabývat otázkou, zda naopak může dojít i k převedení státního zaměstnance na služební místo ve vyšší než dosavadní platové třídě, pokud by státní zaměstnanec pro vyšší platovou třídu splňoval požadavek vzdělání.⁴⁴⁾

Metodický pokyn se k otázce převedení na služební místo zařazené ve vyšší platové třídě i při splnění požadované úrovně vzdělání staví zamítavě, když uvádí: „Státního zaměstnance nelze podle § 61 ZSS převést na služební místo zařazené ve vyšší platové třídě (to lze dovodit mimo jiné z podmínek zařazení nebo jmenování na služební místo podle § 49 odst. 2 až 5 a § 51 odst. 5 a 6 ZSS). Zařazení nebo jmenování státního zaměstnance na služební místo ve vyšší platové třídě je možné pouze na základě výběrového řízení nebo na základě § 49 odst. 2 až 5 a § 51 odst. 5 a 6 ZSS.“⁴⁵⁾

Není pochyb o tom, že státní zaměstnanec nemůže být převeden na služební místo kvalifikované platovou třídou, pro níž nesplňuje požadavek stanoveného vzdělání,⁴⁶⁾ závěr o absolutní nemožnosti převedení na místo ve vyšší platové třídě však dle mého názoru není správný a v ZSS nemá oporu. Jestliže metodický pokyn odkazuje na úpravu zařazení na jiné služební místo podle § 49 odst. 2 až 5 ZSS, popř. úpravu jmenování, domnívám se, že tato argumentace není zcela přiléhavá. Zařazení na jiné služební místo podle § 49 ZSS a převedení na jiné služební místo podle § 61 ZSS jsou totiž dva různé instituty, které není možné směšovat.

Ust. § 49 odst. 2 ZSS upravující zařazení na jiné služební místo stanoví, že státní zaměstnanec může být zařazen na jiné služební místo v témže oboru služby ve stejné nebo nižší platové třídě jen se svým souhlasem – při převedení na služební místo ve stejné nebo nižší platové třídě však praxe vychází z toho, že souhlas státního zaměstnance vyžadován není, a stejně se při převedení na jiné služební místo připouští i změna oboru služby.

Z § 49 odst. 2 ZSS in fine navíc vyplývá, že státního zaměstnance lze zařadit i na služební místo zařazené v platové třídě o jednu platovou třídu vyšší, než je dosavadní služební místo, a to pokud podle dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení dosahoval ve službě vynikajících výsledků – z metodického pokynu však nevyplývá, že by se toto pravidlo mělo uplatit v případě převedení na jiné služební místo (při analogické aplikaci ustanovení o zařazení na jiné služební místo by tomu tak být mělo). Argumentace právní úpravou zařazení na jiné služební místo v metodickém pokynu proto nepůsobí příliš přesvědčivě, neboť nevychází z úpravy zařazení na jiné služební místo podle § 49 odst. 2 až 5 ZSS

v 10. platové třídě nemůže být převeden na služební místo v 9. platové třídě.

⁴³⁾ Viz čl. 63 odst. 2 písm. h) metodického pokynu.

⁴⁴⁾ Jde např. o to, zda státní zaměstnanec, který dosáhl magisterského vzdělání a dosud působil ve 12. platové třídě, může být převeden i na služební místo zařazené ve 13. platové třídě.

⁴⁵⁾ Viz čl. 63 odst. 2 písm. g) metodického pokynu.

⁴⁶⁾ Snad kromě postupu podle § 201 ZSS.

jako celku, ale jen z jejích dílčích částí, které jsou spíše v neprospěch převáděných státních zaměstnanců.

Domnívám se, že není vyloučeno, aby státní zaměstnanec byl převeden na služební místo s vyšší platovou třídou, než v jaké působil doposud, stejně jako může dojít ke změně oboru služby či služebního úřadu. Přihlédnout by se samozřejmě muselo k důvodům, z jakých k převedení dochází, a kromě požadavku vzdělání by státní zaměstnanec musel splňovat i další předpoklady pro výkon služby na tomto místě. Převedení na jiné služební místo ve vyšší platové třídě by bylo možné odůvodnit zejména závěry služebního hodnocení.

2.6 Vliv souhlasu státního zaměstnance na posouzení vhodnosti služebního místa

K převedení státního zaměstnance na jiné vhodné služební místo není vyžadován jeho souhlas, stejně tak z žádného ustanovení ZSS neplyne, že by s ním byl služební orgán povinen převedení předem projednat. Rozhodnutí o převedení na jiné služební místo může být vydáno jako první úkon v řízení [srov. § 159 odst. 1 písm. e) v kombinaci s 165 odst. 1 ZSS], což mj. znamená, že před vydáním rozhodnutí nemusí být státnímu zaměstnanci poskytnut prostor vyjádřit se k podkladům rozhodnutí, a prvním okamžikem, kdy bude mít státní zaměstnanec možnost proti převedení brojit, může být až odvolání.

Uvedené však neznamená, že by služební orgán nemohl se státním zaměstnancem jeho převedení předem projednat, anebo že by to v určitých případech nebylo vhodné, zejm. s ohledem na význam převedení pro dotčeného státního zaměstnance.⁴⁷⁾ Principům dobré správy příliš neodpovídají situace, kdy se státní zaměstnanec o svém převedení, popř. o zařazení mimo výkon služby, poprvé dozví až v okamžiku oznámení rozhodnutí.

Pokud je státní zaměstnanec převáděn na místo, které je pro něj objektivně vhodné, nemůže mít ani výslovný nesouhlas státního zaměstnance vliv na zákonnost převedení. Souhlas státního zaměstnance však může být vyžadován v případech, kdy má dojít k převádění na takové služební místo, které za vhodné bez dalšího považovat nelze. Kladný přístup státního zaměstnance k jeho převedení totiž může v některých případech jevit se nevhodnost určitého služebního místa zhojit.

Pouze se svým souhlasem může být státní zaměstnanec převeden na služební místo s jiným služebním působištěm, nebo na služební místo v nižší platové třídě, pokud státní zaměstnanec dosáhl vyššího vzdělání, než které je ni vyžadováno. Dále se domnívám, že by souhlas státního zaměstnance měl být vyžadován v případě, že má dojít k převedení na služební místo s jinými či dalšími obory služby, neboť v takovém případě vzniká povinnost složit zvláštní část úřednické zkoušky pro příslušné obory služby. V těchto případech by měl být souhlas dán písemně, popř. by o jeho ústním udělení měl být sepsán protokol,

⁴⁷⁾ K otázce vhodnosti předběžného projednání se státním zaměstnancem srov. např. Srov. MORAVEC, K. In HŘEBÍKOVÁ, I. a kol., c. d., s. 321.

a udělený souhlas by měl být součástí správního spisu jako jeden z podkladů rozhodnutí. Nelze-li státního zaměstnance převést na žádné služební místo, které by bylo vhodné, měl by služební orgán v souladu s principy dobré správy opatřit seznam volných míst, která se sice jako vhodná pro převedení nejeví, ale státní zaměstnanec by na nich se svým souhlasem službu vykonávat mohl, neboť by to nebylo v rozporu s požadavkem na řádný výkon služby. Může jít právě o služební místa s jiným služebním působištěm či s nižším požadovaným vzděláním, než jakého státní zaměstnanec dosáhl. Se státním zaměstnancem by měla být možnost převedení na taková místa projednána, zároveň by s ním měly být probrány důsledky zařazení mimo výkon služby. Na státního zaměstnance by neměl být vyvíjen nátlak, aby souhlasil s převedením na jinak nevhodné místo, měla by mu být poskytnuta přiměřená lhůta, aby mohl zvážit, zda svůj souhlas s převedením na jinak nevhodné služební místo udělí, či nikoli.

2.7 Převedení na služební místo představeného

Oproti převádění řadových státních zaměstnanců je specifickou situací převádění státních zaměstnanců z důvodu jejich odvolání ze služebního místa představeného. S tím souvisí otázka, zda a za jakých podmínek mohou být státní zaměstnanci postupem podle § 61 ZSS převedeni na služební místo představeného, tj. bez konání výběrového řízení.

Před závorku bych chtěl vytknout to, že z ničeho nevyplývá, že by odvolání představení měli nárok na to, aby byly převedeny na místo představeného, i dosavadní představené lze převést na řadové služební místo. Zároveň je nepřipustné, aby státní zaměstnanci, kteří představenými nebyli, byli bez výběrového řízení převáděni na místa představených, takový postup by mohl znamenat obcházení ustanovení ZSS o výběrovém řízení na místa představených.

ZSS v § 51 odst. 1 ve větě první stanoví, že na obsazení volného služebního místa představeného se koná výběrové řízení, není-li stanoveno jinak. Ve větě druhé § 51 odst. 1 ZSS stanoví, že na obsazení volného služebního místa nejvyššího státního tajemníka, státního tajemníka, vedoucího služebního úřadu, vrchního ředitele sekce, ředitele sekce, personálního ředitele sekce pro státní službu a ředitele odboru se koná výběrové řízení vždy. Jediným služebním místem představeného, na které výběrové řízení nemusí být konáno vždy, je služební místo vedoucího oddělení. Z uvedeného vyplývá, že jediným služebním místem představeného, u kterého lze uvažovat o tom, že by na něj mohl být státní zaměstnanec převeden, je služební místo vedoucího oddělení.⁴⁸⁾

Při převádění na služební místo představeného je nutné vždy zohlednit důvody odvolání z dosavadního služebního místa představeného.⁴⁹⁾ Na jiné místo představeného nemůže být například převeden ten, kdo byl podle

⁴⁸⁾ Do 31. 12. 2022 mohlo jít i o služební místo ředitele odboru, nicméně od novely provedené zákonem č. 384/2022 Sb. je nutné konat výběrové řízení i na toto služební místo. Možnost převádění na služební místa představených tedy byla oproti minulosti zúžena.

⁴⁹⁾ Viz čl. 61 odst. 3 metodického pokynu.

§ 61 odst. 1 písm. b) ZSS z místa představeného odvolán z důvodu, že jeho služební hodnocení obsahuje závěr o tom, že ve službě dosahoval nevyhovujících nebo dostačujících výsledků.⁵⁰⁾ Převedení na služební místo představeného si však lze naopak představit v případě, že státní zaměstnanec byl z dosavadního místa představeného odvolán z důvodu změny systemizace.

Setkat se lze i s názorem, že by převedením v určitých specifických případech mohlo být obsazeno i služební místo představeného, na které se má podle § 51 odst. 1 ZSS konat výběrové řízení vždy. Metodický pokyn k převedení řadového státního zaměstnance na služební místo představeného, na něž se výběrové řízení koná obligatorně, uvádí: „*Převedení na tato služební místa (služební místa podle § 51 odst. 1 věta druhá ZSS, pozn. autora) však jako alternativu nelze zcela vyloučit v případech, kdy se nejedná o trvale uvolněné služební místo (např. jmenování na dobu určitou za státního zaměstnance, který je zařazen mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené), a to při respektování § 70 odst. 2 ZSS.*“.⁵¹⁾

Tento názor se mi zdá poměrně odvážný, domnívám se, že výběrové řízení by se mělo konat i na obsazení dočasně uvolněného služebního místa představeného uvedeného v § 51 odst. 1 věty druhé ZSS. Mám za to, že převedení na takové služební místo bez výběrového řízení, byť dočasné, by bylo v rozporu s požadavkem stanoveným v § 51 odst. 1 věty druhé ZSS, aby se výběrové řízení ve stanovených případech konalo vždy, a že by tak mohlo jít o obcházení obligatorního výběrového řízení.⁵²⁾

3 Obrana státního zaměstnance proti převedení

3.1 K obraně proti převedení obecně

V neposlední řadě se lze zabývat tím, jak se státní zaměstnanec může proti rozhodnutí o převedení na jiné služební místo bránit. Rozhodnutí o převedení na jiné služební místo je totiž způsobilé zasáhnout do veřejných subjektivních práv státního zaměstnance. Lze především seznat veřejné subjektivní právo státního zaměstnance, aby po dobu trvání služebního poměru vykonával službu na služebním místě, které je pro něj vhodné. Rozhodnutí, jež by zakládalo povinnost vykonávat službu na služebním místě, které pro něho vhodné není, by zasahovalo do práv státního zaměstnance, a bylo by nezákonné. Kromě toho má státní zaměstnanec právo, aby byl na jiné služební místo převáděn jen ze zákonem stanovených důvodů. Převedení na jiné služební místo taktéž může znamenat kolizi s právem státního zaměstnance na platový postup vyjádřeným v § 79 odst. 2 písm. e) ZSS; ačkoli se snížení platu v důsledku převedení na jiné služební místo připouští, nemělo by být zjevně nepřiměřené.⁵³⁾

⁵⁰⁾ Srov. MLSNA, P. In VAVERA F., HULÍNSKÝ P., MLSNA P., MATES P., CHRÁSTKOVÁ K., ŠKODA J. *Zákon o státní službě s poznámkami*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2015. ISBN: 9788073805180.

⁵¹⁾ Viz čl. 61 odst. 3 metodického pokynu.

⁵²⁾ Mám za to, že problém s dočasně uvolněnými místy představených adekvátně řeší institut zástupců představených podle § 9 odst. 7 ZSS, kteří mohou představeného zastoupit v plném rozsahu jeho činností.

⁵³⁾ Srov. již citovaný rozsudek Městského soudu v Praze v rozsudku ze dne 21. 10. 2021,

Proti rozhodnutí služebního orgánu lze podat odvolání, o kterém rozhoduje nadřízený služební orgán.⁵⁴⁾ Rozhodnutí o převedení na jiné služební místo je předběžně vykonatelné, neboť podle § 168 odst. 2 ZSS odvolání proti rozhodnutí vydanému v řízení ve věcech služby nemá odkladný účinek.⁵⁵⁾ To znamená, že státní zaměstnanec je povinen na služební místo, na něž byl převeden, nastoupit neprodleně po oznámení rozhodnutí, popř. k pozdějšímu okamžiku, který je v rozhodnutí uveden. Podání odvolání nemá vliv na povinnost nastoupit na nové služební místo a vykonávat na něm službu. ZSS navíc nepřipouští možnost přiznat odvolání odkladný účinek,⁵⁶⁾ z tohoto důvodu by však měl odvolací orgán o rozhodnutí o převedení na jiné služební místo rozhodnout přednostně a bez zbytečného odkladu.

Pokud by státní zaměstnanec na služební místo, na něž byl převeden, nenastoupil, porušil by tím služební kázeň (§ 86 ZSS). Státní zaměstnanec proto nemá jinou možnost než na nové služební místo nastoupit, nemá možnost vyčkat do rozhodnutí odvolacího orgánu či do právní moci rozhodnutí o převedení.

Proti rozhodnutí o převedení na jiné služební místo může státní zaměstnanec brojit v zásadě ve dvou rovinách. První rovinou je obrana proti tomu, že byly naplněny důvody převedení, tedy proti převedení samotnému, druhou rovinou je namítání nevhodnosti služebního místa, na něž byl státní zaměstnanec převeden.

V případě, že státní zaměstnanec marně vyčerpá řádné opravné prostředky (tj. odvolání), může podat žalobu proti rozhodnutí správního orgánu podle § 65 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen SŘS), k příslušnému správnímu soudu, který může napadené rozhodnutí zrušit.

3.2 Obrana proti důvodům převedení

Chce-li se státní zaměstnanec bránit proti převedení samotnému, záleží především na tom, z jaké důvodu stanoveného v § 61 odst. 1 ZSS byl převeden.

Je-li důvodem převedení odvolání ze služebního místa představeného, musí se státní zaměstnanec bránit proti rozhodnutí o odvolání ze služebního místa představeného, neboť toto rozhodnutí je závazným podkladem rozhodnutí o převedení na jiné služební místo. Bránit se proti důvodům odvolání až v řízení o převedení na jiné služební místo by bylo opožděné; v navazujícím řízení o převedení na jiné služební místo již není možné zkoumat zákonnost odvolání z místa představeného.

Převedení ze zdravotních důvodů je zpravidla vydáváno na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Vydávání lékařských posudků poskytovateli pracovnělékařských služeb se řídí

č. j. 10 Ad 16/2019-110.

⁵⁴⁾ Viz § 168 odst. 1 písm. b) ZSS.

⁵⁵⁾ Viz § 168 odst. 2 ve spojení s § 159 odst. 1 písm. e) ZSS.

⁵⁶⁾ ZSS umožňuje přiznat odkladný účinek nebo pozastavení vykonatelnosti pouze na návrh odvolatele, který podal oznámení podle zákona o ochraně oznamovatelů, a to podle § 168 odst. 3 ZSS, v jiných případech možnost přiznat odkladný účinek stanovena není.

zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Pro služební orgán je lékařský posudek, podle kterého není státní zaměstnanec způsobilý vykonávat službu na dosavadním místě, závazným podkladem, kterým se musí řídit. Služebnímu orgánu ani nadřízenému služebnímu orgánu nenáleží lékařský posudek přezkoumávat a přehodnocovat. Z tohoto důvodu by se měl státní zaměstnanec, který nesouhlasí se svým převedením, včas bránit již proti lékařskému posudku, podle kterého není zdravotně způsobilý vykonávat službu na stávajícím místě. Proti lékařskému posudku lze podle § 46 zákona o specifických zdravotních službách podat návrh na jeho přezkoumání. Pokud tomuto návrhu nevyhoví podle § 46 odst. 4 poskytovatel pracovnělékařských služeb, rozhoduje o něm příslušný správní orgán (zásadně krajský úřad), který může lékařský posudek podle § 47 odst. 2 tohoto zákona potvrdit nebo zrušit.

Je-li státní zaměstnanec převáděn z důvodu, že jeho služební místo bylo zrušeno z důvodu změny systemizace, jsou možnosti obrany proti samotnému důvodu převedení taktéž velmi omezené. O systemizaci či její změně rozhoduje vláda, a pro služební orgány je závazná. Státní zaměstnanec sice může v odvolání proti rozhodnutí o převedení na jiné služební místo namítat, že zrušení služebního místa bylo účelové či diskriminační, služební orgán ani nadřízený služební orgán však není kompetentní systemizaci jako politické rozhodnutí vlády posuzovat. Stejně tak nelze předpokládat, že by na základě odvolání proti rozhodnutí o převedení na jiné služební místo mělo dojít k přehodnocení organizační struktury služebního úřadu, kterou služební orgán zpracovává v návaznosti na systemizaci, neboť i v tomto případě jde o závazný podklad rozhodnutí o převedení na jiné služební místo.

Systemizaci a změnu organizační struktury však může přezkoumat soud, a to jako závazné podklady pro rozhodnutí ve věcech služby v souladu s § 75 odst. 2 SŘS v řízení o žalobě proti rozhodnutí, jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 10. 2019, č. j. 8 Ads 301/2018-45. Rozsahu soudního přezkumu se Nejvyšší správní soud věnoval v rozsudku ze dne 15. 9. 2020, č. j. 4 Ads 423/2019-70, z něhož vyplývá, že při přezkumu systemizace a organizační struktury služebního úřadu, schválených podle § 17 a 19 ZSS, jako závazných podkladů pro vydání rozhodnutí o odvolání ze služebního místa představeného podle § 60 odst. 1 písm. a) ZSS a rozhodnutí o převedení státního zaměstnance na jiné služební místo podle § 61 odst. 1 písm. c) ZSS jsou správní soudy oprávněny posoudit, zda tyto podklady byly schváleny zákonným způsobem, zda sledovaly legitimní cíl a zda existovaly konkrétní okolnosti svědčící o účelovosti zvoleného postupu či o šikanózním nebo diskriminačním jednání služebního orgánu. Pokud by soud dospěl k názoru, že systemizace nebo její část je nezákonná, musel by napadené rozhodnutí o převedení zrušit. Ačkoli se soudy otázce, zda přijatá systemizace není účelová, šikanózní či diskriminační, k námitkám žalobců věnovaly v řadě případů, dosud nedošlo k tomu, že by soudy nějakou organizační změnu shledaly jako účelovou, šikanózní či diskriminační.

K závěru o nezákonnosti systemizace však již judikatura dospěla. Městský soud v Praze v rozsudku ze dne 19. 6. 2024, č. j. 8 Ad 8 2020-120, shledal systemizaci nezákonnou z důvodu, že změna systemizace nebyla v souladu s § 132 odst. 1 ZSS projednána s odborovou organizací. Z důvodu, že systemizace v nezákonné části týkající se žalobce byla jediným důvodem pro převedení žalobce, bylo rozhodnutí o převedení rovněž nezákonné a soud je musel zrušit. Při vydání tohoto rozsudku č. j. 8 Ad 8 2020-120 byl městský soud vázán rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 5. 2024, č. j. 7 Ads 341/2022-32, který zrušil předchozí rozsudek městského soudu ze dne 2. 11. 2022, č. j. 8 Ad 8/2020-80, vydaný v této věci.

3.3 Obrana proti převedení na konkrétní služební místo

Obrana státního zaměstnance může dále směřovat proti převedení na určité služební místo. Pokud státní zaměstnanec nesouhlasí se služebním místem, na které byl převeden, bude zejména muset namítat, že místo, na něž byl převeden, pro něj není vhodné. Současně s tím může státní zaměstnanec namítat, že existuje jiné vhodné (popř. vhodnější) místo, na které měl být prioritně převeden, anebo naopak to, že žádné vhodné místo pro něj není, a měl být zařazen mimo výkon služby.⁵⁷⁾

S ohledem na to, že rozhodnutí o převedení může být vydáno jako první úkon v řízení, má státní zaměstnanec možnost namítat nevhodnost služebního místa zpravidla až v odvolání. Namítat lze např. nesprávnou aplikaci kritérií vhodnosti. Státní zaměstnanec dále může v odvolání uvést služební místa, na která mohl být dle svého názoru převeden, jakož i důvody, z kterých usuzuje, že jsou tato služební místa vhodnější než služební místo, na které byl převeden.

Odvolací služební orgán je pak povinen se těmito námitkami státního zaměstnance zabývat a řádně je vypořádat v odůvodnění rozhodnutí o odvolání. Odvolací služební orgán by neměl ustrnout na tom, že služební místo, na které byl státní zaměstnanec převeden, je vhodné, popř. není nevhodné. To, že se určité místo jeví jako vhodné a státní zaměstnanec na něm může službu vykonávat, neznamená, že v konkrétním případě neexistuje vhodnější místo, na které měl být státní zaměstnanec převeden přednostně. Jestliže se odvolací služební orgán dostatečně nevypořádá s námitkami státního zaměstnance, že měl být přednostně převeden na jiné „vhodnější“ služební místo, nevysvětlí, proč na tato místa nemohl být převeden, může být rozhodnutí odvolacího služebního orgánu nezákonné.⁵⁸⁾

⁵⁷⁾ V rozsudku ze dne 21. 10. 2021, č. j. 10 Ad 16/2019-110, Městský soud v Praze shledal rozhodnutí služebního orgánu nezákonným z toho důvodu, že státní zaměstnanec byl převeden na služební místo, které pro něj není vhodné. Soud zároveň naznačil, že namísto převedení měl služební orgán státního zaměstnance zařadit mimo výkon služby, neboť žádné vhodné místo nebylo volné.

⁵⁸⁾ Rozsudkem ze dne 13. 12. 2023, č. j. 18 Ad 5/2023-32, zrušil Městský soud v Praze rozhodnutí odvolacího služebního orgánu z důvodu nepřezkoumatelnosti, která spočívala v tom, že se odvolací služební orgán nezabýval námitkou, že po zrušení místa ředitele odboru bylo vytvořeno nové místo vedoucího oddělení, na které mohl být žalobce převeden, ale namísto převedení bylo na obsazení tohoto služebního místa vypsáno výběrové řízení.

Hranici mezi tím, kdy má nevhodnost služebního místa vliv na zákonnost rozhodnutí o převedení, a kdy nevhodnost služebního místa způsobuje toliko věcnou nesprávnost rozhodnutí, nelze vždy jednoznačně určit.⁵⁹⁾ To, zda nevhodnost služebního místa vede k nezákonnosti rozhodnutí o převedení, či zda jde o pouhou věcnou nesprávnost, má význam při přezkumu v odvolacím řízení. Zatímco soulad napadeného rozhodnutí s právními předpisy (tj. zákonnost) odvolací orgán přezkoumává podle § 89 odst. 2 správního řádu vždy v plném rozsahu, (věcnou) správnost přezkoumává jen v rozsahu odvolacích námitek, jinak jen tehdy, vyžaduje-li to veřejný zájem.

Domnívám se, že „subjektivní“ vhodnost služebního místa z pohledu státního zaměstnance by měl odvolací služební orgán přezkoumávat jen v rozsahu odvolacích námitek. Mělo by být na státním zaměstnanci, aby namítal, že měl být převeden na služební místo představeného, že neměl být převáděn na služební místo v nižší platové třídě, že služební místo neodpovídá jeho schopnostem a zkušenostem, že ze všech volných míst bylo vybráno to nejméně vhodné atd. Po odvolacím služebním orgánu nelze vyžadovat, aby domýšlel všechny potenciální důvody nevhodnosti služebního místa ve vztahu ke státnímu zaměstnanci. Odvolací služební orgán by nad rámec odvolacích námitek měl zkoumat pouze to, zda převedením nebyl porušen zákon či veřejný zájem, pod který lze podřadit i zájem na řádném výkonu služby. Mimo odvolací námítky může odvolací služební orgán posoudit, zda byl státní zaměstnanec převeden na služební místo, pro které splňuje stanovené požadavky, zda nebyla porušena ustanovení o povinnosti konat výběrové řízení atd.

Pokud nevhodnost služebního místa nebude namítána v odvolání, odvolací služební orgán se těmito námitkám nebude moci věnovat. Státní zaměstnanci by proto důvody nevhodnosti měli v odvolání uvést a vyvarovat se toho, že je budou namítat až v žalobě proti rozhodnutí. V souladu s principem subsidiarity správního soudnictví by se správní soudy neměly zabývat těmi důvody nevhodnosti, které nebyly namítány v řízení před služebními orgány. Správní soudy v prvé řadě přezkoumávají to, jakým způsobem bylo napadené rozhodnutí odůvodněno, a jen stěží mohou přezkoumávat to, s čím se správní orgány vůbec vypořádávat nemusely.

Závěr

Převedení na jiné služební místo je významný institut, který zásadně ovlivňuje postavení státního zaměstnance. Zatímco důvody pro převedení jsou v právní úpravě vymezeny jednoznačně, kritéria výběru služebního místa, na které má být státní zaměstnanec převeden, v platné právní úpravě vymezena nejsou, a jsou tak ponechána na správní praxi, která se opírá především o metodické materiály.

Vládní návrh novely ZSS potvrzuje dosavadní praxi, když předpokládá výslovné zavedení požadavku vhodnosti služebního místa, na něž má být státní zaměstnanec převeden. To, podle jakých kritérií má být vhodnost

⁵⁹⁾ K rozdílu mezi nezákonnými a věcně nesprávnými správními akty srov. KOPECKÝ, M. *Správní právo. Obecná část*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 185-187. ISBN: 978-80-7400-919-8

služebního místa posuzována, má být však i nadále ponecháno na správní praxi. Do budoucna by však bylo vhodné zvážit, zda by některá kritéria vhodnosti neměla být demonstrativně v ZSS upravena.

Je všeobecná shoda na tom, že státní zaměstnanec může být převeden na služební místo, které je o něco horší, než dosavadní (např. z pohledu platové třídy, vykonávaných správních činností atd.), a to i když důvod převedení není vyvolán státním zaměstnancem (např. zrušení dosavadního místa v důsledku systemizace).

Podle § 61 odst. 5 ZSS náleží státnímu zaměstnanci doplatek do výše platu před převedením v případě, že ke snížení platu dojde v důsledku převedení ze zdravotních důvodů, a to po dobu 12 kalendářních měsíců. Nabízí se však otázka, zda je logické, že doplatek náleží jen při převedení ze zdravotních důvodů, a zda by nemělo dojít k jeho rozšíření na další případy převedení, především na případy, kdy státní zaměstnanec důvod převedení nezavdal, a v důsledku převedení došlo ke snížení jeho platu.

Je-li např. státní zaměstnanec odvolán ze služebního místa představeného, protože bylo zrušeno, a následně je převeden na řadové služební místo v nižší platové třídě, může být pokles platu významný, a může se negativně promítnout na ekonomické stabilitě státního zaměstnance a jeho domácnosti. Nezřídka se lze proto setkat s tím, že státní zaměstnanci místo převedení usilují o zařazení mimo výkon služby, neboť to pro ně v určitých situacích může být ekonomicky výhodnější. Na straně druhé si je třeba uvědomit, že dorovnávání platu do výše před převedením by bylo komplikované a nebylo by možné bez razantní změny ZSS, stejně tak lze snížení celkového objemu peněžních prostředků vynakládaných ze státního rozpočtu na platy státních zaměstnanců považovat za legitimní cíl systemizace. Navíc lze uvést, že ani doplatek platu do výše před převedením na jiné služební místo ze zdravotních důvodů nemá své opodstatnění v odpovídající úpravě zákoníku práce, a jde tedy o určitou výhodu přiznanou zákonodárcem státním zaměstnancům ve služebním poměru oproti zaměstnancům v pracovním poměru (doplatek náleží např. i tam, kde by v pracovněprávních vztazích státní zaměstnankyni náležel dorovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství jako dávka nemocenského pojištění). Úvahy o rozšíření doplatku na další případy převedení proto nejsou příliš reálné, v praxi by se však mělo předcházet těm případům, kdy v důsledku převedení dochází k drastickému snížení platu v řádu desítek procent, a za vhodné by se mělo považovat pouze takové služební místo, se kterým je spojen adekvátní, byť nikoli nutně stejný plat.

Přestože smyslem převedení na jiné služební místo není docílit kariérního postupu, domnívám se, že ZSS nevylučuje, že by si státní zaměstnanec převedením na jiné místo v určitých případech nemohl o něco „polepšit“, a to např. převedením na služební místo zahrnující výkon kvalifikovanějších správních činností nebo na služební místo zařazené ve vyšší platové třídě, pokud pro takové služební místo státní zaměstnanec splňuje všechny podmínky (zejm. podmínku vzdělání), a ve službě dosahuje kvalitních výsledků. Převedení

na jiné služební místo znamenající ve svých důsledcích kariérní posun může být odůvodněno např. závěrem služebního hodnocení o tom, že státní zaměstnanec dosahuje vynikajících nebo velmi dobrých výsledků.

Z rozhodovací činnosti správních soudů však jednoznačně vyplývá, že státní zaměstnanec má být převeden na vhodné místo, nemá však právo, aby byl převeden na konkrétní služební místo. Pokud existuje více vhodných míst, je na uvážení služebního orgánu, na které z nich státního zaměstnance převede.

Převedení na jiné služební místo je významnou změnou, která zasahuje do právní sféry státních zaměstnanců. Služební orgány by proto měly zodpovědně přistupovat k vyhledávání vhodného místa, na které by mohl být státní zaměstnanec převeden, aby nemožnost vykonávat službu na dosavadním místě co nejméně negativně zasáhla do přirozeného kariérního a platového postupu státního zaměstnance. Je-li to možné, služební orgány by v souladu s principy dobré správy měly převedení na jiné služební místo se státními zaměstnanci projednávat a zjišťovat si jejich stanovisko, a to i přesto, že jim taková povinnost ze ZSS přímo nevyplývá a rozhodnutí o převedení na jiné služební místo může být vydáno jako první úkon v řízení a bez souhlasu státního zaměstnance. Uvedené platí zejména pro převádění v důsledku organizačních změn, které nepřicházejí ze dne na den a o kterých služební orgány zpravidla musí s dostatečným předstihem vědět.

Pokud k převedení na jiné služební místo dojde a státní zaměstnanec se chce proti rozhodnutí o převedení bránit z důvodu, že služební místo, na které byl převeden, není vhodné, popř. že existuje jiné služební místo, které by bylo vhodnější, je zejména na něm, aby nevhodnost služebního místa důsledně namítal a popsal důvody, pro které nové služební místo za vhodné nepovažuje. Pokud námitky o nevhodnosti služebního místa zůstanou pouze v obecné rovině, nelze po služebních orgánech vyžadovat, aby samy domýšlely veškeré možné důvody nevhodnosti ve vztahu ke konkrétnímu státnímu zaměstnanci. Dostatečná aktivita státního zaměstnance v řízení o převedení (projevená zejm. v odvolání) může taktéž přispět k širšímu rozsahu soudního přezkumu.

Shrnutí:

Článek se zabývá problematikou převádění státního zaměstnance na jiné služební místo podle § 61 zákona o státní službě. Převedení na jiné služební místo představuje změnu služebního poměru, která je způsobila významným způsobem ovlivnit právní postavení státního zaměstnance. Státní zaměstnanec může být převeden na jiné služební místo, pokud z různých důvodů nemůže vykonávat službu na stávajícím služebním místě, např. ze zdravotních důvodů, z důvodů organizačních změn či z důvodu nedostatku požadované kvalifikace či jiných předpokladů. Článek se zaměřuje na důvody převedení a na kritéria, která musí být zohledněna při výběru nového služebního místa, stejně tak na způsoby obrany státního zaměstnance proti rozhodnutí o převedení.

Klíčová slova: státní služba, státní zaměstnanec, převedení na jiné služební místo.

Transfer of Civil Servant to Another Service Post – summary:

The paper deals with the issue of transfer of civil servants to another service post according to section 61 of Civil Service Act. Transfer to another service post represents a change of the service relationship and can significantly impact the legal status of the civil servant. A civil servant may be transferred when they are unable to perform their duties in their current position due to various reasons, such as health issues, organizational changes, or a lack of required qualifications or another prerequisites. The paper focuses on the reasons for transferring civil servants to another post and the criteria that should be considered when choosing the new position, as well as on the ways of defence against the transfer decision.

Keywords: civil service, civil servant, transfer to another service post.