

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo porovnat některé aspekty skončení pracovního poměru podle ZP a služebního poměru podle ZSP.

V první části byly popsány obecné náležitosti pracovního poměru a jeho význam jako základního pracovněprávního vztahu v rámci ZP. Další výklad byl věnován subjektům pracovního poměru, tj. zaměstnavatelům a zaměstnancům, a to s podrobnějším popisem zaměstnavatelského subjektu. Stručně byl definován pojem závislé práce.

Hlavní náplní práce byl popis jak skončení pracovního, tak služebního poměru, se závěrečným porovnáním některých hlavních rozdílů v úpravách ZP a ZSP.

Po obecném úvodu první části, pojednávajícím o skončení pracovního poměru, jsem se zabýval podrobně jednotlivými způsoby jeho ukončení. Jako základní jsem použil třídění těchto způsobů na právní úkony, právní události a úřední rozhodnutí, z nichž nejvíce pozornosti je věnováno prvnímu z nich. Z výše popsaných způsobů skončení pracovního poměru je největší část věnována výpovědi. Závěr této části práce popisuje odstupné jako jednu z povinností zaměstnavatele spojenou se skončením pracovního poměru.

Druhá část byla věnována služebnímu poměru příslušníků Policie ČR. V úvodu této části jsem se zabýval obecnou charakteristikou ZSP, jehož významným rysem je, v protikladu k soukromoprávnímu charakteru ZP, jeho veřejnoprávnost, vyjádřená například kariérním systémem státní služby a jeho nezbytnou součástí, tzv. definitivou. Zmínil jsem se také o úplném legislativním oddělení služebního poměru od poměru pracovního. V dalším výkladu jsem se již zabýval jednotlivými způsoby skončení služebního poměru, v tomto případě bylo použito základní dělení těchto způsobů na právní události a rozhodnutí služebního funkcionáře. Rozhodnutí služebního funkcionáře je nejčastější skutečností vedoucí k zániku služebního poměru, a proto je jeho náležitostem věnována podstatná většina výkladu v této části práce. Je ovšem pravdou, že je s takovými rozhodnutími služebních funkcionářů spojeno mnoho nejasností a problémů v právní úpravě ZSP, na něž bylo upozorněno. Za všechny lze jmenovat velice problematické ustanovení § 42 odst. 1 písm. d), podle kterého si služební funkcionář sám činí úsudek o tom, zda byl spáchán trestný čin, a na základě takového úsudku může být příslušník propuštěn.

Toto ustanovení odporuje ústavnímu pořádku České republiky a do budoucna je třeba provést příslušné legislativní změny.

Třetí část práce již obsahuje srovnání pracovního a služebního poměru. Byl zde vysvětlen rozdíl mezi právní úpravou ZP a ZSP a jejich zásadami, porovnal jsem některé způsoby skončení obou poměrů, například výpověď zaměstnance podle ZP a požádání o propuštění podle ZSP, apod. Byla také porovnána právní úprava odstupného podle ZP a odchodného podle ZSP.

Závěrem lze říci, že právní úprava skončení pracovního a služebního poměru v ZP a ZSP není zdaleka bezchybná, významné nedostatky vykazuje především ZSP. Pokud jde o možné změny ZSP de lege ferenda, myslím si, že by bylo vhodné zavést například možnost propuštění příslušníka ve služebním poměru na dobu neurčitou, jestliže podle závěru služebního hodnocení dosahuje neuspokojivých výsledků ve výkonu služby. V současné době lze takového příslušníka pouze odvolat z dosavadního služebního místa a ustanovit jej na jiné služební místo, pro které je stanovena o jeden stupeň nižší služební hodnota, popřípadě jej lze zařadit do zálohy pro přechodně nezařazené. O změně zákona by se dalo uvažovat i v případě některých výsluhových nároků. Podle mého názoru je přinejmenším sporné, zda by příslušník, který byl propuštěn z důvodu uložení kázeňského trestu odnětí služební hodnosti, měl mít následně nárok na odchodné a výsluhový příspěvek.

Problémem je i celkový nedostatek odborné literatury k ZSP. Tento stav je proto do budoucna svým způsobem výzvou pro odborníky a zákonodárce k nápravě a vytvoření lepších podmínek pro orientaci širší odborné veřejnosti v problematice skončení pracovního a služebního poměru podle ZP a ZSP.