



odbor státní služby

Jindřišská 34
110 00 Praha 1

Č. j. MV-9931-24/OSS-2025

Praha 19. prosince 2025



Odpověď na dotaz k zákonu o státní službě

Dne 26. listopadu 2025 byl Ministerstvu vnitra, sekci pro státní službu, Státním úřadem inspekce práce, Oblastním inspektorátem práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj, postoupen k vyřízení Váš dotaz týkající se rovnosti v odměňování státních zaměstnanců.

V dotazu popisujete situaci ve Vašem služebním úřadu stran odměňování a ptáte se, zda je nastíněná situace v souladu s právními předpisy. Domníváte se, že ve Vašem případě došlo v oblasti odměňování ze strany služebního úřadu k nerovnému zacházení, konkrétně ve věci zařazení do platové třídy a přiznaného osobního příplatku.

Úvodem nám dovolte pár obecných informací k odměňování státních zaměstnanců. Odměňování státních zaměstnanců se na základě delegace v § 144 zákona o státní službě řídí zákoníkem práce, přičemž sám zákon o státní službě upravuje pouze některé nezbytné odchylky, které lépe odpovídají specifikům státní služby.

Mezi hlavní principy odměňování (nejen) státních zaměstnanců patří právo na spravedlivou odměnu za práci zakotvené v čl. 28 Listiny základních práv a svobod. Jedním z aspektů tohoto práva je i princip rovnosti v odměňování zakotvený v § 110 zákoníku práce jako právo (státních) zaměstnanců na stejný plat za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Ustanovení § 110 zákoníku práce dále specifikuje, jak se vyjmenovaná komparační kritéria posuzují.

Státnímu zaměstnanci náleží za výkon služby plat. Pokud jde o strukturu platu, nejvýznamnější jsou ty složky platu, které jsou stanoveny formou pevné měsíční částky. Jedná se o platový tarif, osobní příplatek, příplatek za vedení, zvláštní příplatek a příplatek za službu ve ztíženém pracovním prostředí.

Platový tarif je laicky řečeno „tabulková“ část platu. Platový tarif je stanoven pro platovou třídu, ve které je zařazeno služební místo státního zaměstnance a pro platový



stupeň, do kterého je zařazen státní zaměstnanec, a to podle stupnic platových tarifů, jež stanoví nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců.

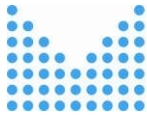
Platová třída vyjadřuje rozdílnost vykonávaných správních činností z hlediska jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, platový stupeň pak diferenciaci podle obecného principu zvyšující se výkonnosti, dovednosti a způsobilosti se zvyšující se délkou započitatelné praxe. Způsob určování platového tarifu zajišťuje posouzení hodnoty práce ve smyslu § 110 zákoníku práce a přispívá tak k zajištění rovnosti v odměňování.

Státní zaměstnanec má podle § 79 odst. 2 písm. e) zákona o státní službě právo na platovou třídu, kterou je klasifikováno služební místo, na které je státní zaměstnanec zařazen nebo jmenován. Do platových tříd tedy nejsou zařazováni státní zaměstnanci, ale služební místa (bez ohledu na to, který státní zaměstnanec na nich vykonává službu). Služební místo se klasifikuje platovou třídou, do které je v katalogu správních činností zařazena nejnáročnější správní činnost, jejíž výkon se na služebním místě požaduje [§ 2 odst. 2 písm. a) nařízení vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu]. Katalog správních činností upravuje nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností.

Ve svém dotazu vyjadřujete podezření na nerovné zacházení ve Vašem domovském služebním úřadu. Uvádíte, že ve skutečnosti není žádný rozdíl v činnostech, které vykonává státní zaměstnanec zařazený na služebním místě v 9. platové třídě (do které bylo zařazeno Vaše služební místo) a státní zaměstnanec na služebním místě v 10. platové třídě (do které byla zařazena služební místa kolegů).

K tomu uvádíme, že taková situace, kdy na služebních místech klasifikovaných různou platovou třídou jsou vykonávány naprosto identické činnosti, by neměla nastat. Vycházíme-li z pravidla, že se služební místo klasifikuje platovou třídou, do které je v katalogu správních činností zařazena nejnáročnější správní činnost, pak nejnáročnější správní činnost, která se vykonává na služebním místě v 10. platové třídě, nemůže být vykonávána na služebním místě v 9. platové třídě.

Vzhledem k tomu, že Váš dotaz je pouze obecného charakteru, konkrétní okolnosti a důvod pro zařazení jednoho služebního místa do 9. platové třídy a druhého do 10. platové třídy nelze posoudit, tudíž nelze vyslovit závěr o tom, zda ve Vašem služebním úřadu dochází k nerovnému zacházení v oblasti odměňování. Máte ovšem možnost obrátit se s Vaším dotazem na příslušný personální útvar služebního úřadu, v němž jste zařazena k výkonu služby, popřípadě máte možnost podat ve věcech výkonu služby a ve věcech služebního poměru písemnou stížnost podle § 157 zákona o státní službě. Konečně, v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace je dána obecná právní ochrana v § 98 zákona o státní službě s odkazem na § 16 a 17 zákoníku



práce a následným odkazem na antidiskriminační zákon¹, podle nějž se před diskriminací lze bránit u (civilního) soudu².

Další složkou platu, které se týká Váš dotaz, je osobní příplatek. Poskytování osobního příplatku se řídí § 131 ve spojení s § 110 odst. 5 zákoníku práce s doplněním uvedeným v § 149 zákona o státní službě. Podle zákoníku práce je možné poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je (státní) zaměstnanec zařazen, přitom pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Zákon o státní službě tuto úpravu ještě doplňuje, neboť podle § 149 odst. 1 lze státnímu zaměstnanci osobní příplatek přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout v závislosti na výsledku jeho služebního hodnocení.

Vazbu výsledku služebního hodnocení a osobního příplatku blíže upravuje nařízení vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů. V § 6 stanoví nařízení vlády maximální výši osobního příplatku podle výsledků služebního hodnocení.

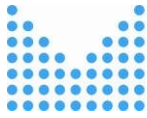
Základní pravidlo vazby osobního příplatku na výsledek služebního hodnocení je doplněno dalšími pravidly v § 149 odst. 2 až 4 zákona o státní službě. Do prvního služebního hodnocení umožňuje zákon o státní službě státnímu zaměstnanci přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout osobní příplatek na návrh představeného. Státnímu zaměstnanci lze osobní příplatek přiznat, zvýšit nebo snížit též v souvislosti s jeho zařazením, převedením nebo jmenováním na jiné služební místo a dále lze státnímu zaměstnanci osobní příplatek přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout též v souvislosti s jeho vysláním k výkonu služby v zahraničí nebo s ukončením tohoto vyslání, a to na návrh představeného.

I při rozhodování o osobním příplatku je služební orgán povinen respektovat princip rovnosti. Služební orgán je povinen dbát o to, aby výše osobních příplatků jednotlivých státních zaměstnanců odpovídala výsledkům jejich služebního hodnocení a aby nedocházelo k případům, kdy státní zaměstnanec dosahující ve státní službě lepších výsledků bude mít nižší osobní příplatek než státní zaměstnanec dosahující horších výsledků.

Pokud jde o možnosti obrany, které zákon o státní službě státním zaměstnancům ve věci platu nabízí, má státní zaměstnanec právo podat námitky proti služebnímu hodnocení jako podkladu pro přiznání osobního příplatku (§ 156a zákona

¹ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

² § 10 antidiskriminačního zákona



o státní službě) a především právo podat odvolání jako řádný opravný prostředek proti rozhodnutí o platu.

Ve svém dotazu uvádíte, že jste byla dvakrát služebně hodnocena s výsledkem dobrým a jednou velmi dobrým, zároveň jste opakovaně dostávala odměny, což dokazuje, že Váš výkon služby byl hodnocen kladně. K tomu uvádíme obecně následující.

Státnímu zaměstnanci, který dosahoval ve státní službě dobrých výsledků, bylo do 31. července 2024 možné přiznat osobní příplatek až do výše 30 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které bylo zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonával státní službu, u velmi dobrých výsledků až do výše 40 %. Od 1. srpna 2024 lze státnímu zaměstnanci, který dosahoval ve státní službě dobrých výsledků přiznat osobní příplatek až do výše 60 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu a u velmi dobrých výsledků až do výše 80 %. Je třeba zdůraznit, že se jedná o horní hranice výše osobního příplatku, přičemž minimální výše osobního příplatku není stanovena. Konkrétní výše osobního příplatku je dále ovlivněna např. rozpočtovými možnostmi služebního úřadu, či výší osobních příplatků ostatních státních zaměstnanců zařazeným ve služebním úřadu (zásada rovnosti).

Poskytování odměny státnímu zaměstnanci se na základě delegace v § 144 odst. 1 zákona o státní službě řídí § 134 zákoníku práce a dále ustanovením § 150 zákona o státní službě. Z uvedených ustanovení vyplývá, že služební orgán může státnímu zaměstnanci poskytnout odměnu za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu nebo za úspěšné splnění naléhavých služebních úkolů za nepřítomného státního zaměstnance (nevznikl-li mu nárok na příplatek za vedení nebo zastupování). Poskytnutím odměny tak služební orgán oceňuje úspěšné splnění jednotlivých úkolů. Nejedná se o dlouhodobou reflexi výkonu služby státním zaměstnancem – tou je právě služební hodnocení a následné přiznání osobního příplatku. Poskytnutí odměn však slouží jako podklad pro provedení služebního hodnocení.

Mgr. Zuzana Brücknerová
ředitelka odboru

Vyřizuje: Mgr. Michaela Spiváková
tel. č.: 974 818 661
e-mail: michaela.spivakova@mv.gov.cz