

**Ministerstvo vnitra**  
**Sekce pro státní službu**

V Praze, dne 29. června 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**

## 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).....	15
Hlava IV Skončení služebního poměru ze zákona (§ 74) .....	18
Hlava V Nezákonné skončení služebního poměru (§ 75) .....	26
Hlava VI Služební posudek a potvrzení o službě (§ 76) .....	28
Hlava VII Peněžitá plnění poskytovaná v souvislosti se skončením služebního poměru .....	31
Hlava VIII Společná ustanovení .....	39

# Hlava I

## Skončení služebního poměru na základě právní události předpokládané zákonem

### 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, jejichž kopie opatřená ověřovací doložkou<sup>1</sup> se založí 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 opatřená ověřovací doložkou 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 náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 6/2015, 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) Podle **§ 21 odst. 2 zákona o státní službě** se do služebního poměru na dobu určitou vždy přijme **osoba, která dosud úspěšně nevykonala úřednickou zkoušku**. Tato osoba se podle § 29 odst. 1 zákona o státní službě přijme do služebního poměru na 12 měsíců, nebyla-li v oznámení o vyhlášení výběrového řízení na obsazení volného služebního místa uvedena doba kratší. **Doba určitá 12 měsíců**, na kterou byla dotčená osoba přijata do služebního poměru, je zároveň lhůtou pro splnění povinnosti úspěšného vykonání obecné i zvláštní části úřednické zkoušky (a to ve všech oborech státní služby systemizovaných pro příslušné služební místo). Uplyne-li marně doba, na niž byl státní zaměstnanec přijat do služebního poměru (tzn., že ve lhůtě 12 měsíců státní zaměstnanec nevykoná úspěšně obecnou část a zvláštní části úřednické zkoušky ve všech oborech státní služby systemizovaných pro dané služební místo), skončí služební poměr uplynutím této doby. Skončení služebního poměru podle § 71 zákona o státní službě **uplynutím doby určité 12 měsíců** určené podle § 21 odst. 2 ve spojení s § 29 odst. 1 zákona o státní službě, na kterou byl státní zaměstnanec přijat do služebního poměru, je třeba odlišovat od **skončení služebního poměru z důvodu neúspěšného vykonání (opakované) úřednické zkoušky** podle § 74 odst. 1 písm. g) zákona o státní službě. Ačkoliv v obou případech skončí služební poměr ze zákona, resp. na základě právní události předpokládané zákonem, právní účinky skončení služebního poměru v případě podle § 74 odst. 1 písm. g) zákona o státní službě nastávají již posledním dnem kalendářního měsíce, v němž státní zaměstnanec nevykoná úspěšně (ani opakovanou) úřednickou zkoušku, a naproti tomu právní účinky skončení služebního poměru v případě podle § 71 zákona o státní službě nastanou až uplynutím doby, na niž byl státní zaměstnanec přijat do služebního poměru.

(4) Do služebního poměru na dobu určitou lze podle **§ 21 odst. 2 zákona o státní službě** přijmout osobu rovněž 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. 8 tohoto metodického pokynu).

---

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

(5) 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 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.

(6) V případě nepředvídaného skončení služebního poměru nahrazovaného státního zaměstnance nebo nepředvídaného přechodu nahrazovaného státního zaměstnance na jiné služební místo, může služební orgán za podmínek § 178 odst. 4 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. Nejedná-li se o nepředvídané skončení služebního poměru nahrazovaného státního zaměstnance nebo nepředvídaný přechod nahrazovaného státního zaměstnance na jiné služební místo, jeví se optimálním řešením 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.

(7) 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

---

<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).

<sup>5</sup> Tzn., že i dosavadní státní zaměstnanec, jenž na tomto služebním místě vykonával službu ve služebním poměru na dobu určitou za účelem dočasného nahrazení jiného (dočasně nepřítomného státního) zaměstnance, a jehož služební poměr skončil odpadnutím důvodu pro nahrazení nepřítomného (státního) zaměstnance, může toto místo při splnění zákonných podmínek znovu obsadit jako zaměstnanec v pracovním poměru (nejdéle však na 6 měsíců), avšak pouze za předpokladu, že v informačním systému o státní službě není evidován žádný státní zaměstnanec zařazený 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

sboru č. 33 skončí zrušením služebního místa nahrazovaného státního zaměstnance jen, je-li tento důvod výslovně uveden v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru.

(8) 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. 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 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>7</sup> Blíže viz úprava doplňkových služebních míst obsažená ve služebním předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví pravidla předkládání systemizace služebních a pracovních míst, jejích změn, úprav a aktualizací, a návrhů organizační struktury a jejích změn ve služebním úřadu.

<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

#### Článek 4

##### Skončení služebního poměru pro nesplnění předpokladu občanství

##### [§ 72 odst. 1 písm. a)]

(1) Služební orgán rozhodne o skončení služebního poměru, **nesplňuje-li státní zaměstnanec předpoklad<sup>9</sup> občanství členského státu Evropské unie<sup>10</sup> nebo občanství státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru<sup>11</sup>** (dále jako „předpoklad občanství“).

(2) Neplnění předpokladu občanství je důvodem pro skončení služebního poměru podle § 72 odst. 1 písm. a) zákona o státní službě pouze 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.

(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 § 72 odst. 1 písm. a) 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) Státní zaměstnanec je podle § 34 odst. 1 zákona o státní službě povinen bez zbytečného odkladu **oznámit** služebnímu úřadu, že předpoklad občanství přestal splňovat. Neoznámením nebo zatajením skutečností o neplnění předpokladu občanství se státní zaměstnanec dopouští porušení svých zákonných povinností a vystavuje riziku vzniku odpovědnosti za způsobenou škodu.

(5) Příčinou rozhodování o skončení služebního poměru je pozbytí občanství. 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>12</sup>.

(6) Služební poměr státního zaměstnance skončí **uplynutím 10 dnů následujících po dni doručení rozhodnutí o skončení služebního poměru**. Řízení ve věci skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu je upraveno v čl. 8 tohoto metodického pokynu.

---

<sup>9</sup> Přestože zákonodárce v § 72 odst. 1 písm. a) zákona o státní službě zahrnul občanství členského státu Evropské unie nebo občanství státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru, pod označení „požadavek“, s přihlédnutím k § 25 odst. 1, § 26 odst. 1, § 34 odst. 1, § 187 odst. 1 a § 190 odst. 1 písm. a) zákona o státní službě je zřejmé, že se jedná o předpoklad. V tomto kontextu je nadále v metodickém pokynu užíváno označení předpoklad.

<sup>10</sup> Velká Británie není smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru a od 1. 2. 2020 již není ani členským státem Evropské unie.

<sup>11</sup> Smluvní státy Dohody o Evropském hospodářském prostoru jsou Island, Norsko a Lichtenštejnsko.

<sup>12</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).

(7) Vzor rozhodnutí o skončení služebního poměru pro nesplnění předpokladu občanství je přílohou č. 2 tohoto metodického pokynu.

## Článek 5

### Skončení služebního poměru na základě závěru služebního hodnocení

#### [§ 72 odst. 1 písm. b)]

(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 90 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), pravidelné služební hodnocení (§ 155 odst. 5 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>13</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. 3 zákona o státní službě přezkoumat i služební hodnocení obsahující závěr o tom, že ve službě dosahoval nevyhovujících výsledků. Z toho vyplývá, že v rámci odvolacího řízení se přezkoumají obě<sup>14</sup> po sobě jdoucí služební hodnocení obsahující závěr

---

<sup>13</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.

<sup>14</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.



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 60 dnů následujících po dni doručení rozhodnutí o skončení služebního poměru**. Řízení ve věci skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu je upraveno v čl. 8 tohoto metodického pokynu.

(7) Vzor rozhodnutí o skončení služebního poměru z důvodu 2 po sobě jdoucích služebních hodnocení obsahujících závěr o tom, že státní zaměstnanec dosahoval ve službě nevyhovujících výsledků, je přílohou č. 3 tohoto metodického pokynu.

## Článek 6

### **Skončení služebního poměru pro nesplnění jiného předpokladu potřebného k výkonu služby bez zavinění služebního úřadu [§ 72 odst. 1 písm. c)]**

(1) Služební orgán rozhodne o skončení služebního poměru, **nesplňuje-li státní zaměstnanec bez zavinění služebního úřadu jiný předpoklad potřebný k výkonu služby**.

(2) Jiným předpokladem potřebným k výkonu služby, jehož pozbytí je důvodem pro skončení služebního poměru podle § 72 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě, se rozumí především takový předpoklad, který je vymezen v § 25 odst. 1 zákona o státní službě s výjimkou předpokladu státního občanství České republiky, občanství členského státu Evropské unie nebo státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru<sup>15</sup>, předpokladu bezúhonnosti a předpokladu plné svéprávnosti<sup>16</sup>. Pomineme-li jako nemožné pozbytí předpoklad již dosaženého věku 18 let, jedná se o předpoklad dosažení vzdělání stanoveného zákonem o státní službě a předpoklad potřebné zdravotní způsobilosti. Tyto předpoklady musí státní zaměstnanec splňovat po celou dobu výkonu služby<sup>17</sup>.

(3) K **nesplnění předpokladu dosažení vzdělání** stanoveného zákonem o státní službě může dojít v návaznosti na řízení o vyslovení neplatnosti vykonání státní zkoušky nebo její součásti na veřejné vysoké škole<sup>18</sup>, soukromé vysoké škole<sup>19</sup>, státní vysoké škole<sup>20</sup>, popř. bude-li rozhodnuto o zrušení osvědčení o uznání rovnocennosti zahraničního vysvědčení v České republice nebo rozhodnutí o uznání platnosti zahraničního vysvědčení v České

---

<sup>15</sup> Nesplnění předpokladu občanství členského státu Evropské unie nebo státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru, je důvodem pro skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu podle § 72 odst. 1 písm. a) zákona o státní službě.

<sup>16</sup> Nesplnění předpokladu bezúhonnosti či plné svéprávnosti je důvodem pro skončení služebního poměru ze zákona, nikoliv rozhodnutím služebního orgánu [viz § 74 odst. 1 písm. a), b) a d) zákona o státní službě].

<sup>17</sup> Viz § 34 odst. 1 zákona o státní službě.

<sup>18</sup> Viz § 47c až 47e zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o vysokých školách“).

<sup>19</sup> Viz § 47f zákona o vysokých školách.

<sup>20</sup> Viz § 47g zákona o vysokých školách.

republice (nostrifikace)<sup>21</sup>, anebo osvědčení o uznání vysokoškolského vzdělání v České republice<sup>22</sup>.

(4) Státní zaměstnanec je podle § 34 odst. 1 zákona o státní službě povinen bez zbytečného odkladu **oznámít** služebnímu úřadu, že předpoklad dosažení vzdělání stanoveného zákonem o státní službě přestal splňovat. Neoznámením nebo zatajením skutečností o neplnění předpokladu dosažení vzdělání stanoveného zákonem o státní službě se státní zaměstnanec dopouští porušení svých zákonných povinností a vystavuje riziku vzniku odpovědnosti za způsobenou škodu.

(5) Ve smyslu závěru poradního sboru č. 16 ze dne 8. září 2017 k **nesplnění předpokladu potřebné zdravotní způsobilosti** stanoveného zákonem o státní službě může dojít v ojedinělých případech, je-li řádně prokázáno, že státní zaměstnanec nemůže a v následujících 6 měsících (180 dnech podle § 43 odst. 4 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách) nebude moci vykonávat službu na žádném služebním místě z důvodu, že nesplňuje předpoklad zdravotní způsobilosti potřebný k výkonu služby a že příčinou této skutečnosti není onemocnění způsobené služebním úrazem nebo nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí<sup>23</sup>. Úvahy, kterými se služební orgán řídil při hodnocení plnění předpokladu zdravotní způsobilosti potřebného k výkonu služby, jakož i odkazy na podklady (např. obsah lékařských posudků vydaných poskytovateli pracovnělékařských služeb, obsah znaleckých posudků) budou uvedeny v odůvodnění rozhodnutí o skončení služebního poměru. Do doby skončení služebního poměru lze státního zaměstnance zařadit mimo výkon služby z organizačních důvodů.

(6) O skončení služebního poměru podle § 72 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě by mohl služební orgán rozhodnout i v případě, že se státní zaměstnanec opakovaně **odmítá dostavit na periodickou, příp. mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku** (dále jako „pracovnělékařská prohlídka“). Odmítne-li se státní zaměstnanec dostavit na pracovnělékařskou prohlídku, uplatní se fikce zdravotní nezpůsobilosti pro výkon služby na daném služebním místě (srov. § 43 odst. 8 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách). Služební orgán je v takovém případě povinen státního zaměstnance podle § 61 odst. 1 písm. a) ve spojení s § 61 odst. 2 písm. a) zákona o státní službě převést na jiné služební místo, na němž je služba pro něj vhodná. V rámci řízení o převedení však služební orgán musí před vydáním rozhodnutí státního zaměstnance znovu vyslat na pracovnělékařskou prohlídku s tím, že zdravotní způsobilost bude posuzována pro výkon služby na novém služebním místě. Odmítne-li se státní zaměstnanec na prohlídku dostavit, uplatní se fikce zdravotní nezpůsobilosti pro výkon služby na novém služebním místě, služební orgán státního zaměstnance potřeťi vyšle na pracovnělékařskou prohlídku s tím, že zdravotní způsobilost bude posuzována pro výkon služby na dalším (v pořadí již třetím) služebním místě (pokud je takové služební místo k dispozici). Pokud se státní zaměstnanec znovu na prohlídku nedostaví, znovu se uplatní fikce zdravotní nezpůsobilosti pro výkon služby na dalším (v pořadí již třetím) služebním místě a služební orgán zahájí řízení o skončení služebního poměru podle § 72 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě, neboť byla opakovaně uplatněna fikce zdravotní nezpůsobilosti (řízení o převedení služební orgán zastaví). Státní zaměstnanec by měl být

---

<sup>21</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.

<sup>22</sup> Vydaného podle § 89 až 90b zákona o vysokých školách.

<sup>23</sup> Onemocnění způsobené služebním úrazem nebo nemocí z povolání totiž nemůže být posouzeno jako nesplnění předpokladu potřebné zdravotní způsobilosti bez zavinění služebního úřadu, které je nutnou podmínkou pro skončení služebního poměru podle § 72 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě.

o tom, že opakované odmítání podrobit se pracovnělékařské prohlídce by mohlo vést ke skončení služebního poměru, poučen již při zahájení řízení o převedení na jiné služební místo.

(7) Podmínkou skončení služebního poměru je, že státní zaměstnanec nesplňuje jiný předpoklad **bez zavinění služebního úřadu**. Služební úřad proto nesmí mít jakýkoliv podíl či nést odpovědnost za ztrátu jiného předpokladu u státního zaměstnance.

(8) Nesplnění požadavku státního občanství České republiky podle § 25 odst. 4 zákona o státní službě, požadavku úrovně znalosti cizího jazyka, odborného zaměření vzdělání nebo jiného odborného požadavku podle § 25 odst. 5 písm. a) zákona o státní službě nebo požadavku způsobilosti seznamovat se s utajovanými informacemi podle § 25 odst. 5 písm. b) zákona o státní službě potřebné pro výkon služby na služebním místě není důvodem pro skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu podle § 72 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě, protože se nejedná o předpoklad nezbytný pro další trvání služebního poměru, nýbrž o požadavek stanovený pro služební místo.

(9) Služební poměr státního zaměstnance skončí **uplynutím 60 dnů následujících po dni doručení rozhodnutí o skončení služebního poměru**. Řízení ve věci skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu je upraveno v čl. 8 tohoto metodického pokynu.

(10) Vzor rozhodnutí o skončení služebního poměru pro neplnění jiného předpokladu potřebného k výkonu služby bez zavinění služebního úřadu je přílohou č. 4 tohoto metodického pokynu.

## Článek 7

### **Skončení služebního poměru marným uplynutím doby zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů [§ 72 odst. 1 písm. d)]**

(1) Služební orgán rozhodne o skončení služebního poměru, **uplynula-li marně doba, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů**.

(2) Důvodem pro zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů podle § 62 zákona o státní službě je:

- a) **nemožnost převedení státního zaměstnance podle § 61 odst. 1 písm. b) až h) nebo § 61 odst. 2 písm. a) zákona o státní službě**, neboť pro něj není žádné volné služební místo vhodné (na jiné než uvedené případy převedení státního zaměstnance se zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů nevztahuje, tj. státního zaměstnance zařadit mimo výkon služby nelze), nebo
- b) **nemožnost zařazení státního zaměstnance na volné služební místo z důvodů uvedených v § 70 odst. 3 zákona o státní službě** (případy, kdy státní zaměstnanec nemůže být ve stanovených případech podle § 70 odst. 1 zařazen na své původní služební místo v důsledku zrušení služebního místa po odpadnutí důvodu změny služebního poměru z důvodu změny systemizace nebo proto, že uplynula doba určitá, na kterou byl státní zaměstnanec zařazen nebo jmenován na služební místo, anebo odpadne-li jiný důvod změny služebního poměru, pro který státní zaměstnanec nemohl vykonávat službu).

(3) Zařadit státního zaměstnance mimo výkon služby lze **maximálně na dobu 6 měsíců**. Doba zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů počíná prvním dnem

a končí uplynutím posledního dne stanovené doby (6 měsíců)<sup>24</sup>. Tato doba je vyjádřena jako nejzazší doba, po kterou může být státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů<sup>25</sup>, a zároveň se jedná o dobu, která musí být v rámci zařazení mimo výkon služby bezezbytku vyčerpána, má-li být její marné uplynutí důvodem pro skončení služebního poměru. Po tuto dobu je služební orgán povinen činit **příslušné kroky ve snaze státního zaměstnance převést nebo zařadit na vhodné služební místo ve svém služebním úřadu, případně iniciovat převedení nebo zařazení na vhodné služební místo v jiném služebním úřadu příslušným služebním orgánem**. Tyto kroky musí být **doloženy** ve správním spisu vedeném v řízení o skončení služebního poměru a musí být **uvedeny v odůvodnění** rozhodnutí o skončení služebního poměru. Zákonnou podmínkou pro skončení služebního poměru je **marné** uplynutí doby 6 měsíců zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů. Z této podmínky je třeba dovodit, že nejde jen o pouhé uplynutí doby, ale že v této době musí služební orgán vyvíjet dostatečnou aktivitu ve snaze státního zaměstnance převést nebo zařadit na jiné vhodné volné služební místo. Pokud by tato zákonná podmínka nebyla v konkrétním případě splněna, resp. by nebyla v řízení o skončení služebního poměru bez důvodných pochybností prokázána, nebylo by možné rozhodnout o skončení služebního poměru. Konstatuje-li nesplnění této podmínky, resp. její nedostatečné prokázání odvolací orgán, je třeba postupovat analogicky podle § 75 zákona o státní službě (ve smyslu závěru poradního sboru č. 14 ze dne 26. května 2017). Pokud by nesplnění podmínky dovodil již služební orgán, který by měl rozhodovat o skončení služebního poměru v rámci zahájeného řízení o skončení služebního poměru, měl by rozhodnout o zastavení řízení o skončení služebního poměru (srov. § 66 odst. 2 správního řádu) a o následném převedení nebo zařazení státního zaměstnance na jiné vhodné volné služební místo. Případně pokud by takové služební místo nebylo možné bezprostředně po zastavení řízení o skončení služebního poměru nalézt, měl by se je snažit nalézt po dobu, jejíž délka by odpovídala době, po kterou v průběhu doby 6 měsíců zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů nevyvíjel potřebnou aktivitu směřující k nalezení vhodného volného služebního místa. Teprve až tehdy, když ani po této době nebude nalezeno vhodné volné služební místo, měl by opětovně zahájit řízení o skončení služebního poměru. Při výše uvedeném postupu služebního orgánu se jeví, i s ohledem na absenci výslovné právní úpravy, jako naléhavé, aby byl státní zaměstnanec o všech krocích služebního orgánu (a jejich důvodech) informován a aby bylo přihlíženo k jeho vyjádřením a stanoviskům. Pokud dojde po zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů k opětovnému pravomocnému zařazení k výkonu služby a následně opět k zařazení mimo výkon služby, doba 6 měsíců začíná plynout opětovně od počátku. Jednotlivé doby zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů se nesčítají.

(4) Podle § 62 odst. 2 zákona o státní službě ode dne zařazení mimo výkon služby činí **plat státního zaměstnance 80 % měsíčního platu**. Po dobu zařazení mimo výkon služby **nemá státní zaměstnanec nárok na vyšší platový tarif v důsledku postupu do vyššího**

---

<sup>24</sup> Např. bude-li státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů od 1. ledna, poslední den této doby připadne na den 30. června. 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.

<sup>25</sup> Okamžik, ke kterému je státní zaměstnanec převeden nebo zařazen na jiné vhodné služební místo, musí nastat nejpozději v poslední den doby 6 měsíců, na kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů. Nebyl-li státní zaměstnanec převeden nebo zařazen na vhodné služební místo před uplynutím posledního dne stanovené doby 6 měsíců, došlo k jejímu marnému uplynutí.

**platového stupně, ani v důsledku změny nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů** (dále jen „nařízení vlády o platových poměrech státních zaměstnanců“). K tomu srov. podrobně čl. 24 odst. 5 a 25 odst. 9 tohoto metodického pokynu. Vzhledem k tomu, že postavení státního zaměstnance se po marném uplynutí doby, po kterou byl zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, fakticky nemění, protože i nadále nevykonává službu, státnímu zaměstnanci přísluší od okamžiku marného uplynutí doby 6 měsíců, po kterou může být zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, do skončení služebního poměru plat ve výši 80 % měsíčního platu<sup>26</sup>.

(5) Služební poměr státního zaměstnance skončí **uplynutím 10 dnů následujících po dni doručení rozhodnutí o skončení služebního poměru**. Řízení ve věci skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu je upraveno v čl. 8 tohoto metodického pokynu.

(6) 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 § 72 odst. 2 zákona o státní službě. Problematika odbytného je upravena v čl. 24 tohoto metodického pokynu.

(7) Vzor rozhodnutí o skončení služebního poměru z důvodu marného uplynutí doby, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon z organizačních důvodů, včetně rozhodnutí o odbytném, je přílohou č. 5 tohoto metodického pokynu.

## **Článek 8**

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

(1) Rozhodování o skončení služebního poměru je řízením ve věcech služby [§ 159 odst. 1 písm. g) 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. 2 zákona o státní službě ve spojení s § 10 odst. 1 zákona o státní službě příslušný služební orgán.

(3) Podle § 165 zákona o státní službě rozhodnutí o skončení služebního poměru **nemůže být prvním úkonem v řízení**. Z tohoto důvodu 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 uplynutím 10 dnů následujících po dni jeho doručení v případech skončení služebního poměru podle § 72 odst. 1 písm. a) a d) zákona o státní službě, resp. uplynutím 60 dnů následujících po dni jeho doručení podle § 72 odst. 1 písm. b) a c) zákona o státní službě.

---

<sup>26</sup> Více viz Závěr č. 6 ze zasedání poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě ze dne 3. června 2016 týkající se platu státního zaměstnance v době od marného uplynutí doby, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, do skončení služebního poměru státního zaměstnance.

## Článek 9

### 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 účinky 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 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "zákoník práce")<sup>27</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. 3 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.

(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 zákona o státní službě **prvním úkonem v řízení**. Rozhodnutí o zrušení rozhodnutí o přijetí do služebního poměru vydává podle § 162 odst. 2 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. 6 tohoto metodického pokynu.

---

<sup>27</sup> § 191, 199 až 204 a 206 zákoníku práce

# Hlava III

## Skončení služebního poměru na základě žádosti státního zaměstnance

### (§ 73)

#### Článek 10

(1) Služební poměr může skončit **na základě písemné žádosti státního zaměstnance, a to uplynutím doby uvedené v rozhodnutí**. Rozhodnutí o skončení služebního poměru služební orgán vydá tak, **aby služební poměr skončil do 60 dnů ode dne podání žádosti**.

(2) Rozhodování o skončení služebního poměru na žádost státního zaměstnance je řízením ve věcech služby, subsidiárně se tedy použijí příslušná ustanovení správního řádu (podrobněji v čl. 8 tohoto metodického pokynu).

(3) V žádosti o skončení služebního poměru musí být podle § 45 odst. 1 ve spojení s § 37 odst. 2 správního řádu uvedeno jméno, příjmení, datum narození a místo trvalého pobytu státního zaměstnance, popřípadě jiná adresa pro doručování podle § 19 odst. 3 správního řádu, a rovněž označení služebního orgánu, jemuž je žádost určena. Z žádosti musí být patrné, co státní zaměstnanec žádá a čeho se domáhá. V závěru musí žádost obsahovat podpis státního zaměstnance.

(4) Žádost o skončení služebního poměru lze podat pouze v listinné nebo v elektronické podobě (ústní podání do protokolu je vyloučeno). Za podmínky, že je žádost do 5 dnů potvrzena, popřípadě doplněna způsobem uvedeným v předchozí větě, je možno ji učinit pomocí jiných technických prostředků, zejména prostřednictvím dálkopisu, telefaxu nebo veřejné datové sítě bez použití podpisu. V takovém případě se bude mít za to, že žádost byla podána dnem, kdy byla podána prostřednictvím těchto technických prostředků. Řízení o žádosti je podle § 44 odst. 1 správního řádu zahájeno dnem, kdy žádost došla věcně příslušnému služebnímu orgánu<sup>28</sup>, nikoliv dnem, kdy byla předána poskytovateli poštovních služeb k doručení.

(5) Žádost o skončení služebního poměru **nemusí obsahovat datum**, k jakému státní zaměstnanec požaduje svůj služební poměr skončit. V takovém případě stanoví služební orgán den skončení služebního poměru tak, aby služební poměr skončil nejpozději do 60 dnů ode dne podání žádosti o skončení služebního poměru, tj. služební orgán může vyčerpat celou délku doby, ale může též rozhodnout o dřívějším skončení služebního poměru (nejčastěji např. poslední den kalendářního měsíce předcházející konci doby 60 dnů ode dne podání žádosti).

(6) Je-li v zájmu státního zaměstnance, aby jeho služební poměr skončil k určitému datu, **je žádoucí příslušné datum uvést** v žádosti o skončení služebního poměru. Uvede-li státní zaměstnanec v žádosti o skončení služebního poměru datum, ke kterému požaduje služební poměr skončit a které je datem dřívějším než 60 dnů ode dne podání žádosti o skončení služebního poměru, je v zásadě na služebním orgánu, zda s ohledem na možnosti konkrétního služebního úřadu a potřebu zajištění řádného plnění úkolů služebního úřadu žadateli vyhoví a rozhodne o skončení služebního poměru k tomuto datu.

---

<sup>28</sup> Žádost došla věcně příslušnému služebnímu orgánu okamžikem jejího zaevidování na podatelně služebního úřadu (nikoliv např. okamžikem jejího předání bezprostředně nadřízenému představenému).

(7) V případě, že státní zaměstnanec uvede v žádosti o skončení služebního poměru datum, ke kterému požaduje služební poměr skončit, nemůže služební orgán stanovit v rozhodnutí o skončení služebního poměru dřívější datum skončení, neboť v tomto případě je řízení o skončení služebního poměru zahájeno na žádost státního zaměstnance, nikoliv z moci úřední (služebního orgánu). Před podáním žádosti neexistoval důvod (tedy ani datum) skončení služebního poměru státního zaměstnance, a tudíž stanovení dřívějšího data skončení služebního poměru, než které by požadoval státní zaměstnanec ve své žádosti, je irelevantní. Současně nejzazší datum skončení služebního poměru státního zaměstnance musí být vždy datum odpovídající uplynutí doby 60 dnů ode dne podání žádosti o skončení služebního poměru.

(8) Pokud služební orgán ve svém rozhodnutí uvede datum skončení služebního poměru, které je shodné s datem požadovaným státním zaměstnancem, nemusí takové rozhodnutí obsahovat odůvodnění, neboť bylo zcela vyhověno žádosti.<sup>29</sup>

(9) Pokud služební orgán žádosti nevyhoví zcela, tedy nerozhodne o skončení služebního poměru k datu, jež státní zaměstnanec uvedl ve své žádosti jako požadované datum skončení služebního poměru, ale rozhodne o skončení služebního poměru k datu pozdějšímu (při zachování doby 60 dnů ode dne podání žádosti), je povinen své rozhodnutí řádně odůvodnit<sup>30</sup>.

(10) Pokud hodlá státní zaměstnanec skončit služební poměr ke konkrétnímu datu, doporučuje se, **aby žádost, ve které uvede požadovaný termín skončení služebního poměru, podal služebnímu orgánu 60 dní před požadovaným termínem skončení.** Služební orgán v takovém případě nemůže rozhodnout o skončení jeho služebního poměru dříve, než datem skončení služebního poměru, který státní zaměstnanec požaduje. Zároveň musí dodržet maximální dobu stanovenou v § 73 zákona o státní službě, tedy aby služební poměr skončil do 60 dnů ode dne podání žádosti. Doba 60 dnů počne běžet dnem podání žádosti. Poslední věta odstavce 4 tohoto článku platí obdobně.

(11) Podle § 45 odst. 4 správního řádu státní zaměstnanec může žádost o skončení služebního poměru **vzít zpět, a to do doby vydání rozhodnutí o skončení služebního poměru** podle § 73 zákona o státní službě. Státní zaměstnanec je oprávněn proti rozhodnutí o skončení služebního poměru na základě žádosti státního zaměstnance podat odvolání podle § 81 a násl. správního řádu. Od vydání rozhodnutí o skončení služebního poměru na základě žádosti státního zaměstnance až do zahájení případného odvolacího řízení nelze vzít žádost o skončení služebního poměru zpět.

(12) Pokud služební orgán nemůže žádosti státního zaměstnance o skončení služebního poměru vyhovět v plném rozsahu, musí mu dát podle § 36 odst. 3 správního řádu možnost vyjádřit se k podkladům rozhodnutí. Jedná se o případy, kdy státní zaměstnanec uvede v žádosti konkrétní datum, ke kterému požaduje skončení služebního poměru, avšak skončení služebního poměru k tomuto datu brání překážka řádného plnění úkolů služebního úřadu a služební orgán tedy žádosti v plném rozsahu nemůže vyhovět, proto v rozhodnutí o skončení služebního poměru uvede datum pozdější, než ke kterému požadoval skončení služebního poměru státní zaměstnanec. Dále se jedná o případy, kdy státní zaměstnanec uvede v žádosti konkrétní datum, ke kterému požaduje skončení služebního poměru, přičemž toto datum nastane později než do 60 dnů ode dne podání žádosti. V uvedeném případě

---

<sup>29</sup> § 68 odst. 4 správního řádu

<sup>30</sup> § 68 odst. 1 ve spojení s odst. 3 správního řádu



služební orgán rovněž žádosti v plném rozsahu nemůže vyhovět, neboť je povinen rozhodnout tak, aby služební poměr skončil do 60 dnů ode dne podání žádosti. Žádost o skončení služebního poměru ke konkrétnímu datu, které v otázce data skončení služebního poměru služební orgán nemůže vyhovět, není svým předmětem nedůvodná, a proto není dán důvod pro její zamítnutí. Jelikož je služební orgán povinen dát státnímu zaměstnanci možnost vyjádřit se k podkladům rozhodnutí, bude státní zaměstnanec vždy včas obeznámen se skutečností, že jeho žádosti nelze plně vyhovět a služební poměr neskončí k datu, ke kterému jeho skončení požadoval. Pokud státní zaměstnanec sezná, že již nechce skončit služební poměr, platí, co je uvedeno v odstavci 11 tohoto článku. Služební orgán není povinen dát státnímu zaměstnanci možnost vyjádřit se k podkladům rozhodnutí, pokud jeho žádosti vyhoví v plném rozsahu nebo pokud se státní zaměstnanec práva vyjádřit se k podkladům rozhodnutí vzdal.

(13) Vzor rozhodnutí o skončení služebního poměru na žádost státního zaměstnance je přílohou č. 7 tohoto metodického pokynu.

## Hlava IV

### Skončení služebního poměru ze zákona

#### Článek 11

(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 d) 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. g) je žádoucí, aby služební orgán neprodleně poté, co státní zaměstnanec nevykonal úspěšně ani opakovanou úřednickou zkoušku, státnímu zaměstnanci písemně **sdělil**, že jeho služební poměr skončí posledním dnem kalendářního měsíce. V případě skončení služebního poměru podle § 74 odst. 1 písm. h) 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. 8 tohoto metodického pokynu.

#### Článek 12

##### **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>31</sup> anebo byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody**, skončí jeho služební poměr **dnem nabytí právní moci rozsudku**.

(2) Podle § 34 odst. 2 zákona o státní službě soud, který v posledním stupni rozhodl o odsouzení státního zaměstnance pro trestný čin, o tom po právní moci svého rozhodnutí bez zbytečného odkladu vyrozumí služební úřad, ve kterém státní zaměstnanec vykonává službu. Podle § 34 odst. 1 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. 3 zákona o státní službě. Podle čl. 5 služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 6/2015, 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>31</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

(3) 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.

(4) 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. Po nabytí právní moci odsuzujícího rozsudku se však již nejednalo o státního zaměstnance, proto, vznikla-li služebnímu úřadu škoda, je třeba ji vymáhat občanskoprávní cestou a nelze vést o náhradě škody správní řízení. Je třeba vyloučit i kárný postih, neboť služební poměr skončil. Nesplněním své oznamovací povinnosti se však bývalý státní zaměstnanec mohl dopustit jednání vykazujícího znaky přestupku.

## Článek 13

### **Skončení služebního poměru na základě pravomocného podmíněného zastavení trestního stíhání nebo pravomocného rozhodnutí o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání [§ 74 odst. 1 písm. b)]**

V případě, kdy **v řízení o trestném činu podle § 74 odst. 1 písm. a) (úmyslný trestný čin nebo nedbalostní trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných), kterého se státní zaměstnanec dopustil, za který zákon stanoví trest odnětí svobody, jehož horní hranice nepřevyšuje 5 let, bylo trestní stíhání podmíněně zastaveno nebo bylo rozhodnuto o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání<sup>32</sup>, skončí služební poměr dnem nabytí právní moci tohoto rozhodnutí.** Čl. 12 odst. 2 věta druhá a třetí, čl. 12 odst. 3 a čl. 12 odst. 4 tohoto metodického pokynu platí v tomto případě obdobně.

---

<sup>32</sup> Podle § 14 odst. 2 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, jsou všechny nedbalostní trestné činy a ty úmyslné trestné činy, za něž trestní zákon stanoví trest odnětí svobody s horní hranicí trestní sazby do pěti let, přečiny. Pouze v řízení o přečinu lze užít procesních postupů podmíněného zastavení trestního stíhání (srov. § 307 zákona č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů) nebo schválení narovnání (srov. § 309 a násl. zákona č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů), na základě něhož je následně trestní stíhání zastaveno [srov. § 172 odst. 1 písm. d) ve spojení s § 11 odst. 1 písm. i) zákona č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů].

## Článek 14

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

(1) V případě, že byl státnímu zaměstnanci pravomocně uložen **trest zákazu činnosti vykonávat službu**<sup>33</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. Čl. 12 odst. 2 až 4 tohoto metodického pokynu platí v tomto případě obdobně.

## Článek 15

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

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

(2) Podle § 34 odst. 2 zákona o státní službě soud, který v posledním 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 odst. 1 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. Po nabytí právní moci rozhodnutí o omezení svéprávnosti se však již nejednalo o státního zaměstnance, proto, vznikla-li služebnímu úřadu škoda, je třeba ji vymáhat občanskoprávní cestou a nelze postupovat v rámci řízení o náhradě škody podle zákona o státní službě. Je třeba vyloučit i kárný postih, neboť služební poměr skončil. Nesplněním své oznamovací povinnosti se však bývalý státní zaměstnanec mohl dopustit jednání vykazujícího znaky přestupku.

---

<sup>33</sup> Trest zákazu činnosti upravuje § 52 odst. 1 písm. g) ve spojení s § 73 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

## Článek 16

### Skončení služebního poměru na základě pravomocně uloženého kárného opatření propuštění ze služebního poměru [§ 74 odst. 1 písm. e)]

(1) Jedním z kárných opatření, které může kárná komise státnímu zaměstnanci podle zákona o státní službě uložit za zaviněné porušení služební kázně, je, podle § 89 odst. 2 písm. d), kárné opatření **propuštění ze služebního poměru**.

(2) Bylo-li státnímu zaměstnanci pravomocně uloženo kárné opatření propuštění ze služebního poměru, skončí služební poměr dnem nabytí právní moci tohoto rozhodnutí. Rozhodne-li kárná komise o uložení kárného opatření propuštění ze služebního poměru, vyrozumí o tom služební orgán.

(3) Podle § 97 odst. 2 zákona o státní službě rozhodnutí o uložení kárného opatření propuštění ze služebního poměru nepřestává být součástí osobního spisu bývalého státního zaměstnance.

## Článek 17

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

(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. 2 zákona o státní službě stanoví v délce 6 měsíců od zařazení na služební místo nebo od jmenování na služební místo představeného a prodlužuje se o dobu celodenních překážek ve službě, pro které státní zaměstnanec nekoná službu v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené. Zkušební doba se prodlužuje také o dobu indispozičního volna [volna podle čl. 10 odst. 2 Kolektivní dohody vyššího stupně (dále jen „KDVS“) <sup>34</sup>], neprodlužuje se však o dobu služebního 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 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>35</sup>. Oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době se zakládá do osobního spisu státního zaměstnance.

<sup>34</sup> Kolektivní dohoda vyššího stupně uzavřená mezi vládou ČR a Odborovým svazem státních orgánů a organizací, Českomoravským odborovým svazem civilních zaměstnanců armády, Odborovým svazem zdravotnictví a sociální péče ČR, Českomoravským odborovým svazem pracovníků školství a Asociací samostatných odborů ČR. Dohodu schválila vláda dne 12. prosince 2018 s účinností od 1. ledna 2019.

<sup>35</sup> Srov. rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 4. 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94; usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1846/2007

(3) **Služební orgán** je rovněž oprávněn zrušit služební poměr státního zaměstnance ve zkušební době z jakéhokoli důvodu<sup>36</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>37</sup>. Služební orgán nesmí ve zkušební době zrušit služební poměr v době prvních 14 dnů dočasné neschopnosti státního zaměstnance k výkonu služby<sup>38</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>39</sup>.

<sup>36</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. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008.

<sup>37</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>38</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>39</sup> Pracovněprávní literatura a judikatura (např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 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 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. 8. 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

(4) S ohledem na dikci zákona právní účinky písemného oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době nastávají okamžikem řádného doručení ve smyslu § 19 a násl. správního řádu. Ačkoliv služební poměr končí ze zákona, podmínkou pro aplikaci § 74 odst. 1 písm. f) 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. 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.

(6) Vzor oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době je přílohou č. 9 tohoto metodického pokynu.

---

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. 9. 2019.

## Článek 18

### **Skončení služebního poměru uplynutím posledního dne kalendářního měsíce, v němž státní zaměstnanec nevykonal úspěšně ani opakovanou úřednickou zkoušku [§ 74 odst. 1 písm. g)]**

Státní zaměstnanec je podle § 35 odst. 1 zákona o státní službě povinen úspěšně vykonat úřednickou zkoušku. Jestliže státní zaměstnanec úřednickou zkoušku nevykonal úspěšně, umožní mu služební orgán její opakování na základě písemné žádosti<sup>40</sup> státního zaměstnance. Úřednickou zkoušku (obecnou část úřednické zkoušky nebo zvláštní část úřednické zkoušky v příslušném oboru služby) lze opakovat jen jednou. **Nevykoná-li státní zaměstnanec**, jenž byl přijat do služebního poměru na dobu určitou 12 měsíců podle § 29 odst. 1 zákona o státní službě, nebo státní zaměstnanec, jenž byl přijat do služebního poměru na dobu určitou kratší než 12 měsíců, pokud byla uvedena v oznámení o vyhlášení výběrového řízení, **úspěšně úřednickou zkoušku**, skončí jeho služební poměr **uplynutím posledního dne kalendářního měsíce, v němž státní zaměstnanec nevykonal úspěšně úřednickou zkoušku ani v opakovaném zkušebním termínu**. O skutečnosti, že státní zaměstnanec nevykonal úspěšně ani opakovanou úřednickou zkoušku, je informován jeho služební orgán (prostřednictvím příslušného personalisty podle metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2017 ze dne 15. února 2017, kterým se stanoví podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky)<sup>41</sup>.

## Článek 19

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

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 z důvodu vzniku překážky výkonu služby podle § 33 odst. 4 písm. b) (§ 74 odst. 2)**

(1) Služební poměr státního zaměstnance skončí ze zákona rovněž, vznikne-li **překážka výkonu služby** podle § 33 odst. 4 písm. b) zákona o státní službě, jenž odkazuje na ustanovení § 33 odst. 2. Služební poměr tedy skončí dnem, kdy se státní zaměstnanec

---

<sup>40</sup> Podle § 40 odst. 2 opakovaná úřednická zkouška může být vykonána nejdříve po uplynutí 1 měsíce po neúspěšném vykonání úřednické zkoušky. Podle § 38 odst. 1 zákona o státní službě služební orgán písemně vyzoomí státního zaměstnance o termínu a místě konání úřednické zkoušky nejméně 21 dnů přede dnem konání úřednické zkoušky.

<sup>41</sup> Podle § 39 odst. 3 zákona o státní službě o neúspěšném vykonání úřednické zkoušky vystaví zkušební komise písemnou zprávu, a to ve 2 stejnopisech. Jeden stejnopis zprávy se předá státnímu zaměstnanci do vlastních rukou, druhý se založí do osobního spisu státního zaměstnance.



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.

(2) Služební poměr by podle dikce § 33 odst. 4 písm. b) ve spojení s § 33 odst. 2 písm. g) skončil, stane-li se státní zaměstnanec jinou osobou vykonávající činnosti podle § 2 zákona o státní službě. S ohledem na skutečnost, že ustanovení § 33 odst. 1 a 2 zákona o státní službě upravuje překážky přijetí do služebního poměru formou výslovného výčtu osob, jež nelze přijmout do služebního poměru, je třeba dojít k závěru, že § 33 odst. 2 písm. g) odkazuje na osoby vykonávající činnosti podle § 2 zákona o státní službě, které zároveň nejsou již výslovně uvedeny v § 33 odst. 1 a 2 zákona o státní službě. Služební poměr tedy skončí dnem, kdy se státní zaměstnanec stane poradcem člena vlády nebo zaměstnancem, který vykonává další činnosti pro člena vlády, nebo zaměstnancem zařazeným v kabinetu člena vlády, zaměstnancem, který vykonává činnosti pro vedoucího Úřadu vlády, zaměstnancem, který vykonává činnosti pro náměstka člena vlády, ředitelem nebo inspektorem Ústavu pro odborné zjišťování příčin leteckých nehod, předsedou nebo místopředsedou nebo dalším členem Rady Národního akreditačního úřadu pro vysoké školství nebo členem Přezkumné komise Národního akreditačního úřadu pro vysoké školství, členem Etické komise České republiky pro ocenění účastníků odboje a odporu proti komunismu, členem Etické komise Státního ústavu pro kontrolu léčiv, lékařem orgánu sociálního zabezpečení, zaměstnancem zařazeným v bezpečnostním sboru, zaměstnancem zařazeným v Generálním štábu Armády České republiky, zaměstnancem zařazeným ve Vojenské policii, zaměstnancem zařazeným ve Vojenském zpravodajství, zaměstnancem zařazeným v Národním bezpečnostním úřadu.<sup>42</sup>

(3) S ohledem na ustanovení § 33 odst. 4 písm. b) ve spojení s § 33 odst. 2 písm. g), jež odkazuje rovněž na § 2 odst. 1 písm. k) zákona o státní službě, by služební poměr skončil, pokud by státní zaměstnanec vykonával pouze pomocné, servisní nebo manuální práce ve správních úřadech nebo, pokud by státní zaměstnanec pouze řídil, organizoval a kontroloval výkon pomocných, servisních nebo manuálních prací. Takto však uvedená ustanovení nelze aplikovat, neboť ustanovení § 2 odst. 1 písm. k) zákona o státní službě ve spojení s § 5 zákona o státní službě v zásadě negativně vymezuje správní činnosti, přičemž výkon výhradně pomocných, servisních nebo manuálních prací ve správních úřadech nebo jejich řízení, organizace a kontrola není správní činností podle § 5 zákona o státní službě, a tedy **není výkonem služby**. Předmětná právní úprava pouze konstatuje skutečnost, že uvedené činnosti, pokud jsou vykonávány výhradně, nejsou vykonávány ve služebním poměru, přičemž nijak nerozporuje právní úpravu výkonu jiné výdělečné činnosti než služby podle § 81 odst. 2 zákona o státní službě.

---

<sup>42</sup> V ostatních případech podle § 2 zákona o státní službě, tedy v případě, že se státní zaměstnanec stane členem vlády, vedoucím Úřadu vlády České republiky, náměstkem člena vlády, členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, předsedou a členem Rady Českého telekomunikačního úřadu, předsedou nebo místopředsedou Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, členem Rady Energetického regulačního úřadu, předsedou nebo inspektorem Úřadu pro ochranu osobních údajů, předsedou nebo členem Úřadu pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí, předsedou nebo místopředsedou Českého statistického úřadu, předsedou nebo místopředsedou Úřadu pro přístup k dopravní infrastruktuře, je dán důvod pro pozastavení výkonu služby podle § 34 odst. 4 písm. a) ve spojení s § 65 zákona o státní službě, nikoliv důvod ke skončení služebního poměru.

## Hlava V

### Nezákonné skončení služebního poměru

#### (§ 75)

#### Článek 21

(1) Bylo-li pravomocné rozhodnutí o skončení služebního poměru zrušeno pro nezákonnost, služební poměr dotčeného státního zaměstnance nadále trvá, neboť neskončil, a je třeba bezodkladně ve věci služebního poměru **rozhodnout**.

(2) Po zrušení pravomocného rozhodnutí o skončení služebního poměru pro nezákonnost služební orgán zařadí (jmenuje) dotčeného státního zaměstnance **na původní služební místo**. Bylo-li toto služební místo zrušeno, nebo není-li toto služební místo volné, je státní zaměstnanec zařazen (jmenován) **na jiné vhodné služební místo**<sup>43</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 6 měsíců. Uplyne-li marně doba, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, postupuje se podle § 72 zákona o státní službě (podrobněji v čl. 7 tohoto metodického pokynu). Ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o zrušení nezákonného rozhodnutí o skončení služebního poměru až do dne nabytí právní moci 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**.

(3) Státní zaměstnanec má nárok **na plat 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.<sup>44</sup>

---

<sup>43</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>44</sup> Podle doslovné dikce § 75 odst. 1 zákona o státní službě státnímu zaměstnanci svědčí nárok na plat, a to ode dne nabytí právní moci (t. č. již zrušeného) rozhodnutí o skončení služebního poměru. Jedná se zřejmě o chybnou časovou konstrukci, neboť státnímu zaměstnanci přísluší plat vždy právě do skončení služebního poměru. Služební poměr skončí podle § 72 odst. 4 zákona o státní službě uplynutím doby 10, resp. 60 dnů ode dne doručení rozhodnutí o skončení služebního poměru a doslovný výklad § 75 zákona o státní službě by tedy znamenal, že v některých případech by státnímu zaměstnanci za některé dny mohl příslušet dvojitý plat [skončí-li služební poměr až po nabytí právní moci rozhodnutí o skončení služebního poměru – např. § 72 odst. 1 písm. b) a c) nebo v některých případech podle § 73], za některé dny by naopak nepřislušel žádný plat [skončí-li služební poměr před nabytím právní moci rozhodnutí o skončení služebního poměru – např. § 72 odst. 1 písm. a) a d) nebo v některých případech podle § 73]. Takový postup zřejmě nelze připustit a je třeba tedy v zájmu ochrany práv státního zaměstnance a v rámci zásady hospodárnosti při nakládání s veřejnými prostředky na platy dojít k závěru, že v případě zrušení pravomocného rozhodnutí o skončení služebního poměru pro nezákonnost má dotčený státní zaměstnanec nárok na plat ode dne skončení služebního poměru (více viz Závěr č. 14 ze zasedání poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě ze dne 26. května 2017).

(4) Co se rozumí platem, který státnímu zaměstnanci přísluší následkem zrušení nezákonného rozhodnutí o skončení služebního poměru, zákon o státní službě neupravuje. Obecně je však třeba konstatovat, že státní zaměstnanec má nárok na plat, který mu ušel (ušlý zisk). 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>45</sup>, neboť výše platu se mohla vlivem valorizace změnit. Uvedené je třeba aplikovat i v případě platu, na který má státní zaměstnanec nárok v období ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o zrušení nezákonného rozhodnutí o skončení služebního poměru 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.

(5) Oznámi-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. 10). 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.

(6) Ačkoliv lze z dikce § 75 zákona o státní službě vyvodit, že dopadá na případy rozhodování služebního orgánu o skončení služebního poměru (§ 72 zákona o státní službě), nelze vyloučit vazbu mezi § 75 a § 74 odst. 1 písm. e) zákona o státní službě, podle kterého, bylo-li státnímu zaměstnanci pravomocně uloženo kárné opatření propuštění ze služebního poměru, skončí služební poměr dnem nabytí právní moci tohoto rozhodnutí. Bylo-li zrušeno (např. po využití prostředků soudní ochrany) uložení kárného opatření propuštění ze služebního poměru, lze tuto skutečnost interpretovat jako zrušení pravomocného rozhodnutí o skončení služebního poměru a vztáhnout na ni úpravu § 75 zákona o státní službě.

---

<sup>45</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 5. 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.“)

## Hlava VI

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

#### Článek 22

(1) Ustanovení § 76 zákona o státní službě ukládá služebnímu orgánu povinnost vydat státnímu zaměstnanci **služební posudek a potvrzení o službě, a to bez ohledu na důvod skončení služebního poměru** (na základě právní události předpokládané zákonem s výjimkou smrti státního zaměstnance nebo jeho prohlášení za mrtvého, na základě rozhodnutí služebního orgánu, na základě žádosti státního zaměstnance nebo skončení služebního poměru ze zákona). Služební orgán vydá státnímu zaměstnanci služební posudek a potvrzení o službě, aniž by byla třeba jakákoliv iniciativa ze strany státního zaměstnance.

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

(3) **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>46</sup>.

(4) **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>46</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 4. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1478/2006.

zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)<sup>47</sup>].

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

(5) 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.

(6) Služební orgán vydá státnímu zaměstnanci služební posudek bez ohledu na skutečnost, zda bylo provedeno služební hodnocení státního zaměstnance. Této zákonné 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, rozhodnutí o odměně, písemné výtky a rozhodnutí o uložení kárného opatření za kárná provinění, nebyla-li zahlazena).

(7) 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. 6 písm. i) služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 6/2015, 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.

(8) **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>47</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 (<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni>).

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>48</sup>. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.

(9) Ačkoliv v zákoně o státní službě není okamžik vystavení služebního posudku a potvrzení o službě explicitně vymezen, lze dovodit<sup>49</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>50</sup>. Tím není dotčen postup podle čl. 5 odst. 5 KDVS<sup>51</sup>. Oba dokumenty se státnímu zaměstnanci předají zpravidla osobně, případně se doručí do datové schránky státního zaměstnance, má-li datovou schránku zřízenou, nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

(10) Obranou státního zaměstnance proti nevydání služebního posudku a potvrzení o službě je žádost nadřízenému služebnímu orgánu o uplatnění opatření proti nečinnosti. Naproti tomu obranou státního zaměstnance proti obsahu vydaného služebního posudku nebo potvrzení o službě je stížnost podle § 157 zákona o státní službě, jakožto obecný prostředek ochrany ve věcech výkonu služby a ve věcech služebního poměru, na něž se nevztahují ustanovení o řízení ve věcech služby ani ustanovení správního řádu o správním řízení. Stížnost podává bývalý státní zaměstnanec služebnímu orgánu, který služební posudek nebo potvrzení o službě vydal. Stížnost vyřizuje služební orgán nadřízený tomuto služebnímu orgánu.

(11) Vzory služebního posudku a potvrzení o službě jsou přílohami č. 10 a č. 11 tohoto metodického pokynu.

---

<sup>48</sup> Viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002, uveřejněný pod číslem 91/2003 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní.

<sup>49</sup> V případě potvrzení o službě z § 76 odst. 3 písm. e) a f) zákona o státní službě.

<sup>50</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>51</sup> Podle čl. 5 odst. 5 KDVS v souvislosti se skončením služebního poměru vydá služební úřad státnímu zaměstnanci služební posudek, a to do 15 dnů od požádání, nejdříve však dva měsíce před ukončením služebního poměru.

## Hlava VII

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

#### Článek 23

##### Odbytné (§ 72 odst. 2)

(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 § 72 odst. 2 zákona o státní službě, s výjimkou případu uvedeného v čl. 25 odst. 6 tohoto metodického pokynu. Jeho **výše** se odvíjí od délky nepřetržité doby trvání služebního poměru<sup>52</sup>.

(2) Pro stanovení nároku a výše odbytného při skončení služebního poměru podle § 72 odst. 2 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 pracovního poměru ve správním úřadu, který vzniku služebního poměru bezprostředně předcházel. 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, vykonával-li zaměstnanec činnosti podle § 5 zákona o státní službě. Vzniku služebního poměru mohl bezprostředně předcházet pouze jeden pracovní poměr, přičemž se počítá celá doba od počátku jeho sjednání pracovní smlouvou, příp. jeho vzniku jmenováním, až po přijetí do služebního poměru, i kdyby v průběhu tohoto pracovního poměru došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiný správní úřad a k související delimitaci zaměstnanců (a to i opakovaně). Pokud došlo ke skončení pracovního poměru ve správním úřadu a jeho opětovnému sjednání uzavřením nové pracovní smlouvy, nelze pracovní poměr, který skončil, započítat do doby trvání služebního poměru, a to ani v případě, kdy původní zaměstnavatel a nový zaměstnavatel byli součástí jednoho rezortu. 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 podle § 176 písm. e) zákona o státní službě rozumí 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.

(4) 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

---

<sup>52</sup> Při nepřetržité době trvání služebního poměru nepřesahující 3 roky přísluší odbytné ve výši trojnásobku měsíčního platu; při nepřetržité době trvání služebního poměru nepřesahující 6 let, ale přesahující 3 roky, přísluší odbytné ve výši šestinásobku měsíčního platu; při nepřetržité době trvání služebního poměru nepřesahující 9 let, ale přesahující 6 let, přísluší odbytné ve výši devítinásobku měsíčního platu; při nepřetržité době trvání služebního poměru přesahující 9 let přísluší odbytné ve výši dvanáctinásobku měsíčního platu.

(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.

(5) 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>53</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.

(6) Zákon o státní službě neobsahuje úpravu ve vztahu k odbytnému, které bylo vyplaceno bývalému státnímu zaměstnanci při předchozím skončení služebního poměru, a to ani pro případ nového přijetí do služebního poměru, ani pro případ dalšího skončení služebního poměru (na rozdíl od úpravy odchodného v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů<sup>54</sup>). Z toho vyplývá, že státnímu zaměstnanci v případě dalšího skončení služebního poměru vznikne opětovně nárok na výplatu odbytného za předpokladu splnění podmínek stanovených v § 72 odst. 2 zákona o státní službě. Doba trvání služebního poměru na dobu neurčitou, která je právě jednou z podmínek pro vznik nároku na výplatu odbytného, se bude počítat od okamžiku nového (opětovného) vzniku služebního poměru. Odbytné vyplacené při předchozím skončení služebního poměru nemá žádný vliv na výplatu odbytného v případě dalšího skončení

---

<sup>53</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).

<sup>54</sup> Podle § 156 odst. 2 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, bylo-li při předchozím skončení služebního poměru bývalému příslušníkovi vyplaceno odchodné, vyplatí se mu při novém skončení služebního poměru odchodné snížené o částku, která mu již byla vyplacena. Jestliže bylo bývalému příslušníkovi vyplaceno odchodné ve stejné nebo vyšší výměře, než je výměra odchodného, na kterou mu vznikl nárok, odchodné se mu nevyplatí. Obdobně se postupuje v případě, kdy bylo bývalému vojákovvi z povolání při skončení služebního poměru vojáka vyplaceno odbytné nebo odchodné.



služebního poměru a odbytné vyplacené při předchozím skončení služebního poměru státní zaměstnanec, který byl opětovně přijat do služebního poměru, nevrací.

(7) **Rozhodování o odbytném** je řízením ve věcech služby [§ 159 odst. 1 písm. h) 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. Podle § 165 zákona o státní službě vydání rozhodnutí o odbytném může být prvním úkonem v řízení. Z praktického hlediska je účelné **spojit rozhodování o skončení služebního poměru na dobu neurčitou z důvodu podle § 72 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě a rozhodování o odbytném do jednoho rozhodnutí**, a o každé z předmětných věcí rozhodnout **v samostatném výroku**<sup>55</sup>. Podle § 168 odst. 2 zákona o státní službě má (případné) odvolání proti rozhodnutí o odbytném odkladný účinek, na rozdíl od (případného) odvolání proti rozhodnutí o skončení služebního poměru, které odkladný účinek nemá. Z tohoto důvodu je nezbytné, aby součástí rozhodnutí bylo **zvláště poučení** ve vztahu k výroku o skončení služebního poměru a zvláště poučení ve vztahu k výroku o odbytném. V souvislosti s rozhodováním o odbytném tvoří (podle § 82 odst. 3 správního řádu) výrok o odbytném spolu s výrokem o skončení služebního poměru nedílný celek, a proto výrok o odbytném může být v právní moci teprve tehdy, bude-li v právní moci výrok o skončení služebního poměru. S přihlédnutím k rozporu mezi § 168 odst. 2 a § 72 odst. 3 zákona o státní službě se odbytné státnímu zaměstnanci **vyplatí v den skončení služebního poměru, popř. v nejbližším výplatním termínu určeném ve služebním úřadu pro výplatu platu, za předpokladu existence pravomocných výroků o skončení služebního poměru a o odbytném, popř. v nejbližším výplatním termínu určeném ve služebním úřadu pro výplatu platu po právní moci výroků o skončení služebního poměru a o odbytném**. Za tímto účelem si služební orgán vyžádá od státního zaměstnance údaje potřebné k vyplacení odbytného (bankovní účet, kód banky apod.). Rozhodnutí o odbytném vydává podle § 162 odst. 2 zákona o státní službě ve spojení s § 10 odst. 1 zákona o státní službě příslušný služební orgán.

(8) Vzor rozhodnutí o odbytném je součástí vzoru rozhodnutí o skončení služebního poměru v důsledku marného uplynutí doby, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, a je přílohou č. 5 tohoto metodického pokynu.

## Článek 24

### Odchodné (§ 115)

(1) Bylo-li příčinou skutečnosti, že státní zaměstnanec nemůže dlouhodobě vykonávat službu na dosavadním služebním místě, **onemocnění způsobené služebním úrazem nebo nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí**, má státní zaměstnanec **při skončení služebního poměru z důvodu marného uplynutí doby, po kterou byl zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů**, nárok na výplatu **odchodného** podle § 115 zákona o státní službě ve **výši** dvanáctinásobku měsíčního platu. To se v tomto případě týká skončení služebního poměru jak **na dobu neurčitou**, tak i **na dobu určitou**.

(2) Zákonným požadavkem „dlouhodobého neplnění předpokladu zdravotní způsobilosti“ (§ 115 odst. 1 zákona o státní službě) je třeba rozumět dlouhodobé pozbytí

---

<sup>55</sup> V této souvislosti je nezbytné věnovat pozornost těm případům rozhodování o odbytném, kdy v době od vydání rozhodnutí o skončení služebního poměru může reálně dojít ke změně doby trvání služebního poměru (přesahující 3 roky, 6 let, 9 let), která má za následek změnu výše nároku na výplatu odbytného.

způsobilosti vykonávat dosavadní službu podle § 61 odst. 3 zákona o státní službě ve spojení s § 43 odst. 4 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění zákona č. 202/2017 Sb., tedy stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti státního zaměstnance významné pro jeho schopnost vykonávat službu, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo na základě poznatků lékařské vědy lze předpokládat, že bude trvat déle než 180 dnů, a výkon dosavadní služby by vážně ohrozil zdraví státního zaměstnance.

(3) Zákonným požadavkem „souvislosti s výkonem služby“ (§ 115 odst. 1 zákona o státní službě) je třeba rozumět služební úrazy, nemoci z povolání a ohrožení nemocemi z povolání. Služební úrazy a nemoci z povolání jsou vymezeny v § 124 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 je příčinou skutečnosti, že státní zaměstnanec dlouhodobě neplní předpoklad zdravotní způsobilosti, resp. dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní službu, onemocnění způsobené služebním úrazem nebo nemocí z povolání, 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.).

(4) Úprava § 115 zákona o státní službě je podpořena především **obdobnou úpravou v § 67 odst. 2 zákoníku práce**, podle kterého zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů, že nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Nelze ovšem odhlédnout od skutečnosti, že **§ 67 odst. 2 zákoníku práce upravuje i případy, kdy odstupné zaměstnanci nepřísluší**. Jedná se o případy, kdy se zaměstnavatel zcela zproští své povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, a to prokáže-li, že vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody nebo nemajetkové újmy (§ 270 odst. 1 zákoníku práce). Obdobnou úpravu § 115 zákona o státní službě neobsahuje, neupravuje případy, kdy odchodné státnímu zaměstnanci nepřísluší (např. s ohledem na existenci zavinění státního zaměstnance). Lze se však domnívat, že ve výše uvedených případech podle zákoníku práce by se mohlo v prostředí státní služby jednat o zaviněné porušení služební kázně, jež je kárným proviněním. Pokud by se jednalo o zvlášť závažné kárné provinění, bylo by za ně možné uložit kárné opatření propuštění ze služebního poměru, jehož právní mocí končí služební poměr podle § 74 odst. 1 písm. e) zákona o státní službě ze zákona bez nároku na jakékoliv plnění.

(5) Úvahy, kterými se služební orgán řídil při hodnocení dlouhodobého neplnění předpokladu zdravotní způsobilosti potřebného k výkonu služby, a obsah lékařských posudků vydaných poskytovateli pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí orgánů státní zdravotní správy, budou součástí odůvodnění rozhodnutí o odchodném.

(6) Vzhledem k absenci výslovné právní úpravy se otázkou souběhu odbytného a odchodného zabýval poradní sbor v závěru č. 16 ze dne 8. září 2017, v němž vyslovil názor, že případný **souběh odbytného a odchodného** při skončení služebního poměru podle § 72 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě **je vyloučen**<sup>56</sup>. Proto rozhodne-li služební orgán o skončení služebního poměru na dobu neurčitou podle § 72 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě, protože marně uplynula doba, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, a státní zaměstnanec dlouhodobě neplní předpoklad zdravotní způsobilosti, k čemuž došlo v souvislosti s výkonem služby, státnímu zaměstnanci nepřísluší odbytné, popř. odbytné a odchodné, ale pouze odchodné.

(7) **Platem** státního zaměstnance se pro účely odchodného rozumí 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.

(8) Skončí-li služební poměr rozhodnutím služebního orgánu z důvodu marného uplynutí doby, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů [§ 72 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě], nemá na stanovení odchodného 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 odchodného se tento „výchozí“ plat skládá z naprosto shodných složek, a proto je pro účely obou institutů (zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů a odchodného) shodný. Opačný výklad by vedl k neodůvodněnému snížení platu pro určení odchodného, nižší výplatě odchodného a v konečném důsledku k poškození státního zaměstnance.

(9) 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 odchodného** (viz také čl. 24 odst. 6 tohoto metodického pokynu).

(10) **Rozhodování o odchodném** je řízením ve věcech služby [§ 159 odst. 1 písm. i) 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. Podle § 165 zákona o státní službě vydání rozhodnutí o odchodném může být prvním úkonem v řízení. Řízení o přiznání odchodného lze zahájit rovněž na žádost státního zaměstnance<sup>57</sup>. Z praktického hlediska je účelné **spojit rozhodování o skončení služebního poměru a rozhodování o odchodném do jednoho rozhodnutí**, a o každé z předmětných věcí rozhodnout **zvlášť v samostatném výroku**. Podle § 168 odst. 2 zákona o státní službě má (případné) odvolání proti rozhodnutí o odchodném odkladný účinek, na rozdíl od (případného)

<sup>56</sup> Uvedené lze dovodit rovněž z úpravy odstupného v § 67 zákoníku práce, který pro jednorázové peněžitě plnění poskytované zaměstnavatelem při skončení pracovního poměru užívá pojmu odstupné, přičemž některé z důvodů, za kterých zaměstnanci náleží odstupné, lze podřadit pod důvody, za kterých státnímu zaměstnanci náleží odbytné nebo odchodné.

<sup>57</sup> Srov. rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 14. října 2019 č. j. 10 A 11/2018-55

odvolání proti rozhodnutí o skončení služebního poměru, které odkladný účinek nemá. Z tohoto důvodu je nezbytné, aby součástí rozhodnutí bylo **zvlášť poučení** ve vztahu k výroku o skončení služebního poměru a **zvlášť poučení** ve vztahu k výroku o odchodném. V souvislosti s rozhodováním o odchodném tvoří (podle § 82 odst. 3 správního řádu) výrok o odchodném spolu s výrokem o skončení služebního poměru nedílný celek, a proto výrok o odchodném může být v právní moci teprve tehdy, bude-li v právní moci výrok o skončení služebního poměru. S přihlédnutím k rozporu mezi § 168 odst. 2 a § 115 odst. 3 zákona o státní službě se odchodné státnímu zaměstnanci **vyplatí v den skončení služebního poměru, popř. v nejbližším výplatním termínu určeném ve služebním úřadu pro výplatu platu, za předpokladu existence pravomocných výroků o skončení služebního poměru a o odchodném, popř. v nejbližším výplatním termínu určeném ve služebním úřadu pro výplatu platu po právní moci výroků o skončení služebního poměru a o odchodném.** Za tímto účelem si služební orgán vyžádá od státního zaměstnance údaje potřebné k vyplacení odchodného (bankovní účet, kód banky apod.). Rozhodnutí o odchodném vydává podle § 162 odst. 2 zákona o státní službě ve spojení s § 10 odst. 1 zákona o státní službě příslušný služební orgán.

## Článek 25

### 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 služebním místě, 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 26**

### **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 4 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) Ačkoliv v zákoně o státní službě není explicitně stanoven den, kdy se státnímu zaměstnanci vyplátí odměna v souvislosti s prvním skončením služebního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod, je vhodné postupovat analogicky jako v případě odbytného či odchodného a vyplatit odměnu státnímu zaměstnanci **v den skončení služebního poměru, popř. v nejbližším výplatním termínu určeném ve služebním úřadu pro výplatu platu.**

## **Hlava VIII**

### **Společná ustanovení**

#### **Článek 27**

##### **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 neznamená, 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 vyznění 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 28**

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

###### **[§ 181 odst. 1 písm. x)]**

(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. 3 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 29**

### **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 provedených úřednických zkoušek. Evidence provedených úřednických zkoušek podle § 181 odst. 4 zákona o státní službě obsahuje údaj o datu konání úřednické zkoušky, identifikaci členů zkušební komise a identifikační údaje státního zaměstnance, včetně údaje o tom, zda úřednickou zkoušku vykonal či nevykonal úspěšně. Údaj o úřednické zkoušce je v evidenci provedených úřednických zkoušek podle § 182 odst. 3 zákona o státní službě veden 50 let ode dne jeho zápisu do evidence provedených úřednických zkoušek.

(2) Osvědčení o úspěšném vykonání úřednické zkoušky podle § 39 odst. 2 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 při znovupřijetí do služebního poměru plně aplikovat § 29 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. 1 zákona o státní službě. Z uvedeného tedy vyplývá, že taková osoba bude přijata do služebního poměru na dobu určitou s trváním 12 měsíců, nebyla-li v oznámení o vyhlášení výběrového řízení na obsazení volného služebního místa uvedena doba kratší.