

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Vladimír Zavřel

# **SLUŽEBNÍ POMĚR PŘÍSLUŠNÍKŮ BEZPEČNOSTNÍCH SBORŮ**

**Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce : JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Katedra : Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce : 10. května 2010

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

V Praze dne 10. května 2010

.....

podpis

## Poděkování

Děkuji vedoucímu diplomové práce JUDr. Petrovi Hůrkovi, Ph.D. za odborné vedení, velmi cenné rady a poskytnutí konzultace při zpracovávání této práce.

## Obsah

Obsah .....	1
Úvod.....	5
1. kapitola – Historie a prameny právní úpravy služebního poměru a jeho charakteristika .....	8
1.1. Historie a prameny právní úpravy služebního poměru .....	8
1.2. Pojem služebního poměru a charakteristické znaky .....	10
2. kapitola – Vznik služebního poměru, ustanovení na služební místo .....	15
2.1. Vznik služebního poměru .....	15
2.2. Služební slib .....	23
2.3. Ustanovení na služební místo a formy služebního poměru.....	25
2.4. Služební místo a služební hodnost .....	29
3. kapitola - Průběh služby a změny služebního poměru .....	35
3.1. Ustanovení na volné služební místo.....	35
3.2. Převelení.....	41
3.3. Služební hodnocení .....	44
3.4. Služební příjem .....	48
3.5. Služební zkouška.....	53
4. kapitola - Skončení služebního poměru .....	56
4.1. Skončení služebního poměru na základě právní události.....	57
4.2. Skončení služebního poměru na základě právního úkonu .....	60
Závěr .....	68
Seznam použité literatury.....	72
Právní předpisy: .....	73
The service relationships of members of the security forces .....	77
Klíčová slova.....	78

## Úvod

Zajištění svrchovanosti a územní celistvosti České republiky, ochrana jejích demokratických základů a ochrana životů, zdraví a majetkových hodnot je základní povinností státu. Funkce státu spočívající v ochraně jeho území a obyvatelstva, které na tomto území žije, zajištění přijatelné míry bezpečnosti a vnitřního pořádku byly vždy obecně přijímány jako funkce základní, bez ohledu na to, jak se chápání dalších funkcí státu měnilo v závislosti na společenském vývoji nebo, v té které době, vůdčích ideologiích.

Povinnosti spojené s plněním těchto základních úkolů státu jsou svěřeny specializovaným orgánům státu, kterými jsou ozbrojené síly, ozbrojené bezpečnostní sbory, záchranné sbory a havarijní služby.<sup>1</sup> Ozbrojené síly státu představuje Armáda České republiky. V mé práci budu vycházet z definice pojmu bezpečnostních sborů obsažené v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb., které zároveň určuje institucionální rozsah působnosti tohoto zákona.

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů mezi bezpečnostní sbory řadí Policii České republiky, Celní správu České republiky, Vězeňskou službu České republiky, Bezpečnostní informační službu, Úřad pro zahraniční styky a informace a Hasičský záchranný sbor České republiky.

Rozmanitá škála úkolů, které bezpečnostní sbory plní, je pojímána jako služba státu svým občanům. K zajištění co nejvyšší efektivity plnění stanovených úkolů vytváří stát své specializované orgány, bezpečnostní sbory, jejichž vznik a činnost je regulována právní úpravou. Bezpečnostní sbory plní své úkoly prostřednictvím svých zaměstnanců, příslušníků těchto sborů. Služba, která je předmětem těchto zaměstnaneckých vztahů, má oproti jiným zaměstnaneckým vztahům, zvláštní specifika, jejichž nejvýznamnějším znakem je spojení výkonu služby s uplatňováním mocenských nástrojů státu. Další významná specifika spočívají v její nebezpečnosti, psychické a fyzické náročnosti. Z uvedeného vyvěrá potřeba státu zajistit pro takový výkon služby co nejvhodnější příslušníky jak po stránce fyzické a psychické

---

<sup>1</sup> zákon č. 10/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky

přípravenosti, tak způsobilé po stránce morální a vzdělanostní. S ohledem na konstatovaná specifika služby jsou zaměstnanecké vztahy, vznikající mezi státem a jeho zaměstnanci, řešeny vlastní právní úpravou, odlišnou od běžných pracovněprávních vztahů.

V rámci mé práce se budu zabývat převážně platnou právní úpravou služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů, zejména z důvodu jejího aktuálního významu pro aplikační praxi. Zároveň se pokusím identifikovat některé problémy platné právní úpravy a navrhnout jejich řešení *de lege ferenda*.

S ohledem na rozsah diplomové práce nelze provést plnohodnotné srovnání s cizími právními úpravami. U jednotlivých institutů proto bude pomocí příkladů nastíněno řešení použité v zahraničí. Příklady budou vybírány z právních úprav služebního poměru Slovenska a Bulharska. Právní úprava Slovenské republiky je významná jako příklad země, s níž má Česká republika historické vazby a z nich vyplývající podobný právní rámec. Přesto zde existují určité odlišnosti dané vývojem právní úpravy po rozdělení Československé federativní republiky. Těžiště právní úpravy služebního poměru ve Slovenské republice spočívá v zákoně č. 73/1998 Z. z., o štátní službě příslušníků Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície, ze dne 17. února 1998, ve znění pozdějších předpisů.

Právní úprava služebního poměru v Bulharské republice pak představuje příklad země s obdobným počtem obyvatel, s obdobným historickým vývojem, zejména demokratickým právním vývojem po rozpadu sovětského bloku a jejich transformace založené na zásadách demokratického právního státu. V bulharské právní úpravě služebního poměru není komplexní, samostatný předpis upravující služební poměr bezpečnostních sborů. Jádro úpravy služebního poměru tvoří ustanovení hlavy padesáté, Zákona o Ministerstvu vnitra, účinného od 1. května 2006, který se vztahuje na příslušníky bezpečnostních sborů podřízených ministerstvu vnitra, kterými jsou policie, hasičský a záchranný sbor. Vzhledem k tomu, že úprava služebního poměru policistů a hasičů je součástí, resp. předmětem české úpravy služebního poměru a slovenské právní úpravy, budou použity příklady ze zmíněného Zákona o ministerstvu vnitra.

V rámci první kapitoly se pokusím nastínit historický vývoj služebního poměru, provést charakteristiku služebního poměru jako zvláštního zaměstnaneckého vztahu občana ke státu a charakterizovat platnou právní úpravu.

Ve druhé kapitole bude pojednáno o vzniku služebního poměru, zejména podmínkách a předpokladech občana k přijetí do služebního poměru s přihlédnutím k právní úpravě předešlé, problematice služebního slibu, formám služebního poměru a ustanovení na služební místo a s tím související problematikou hodností.

Ve třetí kapitole se budu zabývat průběhem služby, zejména problematikou obsazování služebních míst, neboť se jedná o úpravu a provedení kariérního řádu. Jedná se o kvalitativně novou úpravu, která odráží a charakterizuje celou koncepci zákona o služebním poměru. Dále se budu zabývat otázkou převelení, služebního hodnocení, služebního příjmu a služební zkoušky. Důvodem pro výběr uvedených témat je zejména ta skutečnost, že se jedná o části úpravy služebního poměru, které jsou buď úplně nové, jako v případě převelení, nebo prošly zásadními změnami.

Ve čtvrté kapitole se pak budu zabývat skončením služebního poměru, zákonnými důvody pro propuštění příslušníka ze služebního poměru.

V závěru pak shrnu získané poznatky a nastíním možné cesty právní úpravy de lege ferenda.

Cílem této diplomové práce je provést výklad platné právní úpravy služebního poměru v nastíněných oblastech za použití jazykové, logické a teleologické metody, poukázat na změny, které nová právní úprava služebního poměru provedla, ve srovnání s právní úpravou předchozí, na příkladech představit právní úpravu jednotlivých institutů služebního poměru, jak jsou řešeny v právních úpravách jiných států, zjistit a poukázat na případné sporné oblasti právní úpravy a nastínit možná řešení de lege ferenda.

# **1. kapitola – Historie a prameny právní úpravy služebního poměru a jeho charakteristika**

## **1.1. Historie a prameny právní úpravy služebního poměru**

Státní služba jako samostatný institut, tak jak jej chápeme dnes, se začala v Evropě vyvíjet na sklonku 19. století. Vývoj státní služby souvisí s vývojem společnosti, hospodářským, sociálním a kulturním rozmachem a s tím souvisejícím formováním liberálního státu a rozvojem veřejného práva. Československá republika po svém vzniku, takřka beze zbytku přejala systém státní služby Rakousko – Uherska. Základem právní úpravy byl zákon č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů, tzv. služební pragmatika. Služební pragmatika tvořila až do 50. let 20. století základní předpis upravující státní službu. Po II. světové válce a zejména v návaznosti na nástup komunismu dochází ke sjednocování právních úprav pracovního a služebního poměru. Jak uvádí Bělina: „Tato etapa rozvoje pracovního práva je spjata s extenzívním rozvojem národního hospodářství a s egalitářskou ideí sociální spravedlnosti.“<sup>2</sup> V rámci rovnostářské ideologie dochází k odstranění některých výhod, které byly tradičně spjaté se státní službou. Přesto si úprava služebního poměru zachovala prvky státně služební, zejména se jednalo o zachování institutu nároků souvisejících se skončením služebního poměru. Mezníkem ve vývoji, který přinesl kvalitnější úpravu služebního poměru, pak bylo přijetí zákona č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti. Tento zákon pak tvořil základní předpis upravující služební poměr až do přijetí zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky. Přestože z názvu uvedeného zákona bylo možné usuzovat, že se vztahuje pouze na příslušníky Policie České republiky, řídily se tímto zákonem služební poměry dalších bezpečnostních sborů. Od počátku se jednalo o služební poměr příslušníků Vězeňské služby České republiky. Zákonem č. 113/1997 Sb. byli režimu uvedeného zákona podřízeni příslušníci Celní správy České republiky. Na základě zákona č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů byli režimu zákona č. 186/1992 Sb. podřízeni i příslušníci tohoto sboru. Vlastní právní úpravu služebního poměru

---

<sup>2</sup> Bělina, M., Pracovní právo ve veřejném sektoru, In: Veřejná správa a právo, Praha : C.H. Beck, 1997, s. 250.



příslušníků Bezpečnostní informační služby obsahoval zákon č. 154/1994 Sb., o Bezpečnostní informační službě. Právní úprava služebního poměru vojáků z povolání byla od ostatních ozbrojených, resp. bezpečnostních sborů definitivně oddělena přijetím zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Také charakter této služby je jiný, než v případě příslušníků bezpečnostních sborů, zejména v tom smyslu, že není koncipován jako trvalý zaměstnanecký poměr.

Přestože stěžejní právní úpravou byl zmíněný zákon č. 186/1992 Sb., existovaly odlišnosti od obecné úpravy. Tyto odlišnosti byly zakotveny zejména ve vztahu k příslušníkům celní správy a hasičského záchranného sboru. Vzhledem k naznačené nejednotnosti a roztříštěnosti, plynoucí z dílčích úprav, byly zahájeny práce na komplexním právním předpisu, který by upravil služební poměr příslušníků plnicích úkoly státu v bezpečnostních sborech. Výsledkem bylo přijetí zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který nabyt účinnosti dnem 1. ledna 2007. Působnost uvedeného zákona je vymezena §1 zákona o služebním poměru, který stanoví, že se tento zákon vztahuje na příslušníky Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace. Předmětem právní úpravy jsou právní poměry fyzických osob, které v bezpečnostním sboru vykonávají službu, jejich odměňování, řízení ve věcech služebního poměru a organizační věci služby. Obsahuje i ty instituty, které byly tradičně v dosavadních úpravách služebního poměru převzaty ze zákoníku práce. Jedná se například o zastupování, počítání času, zánik a přechod nároků po smrti příslušníka. Dochází také k odbourání přímé delegace některých ustanovení zákoníku práce na služební poměr příslušníků. Zákoník práce, jako obecná právní norma, upravující individuální pracovněprávní vztahy, se na služební poměr nepoužije, a to ani subsidiárně.

Z výše uvedeného lze vyslovit závěr, že se jedná o komplexní normu, která důsledně odděluje služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů od ostatních zaměstnaneckých vztahů upravených zákoníkem práce, případně zákonem o státní službě, který však dosud v účinnost nevstoupil. Zákon zakotvuje vlastní samostatnou

úpravu odměňování příslušníků bezpečnostních sborů, čímž ještě výrazněji odděluje úpravu služebního poměru od úpravy zaměstnaneckých vztahů v rámci veřejné správy.

Zákon dále reflektuje na závazky České republiky v oblasti harmonizace práva s právem EU. Tento proces byl započat již za účinnosti zákona č. 186/1992 Sb., když jedna z posledních úprav tohoto zákona, provedená novelou č. 155/2000 Sb., vykročila směrem k přiblížení k evropskému právu. Na právní úpravu služebního poměru dopadají v rámci harmonizačního procesu zejména směrnice Rady, kdy z nejdůležitějších je možné uvést směrnici Rady č. 75/117/EHS ze dne 10.02. 1975, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, směrnicí Rady č. 76/207/EHS ze dne 9.2.1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky a směrnice Rady č. 91/533/EHS ze dne 14.10.1991, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy a pracovního poměru. Některé směrnice z důvodu, kde to nezbytně vyžaduje zájem služby, připouštějí pro bezpečnostní sbory výjimky, tak aby byla zachována akceschopnost a operativnost bezpečnostních sborů. Zejména se jedná o směrnici Rady č. 89/391/EHS ze dne 12.6. 1989, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci a směrnici Rady č. 93/104/ES ze dne 23.11. 1993, o některých hlediscích úpravy pracovní doby.

## **1.2. Pojem služebního poměru a charakteristické znaky**

Vztahy vznikající mezi zaměstnanci a zaměstnavateli jsou označovány teorií pracovního práva jako vztahy pracovněprávní. Pracovněprávní vztahy jako součást široké skupiny společenských vztahů jsou předmětem právní regulace. Pracovní právo bývá charakterizováno jako samostatné právní odvětví, které je tvořeno souborem právních norem, které upravují v zásadě 3 oblasti. Jedná se o oblast individuálního pracovního práva, oblast kolektivního pracovního práva a problematiku zaměstnanosti. V oblasti individuálního pracovního práva se jedná o soubor právních vztahů, kde pracovní sílu fyzické osoby využívá za odměnu jiný subjekt, ať už se jedná o jinou

fyzickou osobu nebo o osobu právnickou.<sup>3</sup> Předmětem regulace je zde závislá práce, která je charakterizována jako práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, kde za závislou práci se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, v pracovní době, na pracovišti zaměstnavatele, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.<sup>4</sup>

Uvedené vymezení závislé práce plně platí i pro právní úpravu služebního poměru, v jehož rámci dochází k výkonu služby za odměnu. Služební poměr lze obecně charakterizovat jako zvláštní zaměstnanecký vztah fyzických osob ke státu, které vykonávají státní službu v rámci jednotlivých bezpečnostních sborů. Tyto bezpečnostní sbory pak jménem České republiky plní práva a povinnosti vůči svým příslušníkům.

Závislou práci se v prostředí právní úpravy služebního poměru rozumí služba. Zákon o služebním poměru obsahuje legální definici pojmu výkon služby, kdy za výkon služby jsou považovány úkony a činnosti realizující oprávnění a povinnosti stanovené právními předpisy v působnosti bezpečnostních sborů, soustředování, vyhodnocování a evidenci údajů potřebných pro výkon služby, včetně činnosti v operačních a informačních střediscích, řízení výkonu služby, činnosti ve vzdělávacích, technických a účelových zařízeních, která zajišťují pro výkon služby přípravu příslušníků a výzkumné a technické podmínky. Dále je za výkon služby považováno v obecné rovině plnění úkolů Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace.<sup>5</sup> Jak je patrné z předchozího výčtu, rozsah služby je určen vymezením působnosti jednotlivých bezpečnostních sborů, tak, jak je tato působnost založena právními předpisy, a zahrnuje celou škálu nejrůznějších činností.

Společným jmenovatelem všech těchto činností však je, že se jedná o službu, která je vykonávána ve vztahu, na jehož jedné straně stojí stát, reprezentovaný bezpečnostním sborem, a na druhé straně tohoto vztahu stojí fyzická osoba, příslušník bezpečnostního sboru. Fakt, že služební poměr se zakládá ke státu a stát je tedy

---

<sup>3</sup> Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 4. Doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H.Beck, 2010, s. 3.

<sup>4</sup> § 2 odst. 4 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>5</sup> § 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

nositelem pracovněprávní subjektivity, je autory označován za významný prvek určující veřejnoprávní charakter služebního poměru.<sup>6</sup>

Dalším typickým znakem právní úpravy služebního poměru je kogentnost jeho úpravy a tím potlačení smluvního principu, který je jinak typickým znakem pro oblast pracovního práva. K tomu uvádí Bělina: „Pro oblast soukromého práva, a tím i pro oblast individuálního a kolektivního pracovního práva má a musí mít jeho úprava, a to na rozdíl od práva veřejného, zásadně dispozitivní charakter.“<sup>7</sup> Důvod pro použití formy regulace pomocí kogentních norem v oblasti individuálního pracovního práva je spatřován v ochranné funkci pracovního práva.<sup>8</sup>

Právní regulace za použití kogentních ustanovení je jinak typická pro veřejnoprávní regulaci a zakládá tak výrazný veřejnoprávní charakter právní úpravy služebního poměru.

Jedním ze znaků úpravy pracovněprávních vztahů, a tím i založené odlišnosti od jiných právních vztahů, jejichž úprava spadá do oblasti soukromého práva, je úprava závislé práce. Znakem závislé práce je, mimo jiné, výkon práce podle pokynů zaměstnavatele udílených zaměstnanci a s tím související vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi subjekty pracovněprávního vztahu.

Pro služební poměr jsou také charakteristické vztahy nadřízenosti a podřízenosti. Služební funkcionář jménem bezpečnostního sboru vystupuje jako nadřízený příslušníka. Pro úpravu služebního poměru specifické vztahy nadřízenosti a podřízenosti jsou dále vyjádřeny samostatnou úpravou služební kázně a disciplinární odpovědnosti, avšak oproti jiným pracovněprávním vztahům, v zesíleném a formalizovaném pojetí. Zatímco však porušení povinnosti v pracovněprávním vztahu zakládá odpovědnost primárně soukromoprávní, porušení povinnosti v rámci služebního poměru zakládá odpovědnost správní (disciplinární). Odpovědnostní vztah zde vzniká mezi subjektem, který porušil služební povinnost a nadřízeným služebním orgánem

---

<sup>6</sup> Kuril, J., Štátna služba a služobný pomer príslušníkov Policajného zboru, Bratislava 2007, II. upravené vydanie, s. 41., Tomek, P., Nový, K., Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Plzeň : Aleš Čeněk, 2006, s. 21.

<sup>7</sup> Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 4. Doplněné a přepracované vydání, Praha, C.H.Beck, 2010, s. 20.

<sup>8</sup> Srov. tamtéž

uplatňujícím disciplinární pravomoc. Existence disciplinární pravomoci je považována za jeden ze znaků, který odlišuje služební poměr od pracovněprávních poměrů.

Shodně tak uvádí Kuril, J. : „Povaha disciplinárnej zodpovednosti príslušníkov PZ v štátnej službe plne koresponduje s verejnoprávnym charakterom služobného pomeru a nepochybne predstavuje jeden z jeho charakteristických znakov.“<sup>9</sup>

Projevem vztahů nadřízenosti a podřízenosti je rozhodování služebního funkcionáře o právech a povinnostech příslušníka ve služebním poměru. Právní úprava, k realizaci tohoto rozhodování služebních funkcionářů, zakotvuje samostatnou právní úpravu jeho procesu. Také v existenci samostatné procesní úpravy spatřují někteří autoři jednu ze zásadních odlišností služebního poměru od ostatních pracovněprávních vztahů.<sup>10</sup>

Právní úprava služebního poměru v podmínkách moderního demokratického právního státu musí být budována na náročných kriteriích odbornosti, profesionality, nestrannosti a nezávislosti výkonu služby a, v neposlední řadě, apolitičnosti. K tomu, aby tato služba odpovídala stanoveným požadavkům, má přispět také stabilita tohoto zaměstnaneckého vztahu. Jedním z nejvýraznějších prvků stability služebního poměru je její koncepce jako dlouhodobého vztahu, se zakotvením kariérního řádu, dále pak jeho relativní nezrušitelnost, případně pouze za splnění kvalifikovaných důvodů, a zakotvení nároků souhrnně označovaných jako nároky související se skončením služebního poměru, mezi které patří odchodné a výsluhový příspěvek. Existence těchto prvků v rámci právní úpravy odlišuje a charakterizuje právní úpravu služebního poměru.

K dalším charakteristickým znakům vztahujícím se k úpravě služebního poměru je způsob, jakým je tento vztah zakládán. Pracovněprávní vztah je zakládán zásadně smlouvou, tedy dvoustranným projevem vůle účastníků. Naproti tomu zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů spojuje vznik služebního poměru

---

<sup>9</sup> Kuril, J., Základné teoretické otázky služobného pomeru príslušníkov PZ, Bratislava 2000, s. 50.

<sup>10</sup> Tomek, P., Nový, K., Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů, Plzeň : Aleš Čeněk, 2003, s. 21.

s rozhodnutím služebního funkcionáře o přijetí do služebního poměru.<sup>11</sup> Svojí povahou se jedná o individuální právní akt. Rozhodnutí se vydává po ukončení přijímacího řízení, které se provádí na základě žádosti o přijetí do služebního poměru podané uchazečem.

V neposlední řadě sama skutečnost, že existuje samostatná, zvláštní komplexní úprava jedné z částí individuálních pracovněprávních vztahů, jmenovitě té části, která upravuje právní poměry fyzických osob, které v bezpečnostním sboru vykonávají službu, zakládá charakteristickou odlišnost od ostatních vztahů individuálního pracovního práva.

Na základě shora uvedeného lze shrnout, že charakteristické rysy, které odlišují služební poměr od jiných pracovněprávních vztahů, jsou tvořeny skupinou znaků, mezi které můžeme zařadit:

- stát jako zaměstnavatelský subjekt
- povaha práv a povinností a kogentnost jejich úpravy
- existence disciplinární odpovědnosti
- existence vlastní procesní úpravy
- stabilita zaměstnaneckého vztahu, zakotvení kariérního řádu, obtížnost skončení služebního poměru ze strany zaměstnavatele a jiné kompenzační opatření
- způsob vzniku služebního poměru – rozhodnutím služebního funkcionáře
- vlastní komplexní úprava služebního poměru

---

<sup>11</sup> srov. § 17 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

## **2. kapitola – Vznik služebního poměru, ustanovení na služební místo**

### **2.1. Vznik služebního poměru**

Služební poměr, jak již bylo nastíněno v předchozí kapitole, je zvláštním zaměstnaneckým vztahem, pracovněprávním poměrem ke státu. Odlišnost od klasického pracovněprávního vztahu je charakterizována i způsobem vzniku tohoto vztahu, který se, na rozdíl od pracovněprávního poměru, řídícího se zákoníkem práce, zakládá nikoliv smlouvou, ale rozhodnutím služebního funkcionáře příslušného bezpečnostního sboru.<sup>12</sup> Způsob vzniku služebního poměru se neliší od předchozí právní úpravy a je pro tento vztah typickým institutem. Je jedním ze znaků, který spoluurčuje veřejnoprávní povahu služebního poměru.

Služební funkcionář rozhoduje o přijetí nebo nepřijetí do služebního poměru na základě žádosti podané uchazečem o přijetí do služebního poměru. Tím je vyloučeno přijetí občana do služebního poměru proti jeho vůli. Současně je tak zachován ústavní princip o dobrovolnosti vzniku pracovněprávních vztahů tak, jak je vyjádřen v čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

Rozhodnutí služebního funkcionáře o přijetí uchazeče do služebního poměru předchází přijímací řízení, během kterého je zkoumána vhodnost uchazeče pro přijetí do služebního poměru ve všech zákonem stanovených kriteriích. Jedná se o esenciální požadavky státu na charakterové vlastnosti, schopnosti a požadovanou zdravotní a fyzickou způsobilost uchazeče k výkonu služby. Služební poměr klade, s ohledem na charakter výkonu služby, kdy zaměstnancům jsou pro oblast plnění jejich úkolů, státem svěřovány určité pravomoci, zvýšené požadavky na kvalitu uchazečů o přijetí do služebního poměru.

Právě zákonné zakotvení požadavků státu ve vztahu k uchazečům o zaměstnání ve služebním poměru, je jedním z typických znaků, který se váže k procesu výběru uchazečů o státní službu, a který byl obsažen ve všech úpravách služebních poměrů od

---

<sup>12</sup> srov. § 17 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

dob Rakousko-Uherska. Například v úpravě služebního poměru státních úředníků a státních sluhů, tzv. Služební pragmatiky byly zakotveny požadavky na rakouskou státní příslušnost uchazeče, čestnost předchozího života a plnou způsobilost k právnímu jednání. Je nutné uvést, že Služební pragmatika se vztahovala na veškeré státní zaměstnance.

Zákon o služebním poměru stanoví tyto předpoklady k přijetí do služebního poměru v § 13, které pak blíže rozvádí v následujících ustanoveních § 14 a 15.

Do služebního poměru může být přijat státní občan České republiky, který o přijetí písemně požádá.

Dále může být přijat uchazeč, který je starší 18 let. Otázka věkové hranice pro přijetí do služebního poměru je diskutovanou otázkou s ohledem na požadavek ne pouze plné způsobilosti k právním úkonům, ale také na požadavek sociální vyspělosti jedince. Výkon služby příslušníka bezpečnostního sboru je zpravidla spojen s pravomocemi ve vztahu k ostatním občanům a je proto na místě klást požadavek určitých, alespoň minimálních životních zkušeností. Na druhé straně zvýšení věkové hranice nutné pro přijetí do služebního poměru by zřejmě zúžilo okruh možných uchazečů, vzhledem k již utvořeným pracovním vazbám a návykům, a tím negativně ovlivnit nábor a výběr nových příslušníků.

Předchozí právní úprava<sup>13</sup> obsahovala také podmínku v podobě dosažení věkové hranice 18 let. Fakticky však ve spojení s podmínkou vykonání základní nebo náhradní vojenské služby, se nástup do výkonu služby přímé bezpečnostní povahy, alespoň u mužů, odkládal až do doby po jejím vykonání. V současné úpravě byla hranice 18 let zachována, ale s ohledem na novelizaci branného zákona, již bez podmínky vykonání základní nebo náhradní vojenské služby, čímž tak fakticky dochází k nástupu do přímého výkonu služby dříve.

Zákon o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície č.

---

<sup>13</sup>zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky



73/1998 Z. z., obsahuje věkovou hranici pro přijetí do služebního poměru dosažení 18 let.

Uchazeč o přijetí do služebního poměru musí být plně způsobilý k právním úkonům. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti vzniká v plném rozsahu zletilostí, kdy zletilosti se nabývá dovršením osmnáctého roku.<sup>14</sup> Způsobilosti k právním úkonům se tak nabývá dnem, následujícím po dosažení 18 let. Omezit nebo zcela zbavit osobu způsobilosti k právním úkonům lze pouze výrokem soudu. Existence takového pravomocného rozhodnutí soudu by tvořila překážku pro přijetí občana do služebního poměru.

Dalším kritériem pro přijetí do služebního poměru je bezúhonnost uchazeče, která je vymezena kogentním ustanovením § 14.<sup>15</sup> Vymezení bezúhonnosti je kvalitativně novým prvkem, jehož hlavním přínosem je jednoznačnost vylučující libovůli služebních funkcionářů při posuzování tohoto kritéria. Tím současně vytváří určitou překážku pro diskriminaci uchazečů. V předchozí úpravě byl pojem bezúhonnosti ponechán bez podrobnější úpravy a služební funkcionář posuzoval otázku bezúhonnosti v rámci přijímacího řízení dle vlastního uvážení.

Koncepce bezúhonnosti je založena na negativním vymezení. Jednotlivé právní skutečnosti v zákoně uvedené, které nastaly v minulosti uchazeče, způsobují, že tento uchazeč se nepovažuje za bezúhonného. Za bezúhonného se tak považuje uchazeč, který nebyl v posledních letech pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, případně pro trestný čin spáchaný z nedbalosti, jestliže jeho jednání, kterým tento čin spáchal, není v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka. Zákon současně klade na roveň pravomocného odsouzení uplatnění tzv. odklonů v trestním řízení, tedy podmíněného zastavení trestního stíhání, zastavení trestního stíhání na základě pravomocného rozhodnutí o schválení narovnání a rozhodnutí o podmíněném odložení podání návrhu na potrestání. Zároveň nelze přihlížet k zahlazení odsouzení ani k rozhodnutí prezidenta republiky o amnestii. Takto formulovaná bezúhonnost je do značné míry koncepcí tzv. trestní zachovalosti, neboť definuje bezúhonnost právě skrze trestněprávní kritéria. Za

---

<sup>14</sup> § 8 zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.

<sup>15</sup> § 14 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

bezúhonného se pak dále nepovažuje občan, který vykazuje znaky závislosti na alkoholu či jiných psychotropních látkách nebo činnostech. Zejména se bude jednat o tzv. hráčské závislosti, které představují samy o sobě významný kriminogenní faktor.

Otázka bezúhonnosti uchazečů je jednou z nejvýznamnějších, neboť příslušníkovi jsou svěřeny pravomoci vůči občanům. V právních úpravách je tento požadavek řešen v různém rozsahu a stupni konkrétnosti. Zatímco v *Police Regulations*, vydané k provedení zákona o policii v Kanadě, je tento požadavek uveden jako požadavek na "good character"<sup>16</sup>, úprava ve slovenském zákoně o služebním poměru je značně rozsáhlá. Vyjma pojmu bezúhonnosti, která, obdobně jako česká úprava, vychází z koncepce trestní zachovalosti, pracuje s pojmem spolehlivost. Za spolehlivého se nepovažuje občan, který prokazatelně požívá alkoholické nápoje nebo jiné návykové látky, podle jiných skutečností nedává záruku řádného výkonu služby nebo již byl z předcházejícího služebního poměru propuštěn pro porušení služební přísahy nebo pro porušení služebních povinností zvláště hrubým způsobem, nebo že byl propuštěn na základě služebního hodnocení, ve kterém byla vyslovena jeho nezpůsobilost vykonávat jakoukoliv funkci ve státní službě, a v neposlední řadě pro to, že byl pravomocně odsouzen.<sup>17</sup> Právě kritérium spočívající v posouzení služebním funkcionářem, že občan podle jiných skutečností nedává záruku řádného výkonu služby, vytváří, pro svoji relativní právní neurčitost, prostor pro možný diskriminační postup. Na druhou stranu toto ustanovení může být ze strany služebních funkcionářů přijímáno jako určitá výhoda, neboť umožňuje flexibilní posouzení situace, resp. případu, který není možné podřadit pod zákonnou úpravu.

Do služebního poměru může být přijat občan, který splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven. Příloha č. 1 k zákonu o služebním poměru obsahuje charakteristiky tarifních tříd příslušníků bezpečnostních sborů v 11 kategoriích. Ve spojení s § 19, který upravuje pojem služební místo se jedná o podmínku, jejíž plnění je bezpodmínečné.

---

<sup>16</sup> čl. 4 odst. 1 písm. a) *Police Regulations* made under subsection 97(1) of the *Police Act*, Canada, S.N.S. 2004, c. 31.

<sup>17</sup> § 14 odst. 3 zákona č. 73/1998 Z. z., o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície.

Výjimku z těchto taxativně stanovených předpokladů představuje ustanovení druhého odstavce § 13 zákona o služebním poměru, který umožňuje příslušnému funkcionáři zpravodajské služby, za podmínky, že to vyžaduje důležitý zájem služby, zvolit svojí povahou výjimečný postup, a to přijmout uchazeče do služebního poměru, i když nesplňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební hodnost, do níž má být jmenován. Svojí povahou se jedná o ustanovení, které prolamuje jinak obecný princip, dle kterého lze ustanovit na konkrétní služební místo pouze takového uchazeče, který splňuje kvalifikační kritérium stanovené pro to které služební místo.<sup>18</sup>

Jedná se o zpřísnující změnu právní úpravy, která vylučuje přijímání příslušníků, kteří nesplňují předepsaný stupeň vzdělání. V době účinnosti zákona o služebním poměru č. 186/1992 Sb., bylo možné, na základě výjimky, udělované ministrem vnitra podle § 3 písm. b), přijmout uchazeče s nižším stupněm vzdělání. Mezi důvody pro takový postup byl zejména řazen, a také nejčastěji zmiňován, značný nedostatek příslušníků v určitých regionech.

Požadavek zdravotní, fyzické a osobnostní způsobilosti je konkretizován vyhláškami Ministerstva vnitra platnými pro všechny příslušníky bezpečnostních sborů. Osobnostní způsobilost občana nebo příslušníka je posuzována psychologem psychologického pracoviště bezpečnostního sboru. Zdravotní způsobilost je posuzována lékařskou prohlídkou, kdy se provádí komplexní fyzikální vyšetření občana a případná další odborná vyšetření, stanovená uvedeným předpisem. Proti závěru psychologa o osobnostní způsobilosti lze podat opravný prostředek. Splnění požadavku fyzické způsobilosti je vázáno na kritéria stanovená ředitelem konkrétního bezpečnostního sboru pro výkon služebního místa, na které má být příslušník ustanoven.

V případě, že služební místo, na které má být příslušník ustanoven předpokládá práci s utajovanými informacemi, je předpokladem jeho ustanovení získání prověrky, resp. oprávnění k seznamování se s utajovanými informacemi dle zákona o utajovaných informacích a bezpečnostní způsobilosti<sup>19</sup> na ten stupeň, který je požadovaný u příslušného služebního místa. U jednotlivých bezpečnostních sborů je míra požadavků

---

<sup>18</sup> srov. Příloha č. 1 k zákonu č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

<sup>19</sup> zákon č. 412/2005 Sb., o utajovaných informacích a bezpečnostní způsobilosti.

na tato oprávnění různá. Prakticky všech služebních míst se tento požadavek týká u Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace. Naproti tomu u Policie České republiky se tento požadavek týká služebních míst zejména u Služby kriminální policie a vyšetřování, a pouze v omezené míře u ostatních složek Policie České republiky.

Zákon o služebním poměru má upravovat rámec výkonu služby, která má být v nejobecnější rovině nestranná a oddělená od politické moci. Za tímto účelem stanoví některá omezení jinak ústavou zaručených práv. Je podmínkou přijetí, že uchazeč není členem politické strany nebo politického hnutí, a jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, ani odborové organizace.

Míra omezení politických práv se v jednotlivých právních úpravách liší. Právní úprava platná na Slovensku zakazuje nadto příslušníkům i vyvíjení jakékoliv činnosti ve prospěch politických stran a hnutí.<sup>20</sup>

Právní úprava Bulharské republiky nadto zakazuje příslušníkům nejenom členství v politických stranách a hnutích, ale také účastnit se schůzí, shromáždění, mítinků a manifestací politických stran, včetně doby mimo výkon služby.<sup>21</sup> Z uvedeného je patrné, že posledně jmenovaná právní úprava, svým zákazem účasti na schůzích, mítincích a shromážděních, zasahuje až do výkonu práva shromažďovacího, zatímco právní úprava služebního poměru v České republice do tohoto práva nezasahuje.

Zákon dále stanoví zákaz výkonu živnostenské nebo jiné výdělečné činnosti než je služba. Současně uchazeč nesmí být členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost. Modifikaci tohoto kogentního ustanovení přestavuje § 48 odst. 2 zákona a interní předpis ředitele bezpečnostního sboru vydaný na základě uvedeného ustanovení. Za výdělečnou činnost se zpravidla nepovažuje vědecká, literární a pedagogická činnost a činnosti související se správou vlastního majetku, tedy např. členství v orgánech bytových družstev.

---

<sup>20</sup> § 48 odst. 5 zákona 73/1998 Z.z., o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície.

<sup>21</sup> § 173 zákona o Ministerstvu vnútra, Džřaven vestnik, Bulharsko.

V předchozí úpravě služebního poměru policistů<sup>22</sup>, byla otázka provozování živností nebo vykonávání jiné výdělečné činnosti upravena odchylně. Jednak zákaz výkonu uvedených činností nebyl obsažen v podmínkách pro přijetí do služebního poměru vůbec. Zákaz výkonu těchto činností byl stanoven v § 152 pro příslušníka v době trvání služebního poměru, ale tento zákaz nebyl absolutní. Koncipován byl tak, že tyto činnosti jsou zakázány, pokud příslušník nemá k jejich výkonu souhlas služebního funkcionáře. Služební funkcionář pak rozhodoval o udělení souhlasu v zásadě dle vlastního uvážení, zákon pouze rámcově stanovoval, že souhlas nelze udělit k činnostem, které by mohly ohrozit autoritu policisty, jeho vážnost a důstojnost na veřejnosti, postavení policie a ministerstva, a k činnostem, ke kterým by policista mohl zneužít informací získaných v souvislosti s výkonem služby anebo zneužít svého postavení, zejména k činnostem v detektivních kancelářích a v civilních bezpečnostních službách.<sup>23</sup>

Lze shrnout, že nová úprava podmínek pro přijetí do služebního poměru přináší na jedné straně nová kritéria, která původní podmínky rozšířila. Zároveň, a to zejména zakotvením kritérií bezúhonnosti, omezila možnost vlastní úvahy služebních funkcionářů o tom, zda uchazeč tyto podmínky splňuje, či nikoliv. Ve svém souhrnu pak úprava přijímacích kritérií, spočívající v jejich konkretizaci a zúžení možností subjektivní úvahy služebního funkcionáře, představuje zvýšení úrovně právní jistoty uchazeče v rámci přijímacího řízení.

Jak již bylo zmíněno v úvodní kapitole této práce, služební poměr, na rozdíl od poměru pracovního, nevzniká dohodou dvou stran, tedy dvoustranným projevem vůle účastníků. Služební poměr vzniká splněním dvou, zákonem stanovených, podmínek. V první řadě se jedná o kladné rozhodnutí služebního funkcionáře o přijetí příslušníka do služebního poměru. Druhou podmínkou pak je, že příslušník v den nástupu k výkonu služby složí služební slib.

Vlastní rozhodnutí o přijetí musí obsahovat náležitosti stanovené v § 17. Jedná se zejména o konkrétní určení dne vzniku služebního poměru, určení dne nástupu k

---

<sup>22</sup> Zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky.

<sup>23</sup> § 152 odst. 4 zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky.

výkonu služby, určení druhu služebního poměru, dobu trvání služebního poměru, jmenování do služební hodnosti, ustanovení na služební místo, určení místa služebního působiště a stanovení složek služebního příjmu.

Odchylně je stanoven vznik služebního poměru ředitele zpravodajské služby, který vzniká dnem jmenování do funkce podle zvláštního právního předpisu.<sup>24</sup>

U obsahových náležitostí rozhodnutí o přijetí do služebního poměru je možné zjistit značnou podobnost s povinnými náležitostmi pracovní smlouvy<sup>25</sup>, mezi které patří určení druhu práce, kterou má zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele, určení místa nebo míst výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a den nástupu do práce. Rozhodnutí služebního funkcionáře navíc musí stanovit složky služebního příjmu příslušníka. I tady však lze najít analogii se zákoníkem práce, neboť ten předepisuje, že mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji má zaměstnavatel stanovit vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem.<sup>26</sup> Podobné je i určení okamžiku, kdy tak má být učiněno. Zákoník práce stanoví, že se tak má stát před začátkem výkonu práce, což časově odpovídá i rozhodnutí služebního funkcionáře, které také vlastnímu nástupu k výkonu služby předchází.

Na základě výše uvedeného lze konstatovat, že povinné náležitosti rozhodnutí služebního funkcionáře jsou, po obsahové stránce, prakticky totožné s úpravou zákoníku práce, a to včetně použité úpravy za pomoci kogentních ustanovení. Kogentní úprava odpovídá významu těchto náležitostí pro pracovní poměr i služební poměr.

Dispozitivnost pracovního práva, a tím také rozdíl od veřejnoprávní úpravy služebního poměru, se projevuje zejména tím, že mzda může být sjednána, tedy v individuálním případě může být výsledkem dvoustranného projevu vůle zúčastněných stran. Naproti tomu služební příjem a jeho složky jsou upraveny kogentními ustanoveními zákona o služebním poměru<sup>27</sup> a nelze se od nich odchýlit.

---

<sup>24</sup> Zákon č. o zpravodajských službách

<sup>25</sup> § 34 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>26</sup> § 113 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>27</sup> Zákon č. 361/2003 Sb., Část osmá, o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Jednotlivé složky služebního příjmu mají charakter jednak obecně nárokový, tedy náleží všem příslušníkům, těmi jsou základní tarif a zvláštní příplatek. V části se pak jedná o složky, které náleží příslušníkovi za splnění stanovených podmínek. Těmito složkami jsou příplatek za vedení a příplatek za službu v zahraničí. Ve zbytku se jedná o složky nenárokové, jejichž přiznání záleží na uvážení služebního funkcionáře. Jedná se o osobní příplatek a odměny. Ohledně žádné části služebního příjmu nelze uplatnit dohodu stran a jedná se tak o jeden z projevů veřejnoprávní povahy právní úpravy. Obdobně je upraven zákoník práce plat, jako odlišná forma peněžitého plnění zaměstnanci v případech zaměstnání, kde na straně zaměstnavatele vystupuje stát, resp. prostředky na platy plynou z veřejných rozpočtů.

## **2.2. Služební slib**

Skládání služebního slibu, v předchozích úpravách spíše nazývaného služební přísaha, je institutem tradičním. Obsahové náležitosti takového slibu byly v jednotlivých dobách určeny odchylně s ohledem na tehdejší společenské poměry a z toho vyplývající hodnoty. Služební slib má odrážet určité významné hodnoty, které se vztahují k výkonu služby, a které se příslušník zavazuje zachovávat. Tak již v, na jiném místě zmíněné Služební pragmatice, byla zakotvena povinnost vykonat služební přísahu a slib povinnosti. Slib povinnosti museli vykonat všichni, kdo byli přijímáni do služebního poměru, zatímco povinnost služební přísahy se vztahovala pouze na úředníky, kteří byli ustanoveni definitivně.<sup>28</sup> Také zákon o četnictvu<sup>29</sup> stanovoval povinnost při nástupu vykonat četnickou služební přísahu, v níž se nastupující četník zavazoval, že bude republice Československé a její vládě podle zákonů a podle nařízení představených úřadů věrně sloužit.

Současný služební slib obsahově zejména soustřeďuje povinnosti příslušníka obsažené jinak v samostatných ustanoveních zákona. Jedná se především o povinnost být nestranný při výkonu služby, důsledně dodržovat právní a služební předpisy, plnit

---

<sup>28</sup> § 12 zákona č. 15/1914 Sb, Z. a n., služební pragmatika.

<sup>29</sup> § 20 zákona č. 229/1920 Sb. z. a n., o četnictvu.

rozkazy, zákaz zneužití svého služebního postavení, závazek řádně a svědomitě plnit služební povinnosti a v neposlední řadě závazek příslušníka, že nebude váhat při ochraně zájmů České republiky nasadit i vlastní život.

Koncepce, která váže složení služebního slibu na vznik služebního poměru, a tedy ve vazbě na vznik služebního poměru má konstitutivní povahu, je diskutabilní. Zčásti proto, že povinnosti, resp. závazky obsažené ve služebním slibu mají své samostatné vyjádření v textu zákona. Například povinnost být při výkonu služby nestranným je zakotvena v § 45 odst. 1 písm. b) a v § 46 odst. 1 zákona. Vzniká tak určitá pohybnost o právní povaze samotného slibu. Navíc za situace, kdy nedojde ke složení slibu v den nástupu k výkonu služby, a to ať už z důvodu nepředvídaných okolností nebo prostě jen z důvodu nedopatření, a později dojde k jeho vykonání s výhradou, nebo odmítnutí jeho složení vůbec, může vést v aplikační praxi k těžko řešitelným situacím. Koncepce časového určení dne složení slibu na den nástupu do služby se nejeví jako zdařilá. Vzniká tak rozpor mezi ustanovením zákona, které stanoví za den vzniku služebního poměru den určený v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a ustanovením, které stanoví vykonání služebního slibu na den nástupu do výkonu služby. V praxi se tyto dva dny od sebe liší, neboť den vzniku služebního poměru je stanovován služebním funkcionářem zpravidla na první den v měsíci, což však může být neděle, a den nástupu k výkonu služby může být stanoven na pondělí. V případě, že nedojde k vykonání slibu, má se za to, že služební poměr nevznikl, přestože je zde rozhodnutí o přijetí stanovující za den vzniku služebního poměru první den v měsíci.

Zřejmě lepší variantou by bylo sjednotit den vzniku služebního poměru a složení služebního slibu na jeden časový okamžik nebo složení služebního slibu na vznik služebního poměru vůbec nevázat.

Obdobně, jak je navrhováno, je koncipována podmínka složení služebního slibu v úpravě služebního poměru ve Slovenské republice.

V §16 zákona 73/1998 Z. z. je uvedeno : „Služobný pomer vzniká dňom určeným v rozhodnutí nadriadeného o prijatí občana do služobného pomeru, ak nastúpi štátnu službu v tento deň a zloží služobnú prísahu.“



Výkladem uvedeného ustanovení, za použití jazykové a logické metody, lze dospět k závěru, že dnem vzniku služebního poměru je den určený v rozhodnutí služebního funkcionáře, a který je současně dnem nástupu do výkonu služby. Uvedené dny se nemusí potkat. Služební poměr vznikne např. 1. ledna, ale nástup je až 2. ledna. Současně v tento den příslušník také vykoná služební přísahu. Znění zákona tak nezakládá časovou disproporci mezi dnem vzniku služebního poměru určeným v rozhodnutí služebního funkcionáře, a dnem, kdy dojde k vykonání služební přísahy.

### **2.3. Ustanovení na služební místo a formy služebního poměru**

Při přijetí do služebního poměru je příslušník ustanoven na služební místo v bezpečnostním sboru, pro které je stanovena služební hodnost referent nebo vrchní referent.<sup>30</sup> Výjimku z tohoto pravidla představuje ustanovení příslušníka, který byl přijat do služebního poměru na základě výběrového řízení dle § 22 odst. 4 zákona o služebním poměru. Další výjimku pak představuje případ znovupřijetí příslušníka do bezpečnostního sboru na služební místo, pro které je stanovena služební hodnost, kterou dosáhl již v předchozím služebním poměru. To však pouze za předpokladu, že služební poměr příslušníka měl formu služebního poměru na dobu neurčitou. Každý, kdo nastupuje do služebního poměru, se při prvním přijetí zařazuje do služebního poměru na dobu určitou<sup>31</sup> a to na dobu 3 let. Výjimka je opět stanovena pouze pro případy opakovaného přijetí do služebního poměru příslušníka, který již byl příslušníkem bezpečnostního sboru v minulosti. Pro změnu služebního poměru na služební poměr na dobu neurčitou je nutné splnit podmínky spočívající v uplynutí stanovené doby 3 let, úspěšné vykonání služební zkoušky a dosažení závěru služebního hodnocení alespoň ve stupni dobrý. O služební zkoušce a služebním hodnocení bude pojednáno v kapitole věnované průběhu služby.

---

<sup>30</sup> § 18 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

<sup>31</sup> § 10 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů má dvě formy. Jedná se o služební poměr na dobu určitou a služební poměr na dobu neurčitou.<sup>32</sup> Současně absentuje v předchozích úpravách tradiční úprava zkušební doby. Koncepce zkušební doby u služebního poměru měla vždy odlišný základ než úprava zkušební doby obsažená v zákoníku práce, která měla smluvní charakter.<sup>33</sup> Nebyla sjednávána dvoustranným projevem vůle účastníků, ale její stanovení záleželo na rozhodnutí služebního funkcionáře.<sup>34</sup> Z dikce ustanovení § 7 zákona o služebním poměru příslušníků Policie České republiky vyplývalo, že zkušební doba mohla být stanovena až na dobu 12 měsíců, kdy tato doba mohla být, za stanovených podmínek, se souhlasem policisty zkrácena až na polovinu. Účel zkušební doby však byl s úpravou zákoníku práce shodný. Jednalo se o institut, který zabezpečoval, že oba účastníci pracovního, resp. služebního poměru mají určitou dobu na zjištění, zda jim zaměstnanecký vztah vyhovuje či nikoliv. Typické pro úpravu zkušební doby je pak to, že v průběhu zkušební doby mají obě strany možnost relativně snadno pracovní nebo služební poměr ukončit. S tím koresponduje jednak vlastní úprava možnosti pracovní nebo služební poměr zrušit ve zkušební lhůtě samotné, tak úprava lhůt, která je v zákoníku práce pro případ zrušení ve zkušební době stanovena. Dle zákoníku práce je lhůta upravena tak, že oznámení o zrušení pracovního poměru má být doručeno druhému účastníku alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.<sup>35</sup>

Obdobně úprava v zákoně o služebním poměru příslušníků Policie České republiky stanovovala, že služební poměr skončí uplynutím 5 kalendářních dnů od doručení rozhodnutí služebního funkcionáře nebo písemného oznámení policisty, nejpozději však uplynutím zkušební doby.

Naproti tomu úprava služebního zákona č. 361/2003 Sb. s institutem zkušební doby nepracuje a ani výše uvedená ustanovení umožňující rychlé skončení služebního poměru neobsahuje. Přesto však si jen lze stěží představit jiný důvod pro existenci

---

<sup>32</sup> § 9 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

<sup>33</sup> § 35 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>34</sup> § 7 zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky.

<sup>35</sup> § 66 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

služebního poměru na dobu určitou než to, že tato doba má sloužit ke zjištění, zda zaměstnání vyhovuje oběma stranám, tedy splnit účel, který je obecně připisován institutu zkušební doby. Dále je v § 11 odst. 1 stanoveno, že do služebního poměru na dobu neurčitou se zařadí příslušník dnem, který následuje po uplynutí služebního poměru na dobu určitou, jestliže úspěšně vykonal služební zkoušku a podle závěru služebního hodnocení dosahuje alespoň dobrých výsledků ve výkonu služby.

Z předestřené znění je možné vyslovit závěr, že funkcí služebního poměru na dobu určitou je jednak funkce přípravná, tedy získání potřebné odbornosti na úspěšné složení služební zkoušky, dále pak funkce ověřovací, která spočívá ve zpracování služebního hodnocení. Ověřovací funkce je dále zesilována tím, že služební hodnocení příslušníka, který je ve služebním poměru na dobu určitou, se provádí jednou ročně, kdežto služebního hodnocení příslušníka, který je ve služebním poměru na dobu neurčitou, se provádí dle potřeby, nejméně jednou za 3 roky.<sup>36</sup>

Právní úprava zaměstnaneckého poměru na dobu určitou zákoníkem práce nezakotvuje, vyjma končení tohoto poměru uplynutím sjednané doby, slabší právní postavení zaměstnance ve srovnání s pracovním poměrem na dobu neurčitou. Naproti tomu právní úprava obsažená v zákoně o služebním poměru, tím, že rozšiřuje důvody pro propuštění příslušníka, který je ve služebním poměru na dobu určitou, zeslabuje jeho právní postavení ve smyslu právní jistoty jeho zaměstnání. Toto zeslabení je opět spíše typické pro institut zkušební lhůty. Lze tak propustit příslušníka, který je ve služebním poměru na dobu určitou, a dokonce takový příslušník propuštěn být musí, když služební místo, na něž byl ustanoven, bylo zrušeno v důsledku organizačních změn a příslušníka nelze ustanovit na jiné služební místo, jestliže mu zanikla platnost osvědčení, je-li osobou určenou ke styku s utajovanými informacemi a nelze jej ustanovit na jiné služební místo a také, dosáhl-li neuspokojivých výsledků ve výkonu služby podle závěru služebního hodnocení.<sup>37</sup> Pro tyto důvody příslušníka ve služebním poměru na dobu neurčitou propustit nelze.

---

<sup>36</sup> § 203 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

<sup>37</sup> § 42 odst. 3 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Vzhledem k poměrně značné právní nejistotě příslušníků zařazených do služebního poměru na dobu určitou, se jeví doba 3 let jako příliš dlouhá.

Zahraniční právní úprava služebního poměru ve Slovenské republice zakotvuje v § 6 druhy státní služby, kterými jsou přípravná státní služba, stálá státní služba a dočasná státní služba. Při přijetí do služebního poměru se příslušník zařazuje do přípravné státní služby, do doby než získá základní policejní vzdělání, nejvýše však na dva roky. V rámci přípravné státní služby je mu rozhodnutím služebního funkcionáře stanovena zkušební doba v délce 3 až 18 měsíců. Funkce dočasné státní služby pak spočívá v dočasném, nejvýše však 5-ti letém výkonu státní služby odborníky potřebnými pro výkon státní služby.

Na tomto místě je potřeba se zmínit o koncepci kariérního řádu v rámci služebního poměru, neboť právě zařazení příslušníka na služební místo je jedním z nejvýraznějších prvků tohoto kariérního řádu. Koncepce zaměstnání v bezpečnostních sborech, tedy ve služebním poměru, je koncipována jako dlouhodobé, nezřídka celoživotní zaměstnání. Jedním z výrazných prvků této koncepce je stabilita zaměstnaneckého vztahu, která se projevuje jeho obtížnou zrušitelností a jejímž typickým znakem je definitivita.

Druhým výrazným prvkem je pak kariérní postup, založený na dosaženém vzdělání, délce vlastní služby a výsledkům této služby vyjádřeným ve služebním hodnocení. Z tohoto pohledu je pak logické zařazování nově přijatých příslušníků do nejnižších služebních hodností. Tomu odpovídá i pravidlo o zařazení do služebních hodností referent a vrchní referent, která jsou nejnižšími služebními hodnostmi v bezpečnostních sborech.

Průlomem do tohoto kariérního řádu je ustanovení § 18 odst. 4 zákona o služebním poměru, které se týká příslušníků zpravodajských služeb. Příslušník zpravodajské služby je při přijetí do služebního poměru jmenován do služební hodnosti stanovené pro služební místo, na které je ustanoven. Byť to není výslovně uvedeno, z textu uvedeného ustanovení, za použití jazykového a logického výkladu vyplývá, že nově přijatý příslušník zpravodajské služby může být ustanoven do jakékoliv služební

hodnosti. Toto ustanovení představuje průlom do samotné koncepce kariérního řádu a je ustanovením značně nesystémovým.

## **2.4. Služební místo a služební hodnost**

Zcela nově, oproti předchozí úpravě zákona o služebním poměru, je definováno služební místo. V předešlé úpravě byl užívaným pojmem pro služební místo pojem funkce, který však neměl své zákonné vymezení.

K podstatě pojmu funkce uvádí Tomek: "Funkce vyjadřuje činnost nebo skupinu činností, vnitřně souvisejících, kvalitativně odlišných od jiných činností a souborů činností. Funkce je souhrnem jednotlivých opakujících se služebních činností. Je společnou podstatou všech do ní zahrnutých služebních činností, která je vlastní všem těmto služebním činnostem."<sup>38</sup>

Pojem služebního místa je nově definován jako vyjádření organizačního a právního postavení příslušníka v bezpečnostním sboru, které je charakterizováno zejména systemizovanou služební hodností, stupněm vzdělání, oborem nebo zaměřením vzdělání, dalším odborným požadavkem, náplní služební činnosti a rozsahem oprávnění a povinností příslušníka. Právě v pojetí služebního místa, které je stěžejní pro určení organizačního a právního postavení příslušníka, a které současně definuje rozsah jeho oprávnění a povinností nejen směrem dovnitř bezpečnostního sboru, tedy ve vztahu k nadřízeným, případně podřízeným, ale zejména směrem vně, tvoří jádro nové koncepce, resp. definice služebního místa. To, že pojem služebního místa je určitým stěžejním komponentem, je dokládáno tím, že na koncepci služebního místa jsou navázány další instituty, které byly v předchozí úpravě samostatné a na služebním místě, resp. funkci relativně nezávislé. Ke každému konkrétnímu služebnímu místu jsou nyní pevně stanovené charakteristiky, které je spoluurčují a ve svém souhrnu tento pojem definují. Jedná se o již zmíněný stupeň vzdělání, základní platový tarif a systemizovanou hodnost.

---

<sup>38</sup> Srov. Petr Tomek, Karel Nový, Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů, Plzeň 2006, s.99.

Nelze se nezmínit o pojmu hodnost. V tradičním chápání představovala hodnost vyjádření úrovně zastávané funkce, délky služby, dosaženého vzdělání a odborných kvalit příslušníka. V českých zemích hodnosti příslušníků bezpečnostních sborů tradičně vycházely z úpravy hodností vojáků z povolání. Doložit to lze i na úpravě vzájemného poměru četnictva a vojáků v zákoně o četnictvu, který stanovil, že příslušníci četnictva jsou na roveň postaveni osobám vojenským stejné hodnosti.<sup>39</sup> Úprava vzájemného poměru na základě tohoto znaku, tedy hodnosti, byla možná právě z důvodu jejich konstrukce jako výrazu postavení příslušníka ve sboru.

Předchozí právní úprava služebního poměru stanovovala tři skupiny hodností, hodnosti praporčické, důstojnické a generálské. Nižší počet hodností pak byl stanoven pro příslušníky Bezpečnostní informační služby.<sup>40</sup> Také úprava hodností celníků byla tradiční ve třech skupinách.<sup>41</sup> Jmenování do hodností bylo vázáno zejména na dosažený stupeň vzdělání a na zastávanou funkci. Tato vazba je patrná už z ustanovení § 9 služebního zákona č. 186/1992 Sb. Při přijetí do služebního poměru byl příslušník jmenován do hodnosti rotného. Měl-li úplné střední nebo úplné střední odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, byl jmenován do hodnosti strážmistra a v případě, že měl vysokoškolské vzdělání, do hodnosti podporučíka. Po uplynutí zkušební doby byl pak automaticky povýšen do hodnosti o stupeň vyšší. Typickým znakem předchozí právní úpravy bylo to, že hodnost provázela příslušníka po celou dobu trvání jeho služebního poměru bez ohledu na to, zda se ve funkční hierarchii pohyboval směrem nahoru nebo dolů. V případě, že postupoval v systému funkčního zařazení vzhůru, měl nárok, po splnění podmínek služebního zákona, tedy zejména splnění kvalifikačních předpokladů na, v zásadě, automatické povyšování do vyšších služebních hodností. Limitem pak byla nejvyšší plánovaná hodnost pro danou konkrétní funkci. V opačném případě, kdy příslušník přecházel z vyšší funkce do nižší, mu hodnost zůstávala nezměněna.

---

<sup>39</sup> § 21 zákona č. 299/1920 Sb. z. a n., o četnictvu.

<sup>40</sup> § 27 zákona č. 154/1994 Sb., o Bezpečnostní informační službě.

<sup>41</sup> § 16 zákona č. 113/1997 Sb., celní zákon.

V průběhu 90. let, kdy docházelo ke společenským změnám a i ke změnám právní úpravy povyšování do hodností, docházelo k případům, kdy základní činnosti byly vedle sebe plněny příslušníkem v hodnosti strážmistr a příslušníkem v hodnosti major. Týkalo se to i jiných funkcí v tom smyslu, kdy v jedné a té samé funkci působili příslušníci v různých hodnostech, nezřídka v rozpětí hodností od praporčických po důstojnické.

Praktický shodnou právní úpravu hodností s úpravou předchozího služebního zákona č. 186/1992 Sb., obsahuje slovenský zákon o o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície. K pojmu hodnost uvádí Kuril : „Hodnosť policajta je, resp. by mala byť výrazom dĺžky služby, úrovne zastávanej funkcie, dosiahnutého vzdelania a odborných kvalít policajta.“<sup>42</sup> Pro jednotlivé funkce v policejním sboru jsou stanovené plánované hodnosti, kdy jejich úroveň je odvozena od charakteristiky platových tříd. Je také zachována původní systematika hodností odvozená od hodností vojenských.

V bulharské úpravě postavení státních zaměstnanců podřízených ministerstvu vnitra se vojenské hodnosti nepoužívají a tito zaměstnanci jsou rozděleni do celkem 6 služebních kategorií. Jedná se o kategorii A – hlavní komisař, starší komisař, kategorii B – komisař, kategorii C (v originále V) – hlavní inspektor, starší inspektor, kategorii D ( v originále G) – inspektor, kategorii E ( v originále D) – hlavní policista, hlavní hasič, hlavní záchranář a kategorii F (v originále E) – policista, hasič, záchranář.<sup>43</sup> (odkaz na § 170 zákona o ministerstvu vnitra)

Nová úprava hodností, tak, jak je koncipována zákonem č. 361/2003 Sb., přísně vyjadřuje úroveň postavení příslušníka v hierarchii 11 stupňové škály služebních hodností. Pro každé služební místo je, dle složitosti, míry odpovědnosti a namáhavosti stanovena konkrétní hodnost. Charakteristiky výkonu služby jsou uvedeny v příloze č. 1 zákona. Každá hodnost má přesně stanovený stupeň vzdělání, bez jehož splnění nelze

---

<sup>42</sup> Kuril, J., Štátna služba a služobný pomer príslušníkov Policajného zboru, II. upravené vydanie, Bratislava 2007, s. 67.

<sup>43</sup> § 170 zákona o Ministerstvu vnitra, Džaržaven vestnik, Bulharsko.

příslušníka do této hodnosti jmenovat. Pro 1. služební hodnost referent je předepsán stupeň vzdělání střední nebo střední s výučním listem. Tato hodnost však není systemizována pro všechny bezpečnostní sbory, resp. pro všechny organizační části bezpečnostních sborů. Například u Policie České republiky se tato hodnost nevyskytuje. I z tohoto důvodu je v § 18 odst. 1 zákona uvedena varianta zařazení příslušníka do služební hodnosti při jeho prvním přijetí. Striktní úprava ustanovení příslušníka při jeho přijetí do služebního poměru na služební místo, pro které je stanovena hodnost referent nebo vrchní referent znamená, že je odstraněn rozdíl mezi přijetím příslušníka se středoškolským vzděláním a příslušníka s vysokoškolským vzděláním.

Některé služební hodnosti obsahují požadavek dosaženého stupně vzdělání vyjádřený alternativou dvou rozdílných stupňů vzdělání. Zvláště výrazně to vystupuje u služební hodnosti komisař, kde je předepsáno vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu. Racionální vysvětlení pro takové uspořádání kvalifikačních předpokladů zřejmě neexistuje a neplní ani motivační funkci pro další vzdělávání příslušníků.

Předchozí úprava služebních hodností měla svoji motivační funkci, která spočívala v tom, že na hodnost byl vázán hodnostní příplatek, který tvořil jednu ze složek služebního příjmu.<sup>44</sup> Dalším motivačním faktorem pak byla možnost mimořádného povýšení nebo mimořádného povýšení do důstojnické hodnosti jako formy kázeňské odměny.<sup>45</sup> Nová koncepce služebních hodností tyto motivační prvky zcela a bez náhrady odstranila.

Právní definice pojmu služebního místa má nezastupitelnou funkci nejen pro jasnost a bezrozpornost právní úpravy jako takové, ale zejména pro uplatnění a správnou aplikaci institutů navazujících. Zejména se jedná o institut převedení na jiné služební místo o kterém bude pojednáno v následující kapitole.

---

<sup>44</sup> Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve spojení s nařízením vlády č. 330/2003 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

<sup>45</sup> § 31 zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky.



Ponechání pojmu funkce bez zákonné definice, jak bylo charakteristické pro předchozí úpravu služebního poměru, v některých případech vedlo k příliš širokému výkladu, jehož aplikací by bylo možné pověřit příslušníka jakoukoliv činností, kterou momentálně bezpečnostní sbor požaduje. Tato situace je však nežádoucí, a to i přesto, že při mimořádných situacích může být nutné nasazení příslušníků na výkon činností, které běžně v náplni své činnosti nemají. Možnost takového nasazení však musí odpovídat právní úpravě, zejména z toho důvodu, aby se vyloučila libovůle ze strany služebních funkcionářů. Možnost takového mimořádného opatření je zakotvena v institutu převelení.<sup>46</sup>

Nová úprava služebního poměru svojí definicí služebního místa a konkrétním určením náplně činnosti výrazně přispívá k právní jistotě příslušníků.

Další předností je jasnost úpravy a vzájemná provázanost služební hodnosti, služebního místa, požadovaného stupně vzdělání a počtu let ve služebním poměru, jako kritérií pro možnost jmenování příslušníka do konkrétní hodnosti.

Určitým matoucím prvkem se pak stala úprava hodnostních označení, která zavedla jako hodnostní označení bývalé hodnosti vojenského typu. Tím tak došlo k tomu, že v předchozí úpravě byla hodnost poručík vyjádřena hodnostním označením na uniformě jednou stříbrnou hvězdou o stanovených rozměrech, v nové úpravě reprezentuje hodnost komisaře, hodnostní označení poručík nebo nadporučík s tím, že vyšší hodnostní označení je vyhrazeno pro vedoucího služebního funkcionáře v dané hodnosti. Na uniformě se to projeví opět jednou stříbrnou hvězdou o stanovených rozměrech. Smysl této úpravy je nejasný.

Přestože výčet hodností a jim odpovídajících hodnostních označení končí hodností vrchní státní rada a jemu odpovídajícím hodnostním označením plukovník, je v § 8 odst. 3 zákona o služebním poměru založeno zmocnění prezidenta republiky jmenovat ředitele bezpečnostního sboru, jeho náměstka nebo vedoucího organizační části bezpečnostního sboru na návrh vlády do hodnosti brigádní generál, generálmajor nebo generálporučík. Toto ustanovení tak fakticky rozšiřuje ustanovení § 7 zákona o

---

<sup>46</sup> §36 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

služebním poměru, které definuje a vypočítává služební hodnosti, a to zcela mimo systematiku a názvy služebních hodností, protože s těmito hodnostmi není spojeno žádné služební místo. Dále také za hodnosti prohlašuje nejvyšší vojenské hodnosti, které jsou pokračováním řady vojenských hodností, které jsou v systematice zákona o služebním poměru nazývanými hodnostními označeními. Právní postavení tzv. generálských hodností je matoucí i z toho pohledu, že žádný z bezpečnostních sborů České republiky se nečlení na brigády, takže hodnost brigádního generála postrádá svůj obsah. Celé ustanovení budí dojem, že bylo do zákona vloženo dodatečně a mimo jeho systematiku.

Z hlediska funkce zákona jako právní normy upravující služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů se v případě celé úpravy hodnostních označení jedná o ustanovení nadbytečné a nesystémové a jako takové by mělo být zrušeno.

### **3. kapitola - Průběh služby a změny služebního poměru**

V této kapitole se budu zabývat některými instituty, které jsou charakteristické pro průběh služby v bezpečnostním sboru. V úvodu považuji za nutné pojednat o úpravě ustanovení na volné služební místo a s tím související problematice výběrových řízení, které jsou jedním ze základních stavebních kamenů kariérního řádu. V návaznosti na úpravu ustanovení na služební místo bude pojednáno o otázce převelení, jehož právní úprava je také novým prvkem v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. V další části se pak budu zabývat institutem typickým pro bezpečnostní sbory, a to služebním hodnocením. Dále se budu zabývat odměňováním příslušníků bezpečnostních sborů, neboť se jedná o oblast, která prošla mnohými změnami s ohledem na deklarované cíle nové právní úpravy. Následně pak bude, alespoň v krátkosti pojednáno o služební zkoušce, neboť se jedná o institut zcela nový oproti předchozí právní úpravě. Na závěr této kapitoly se budu věnovat otázce služební kázně, která je v oblasti bezpečnostních sborů otázkou významnou a tradiční.

#### **3.1. Ustanovení na volné služební místo**

Základním kamenem úpravy služebního poměru se stal kariérní řád jako výraz zájmu státu, aby byl služební poměr zaměstnáním dlouhodobým, a to v zájmu dosažení co nejvyšší stability bezpečnostních sborů, jejich vysoké profesionality, a tím co nejkvalitnějšího zajištění plnění funkcí, které jsou těmto sborům svěřeny. Doslova úhelným kamenem kariérního řádu a tedy celé koncepce se stala právní úprava ustanovení na volné služební místo, vyjádřená ustanovením § 20 zákona o služebním poměru. Uvedené ustanovení se však nevztahuje na příslušníky zpravodajských služeb, pro které platí odlišný režim ustanovení § 21. Ustanovení § 20 až § 24 představuje určitý algoritmus v postupu služební funkcionáře při obsazování volných služebních míst. Jedná se o kogentní ustanovení, a tedy tento postup musí být dodržen vždy.

V první fázi služební funkcionář musí upřednostnit příslušníka téhož bezpečnostního sboru. Služební funkcionář ustanoví na volné služební místo

příslušníka, který již dosáhl požadovanou služební hodnost a byl odvolán z dosavadního služebního místa z toho důvodu, že jeho dosavadní služební místo bylo v důsledku organizačních změn zrušeno (§ 25 odst. 1 písm. a) zákona o služebním poměru), nebo zanikla platnost jeho osvědčení, je-li osobou určenou ke styku s utajovanými skutečnostmi (§ 25 odst. 1 písm. b) zákona o služebním poměru), nebo jestliže to vyžaduje důležitý zájem služby, působil-li jako agent nebo plní úkoly při předstíraném převodu anebo plní úkoly při zvláštní ochraně svědka (§ 25 odst. 2 zákona o služebním poměru). Dále takového, který pozbyl zdravotní, fyzickou nebo osobnostní způsobilost požadovanou pro toto místo, nebo to vyžaduje bezpečnost a ochrana zdraví při výkonu služby těhotné příslušnice, příslušnice do konce devátého měsíce po porodu nebo příslušnice, která kojí, jestliže a nepodaří-li se odstranit rizika spojená s výkonem její služby (§ 25 odst. 3 zákona o služebním poměru). Také na volné služební místo ustanoví příslušníka, který byl na vlastní žádost odvolán ze stávajícího služebního místa, a který požádal o ustanovení na nižší služební místo (§ 26 odst. 2 zákona o služebním poměru). Stejný postup platí pro ustanovení příslušníka po jeho vynětí ze zálohy pro přechodně nezařazené, ze zálohy činné, zálohy pro studující nebo zálohy neplacené.

Dále na volné služební místo ustanoví příslušníka vlastního bezpečnostního sboru, který již dosáhl vyšší než požadovanou hodnost a byl odvolán z dosavadního služebního místa, jestliže podle závěru služebního hodnocení dosahuje neuspokojivých výsledků ve výkonu služby. Podmínkou však je, že se jedná o ustanovení na služební místo, pro které je stanovena o jeden stupeň nižší služební hodnost, než je služební hodnost služebního místa dosud zastávaného. Dále je na volné služební místo nižší ustanoven příslušník nebo příslušnice po vynětí z některé ze záloh, do které byl zařazen z důvodu studia, závěrů o dosahování nevyhovujících výsledcích ve službě dle služebního hodnocení, z důvodu rodičovské dovolené apod.

Teprve v případě, že není možné ustanovit na volné služební místo příslušníka z takto vymezeného okruhu příslušníků vlastního bezpečnostního sboru, lze na volné služební místo ustanovit, za shodných podmínek, jak bylo uvedeno shora, příslušníka jiného bezpečnostního sboru. Výjimka však opět platí pro příslušníka zpravodajských služeb.

Ve třetí fázi, nedojde-li k obsazení volného služebního místa předchozím nastíněným postupem, lze na volné služební místo ustanovit příslušníka, který již dosáhl požadované služební hodnosti, a byl z dosavadního služebního místa odvolán na vlastní žádost a současně o ustanovení na toto volné služební místo požádal. Výkladem za použití argumentu a contrario lze vyslovit závěr, že ustanovení příslušníka na volné služební místo ve stejné hodnosti, kterou doposud zastával na základě jeho vlastní žádosti, podle předchozího postupu, tedy ve fázi jedna i dvě, nelze. Shodně to platí i pro ustanovení na volné služební místo příslušníka, který byl opětovně přijat do služebního poměru a jmenován do služební hodnosti, kterou dosáhl v předchozím služebním poměru a ustanovení příslušníka, který byl při přijetí do služebního poměru jmenován do hodnosti referent nebo vrchní referent.

Dále pak může služební funkcionář ustanovit na volné služební místo, v této fázi tři, příslušníka jiného bezpečnostního sboru, opět s výjimkou příslušníka zpravodajské služby, který dosáhl požadované hodnosti nebo hodnosti vyšší<sup>47</sup> a o ustanovení na toto volné místo požádal. Dále jedná-li se o příslušníka, který má být vyňat ze zálohy činné, zálohy pro studující nebo neplacené zálohy, do které byl zařazen z důvodu udělení rodičovské dovolené.

V rámci popisované třetí fáze pak lze dále na volné služební místo ustanovit příslušníka stejného nebo jiného bezpečnostního sboru, s výjimkou zpravodajské služby, který dosáhl služební hodnost o jeden stupeň nižší, než je služební hodnost vrchní referent, asistent, nebo vrchní asistent za podmínky, že splňuje stupeň vzdělání, obor nebo zaměření vzdělání pro tyto vyjmenované vyšší služební hodnosti. V tomto případě se jedná o první možnost, kdy lze ustanovit na volné služební místo příslušníka, který dosud dosáhl nižší služební hodnosti než je služební hodnost volného služebního místa. Ve všech shora uvedených případech se jednalo o ustanovení příslušníka na volné služební místo, který dosáhl stejné nebo vyšší služební hodnosti. Nicméně i tato možnost postupu na vyšší služební místo, resp. vyšší služební hodnost, je omezena na tři služební hodnosti, a to vrchní referent, asistent a vrchní asistent, které jsou na druhé, třetí, resp. čtvrté příčce služebních míst. Ustanovení tak zajišťuje určitou flexibilitu

---

<sup>47</sup> § 20 odst. 3 písm. c) zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

obsazování služebních míst k výkonu služby základních činností každého bezpečnostního sboru. Současně zůstává zachován systém kariérního postupu do vyšších služebních hodností.

Za situace, kdy nejde služební místo obsadit postupem dle § 20, vyhlásí ředitel bezpečnostního sboru nebo jím pověřený služební funkcionář výběrové řízení. Vyhlášení výběrového řízení je, za popsané situace, obligatorní. Výjimku představuje potřeba obsadit volné služební místo, pro které je stanovena služební hodnost referent, vrchní referent, asistent a vrchní asistent, za splnění podmínky, že na takové služební místo bude ustanoven příslušník, který má o služební hodnost o jeden stupeň nižší.

Obecnou podmínkou účasti ve výběrovém řízení je podmínka dosažení služební hodnosti o jeden stupeň nižší, než je služební hodnost obsazovaného služebního místa. Dále účastník musí vykonávat službu v bezpečnostním sboru, jehož služební funkcionář výběrové řízení vyhlásil, nebo vykonávat službu v jiném bezpečnostním sboru, musí splňovat stupeň vzdělání a obor nebo zaměření vzdělání, jestliže jsou pro dané služební místo stanoveny, musí také splňovat dobu trvání služebního poměru pro služební hodnost a podle závěru služebního hodnocení musí dosahovat alespoň velmi dobrých výsledků ve výkonu služby.

K těmto podmínkám účasti ve výběrovém řízení je zřejmě nutné ještě přiřadit podmínky uvedené v § 19 odst. 2 zákona o služebním poměru, kterými jsou další odborný požadavek, případně jiný zvláštní požadavek, jestliže je pro služební místo stanoven. Tyto dvě podmínky nejsou pro účast ve výběrovém řízení zmíněny, bylo by však nelogické připustit účast ve výběrovém řízení uchazeče, kterého není možné na služební místo ustanovit, protože tyto podmínky, nutné pro jeho ustanovení na služební místo, nespĺňuje. Úprava je však v tomto ohledu nejednoznačná a zřejmě by bylo nutné k dodržení litery zákona, takového uchazeče do výběrového řízení připustit, byť by byl bez reálné šance na úspěch. Z hlediska jasnosti a preciznosti znění zákona bude zřejmě nutné provést novelizaci s cílem sjednocení obou znění.

Průlomem obecného požadavku účasti ve výběrovém řízení spočívající v dosažení služební hodnosti o jeden stupeň nižší, představuje možnost přihlásit se do výběrového řízení, a to až do služební hodnosti vrchní komisař, pro ty příslušníky, kteří

získali vysokoškolské vzdělání. V uvedeném případě pak takový příslušník nemusí také splňovat požadavek doby trvání služebního poměru. V případě služební hodnosti vrchní komisař je požadavek doby trvání služebního poměru stanoven na 7 let, což je poměrně dlouhá doba pro efektivní doplňování vysokoškolsky vzdělaných odborníků na služební místa, kde je podmínka vysokoškolského vzdělání stanovena. Tento tzv. akcelerovaný postup zkracuje potřebnou dobu služby, čímž umožňuje rychlejší doplňování příslušníků na služební místa, kde je podmínka vysokoškolského vzdělání a zároveň umožňuje takto vzdělaným odborníkům rychleji získat služební místo, s odpovídajícím služebním příjmem, které odpovídá jejich vzdělání.

Výkon služby v prostředí bezpečnostních sborů vyžaduje rozmanité činnosti a v některých případech úzkou specializaci. Nutnost získat takového specialistu by v případě popsané úpravy postupu v ustanovování na služební místo nemusela vést k úspěchu. Zřejmě z uvedeného důvodu je do úpravy zařazen § 22 odst. 4 zákona o služebním poměru, který umožňuje boční vstup do systému obsazování služebních míst. Jedná se o případ, kdy se nepodaří obsadit volné služební místo výběrovým řízením podle odstavce 2 nebo 3, pro které je v systemizaci služebních míst pro účely výběrového řízení zvlášť vyznačen obor nebo zaměření vzdělání. Za této situace se do výběrového řízení může přihlásit i občan, který splňuje podmínky přijetí do služebního poměru. Z dikce uvedeného ustanovení vyplývá, že v okamžiku přihlášení občana do výběrového řízení musí být jasno v otázce, že občan splňuje podmínky přijetí do služebního poměru, a předmětem výběrového řízení zkoumání této otázky není a tato otázka nemá být řešena po výběrovém řízení, resp. v závislosti na úspěchu ve výběrovém řízení.

Požadavek oboru nebo zaměření vzdělání je požadavkem obligatorním v tom směru, že je závazným v případě, že je pro dané služební místo stanoven. V podmínkách Policie České republiky jsou však tyto zpřesňující požadavky obsaženy jen u nevelkého množství služebních míst. Jedná se o výsledek úvah o možnostech bezpečnostního sboru, v tomto případě Policie České republiky, nabídnout absolventům vysokých škol právního směru atraktivní uplatnění. Vinu nelze připsat služebním funkcionářům, kteří by měli obor nebo zaměření vzdělání k danému místu stanovit, neboť tito by se vystavili velmi pravděpodobnému riziku, že tato místa

neobsadí vůbec. Zatímco totiž výdělkové možnosti absolventů vysokých škol ve školství nebo zemědělství jsou nižší než u bezpečnostních sborů, je tak práce pro bezpečnostní sbor pro tyto absolventy atraktivní. Avšak výdělkové možnosti absolventů právnického oboru jsou vyšší a zájem jejich absolventů, o které by však bezpečnostní sbory měly enormní zájem, se v minulosti limitně blížil nule, a teprve v poslední době dochází ke zvýšení zájmu absolventů právnických oborů.

Ani nový zákon o služebním poměru se svým systémem, kariérním řádem a dalšími moderními instituty nedokázal vytvořit podmínky pro uspokojení poptávky bezpečnostních sborů po absolventech studijních oborů právo. Motivační funkce platového rozdílu mezi jednotlivými třídami spočívá v podstatném zvýšení platu v souvislosti s postupem do vyšší služební hodnosti. Základním problémem je nedostatečná profinancovanost zákona, která je patrná z konstrukce platových tříd, zejména pak z rozdílů mezi těmito třídami, a která ve svém důsledku podvazuje správné fungování zejména kariérního řádu.

Jinak je otázka kvalifikačních předpokladů řešena v zákoně č. 73/1998 Z.z. o štátné službě příslušníků Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície.

Kvalifikační požadavky jsou zde zakotveny v § 11 a následujících. Obecným kvalifikačním požadavkem pro výkon funkce je zde uveden kvalifikační požadavek vzdělání a kvalifikační požadavek policejního vzdělání. Pro výkon funkce musí být splněny oba. Kvalifikační předpoklad vzdělání je určený stupněm vzdělání v příslušném studijním oboru nebo zaměření studijního oboru. Jedná se tedy nikoliv jen o stanovení stupně vzdělání v obecné rovině, ale určení požadovaného stupně vzdělání ve spojení s oborem tohoto vzdělání, případně jeho zaměřením. Pro splnění požadavku policejního vzdělání je nutné absolvovat základní policejní vzdělání pro výkon praporčických funkcí anebo získat specializované policejní vzdělání.

Obsazování služebních míst na základě výběrového řízení, resp. konkurzu, je také součástí bulharské úpravy služebního poměru. Zákon o Ministerstvu vnitra zakotvuje v § 168 základní zásady státní služby na Ministerstvu vnitra. Jsou jimi průhlednost, ve smyslu aplikace jasných a přesných kritérií oceňování a procesních



pravidel jmenování, profesního rozvoje a ukončení služebního poměru, veřejnost při vyhlášení procedur a mechanismů výběru a kariérního rozvoje, konkurzní zásada sloužící k zabezpečení objektivitu pomocí podávání zpráv o odborných kvalitách, zkušenostech a kvalifikaci, zákaz diskriminace, zásada rovných příležitostí pro každého zaměstnance k rozvoji a kariéře, zásada používání motivačních mechanismů k profesnímu rozvoji a centrální plánování a řízení a výběru profesní kariéry.

Pro postup do vyšší funkce v rámci kategorie zaměstnance je zakotven konkurzní princip<sup>48</sup>, kdy pro různé kategorie jsou stanoveny různé druhy konkurzů. Jedná se o konkurz na funkce s obecným profilem, konkurz na zvláštní funkce a konkurz na funkce se zvláštní odpovědností, a pro tyto druhy konkurzů jsou stanovena zvláštní pravidla, která jsou dále konkretizována nařízeními ministra vnitra.

### **3.2. Převelení**

Institut převelení v předcházející právní úpravě služebního poměru nebyl obsažen. Jedná se o dočasnou změnu obsahu služebního poměru ve dvou znacích. První znak, u něhož dochází ke změně, je změna místa, kde je služba vykonávána. Druhým znakem pak změna charakteru vykonávané služby, resp. změna druhu příslušníkem plněných úkolů.

Příslušníka lze převelet z důvodu důležitého zájmu služby k plnění úkolů vyplývajících ze služebního místa, na které je ustanoven, do dočasně zřízené služební skupiny příslušníků určené k plnění mimořádného úkolu, nebo jiných úkolů bezpečnostního sboru, jež nevyplývají ze služebního místa, na které je ustanoven, nejdéle však na dobu 60 dnů, které jsou jeho obvyklými dny služby v průběhu kalendářního roku, popřípadě na dobu delší, jde-li o úkoly vyplývající z krizové situace, a to i v jiném místě, než je jeho místo služebního působiště. Služební funkcionář může

---

<sup>48</sup> § 190 zákona o Ministerstvu vnitra, Dářaven vestnik, Bulharsko

rozhodnout, že po dobu převelení bude příslušník podřízen i jinému vedoucímu příslušníkovi.<sup>49</sup>

Ve výkonu služby v působnosti bezpečnostních sborů mohou nastat a také nastávají situace, kdy je pro zabezpečení plnění jim svěřených úkolů nutné soustředit na určitém teritoriu větší síly, vytvořit specializované skupiny nebo pracovní týmy. V těchto případech je nezřídka nezbytné pověřit výkonem služby určitého typu i ty příslušníky bezpečnostního sboru, kteří jinak vykonávají činnosti odlišné. Zpravidla se jedná o krizové situace. Krizovou situací se zde rozumí mimořádná událost, při níž je vyhlášen stav nebezpečí nebo nouzový stav nebo stav ohrožení státu dle § 2 písm. c) zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon).

Podle současné právní úpravy tedy lze převelet příslušníka k plnění úkolů, které vyplývají z jeho služebního místa, ale které bude nově plnit v rámci jiné organizační složky. Takto lze přeložit příslušníka i do jiného místa, než je místo jeho služebního působiště. Nutnou podmínkou takového převelení je dočasnost zřízení takové pracovní skupiny a konkrétní vymezení úkolu, který má být pracovní skupinou splněn. Obligatočním znakem dále je, že se musí jednat o plnění úkolů, které vyplývají z jeho služebního místa, nelze tedy realizovat převelení příslušníka do pracovní skupiny k plnění úkolů jiných. V praxi Policie České republiky se bude nejčastěji jednat o pracovní skupiny zřízené k objasňování zvláště závažných zločinů.

Druhou formou převelení je převelení k plnění jiných úkolů, než jsou příslušníkem plněny v rámci jím zastávaného služebního místa. Může se jednat o úkoly, které by příslušník za běžné situace ani vykonávat nechtěl, ale jak vyplývá uvedeného ustanovení, k jejich plnění je povinen. Obtížnost a nucenost plnění těchto úkolů je zohledněna v časově omezující podmínce, která limituje tento typ převelení příslušníka na dobu 60 dnů, které jsou jeho obvyklými dny služby v průběhu kalendářního roku. Z dikce uvedeného ustanovení dále vyplývá, že je vyloučena možnost realizovat tento typ převelení na delší dobu, a to i kdyby příslušník s takovým převelením vyslovil svůj souhlas. Současně nelze příslušníka převelovat opakovaně v průběhu jednoho kalendářního roku, pokud by celková doba převelení měla v daném roce překročit

---

<sup>49</sup> § 36 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

stanovenou hranici 60 dnů. Časový limit neplatí pro plnění úkolů vyplývajících z krizové situace. Opět lze realizovat převelení příslušníka do jiného místa, než je místo jeho služebního působiště.

Pro oba typy převelení shodně platí, že služební funkcionář, jemuž je převelovaný příslušník podřízen, může rozhodnout, že po dobu převelení bude příslušník podřízen i jinému vedoucímu příslušníkovi.

Při převelení má příslušník nárok na náhradu cestovních výdajů v rozsahu nároků služební cesty<sup>50</sup>, tedy na náhradu jízdních výdajů, jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny, výdajů za ubytování, zvýšených stravovacích výdajů a nutných vedlejších výdajů.<sup>51</sup>

Rozdílně od české právní úpravy je institut převelení definován ve slovenské úpravě služebního poměru. Policistu lze dle § 36 převelet i bez jeho souhlasu k plnění úkolů v souvislosti s vyhlášeným bezpečnostním opatřením na ochranu života, zdraví nebo práv jiných osob na nutnou dobu, nejvýše však na dobu 6 měsíců za období 12 měsíců. Převelení lze realizovat i za účelem plnění takových úkolů, které nevyplývají z funkce, kterou policista zastává.

Délka takového převelení omezená na nejvýše 6 měsíců není, na rozdíl od české právní úpravy, hranicí nepřekročitelnou. Za splnění podmínky, že bezpečnostní opatření trvá, a policista s tím vysloví souhlas, může být doba převelení prodloužena, nejvýš však na délku 1 roku. Jde o případ, kdy se, v jinak převážně veřejnoprávní úpravě, uplatňuje prvek soukromoprávní, tedy dohoda subjektů právního vztahu o změně obsahu tohoto právního vztahu.

Jde však pouze o část, týkající se dispozice s délkou převelení. V ostatních znacích převelení, kterými jsou druh služby a místo jejího výkonu, se naopak projevuje veřejnoprávní povaha služebního poměru, která je charakterizována nerovným postavením subjektů právního vztahu, kdy rozhodnutí je pravomocí jednoho subjektu bez ohledu na vůli adresáta.

---

<sup>50</sup> § 149 odst. 1 písm. c) zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

<sup>51</sup> Srov. tamtéž

Ještě podstatnější benevolenci k dispozici s příslušníkem umožňuje bulharská úprava služebního poměru. Ve znění § 192a zákona o Ministerstvu vnitra se stanoví, že v případě služební nezbytnosti nebo při změně operativní situace může ministr vnitra, na dobu do jednoho roku, přemístit státního zaměstnance v tomtéž místě nebo na jiné místo, na tutéž nebo jinou funkci, v rámci kategorie, do níž byl zařazen.

### **3.3. Služební hodnocení**

Hodnocení kvality odváděné práce, dosažených výsledků a celkové vhodnosti pracovníka pro jím zastávanou pozici je neoddělitelnou součástí jakéhokoliv zaměstnaneckého vztahu. Každý zaměstnavatel a stát nevyjímaje má zájem, aby jednotlivé pracovní pozice byly zastávány pro daný druh práce nejvhodnějšími pracovníky, aby kvalita jimi odváděné práce byla co nejvyšší a aby tito zaměstnanci byli motivováni k podávání co nejlepších výkonů. Nejinak je tomu v prostředí výkonu služby bezpečnostních sborů. Právní úprava již historicky zakotvovala právní rámec pro hodnocení příslušníků. Úprava služebních vztahů je typicky úpravou veřejnoprávní, která se vyznačuje použitím kogentních norem. To je dáno zejména významem, který stát těmto vztahům a potřebě jejich regulace přiznává. Oproti soukromoprávní zásadě „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“ se pro veřejnoprávní vztahy uplatňuje zásada typická pro veřejnoprávní úpravu, tedy „co není zákonem výslovně dovoleno, je zakázáno“. Právní úprava služebního hodnocení pomocí kogentních norem v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů tak zapadá do výše uvedeného právního rámce veřejnoprávního charakteru. Nezanedbatelným významem zvolené právní úpravy je vytvoření právního rámce pro samotnou činnost služebního hodnocení, zejména stanovení jednotných kritérií prováděného hodnocení, což ve svém důsledku předchází libovůli, a tedy ve svém důsledku má významný antidiskriminační význam.

Služební hodnocení charakterizovali P. Tomek a K. Nový jako : „...druh činnosti, v jejímž průběhu porovnává služební funkcionář nejbližší nadřízený příslušníkovi (hodnotitel) představu o funkci a o náplni služební činnosti v této funkci vykonávané, se skutečným výkonem této funkce konkrétním příslušníkem. Účel

hodnocení proto spočívá ve skutečnosti, že si služební funkcionář ověřuje oprávněnost zařazení příslušníka do dané funkce z hlediska odborných kvalit, dosaženého vzdělání a kvalifikace vůbec, zdravotního stavu a osobnostních a morálních vlastností.“

Současný zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů upravuje problematiku služebního hodnocení ve společných ustanoveních části čtrnácté. Služební hodnocení příslušníka obsahuje posouzení jeho odbornosti, kvality plnění služebních povinností a úrovně teoretických znalostí včetně jejich aplikace při výkonu služby. Služební hodnocení obsahuje i úkoly pro další odborný rozvoj příslušníka. Služební hodnocení provádí vedoucí příslušník, na tomto místě nazývaný hodnotitel, nebo jím pověřený příslušník. Vedoucím příslušníkem se rozumí vedoucí příslušník určený služebním předpisem dle § 2 zákona o služebním poměru. V konkrétním případě se zpravidla nebude jednat o přímého nadřízeného příslušníka, ale o vedoucího příslušníka vyšší řídicí úrovně. Služební hodnocení, resp. jeho výsledek je jedním z podkladů pro rozhodování služebních funkcionářů ve věcech služebního poměru. Z hlediska výsledku provedeného služebního hodnocení může služební funkcionář dospět k jednomu z pěti zákonem stanovených závěrů, a to že příslušník dosahuje vynikajících výsledků, velmi dobrých výsledků, dobrých výsledků, dobrých výsledků s výhradami, nebo neuspokojivých výsledků. Závěr služebního hodnocení se pak promítá do celé řady rozhodování ve věcech služebního poměru.

Dosahování alespoň dobrých výsledků ve výkonu služby je podmínkou, spolu úspěšným vykonáním služební zkoušky, pro zařazení příslušníka do služebního poměru na dobu neurčitou.<sup>52</sup> Dosahování alespoň velmi dobrých výsledků ve výkonu služby je jednou z podmínek pro to, aby se příslušník mohl přihlásit do výběrového řízení dle § 22 zákona o služebním poměru na obsazení volného služebního místa. Pokud, dle závěru služebního hodnocení, příslušník opakovaně dosahuje velmi dobrých výsledků ve výkonu služby, považuje se to za příkladné plnění služebních povinností jako jedné z podmínek pro udělení kázeňské odměny.<sup>53</sup> Dosahování neuspokojivých výsledků ve výkonu služby je důvodem pro odvolání z dosavadního služebního místa a ustanovení

---

<sup>52</sup> §11 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

<sup>53</sup> § 49 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

na jiné služební místo, pro které je stanovena o jeden stupeň nižší služební hodnota.<sup>54</sup> Dosahování neuspokojivých výsledků ve výkonu služby je důvodem pro povinné (obligatorní) propuštění příslušníka ve služebním poměru na dobu určitou.<sup>55</sup> Dosahování neuspokojivých výsledků ve výkonu služby se považuje za jednání zakládající odpovědnost příslušníka za kázeňský přestupek.<sup>56</sup>

Služební hodnocení je podkladem pro zpracování služebního posudku, na jehož zpracování, v případě, že o to požádá, má příslušník nárok při skončení služebního poměru.<sup>57</sup>

Jak již bylo uvedeno, úpravu služebního hodnocení obsahoval i zákon o služebním poměru příslušníků policie č. 186/1992 Sb.<sup>58</sup> Obdobnou úpravu obsahoval i zákon o informační službě.<sup>59</sup> Současná právní úprava se od té předchozí liší ve dvou zásadních směrech. V prvním případě došlo ke zpřesnění důvodů pro zpracování služebního hodnocení a současně je stanovena vyšší periodicita jeho provádění. Na rozdíl od předchozí úpravy se služební hodnocení příslušníka ve služebním poměru na dobu neurčitou provádí dle potřeby, avšak nejméně jednou za 3 roky, a dále je služební funkcionář povinen služební hodnocení vypracovat, pokud o to příslušník požádá, ne však dříve než po 6 měsících od posledního služebního hodnocení.

Jako jeden z ukazatelů významu služebního hodnocení lze chápat ustanovení, které stanoví, že služební hodnocení se nezpracovává na příslušníka, který v hodnoceném období vykonával službu kratší než 6 měsíců. Lhůta 6 měsíců představuje určitou minimální dobu pro to, aby zpracovávané služební hodnocení vycházelo z určitého dlouhodobějšího poznání hodnoceného příslušníka. Zároveň zákon zakotvuje povinnost při služebním hodnocení vycházet z průběžného každoročního

---

<sup>54</sup> § 26 odst. 4 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

<sup>55</sup> § 42 odst. 3 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

<sup>56</sup> § 50 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

<sup>57</sup> § 43 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

<sup>58</sup> § 15 zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky.

<sup>59</sup> § 32 zákona č. 154/1994 Sb., o Bezpečnostní informační službě.

hodnocení, které provádí přímý nadřízený příslušníka v průběhu kalendářního roku, a které schvaluje hodnotitel.

Druhým rozdílem je možnost uplatnění opravných prostředků proti služebnímu hodnocení. Podle úpravy služebního hodnocení v zákoně o služebním poměru příslušníků Policie České republiky bylo možné podat proti služebnímu hodnocení odvolání<sup>60</sup>, které bylo řádným opravným prostředkem v řízení ve věcech služebního poměru. O takto podaném odvolání rozhodoval služební funkcionář nadřízený služebnímu funkcionáři, který napadené rozhodnutí vydal.<sup>61</sup>

Současná účinná právní úprava vyňala služební hodnocení, resp. možnost jeho přezkumu z režimu přezkumu rozhodnutí služebního funkcionáře ve věcech služebního poměru. Služební hodnocení svou právní povahou nebylo ani dříve chápáno jako rozhodnutí ve věcech služebního poměru. Rozhodnutí lze v obecné rovině vymezit jako projev vůle služebního funkcionáře, kterým se autoritativně stanoví nebo zjišťují práva nebo povinnosti účastníka řízení.<sup>62</sup> Z tohoto pohledu není služební hodnocení takovým rozhodnutím, protože o právech a povinnostech se zde nerozhoduje. Naopak služební hodnocení bylo a je jedním z podkladů pro takové rozhodnutí. Pro přezkum služebního hodnocení zavedla současná právní úprava zvláštní institut námitek. V případě, že příslušník nesouhlasí se služebním hodnocením, má právo podat proti němu písemné námítky vedoucímu hodnotiteli do 15 dnů ode dne jeho obdržení. Vedoucí hodnotitele má stanovenou pořádkovou lhůtu 30 dní na rozhodnutí o podaných námítkách. Buď rozhodne tak, že námítkám vyhoví a služební hodnocení sám změní, nebo služební hodnocení potvrdí.

Důvod pro existenci, resp. připuštění opravného prostředku lze nalézt ve významu, který služební hodnocení pro příslušníka má. Jak bylo nastíněno výše, služební hodnocení je podkladem pro celou řadu rozhodnutí ve věcech služebního poměru, včetně tak závažných rozhodnutí, jako je převedení příslušníka na služební místo v nižší hodnosti nebo propuštění ze služebního poměru.

---

<sup>60</sup> § 132 odst. 2 zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky.

<sup>61</sup> § 133 zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky.

<sup>62</sup> srov. Tomek, P., Nový, K., Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Plzeň : Aleš Čeněk, 2006, s.382.

### 3.4. Služební příjem

Právní úprava služebního příjmu, jako jedna z bezesporu nejvýznamnějších složek úpravy služebního poměru, prodělala výraznou změnu. Že se jedná zároveň o oblast, která je citlivá i z politického hlediska je patrné z množství úprav, které tato oblast prodělala v průběhu legislativního procesu na své cestě k přijatému zákonnému znění.

Za služební příjem se považují peněžité plnění poskytovaná příslušníkovi bezpečnostním sborem ve výši a za podmínek stanovených zákonem. Úloha služebního příjmu je v teorii vyjádřena třemi funkcemi. Jedná se o funkci stimulační, kompenzační a sociální.<sup>63</sup>

Stimulační funkce služebního příjmu má být uskutečňována tak, že služební příjem má odrážet, resp. má být vyjádřením, množství a kvality odvedené služby, aby příslušníci byli motivováni k co nejlepším výkonům v rámci výkonu služby. Stimulační funkce služebního příjmu má také klíčovou úlohu pro fungování celé koncepce kariérního řádu, neboť jen těžko si lze představit jiný faktor, který by motivoval příslušníky k postupu v kariérním systému.

Funkce kompenzační pak je spatřována v takovém působení služebního příjmu, že služební příjem má nahrazovat určité nevýhody, obtížnost výkonu služby, jeho rizikovitost a specifickou náročnost, s ohledem na prostředí a podmínky, za nichž je služba vykonávána.

Sociální funkce spočívá v tom, že služební příjem je zpravidla jediným příjmem příslušníka a slouží k hrazení všech jeho potřeb. Sociální funkce je zdůrazněna i tím, že dle současné úpravy nesmí příslušník vykonávat živnostenskou ani jinou výdělečnou činnost. Služební příjem je tak nuceně jediným, kterého může příslušník dosáhnout, na rozdíl od jiných zaměstnaneckých poměrů, kde zaměstnanec v době mimo pracovní dobu může realizovat další výdělečnou činnost.

---

<sup>63</sup> Srov. Petr Tomek, Karel Nový, Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů, Plzeň 2006, s. 328.



Předchozí právní úprava delegovala služební příjem příslušníků ustanovením § 55 odst. 1 zákona na zvláštní zákony. Tím byl zákon o platu včetně jeho prováděcích předpisů.<sup>64</sup> Úprava služebního příjmu se tedy řídila právní úpravou platnou pro zaměstnance tzv. rozpočtové sféry. Uvedené předpisy prakticky bez výjimky reagovaly na právní úpravu pracovního poměru danou zákoníkem práce a dalšími pracovněprávními předpisy, nežádka ignorovaly odlišné právní instituty a odlišnou terminologii užívanou v právní úpravě služebního poměru. To přinášelo aplikační potíže v praxi bezpečnostních sborů.

K zabezpečení plnění výše uvedených funkcí byl služební příjem, v předchozí právní úpravě, konstruován jako soubor komponent, jehož hlavní částí byl platový tarif podle jednotlivých platových tříd uvedených v zákoně o platu. Pro příslušníky bezpečnostních sborů pak byly jednotlivé platové tarify konkretizovány v příloze č. 4 nařízení o platových poměrech. Dalšími složkami služebního příjmu pak byly složky stanovené pevnou měsíční výměrou, dále zvláštní příplatky a složky služebního příjmu stanovené pohyblivou měsíční výměrou. Složky služebního příjmu stanovené pevnou měsíční výměrou tvořily příplatek za vedení, příplatek za zastupování, osobní příplatek, hodnostní příplatek a příplatek za dělenou směnu. Zvláštní příplatky tvořily příplatek za službu ve zdraví škodlivých podmínkách, zvláštní příplatek za směnnost, zvláštní příplatek rizikový, zvláštní příplatek výkonného letce a zvláštní příplatek za službu v zahraničí. Složky služebního příjmu stanovené pohyblivou měsíční výměrou byly tvořeny příplatkem za noční službu a příplatkem za službu v sobotu a neděli. Příslušníkovi pak náležel dále služební příjem za službu přesčas a případná odměna.

Z uvedeného výčtu je parné, že vedle platového tarifu, jako hlavní složky služebního příjmu, se uplatňovala celá řada dalších složek, které měly na konečnou výši služebního příjmu významný vliv. Tento vliv byl natolik velký, že v konečném důsledku deformoval výši služebního příjmu na jednotlivých úrovních výkonu služby, vyjádřené platovými třídami tak, že buď stíral rozdíl mezi výkonem služby na nižším stupni, nebo dokonce služební příjem na nižším stupni byl vyšší než služební příjem za

---

<sup>64</sup> Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve spojení s nařízením vlády č. 330/2003 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

výkon služby ve vyšší platové třídě. Tím byla zásadním způsobem narušena motivační funkce služebního příjmu. Z uvedeného důvodu byla tato úprava často kritizována.

Úprava služebního příjmu v novém zákoně o služebním poměru je po právní stránce kvalitativně odlišná. Nejzásadnější změnou je komplexní oddělení právní úpravy služebního příjmu od právní úpravy platu ostatních zaměstnanců, kteří pobírají příjem z veřejných rozpočtů. Nově je úprava služebního příjmu zařazena přímo do zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a je obsažena v části osmé zákona. Zákon o platu ani podzákoné přepisy vydané k jeho provedení se na služební příjem nevztahují.

Zákon obsahuje zmocňovací ustanovení pro Vládu České republiky ke stanovení stupnice základních tarifů.<sup>65</sup>

Zákon také nově definuje jednotlivé složky služebního příjmu, kterými jsou základní tarif, příplatek za vedení, příplatek za službu v zahraničí, zvláštní příplatek, osobní příplatek a odměna. K tomuto výčtu je nutné ještě přiřadit služební příjem za službu přesčas uvedenou v § 125 zákona o služebním poměru. Z uvedeného výčtu je patrné, že podstatným způsobem došlo k redukci příplatků. Nová úprava je tak transparentnější. Zároveň zařazením úpravy služebního příjmu a jeho složek přímo do zákona o služebním poměru, jejich zákonnou definicí a stanovením přesných kritérií jejich přiznání, vyjma již zmíněné transparentnosti, se výrazně posiluje právní jistota příslušníků bezpečnostních sborů ohledně jejich odměňování.

Problematickou a vnitřně rozpornou zůstává úprava nároku na služební příjem za konanou službu přesčas obsažená v § 125 v § 126 odst. 3 zákona o služebním poměru.

Příslušníkovi lze v důležitém zájmu služby nařídit výkon služby přesčas nejvýše v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. Za službu přesčas se podle odstavců 1 a 2 považuje služba vykonávaná nad základní dobu služby v týdnu mimo rámec směn. U

---

<sup>65</sup> § 115a zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

příslušníka s kratší dobou služby v týdnu se za službu přesčas nepovažuje služba, která nepřesahuje základní dobu služby v týdnu.<sup>66</sup>

Příslušník má nárok na náhradní volno za každou hodinu služby přesčas nad 150 hodin v kalendářním roce. Neposkytne-li bezpečnostní sbor příslušníkovi náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu služby přesčas nebo v jinak dohodnuté době, má nárok na poměrnou část přiznaného základního tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, který připadá na každou tuto hodinu služby, bez služby přesčas, v kalendářním měsíci, v němž službu koná. Současně má příslušník nárok na služební příjem za výkon služby v době služební pohotovosti. Odměna za služební pohotovost mu v takovém případě nenáleží.<sup>67</sup>

Příslušníkovi lze nařídít služební pohotovost v důležitém zájmu služby, jestliže je dán předpoklad výkonu služby přesčas. Služební pohotovost vykonává příslušník mimo dobu služby na služebně určené služebním funkcionářem nebo mimo ni v místě trvalého pobytu (ubytování) nebo na jiném místě, určeném služebním funkcionářem na žádost příslušníka.<sup>68</sup>

Zákon tak zavádí celkem 3 kvalitativně odlišné druhy služby přesčas. V prvním případě se jedná o službu konanou přesčas do rozsahu 150 hodin ročně, za níž příslušníkovi nenáleží služební příjem ani není možné poskytnout náhradí volno, ať už se jedná o službu přesčas nařízenou nebo nenařízenou. Druhým druhem je služba přesčas konaná nad 150 hodin ročně, za kterou příslušníkovi přísluší alternativně náhradní volno nebo služební příjem, opět bez ohledu na její předchozí nařízení či nikoliv. Třetím druhem pak je služba přesčas konaná v době nařízené služební pohotovosti, za níž přísluší příslušníkovi služební příjem vždy, ale nelze mu poskytnout náhradní volno, a to bez ohledu stanovenou hranici 150 hodin.

Problematické se jeví právě stanovení 150 hodin, za které příslušníkovi nenáleží služební příjem ani náhradní volno. Zákon uvádí, že příslušníkovi je stanoven služební

---

<sup>66</sup> § 54 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

<sup>67</sup> § 126 odst. 3 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

<sup>68</sup> § 62 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

příjem s přihlédnutím k případné službě přesčas v rozsahu 150 hodin. Ve služebním příjmu ředitele bezpečnostního sboru a jeho zástupce je přihlédnuto k veškeré službě přesčas.<sup>69</sup> Z dikce uvedeného ustanovení lze dovodit, že tímto způsobem, tedy přihlédnutím k případné službě přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce, je stanoven služební příjem všech příslušníků. Jedinou složkou služebního příjmu, která náleží všem příslušníkům bez rozdílu, je základní tarif. Ten je však konstruován tak, že základní tarif je měsíčně poskytovanou složkou služebního příjmu, která je stanovena v měsíčních částkách za stanovenou dobu služby. Příslušník má nárok na základní tarif, který je stanoven pro tarifní třídu stanovenou pro služební místo a služební hodnost, do níž je jmenován, a pro tarifní stupeň, do kterého je zařazen.<sup>70</sup> Základní doba služby příslušníka činí 37,5 hodiny týdně. Příslušníkovi lze na jeho žádost stanovit kratší dobu služby v týdnu.

Z citovaných ustanovení je zřejmý jejich rozpor, který spočívá v tom, že ustanovení § 112 odst. 2 zákona o služebním poměru na jedné straně deklaruje zohlednění služby přesčas v rámci ustanovení služebního příjmu, na druhé straně konstrukce základního tarifu o ničem takovém nehovoří. V žádné z dalších složek služebního příjmu, které přísluší vždy jen určité části příslušníků za splnění zákonem stanovených podmínek, se v jejich konstrukci služba přesčas v rozsahu 150 hodin za kalendářní rok nezohledňuje.

Z uvedeného lze vyvodit závěr, že v zákoně obsažená služba přesčas v rozsahu 150 hodin je dobou služby, kterou nezohledňuje žádná ze složek služebního příjmu, a že se tedy v konečném důsledku jedná o službu bezplatnou.

Domnívám se proto, že tato ustanovení odporují ústavně zakotvenému právu na spravedlivou odměnu za práci ve smyslu čl. 28 Listiny základních práv a svobod, a proto by měla být zrušena.

---

<sup>69</sup> § 112 odst. 2 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

<sup>70</sup> § 114 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

### 3.5. Služební zkouška

Služební zkouška je jedním z nových institutů zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Z historického pohledu se však jedná o pokračování, resp. znovuzavedení institutu tradičního a typického pro státní službu. Právní úpravu služební zkoušky můžeme nalézt ve služebních zákonech Československé republiky, např. v zákoně o četnictvu z roku 1920<sup>71</sup>, nebo nařízení vlády republiky Československé o zřízení a služebních poměrech pohraniční finanční stráže z roku 1920.<sup>72</sup>

Již zmíněný zákon o četnictvu stanovoval, že každý příslušník četnictva se musí při vstupu zavázat ke čtyřleté povinné službě a musí krom toho jednak sloužit jeden rok na zkoušku a jednak vykonat odbornou zkoušku před komisí, složenou z důstojníků četnictva a úředníků politické správy. Charakter služební zkoušky zde spočíval v ověření odborné způsobilosti pro vlastní výkon služební činnosti a časově byla služební zkouška zařazena do počátku trvání služebního poměru.

Naproti tomu výše zmíněné nařízení vlády o zřízení a služebních poměrech pohraniční finanční stráže zakotvovalo povinnost složit odbornou zkoušku jako jednu z podmínek pro přechod ze stavu podúřednického (zřízenci) do stavu úřednického. Dalšími podmínkami byla celková doba služby v délce nejméně 16 let a dobrá kvalifikace. Služební zkouška zde měla charakter zjištění odborné způsobilosti pro eventuelní postup v rámci služebního poměru na vyšší místa.

V současné právní úpravě zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů se služební zkouška blíží úpravě výše uvedeného zákona o četnictvu a tvoří přechodovou hranici mezi služebním poměrem na dobu určitou a služebním poměrem na dobu neurčitou. Příslušník má na vykonání služební zkoušky právní nárok. Doba konání služební zkoušky je zákonem vymezena na dobu nejdříve 6 měsíců a nejpozději jeden měsíc před uplynutím doby, na kterou je příslušník zařazen do služebního poměru na dobu určitou. Vlastní služební zkoušku tvoří část písemná a

---

<sup>71</sup> § 19 zákona č. 299/1920 Sb. z. a n., o četnictvu.

<sup>72</sup> §3 Nařízení vlády republiky Československé č. 40/1920 Sb. z. a n., o zřízení a služebních poměrech pohraniční finanční stráže

ústní, popřípadě také praktická. Jejím účelem je ověřit, zda příslušník má znalosti potřebné pro zařazení do služebního poměru na dobu neurčitou. Podrobnosti k přípravě na služební zkoušku, její obsah a hodnocení jsou stanoveny nařízením vlády.<sup>73</sup>

Příslušník se může připravit na složení služební zkoušky v délce základní doby služby v týdnu (37,5 hodiny) vzděláváním v kurzu stanoveném ředitelem bezpečnostního sboru nebo jím pověřeným služebním funkcionářem. Ředitel stanoví a zveřejní termín, místo konání zkoušky a složení zkušební komise ve služebním předpisu nejpozději 1 měsíc před termínem konání zkoušky.

Pro písemnou část jsou stanoveny okruhy<sup>74</sup>, které zahrnují témata z oblastí právních úprav ústavního pořádku České republiky, trestní a správní odpovědnosti, integrovaného záchranného systému a krizového řízení, právní úpravy služebního poměru a dalších, které představují určitý vědomostní základ pro výkon služby v bezpečnostních sborech.

Služební zkouška se vykonává před zkušební komisí, která je nejméně tříčlenná a jíž jmenuje a odvolává ředitel bezpečnostního sboru nebo jím pověřený služební funkcionář. Každá část zkoušky se hodnotí samostatně, a to výrokem vyhověl nebo nevyhověl. Samostatné hodnocení každé části má význam pro případné opakování zkoušky. Příslušník má právo na jedno opakování služební zkoušky. Pro opakování je zákonem stanoven časový odstup 2 týdnů a současně dochází k obligatorní změně složení zkušební komise. Opakovat služební zkoušku lze nejpozději před uplynutím doby, na kterou byl příslušník zařazen do služebního poměru na dobu určitou. Opakuje se pouze ta část služební zkoušky, kde byl příslušník hodnocen výrokem „nevyhověl“. O úspěšném vykonání služební zkoušky vystaví předseda zkušební komise příslušníkovi písemné osvědčení.

Ustanovení zákona o služební zkoušce předvídají vznik situace, kdy příslušníkovi ve vykonání služební zkoušky brání závažná překážka. V tomto případě je

---

<sup>73</sup> Nařízení Vlády č. 506/2004 Sb., kterým se stanoví způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení.

<sup>74</sup> Příloha č. 1 Nařízení Vlády č. 506/2004 Sb., kterým se stanoví způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení.

služební funkcionář oprávněn svým rozhodnutím prodloužit příslušníkovi dobu trvání služebního poměru tak, aby příslušník mohl vykonat služební zkoušku do 1 měsíce po odpadnutí této překážky. Obdobně se postupuje v případě, kdy by příslušník z důvodu existence nějaké závažné překážky nestihl opakovat služební zkoušku před okamžikem uplynutím doby jeho služebního poměru, Uvedená ustanovení tak fakticky, pro tyto uvedené případy, prolamují a modifikují ustanovení § 10 odst. 1 zákona o služebním poměru, které dobu trvání služebního poměru na dobu určitou určuje v délce 3 let. Faktická doba trvání služebního poměru na dobu určitou tak v těchto případech může být delší o časově nijak neohraničenou dobu v závislosti na rozhodnutí služebního funkcionáře. Tomu zákon totiž nepředepisuje, že by trvání služebního poměru musel stanovit pouze na dobu do úspěšného vykonání služební zkoušky, i když zákonodárce to zřejmě tak zamýšlel.

Je vysoce pravděpodobné, že uvedené prodloužení doby trvání služebního poměru na dobu určitou se bude týkat nejvýše jednotlivých případů, přesto by bylo lepší časově limitovat možné prodloužení doby služebního poměru, resp. navázat okamžik jeho skončení na vykonání služební zkoušky.

Ve vztahu k ustanovením o služební zkoušce považují za nikoliv úplně šťastné řešení druhé kumulativní podmínky, která musí být splněna pro zařazení příslušníka do služebního poměru na dobu neurčitou, a to takový závěr služebního hodnocení, že příslušník dosahuje alespoň dobrých výsledků ve výkonu služby. Jak bylo naznačeno, obě tyto podmínky musí být splněny kumulativně ve spojení s potřebnou dobou trvání služebního poměru, a co do koncepce jsou na sobě nezávislé. Vzhledem k zákonné úpravě, kdy příslušník má na vykonání služební zkoušky nárok, který je bezvýjimečný, bude muset konat nebo být připuštěn ke služební zkoušce i v případě, že závěr služebního hodnocení bude znít, že ve výkonu služby dosahuje dobrých výsledků s výhradami nebo neupokojivých výsledků. Jakýkoliv výsledek služební zkoušky, ať už kladný nebo negativní však nebude mít žádný vliv na obligatorní skončení služebního poměru takového příslušníka, neboť do služebního poměru na dobu neurčitou jej nebude možné zařadit.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> § 11 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

#### 4. kapitola - Skončení služebního poměru

Skončení služebního poměru, stejně jako každého zaměstnaneckého vztahu realizuje zásadu dobrovolnosti pracovněprávních, resp. služebních vztahů. Právní úprava možnosti rozvázání těchto vztahů musí zohledňovat zájem společnosti a zaměstnanců na stabilitě pracovních poměrů na jedné straně, současně musí dávat možnost tyto vztahy rozvázat pro případy, že zaměstnavatel nebo zaměstnanec tento vztah již nadále mít nechtějí, nebo zaměstnavatel chce tento vztah ukončit z důvodu přebytečnosti zaměstnance nebo porušení povinností na straně zaměstnance.

Skončení pracovního poměru může nastat, při zohlednění nastíněných zásad, pouze na základě zákonem definovaných právních skutečností, s nimiž zákon takové účinky spojuje. Teorie práva definuje právními skutečностями jako skutečностями, s nimiž právní normy spojují vznik, změnu nebo zánik subjektivních práv a povinností, popřípadě právních nároků.<sup>76</sup> Právní skutečností se dále člení z hlediska toho, zda jsou závislé na lidské vůli, pak hovoříme o právním či protiprávním jednání, nebo jsou na lidské vůli nezávislé a pak hovoříme o právních událostech a protiprávních stavech.

Význam, který je společností přikládán stabilitě pracovního poměru a právní jistotě zaměstnance v tomto vztahu, je v normotvorbě zpravidla vyjádřen užitím kogentních ustanovení s taxativním výčtem výpovědních důvodů. Jejich použití na právní poměry, které upravují, nemůže být vyloučeno ani omezeno projevem odlišné vůle subjektů právního vztahu, ani subjektů jiných. V tomto ohledu se úprava služebního poměru, ve které převládá veřejnoprávní charakter, neliší od pracovněprávní úpravy, která je naopak charakterizována zakotvením principu smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Přes vzájemné rozdíly je právní úprava skončení služebního poměru i skočení pracovního poměru formulována pomocí kogentních norem.

Právními skutečностями, s nimiž zákon o služebním poměru spojuje zánik služebního poměru, mohou být objektivní právní skutečností, nazývané právní události nebo subjektivní právní skutečností, tedy právní úkony.

---

<sup>76</sup> Boguszak, J., Čapek, J., Gerloch, A.: Teorie práva. 2. přepracované vydání, Praha: ASPI Publishing, s. 127.



Způsoby skončení služebního poměru příslušníka jsou uvedeny v Hlavě III Skočení služebního poměru v § 42 a jsou jimi uplynutí doby určité, propuštění, úmrtí nebo prohlášení za mrtvého a skončení služebního poměru dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž příslušník dovršil věk 65 let.

Skupinu způsobů skončení služebního poměru založených na právních událostech tvoří skončení služebního poměru příslušníka na základě uplynutí doby určité, úmrtí nebo prohlášení za mrtvého a dále skončení služebního poměru dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž příslušník dovršil věk 65 let.

Propuštění ze služebního poměru je způsob skončení služebního poměru založený na právním úkonu, rozhodnutí služebního funkcionáře.

#### **4.1. Skončení služebního poměru na základě právní události**

Z hlediska výše uvedeného dělení právních skutečností lze jednotlivé způsoby skončení služebního poměru rozdělit na dvě skupiny. Skupinu způsobů skončení služebního poměru založených na právních událostech tvoří skončení služebního poměru příslušníka na základě uplynutí doby určité, úmrtí nebo prohlášení za mrtvého a dále skončení služebního poměru dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž příslušník dovršil věk 65 let.

Skončení služebního poměru z důvodu uplynutí doby určité se vztahuje na příslušníka zařazeného do služebního poměru na dobu určitou, pokud tento vykoná služební zkoušku se závěrem „neprospěl“ nebo ji nevykoná vůbec, anebo tuto služební zkoušku vykoná úspěšně, ale v závěru jeho služebního hodnocení je obsažen výrok, že dosahuje ve výkonu služby dobrých výsledků s výhradou. Pokud by výrok služebního hodnocení zněl, že příslušník ve výkonu služby dosáhl neuspokojivých výsledků, a tento příslušník by byl zařazen ve služebním poměru na dobu určitou, jednalo by se o samostatný důvod pro obligatorní propuštění takového příslušníka ze služebního poměru.<sup>77</sup>

---

<sup>77</sup> § 42 odst. 3 písm. c) zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Uvedený způsob skončení služebního poměru se však týká také těch příslušníků, kteří byli ke dni účinnosti zákona o služebním poměru ustanoveni na služební místo, pro které nesplňují stanovený stupeň vzdělání dle § 215 odst. 4 zákona. Příslušníci, kteří byli, dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, ustanoveni na služební místa s předepsaným stupněm vzdělání, aniž by ho splňovali, byli ustanoveni do služebního poměru na dobu určitou v délce 4 až 6 let v závislosti na potřebném stupni vzdělání. Uvedená doba pak je zároveň lhůtou pro dosažení požadovaného stupně vzdělání na dané služební místo. V případě, že během této doby příslušník požadovaného vzdělání nedosáhne a současně není ani převeden na služební místo, pro které splňuje požadovaný stupeň vzdělání, jeho služební poměr skončí uplynutím doby určité. Takového příslušníka totiž není možné ani zařadit do zálohy pro přechodně nezařazené dle § 32 zákona o služebním poměru.

Byť se na první pohled může zdát, že se nejedná o zásadní problém vzhledem k možnosti převedení příslušníka do nižší služební hodnosti, pro kterou splňuje předepsaný stupeň vzdělání, ve světle skutečnosti, že obecně všechny bezpečnostní sbory dlouhodobě bojují s nedostatkem vysokoškolsky vzdělaných odborníků, vyznívá problém jako závažnější. Situace v obsazování vysokoškolských služebních míst, která dlouhodobě panuje zejména u Policie České republiky, bývala v minulosti ilustrována na velkém množství udělených výjimek z požadavků na stupeň vzdělání. Na jednu stranu jistě docházelo k upřednostňování některých jednotlivců před vysokoškolsky vzdělanými příslušníky pro obsazení, zejména řídicí, pozice. Na druhou stranu, udělení výjimky bylo často jedinou možností, jak dané služební místo vůbec obsadit. V okamžiku, kdy nabyl účinnosti nový zákon o služebním poměru č. 361/2003 Sb., došlo k situaci, že celá řada policistů na určitých služebních místech byla ustanovena do funkcí, pro které bylo rázem předepsané vysokoškolské vzdělání v magisterském stupni. Tito policisté byli tedy zařazeni do služebního poměru na dobu určitou v délce 6 let. V českém vysokoškolském prostředí, které je charakteristické systémem přijímacích řízení s výrazným rozdílem poměru přijatých a nepřijatých uchazečů zejména humanitních oborů a speciálně oboru právo, se jedná o úkol na hranici lidských možností. Přitom se často jedná o zkušené, dlouholeté a specializované pracovníky, kteří se na zastávaná služební místa vypracovali vlastním úsilím, kteří se v jednom okamžiku ocitli na úrovni nově přijatých pracovníků se všemi negativními důsledky z toho vyplývajícími. Navíc je dnes již zřejmé, že velká část těchto příslušníků

požadovaný stupeň vzdělání ve stanovené lhůtě již nezíská. Lze proto předpokládat, že alespoň určitá část rezignuje na své dlouhodobé, a v mnohých případech celoživotní zaměstnání a odejde ze služebního poměru. Vzhledem k tomu, že kvalifikační požadavky předepisující vysokoškolský stupeň vzdělání v drtivém množství blíže nekonkretizují obor nebo zaměření tohoto vzdělání, mohou být tito příslušníci nahrazeni vysokoškolsky vzdělaným příslušníkem bez ohledu na obor jeho vzdělání, a také, až do služební hodnosti vrchní komisař, bez nutnosti splnění podmínky potřebné doby výkonu služby pro služební místo, a tedy získané praxe. Z hlediska zákona tak dojde k jeho naplnění. Zda se však jedná o adekvátní náhradu také z hlediska odbornosti vykonávané činnosti bezpečnostní povahy, považují za sporné.

Stejně účinky, spočívající ve skončení služebního poměru, jako úmrtí příslušníka, má i rozsudek soudu vydaný v řízení o prohlášení za mrtvého podle § 195 a následujících občanského soudního řádu. V rozsudku uvede den, který platí za den smrti nezvěstného, popřípadě den, který nezvěstný nepřežil.<sup>78</sup> Den smrti příslušníka, popřípadě den uvedený v rozsudku soudu je dnem skončení služebního poměru.

Zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů je zaveden nový způsob skončení služebního poměru, který spočívá ve stanovení věkové hranice 65 let. Služební poměr tak přímo ze zákona skončí 31. prosince roku, ve kterém dovrší věk 65 let. Ani důvodová zpráva k návrhu zákona<sup>79</sup> neuvádí, proč byla zvolena věková hranice právě 65 let.

Slovenská úprava služebního poměru takový důvod pro skončení služebního poměru dosažením určitého věku neobsahuje. Podle § 192 odst. 2 zákona může být policista propuštěn ze služebního poměru, pokud splňuje podmínky nároku na výsluhový důchod podle zvláštního předpisu a zároveň dosáhl 55 let, nebo v případě, že splňuje podmínky nároku na starobní důchod podle zvláštního předpisu. Dle jazykového a logického výkladu se nejedná o obligatorní zákonný důvod pro skončení služebního poměru.

---

<sup>78</sup> § 198 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

<sup>79</sup> Vládní návrh č.256 na vydání zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, 2002.

Bulharská právní úprava zakotvuje skončení služebního poměru v § 245, kdy jedním z důvodů pro skončení služebního poměru, je dosažení mezního věku pro službu na Ministerstvu vnitra, kterým je dosažení věkové hranice 60 let.

#### **4.2. Skončení služebního poměru na základě právního úkonu**

Z nové úpravy služebního zákona byl vypuštěn institut uvolnění ze služebního poměru. Z hlediska konstrukce tohoto institutu se jednalo o jednostranný úkon příslušníka, s nímž zákon spojoval zánik služebního poměru jako právního vztahu. Už v době účinnosti této úpravy se vyskytovaly názory<sup>80</sup>, zda by se spíše nemělo jednat o rozhodnutí služebního funkcionáře na základě podnětu, resp. žádosti příslušníka.

Nový zákon na tento názor reflektoval, kdy došlo k vypuštění institutu uvolnění ze služebního poměru na žádost příslušníka a žádost o propuštění ze služebního poměru je uvedena jako jeden z důvodů pro obligatorní propuštění příslušníka ze služebního poměru rozhodnutím služebního funkcionáře.

Další důvody vedoucí k tomu, že příslušník musí být propuštěn ze služebního poměru, jsou případy, kdy příslušník byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, který spáchal úmyslně, nebo byl pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný z nedbalosti a jednání, kterým trestný čin spáchal, je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka. Obligatorním znakem je v obou uvedených případech rozsudek soudu, který nabyl právní moci. Právní moc je vlastnost rozhodnutí orgánu činného v trestním řízení, která se navenek projevuje v nezměnitelnosti a závaznosti rozhodnutí. Proti takovému rozhodnutí nelze podat řádný opravný prostředek.

Naroveň pravomocnému rozsudku je postaveno rozhodnutí orgánu činného v trestním řízení spočívající v podmíněném zastavení trestního stíhání příslušníka, pravomocné rozhodnutí o schválení narovnání nebo pravomocné rozhodnutí o podmíněném odložení návrhu na potrestání. V posledně jmenovaném případě, musí jít o

---

<sup>80</sup> Srov. Petr Tomek, Karel Nový, Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů, Plzeň 2006, s. 143.

jednání, ve kterém je spatřován trestný čin, které je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka.

Použitý pojem jednání, které je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka, je pojmem relativně neurčitým. Jeho význam je nutné dovodit s ohledem na obecné chápání služby v bezpečnostních sborech jako služby ve veřejném zájmu s obecně přijímanými požadavky na, zejména charakterové vlastnosti, příslušníků těchto bezpečnostních sborů. Nicméně z hlediska právní čistoty, požadavku jasnosti norem a z nich vyplývajícího požadavku na právní jistotu se jedná o pojem nevyhovující.

Daleko rozpornější než předešlé ustanovení se jeví důvod propuštění, kdy příslušník musí být propuštěn, jestliže porušil služební slib tím, že se dopustil zavrženíhodného jednání, které má znaky trestného činu a je způsobilé ohrozit dobrou pověst bezpečnostního sboru.<sup>81</sup> Dispozice uvedené normy spočívá v kumulativním naplnění několika znaků. Musí se jednat o zavrženíhodné jednání ze strany příslušníka, které vykazuje znaky trestného činu a současně toto jednání je způsobilé ohrozit dobrou pověst bezpečnostního sboru. Pojem zavrženíhodného jednání je značně neurčitý a ve své postati je pojmem, jehož chápání může oscilovat od prohřešků proti občanskému soužití až po vraždu, která je zavrženíhodným jednáním zcela nepochybně a bez ohledu na společenské chápání morálky.

Jednání, kterého se příslušník má dopustit, musí vykazovat znaky trestného činu. Pokud však nějaké takové jednání takové znaky vykazuje, musí být předmětem trestního řízení, jehož cílem je zjistit, zda byl spáchán trestný čin a kdo je jeho pachatelem tak, aby mohl být podle zákona spravedlivě potrestán. Příslušným orgánem k řízení o trestných činech jsou orgány činné v trestním řízení, které jsou určeny zákonem o trestním řízení soudním. Jsou jimi soud, státní zástupce a policejní orgán.<sup>82</sup> Aby služební funkcionář rozhodl o aplikaci uvedeného propouštěcího důvodu v konkrétním případě, musel by učinit závěr, že jednání příslušníka má znaky trestného činu uvedeného v zákoně<sup>83</sup>, tedy musel by učinit sám závěr o tom, zda jednání je nebo

---

<sup>81</sup> § 42 odst. 1 písm. d) zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

<sup>82</sup> § 12 odst. 1 zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním, trestní řád.

<sup>83</sup> § 13 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

není trestným činem. Služební funkcionář však k takové úvaze oprávněn není, resp. vyslovení takového závěru je mu výslovně zakázáno ustanovením § 180 odst. 5 zákona o služebním poměru, které zní: „Služební funkcionář si nemůže učinit úsudek o osobním stavu příslušníka a o tom, zda byl spáchán trestný čin a kdo za něj odpovídá. Probíhá-li před příslušným orgánem řízení o předběžné otázce, vyčká služební funkcionář jeho výsledku.“

Služební funkcionář navíc objektivně nemá možnost jak takový závěr učinit, tedy určit zda konkrétní jednání naplňuje některý nebo všechny zákonné znaky konkrétního trestného činu, protože sám není orgánem činným v trestním řízení a není ani oprávněn provádět dokazování ve smyslu trestního řádu. V konkrétním případě by tak musel vycházet z nějakého rozhodnutí orgánu činného v trestním řízení, vyjma rozhodnutí uvedených v předchozích důvodech pro propuštění, učiněné tímto orgánem v průběhu trestního procesu. Zde se však dostává do příkrého rozporu s čl. 40 Listiny základních práv a svobod, který zní: „Jen soud rozhoduje o vině a trestu za trestné činy. Každý, proti němuž je vedeno trestní řízení, je považován za nevinného, pokud pravomocným odsuzujícím rozsudkem soudu nebyla jeho vina vyslovena.“

K aplikaci uvedeného propouštěcího důvodu nadto musí jít o jednání, které je způsobilé ohrozit dobrou pověst bezpečnostního sboru. Otázka existence dobrého jména jakéhokoliv bezpečnostního sboru je otázkou čistě úvahovou a měřitelnost dobrého jména lze snad dosáhnout pouze výzkumem veřejného mínění. V obecné rovině je jakýkoliv trestný čin zřejmě způsobilý ohrozit dobré jméno bezpečnostního sboru, co se však týká jiných jednání, je posouzení způsobilosti konkrétního jednání a jeho způsobilosti ohrozit dobré jméno bezpečnostního sboru čistě subjektivní záležitostí.

Z dikce uvedené podmínky dále vyplývá, že k jejímu splnění dojde už v okamžiku, když posuzované jednání příslušníka by mohlo, dle subjektivního názoru služebního funkcionáře, ohrozit dobrou pověst bezpečnostního sboru, aniž by k tomuto ohrožení nutně muselo dojít nebo by muselo skutečně dojít ke zhoršení dobrého jména bezpečnostního sboru.

S ohledem na výše uvedené se domnívám, že důvod pro propuštění příslušníka uvedený v § 42 odst. 1 písm. d) zákona o služebním poměru, pro svojí právní neurčitost, narušuje ústavní princip právní jistoty adresátů právní normy v takovém stupni, že by

měl být zrušen. Další důvod pro jeho zrušení pak spatřuji v jeho kolizi s ústavním principem presumpce nevinny dle čl. 40 Listiny základních práv a svobod.

Důvodem pro obligatorní propuštění příslušníka ze služebního poměru je dále rozhodnutí služebního funkcionáře v kázeňském řízení, kterým byl příslušníkovi uložen trest odnětí služební hodnosti. Kázeňský trest odnětí služební hodnosti se ukládá za kázeňský přestupek se zvlášť škodlivým následkem, za porušení povinnosti vyplývající z omezení práv příslušníka, za jednání, kterým příslušník porušil služební slib, za opakované spáchání kázeňského přestupku se škodlivým následkem, jestliže předcházející uložení kázeňských trestů nevedlo v období 3 let k obnově služební kázně příslušníka, za jednání, které má znaky přestupku a je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka, anebo za opakované dosahování neuspokojivých výsledků ve výkonu služby uvedené v závěru služebního hodnocení.<sup>84</sup>

Další důvod, kdy příslušník musí být propuštěn ze služebního poměru je naplněn v okamžiku, kdy příslušník poruší omezení stanovené v § 47 a § 48 zákona o služebním poměru. Jedná se o zákazy, které omezují práva příslušníka, ve smyslu členství příslušníka v politické straně nebo hnutí nebo vykonávání činností v jejich prospěch nebo omezení platná pro příslušníky zpravodajských služeb zakazující jim členství v odborových organizacích. K naplnění uvedeného důvodu dojde také tehdy, jestliže se příslušník stane členem řídicího orgánu právnické osoby, která provozuje podnikatelskou činnost nebo sám začne vykonávat jinou výdělečnou činnost.

Příslušník také musí být propuštěn ze služebního poměru v případě, když pozbude státního občanství České republiky. Státního občanství pozbývá občan prohlášením nebo nabytím cizího státního občanství, pokud tak stanoví zákon č. 40/1993 Sb., o nabývání a pozbývání státního občanství.

Služební funkcionář také musí propustit příslušníka, který podle lékařského posudku zdravotnického zařízení dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilosti k výkonu služby, s výjimkou zdravotních důvodů souvisejících s těhotenstvím. Zdravotní způsobilost příslušníka, její zjišťování a náležitosti zdravotního posudku jsou upraveny

---

<sup>84</sup> § 186 odst. 7 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

vyhláškou ministerstva vnitra.<sup>85</sup> Ke zjištění zda došlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti se provádí mimořádná prohlídka. Mimořádná prohlídka se provádí na základě jednak objektivních skutečností, tedy v případech onemocnění nebo úrazu, jehož léčení si vyžádalo delší než zákonem stanovenou dobu, jednak na návrh služebního funkcionáře, z podnětu lékaře zařízení závodní preventivní péče a v neposledním případě také na návrh samotného příslušníka. Proti lékařskému posudku o zdravotní způsobilosti lze brojit opravným prostředkem, návrhem na jeho přezkoumání, který se podává vedoucímu zdravotnického zařízení. K uplatnění uvedeného důvodu pro propuštění příslušníka bude nutné, aby zdravotní posudek byl pravomocný. Zákaz uplatnění zdravotních důvodů souvisejících s těhotenstvím jako důvodu ztráty zdravotní způsobilosti pro výkon služby v bezpečnostních sborech, je již obsažen v antidiskriminačním ustanovení § 77 odst. 2 zákona o služebním poměru, který zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci z důvodu těhotenství a mateřství. Uplatnění těhotenství nebo mateřství jako důvodu pro propuštění příslušníka by takovou nepřijatelnou diskriminací nepochybně bylo.

Propuštěn dále musí být příslušník, kterému bylo odňato osvědčení o tělesné zdatnosti nebo o odborné způsobilosti stanovené zvláštním předpisem. Propouštěcí důvod zde odkazuje na ustanovení § 15 zákona o služebním poměru, o zdravotní, osobnostní a fyzické způsobilosti příslušníka, jejichž splnění je podmínkou pro přijetí do služebního poměru.

Požadavky na tělesnou zdatnost stanovuje ředitel bezpečnostního sboru služebním předpisem pro výkon jednotlivého služebního místa, resp. pro skupiny služebních míst. Z textu uvedeného ustanovení lze dovodit, že propouštěcí důvod bude v případě, že příslušník požadavkům na tělesnou zdatnost nevyhoví, což by mělo mít za následek ztrátu osvědčení o tělesné způsobilosti.

Zákon však v žádném ze svých ustanovení osvědčení o tělesné zdatnosti nedefinuje, nestanoví ani podmínky jeho získání a případné ztráty. Jednotlivá služební místa v bezpečnostních sborech, vzhledem k jejich rozmanitosti, mají i rozdílné požadavky na tělesnou zdatnost potřebnou pro jejich výkon. Z tohoto důvodu se jednotlivá služební místa zařazují do skupin, a pro tyto skupiny se vnitřním předpisem

---

<sup>85</sup> Vyhláška č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti.



stanovují požadavky na fyzickou způsobilost. V případě, že by příslušník nesplnil stanovené požadavky, nemělo by dojít k automatickému závěru o jeho nezpůsobilosti vykonávat jakoukoliv službu na jiném služebním místě. Uvedený propouštěcí důvod bude uplatnitelný zřejmě pouze v případě, že příslušník nebude schopen splnit požadavek fyzické způsobilosti k výkonu žádného služebního místa v bezpečnostním sboru. Zákon však v tomto případě takto jasně nehovoří, což může způsobovat aplikační problémy. Zvláštním předpisem, o kterém dále hovoří uvedené ustanovení, podle něhož má být vydáno nebo odňato osvědčení o odborné způsobilosti, je zákon o požární ochraně<sup>86</sup> a vztahuje se tak pouze na příslušníky Hasičského záchranného sboru.

Dalším důvodem pro propuštění příslušníka je případ, kdy příslušník podle posudku psychologa bezpečnostního sboru pozbyl osobnostní způsobilost k výkonu služby. Osobnostní způsobilost občana nebo příslušníka je posuzována psychologem psychologického pracoviště bezpečnostního sboru. Proti závěru psychologa o osobnostní způsobilosti lze podat opravný prostředek. I v tomto případě, stejně jako v případě zdravotní nezpůsobilosti musí být posudek pravomocný.

Propuštěn ze služebního poměru také musí být příslušník, jehož způsobilost k právním úkonům byla omezena nebo byl této způsobilosti zbaven.

Služební funkcionář dále musí propustit příslušníka, který byl zařazen do zálohy pro přechodně nezařazené z důvodu, že byl odvolán ze svého dosavadního služebního místa na základě závěru služebního hodnocení, že ve výkonu služby dosahuje neuspokojivých výsledků, a od tohoto zařazení do zálohy uplynuly 3 měsíce a současně ho nelze ustanovit na služební místo, pro které je stanovena nižší služební hodnota. Do zálohy pro přechodně nezařazené lze zařadit pouze příslušníka, který je ve služebním poměru na dobu neurčitou.<sup>87</sup>

Příslušník zpravodajské služby musí být též propuštěn, jestliže mu zanikla platnost osvědčení, je-li osobou určenou ke styku s utajovanými informacemi, a nelze jej ustanovit na jiné služební místo, a to ani po 1 roce zařazení v záloze pro přechodně nezařazené.

---

<sup>86</sup> Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně.

<sup>87</sup> § 32 odst. 2 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Dalšími důvody, pro které příslušník musí být propuštěn ze služebního poměru, se vztahují na příslušníky zařazené ve služebním poměru na dobu určitou. Zde se projevuje určitá snížená míra právní jistoty pro příslušníky, kteří jsou zařazeni v tomto typu služebního poměru. Zpravidla se bude jednat o příslušníky, u kterých doba jejich služby nepřekročila 3 roky. Vlivem přechodných ustanovení zákona však byli v době počátku účinnosti zákona do služebního poměru na dobu určitou také zařazeni příslušníci, kteří byli ustanoveni na služební místo, pro které nesplňují požadovaný stupeň vzdělání. Tyto propouštěcí důvody se tak vztahují i na ně. Ze služebního poměru tak musí být propuštěn příslušník, jestliže služební místo, na něž byl ustanoven, bylo zrušeno v důsledku organizačních změn a příslušníka nelze ustanovit na jiné místo. Dále musí být propuštěn příslušník ve služebním poměru na dobu určitou, který je osobou určenou ke styku s utajovanými informacemi ve smyslu zákona o ochraně utajovaných informací a bezpečnostní způsobilosti<sup>88</sup> a platnost osvědčení, které mu bylo na základě uvedeného zákona vydáno, zanikla. Posledním důvodem, pro který musí být příslušník ve služebním poměru na dobu určitou propuštěn, je případ, kdy podle závěru služebního hodnocení dosáhl neuspokojivých výsledků ve výkonu služby.

Posledním důvodem, kdy služební funkcionář musí propustit příslušníka ze služebního poměru je písemná žádost o propuštění, kterou tento příslušník podal. Ke skončení služebního poměru i v tomto případě dojde rozhodnutím služebního funkcionáře, čímž je zachována shodná konstrukce se vznikem služebního poměru, který také vzniká rozhodnutím služebního funkcionáře. Služební poměr skončí uplynutím lhůty dvou kalendářních měsíců následujících po dni doručení žádosti o propuštění. Příslušník má právo požádat služebního funkcionáře v žádosti o propuštění o zkrácení této doby a služební funkcionář i o této žádosti rozhodne.

V předchozí právní úpravě zákona o služebním poměru byla otázka propuštění na vlastní žádost příslušníka řešena odlišně. Zákon zakotvoval samostatný institut uvolnění ze služebního poměru.<sup>89</sup> Jednalo se o jednostranný úkon příslušníka směřující ke skončení služebního poměru. Tento úkon nebyl považován za podnět k zahájení řízení ve věcech služebního poměru a služební funkcionář tak nevydával žádné

---

<sup>88</sup> Zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a bezpečnostní způsobilosti.

<sup>89</sup> § 105 zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky.

rozhodnutí. Skončení služebního poměru nastávalo přímo ze zákona uplynutím lhůty 2 měsíců. Tuto lhůtu však bylo možné zkrátit dohodou služebního funkcionáře s příslušníkem. Jednalo se o užití smluvního principu a jeden z řady soukromoprávních prvků předchozí úpravy. Nová právní úprava, která má výrazný veřejnoprávní charakter, již tyto soukromoprávní prvky neobsahuje a tedy ni uzavření dohody o lhůtě pro skončení služebního poměru není možné.

## **Závěr**

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb., je komplexní úpravou, která důsledně odděluje právní úpravu služebního poměru od jiných pracovněprávních vztahů, ať ve veřejné správě, tak v soukromé oblasti. V právní úpravě výrazně převažují veřejnoprávní prvky nad prvky soukromoprávními. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, oproti předcházející právní úpravě představované zákonem č. 186/1992 Sb., tyto veřejnoprávní prvky dále prohloubil. Zároveň došlo ke sjednocení právní úpravy pro všechny bezpečnostní sbory, došlo k odstranění partikulárních úprav v dílčích otázkách u úpravy služebního poměru příslušníků některých bezpečnostních sborů, což má pozitivní vliv na celkovou jasnost a určitost právní úpravy směrem k jejím adresátům. Zakotvením služebního poměru jako zvláštního zaměstnaneckého vztahu ke státu také došlo k naplnění cíle právní úpravy, umožnit průchodnost příslušníků mezi jednotlivými bezpečnostními sbory.

V rámci mé práce jsem provedl výklad ustanovení zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s důrazem na nové prvky, které tato právní úprava obsahuje, a jejich logickou provázanost v rámci uvedeného zákona. Z provedeného výkladu je možné vyslovit závěr, že v řadě oblastí zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb., jasnější a určitější právní úpravu s významně pozitivním dopadem na právní jistotu příslušníků bezpečnostních sborů.

Zejména se jedná o úpravu podmínek pro přijetí do služebního poměru. Nová úprava podmínek pro přijetí do služebního poměru přináší na jedné straně nová kritéria, která původní podmínky rozšířila. Zároveň, a to zejména zakotvením kritérií bezúhonnosti, omezila možnost vlastní úvahy služebních funkcionářů o tom, zda uchazeč tyto podmínky splňuje, či nikoliv. Ve svém souhrnu pak úprava přijímacích kritérií představuje zvýšení úrovně právní jistoty uchazeče. Přesto bych de lege ferenda navrhl změnu úpravy věkové hranice nutné pro přijetí uchazeče do služebního poměru z osmnácti na dvacet let, tak, aby u uchazeče byly zajištěny alespoň minimální životní zkušenosti. Taková úprava by byla zejména žádoucí u těch služebních míst, která jsou spojena s výkonem služby přímé bezpečnostní povahy.

Dále se jedná o koncepci kariérního řádu v rámci služebního poměru a zařazení příslušníka na služební místo, které je jedním z nejnápadnějších prvků tohoto kariérního řádu. Koncepce zaměstnání v bezpečnostních sborech, tedy ve služebním poměru je koncipována jako dlouhodobé, nezřídka celoživotní zaměstnání. Jedním z výrazných prvků této koncepce je stabilita zaměstnaneckého vztahu, která se projevuje jeho obtížnou zrušitelností a jejímž typickým znakem je definitivita.

Zcela nově, oproti předchozí úpravě zákona o služebním poměru, je definováno služební místo, jako vyjádření organizačního a právního postavení příslušníka v bezpečnostním sboru. Nová úprava služebního poměru svojí definicí služebního místa a konkrétním určením náplně činnosti výrazně přispívá k právní jistotě příslušníků.

Další předností je jasnost úpravy a vzájemná provázanost služební hodnosti, služebního místa, požadovaného stupně vzdělání a počtu let ve služebním poměru, jako kritérií pro možnost jmenování příslušníka do konkrétní hodnosti.

Doslova úhelným kamenem kariérního řádu a tedy celé koncepce se stala právní úprava ustanovení na volné služební místo. Ustanovení § 20 až § 24 představuje určitý algoritmus v postupu služebního funkcionáře při obsazování volných služebních míst. Jedná se o kogentní ustanovení, a tedy tento postup musí být dodržen vždy. Nová právní úprava precizně upravuje kariérní růst příslušníků, založený na získaném vzdělání a dosažených výsledcích ve výkonu služby.

Dále pak zcela nová právní úprava týkající se možnosti převelení příslušníka, které je vždy významným zásahem do svobody rozhodování příslušníka, lze hodnotit jako zcela vyhovující potřebám bezpečnostních sborů na možnost dispozice s příslušníkem v případě potřeby mimořádných opatření, tak i z pohledu samotných příslušníků, kterým tato právní úprava přinesla vysokou míru právní jistoty. Nelze ani pominout fakt, že úprava institutu převelení, v této podobě, znemožňuje jeho zneužití pro skryté, sankční účely.

Kvalitativně nově je také upravena oblast služebního příjmu. Nová úprava je transparentnější. Zároveň zařazením úpravy služebního příjmu a jeho složek přímo do zákona o služebním poměru, jejich zákonnou definicí a stanovením přesných kritérií

jejich přiznání se, vyjma již zmíněné transparentnosti, výrazně posiluje právní jistota příslušníků bezpečnostních sborů ohledně jejich odměňování.

Přes celkově pozitivní změny úpravy služebního příjmu provedené zákonem o služebním poměru nedošlo k výraznější diferenciaci jednotlivých služebních hodnotí vyjádřené výší základního tarifu služebního příjmu. Význam výrazného platového postupu spojeného s postupem do vyšší služební hodnosti, spočívá zejména v motivační funkci pro příslušníky bezpečnostních sborů, aby o takový postup usilovali. Tím se výrazná platová diferenciacie stává motorem fungování kariérního řádu. V situaci, kdy rozdíl mezi základními tarify je příliš nízký, tak, jak je tomu dnes, kdy tvoří cca 10%, může dojít k jeho nahrazení jinými složkami služebního příjmu. Například se může jednat o osobní příplatek nebo o odměnu. Za takové situace je pak motivace příslušníků k sebevzdělávání, zvyšování odbornosti, a, v neposlední řadě, i k převzetí odpovědnosti na vedoucích pozicích, příliš nízká. Důsledkem pak může být zhoršené fungování kariérního systému, a tím oslabeny některé funkce, které má celý zákon plnit.

Vzhledem k uvedenému jsem toho názoru, že by bylo žádoucí provedení legislativní změny vedoucí ke zvýšení rozdílů mezi jednotlivými základními tarify alespoň na úroveň 20% tak, aby bylo zajištěno fungování kariérního systému zákona o služebním poměru.

V části právní úpravy týkající se skončení služebního poměru došlo k odstranění institutu uvolnění ze služebního poměru. Žádost příslušníka o propuštění byla, v souladu s logikou právní úpravy vzniku služebního poměru, zařazena jako obligatorní důvod pro propuštění příslušníka ze služebního poměru.

V průběhu zpracování diplomové práce jsem se, v souladu se stanoveným záměrem, zabýval některými ustanoveními zákona, která jsem identifikoval jako sporná. U těchto ustanovení zákona o služebním poměru navrhuji provedení změn de lege ferenda.

Jednou z těchto úprav je časové určení dne složení slibu na den nástupu do služby, které se nejeví jako zdařilé. Vzniká tak rozpor mezi ustanovením zákona, které stanoví za den vzniku služebního poměru, den určený v rozhodnutí o přijetí do

služebního poměru a ustanovením, které stanoví vykonání služebního slibu na den nástupu do výkonu služby.

Zároveň učení délky trvání služebního poměru na dobu určitou, do kterého je příslušník zařazen po svém přijetí do služebního poměru, v délce 3 let, se jeví jako doba příliš dlouhá, zejména z důvodu právní nejistoty, která z uvedeného zařazení vyplývá.

Dále jsem identifikoval ustanovení zákona týkající se hodnostních označení. Z hlediska funkce zákona jako právní normy upravující služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů se v případě celé úpravy hodnostních označení jedná o ustanovení nadbytečné a nesystémové a jako takové by mělo být zrušeno.

Stejně tak je obtížně pochopitelné, proč u některých služebních hodností je definován požadavek na stupeň vzdělání příslušníka v alternativě vyššího i nižšího stupně vzdělání. Nejvýrazněji to vystupuje u služební hodnosti komisař, kde je alternativně uvedeno, že předepsané vzdělání pro tuto hodnost je vyšší odborné nebo vysokoškolské v bakalářském studijním programu. Taková úprava kvalifikačních požadavků neplní ve vztahu k příslušníkům motivační funkci, aby vzděláváním získávali vyšší stupeň odbornosti a mohli se tak ucházet o vyšší služební hodnosti v rámci jejich kariérního růstu.

Problematickou a vnitřně rozpornou zůstává úprava nároku na služební příjem za konanou službu přesčas obsažená v § 125 v § 126 odst. 3 zákona o služebním poměru. Domnívám se, že tato ustanovení odporují ústavně zakotvenému právu na spravedlivou odměnu za práci ve smyslu čl. 28 Listiny základních práv a svobod, a proto by měla být zrušena.

Posledním sporným ustanovením, na které jsem chtěl poukázat, a které významným způsobem zeslabuje právní jistotu příslušníků ohledně trvání jejich služebního poměru a zejména důvodů, které mohou vést k jeho ukončení, je důvod pro propuštění příslušníka uvedený v §42 odst. 1 písm. d) zákona o služebním poměru. S ohledem na důvody uvedené v předchozí kapitole se domnívám, že pro svojí právní neurčitost, narušuje ústavní princip právní jistoty adresátů právní normy v takovém stupni, že by měl být zrušen. Další důvod pro jeho zrušení pak spatřuji v jeho kolizi s ústavním principem presumpce neviny dle čl. 40 Listiny základních práv a svobod.

## Seznam použité literatury

BĚLINA, M. et al. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4.

TOMEK, P.; NOVÝ K. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Plzeň : Aleš Čeněk, 2006. 403 s. ISBN 80-86898-71-7.

BĚLINA, M. Pracovní právo ve veřejném sektoru. In Veřejná správa a právo. Praha : C.H. Beck, 2007. str. 249 – 259.

BĚLINA, M.; HŮRKA, P.; PICHRT, J. et al. Reflexe globalizace v českém pracovním právu. In PAUKNEROVÁ, M., TOMÁŠEK, M., et. al. Nové jevy v právu na počátku 21. Století IV : Proměny soukromého práva. Praha : Karolinum, 2009, s. 317 – 352. ISBN 978-80-246-1687-2.

NOVÝ, K. et al. Služební poměr příslušníků Policie České republiky. Praha : Linde, 1999. 344 s. ISBN 80-7201-176-6.

KURIL, J. Základné teoretické otázky služobného pomeru príslušníkov PZ. Bratislava 2000. 130 s. ISBN 80-8054-137-X.

KURIL, J. Štátna služba a služobný pomer príslušníkov Policajného zboru. Bratislava : Akadémia Policajného zboru Bratislava, 2007. 296 s. ISBN 978-80-8054-413-3.

TOMEK, P. Služební poměr s komentářem : Policie ČR, Vězeňské služby, Celní správy a Hasičského záchranného sboru 2007. Olomouc : Anag, 2007. 300 s

TOMEK, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů : s komentářem k 1.1.2007. Olomouc : ANAG, 2007. 511 s. ISBN 978-80-7263-385-2.

TRYKAR, L. Služební poměr státních zaměstnanců. Praha : Leges, 2008. 170 s. ISBN 978-80-87212-05-9.

BĚLECKÝ, M. Služební poměr státních zaměstnanců : zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), s poznámkami k aktuálnímu znění. Praha : VOX, 2004. 208 s. ISBN 80-86324-39-7.

TOMEK, P.; DLUHOŠ, J.; HEMZA, S. Služební poměr vojáků z povolání, Olomouc : Andragogos Agency, 2003. 294 s. ISBN 80-7263-185-3.



ČEBIŠOVÁ, T. Modernizace služebních poměrů : evropské trendy a naše situace. In Modernizace veřejné správy v Evropě a České republice : Praha 22. -23.11.2005. Plzeň : Aleš Čeněk, 2006, s. 104-115. ISBN 80-7380-001-2.

MACEK, P. Dějiny policie a četnictva : 1. Habsburská monarchie (1526-1918). Recenzovali Uhlíř, D.; Nový, R. Praha : Themis, 1997. 178 s. ISBN 80-85821-52-4.

MACEK, P. Dějiny policie a četnictva : 2., Československá republika (1918-1939). Lektorovali Uhlíř, D.; Dlouhý, M. Praha : Police History, 1999. 230 s. ISBN 80-902670-0-9.

MACEK, P. Dějiny policie a četnictva : 3., Protektorát Čechy a Morava a Slovenský štát (1939-1945). Lektorovali Uhlíř, D.; Schule, R. Praha : Police History, 2001. 230 s. ISBN 80-86477-01-0.

MATES, P. et al. Policejní právo : texty norem s komentářem : podle stavu k 1.1.2002. Praha : Linde, 2002. 283 s. ISBN 80-7201-329-7

Macek, P. et al. Bezpečnostní služby. Praha : Policejní akademie ČR, 1997. 150 s. ISBN 80-85981-57-2.

TOMEK, P. Poznámky k přípravě zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Právník, Ústav státu a práva (Praha). 2000, roč. 139, č. 10, s. 1008-1113. ISSN 0231-6625.

PERNICA, B. Profesionalizace ozbrojených sil : trendy, teorie a zkušenosti. Praha : Ministerstvo obrany České republiky, 2007. 247 s. ISBN 978-80-7278-381-6.

HENDRYCH; D et al. Správní právo – obecná část. 7. upravené vydání. C.H.Beck : Praha, 2009. 837 s. ISBN 978-80-7400-049-2.

#### Právní předpisy:

Ústava české republiky za dne 16. prosince 1992. In Sbíрка zákonů České republiky. 1993, částka 1, s. 3-16. Dostupný také na WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1993/sb01-93.pdf>>. ISSN 1211-1244.

Usnesení předsednictva české národní rady č. 2 ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky. In Sbíрка zákonů České republiky. 1993, částka 1, s. 17-23. Dostupný také na WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1993/sb01-93.pdf>>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 15/1914 ř. z. o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů (služební pragmatika). In Říšský zákoník. 1914, č. 8, s. 87.

Zákon č. 133 České národní rady ze dne 17. prosince 1985 o požární ochraně. In Sbíрка zákonů Československé socialistické republiky. 1985, částka 34, s. 674-691, Dostupný také na WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1985/sb34-85.pdf>>. ISSN 0322-8037.

Ministerstvo vnitra. Vyhláška č. 393 ze dne 26. července 2006 o zdravotní způsobilosti. In Sbíрка zákonů České republiky. 2006, částka 124, s. 5330-5463. Dostupný také na WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2006/sb124-06.pdf>>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 40 ze dne 8. ledna 2009 trestní zákoník. In Sbíрка zákonů České republiky. 2009, částka 11, s. 354. Dostupný také na WWW: <<http://www.mvcr.cz/soubor/sb011-09-pdf.aspx>>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 141 ze dne 29. listopadu 1961 o trestní řízení soudním (trestní řád). In Sbíрка zákonů Československé socialistické republiky. 1961, částka 66, s. 513-571. Dostupný také na WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1961/sb66-61.pdf>>. ISSN 0322-8037.

Zákon č. 99 ze dne 4. prosince 1963 občanský soudní řád. In Sbíрка zákonů Československé socialistické republiky. 1963, částka 56, s. 383-427. Dostupný také na WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1963/sb56-63.pdf>>. ISSN 0322-8037.

Vládní návrh zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů – EU. Sněmovní tisk 256/0, část č. 1/3. 2002. Dostupný na WWW: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=4&ct=256&ct1=0>

Nařízení Vlády ze dne 1. září 2004 kterým se stanoví způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení. In Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 176, s. 9878-9885. Dostupný také na WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/sb176-04.pdf>>. ISSN 1211-1244.

Nařízení vlády republiky Československé č. 40 ze dne 17. ledna 1920/Sb. z. a n. o zřízení a služebních poměrech pohraniční finanční stráže. In Sbíрка zákonů a nařízení. 1920, č. 8, s. 67.

Zákon č. 143 ze dne 13. března 1992 o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. In Sbíрка zákonů České republiky. 1992, částka 32. Dostupný také na WWW : [http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1992/zakon\\_04.html#castka\\_32](http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1992/zakon_04.html#castka_32)

Nařízení Vlády České republiky č. 330/2003 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. In Sbíрка zákonů České republiky. 2003, částka 32.

Dostupný také na WWW :

[http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2003/zakon\\_10.html#castka\\_108](http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2003/zakon_10.html#castka_108)

Zákon č. 113 ze dne 24. dubna 1997 kterým se mění a doplňuje zákon České národní rady č. 13/1993 Sb., celní zákon, ve znění zákona České národní rady č. 35/1993 Sb., zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 32/1957 Sb., o nemocenské péči v ozbrojených silách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákon České národní rady č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In Sbíрка zákonů České republiky. 1997, částka 39, s. 2194-2232. Dostupný také na WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1997/sb039-97.pdf>>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 154 ze dne 7. července 1994 o Bezpečnostní informační službě. In Sbíрка zákonů České republiky. 1994, částka 49, s. 1605-1629. Dostupný také na WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1994/sb49-94.pdf>>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 229 ze dne 14. duben 1920 Sb. z. a n., o četnictvu In Sbíрка zákonů a nařízení. 1920, č. 56, s. 687.

Zákon č. 153 ze dne 7. července 1994 o zpravodajských službách České republiky. In Sbíрка zákonů. 1994. částka 49, s. 1601.

Zákon č. 412 ze dne 21. září 2005 o utajovaných informacích a bezpečnostní způsobilosti. In Sbíрка zákonů České republiky. 2005, částka 143, s. 7526-7576. Dostupný také na WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2005/sb143-05.pdf>>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 40 ze dne 28. února 1964 občanský zákoník. In Sbíрка zákonů Československé socialistické republiky. 1964, částka 19, s. 202-248. Dostupný také na WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1964/sb19-64.pdf>>. ISSN 0322-8037.

Zákon České národní rady č. 186 ze dne 19. března 1992 o služebním poměru příslušníků Policie České republiky. In Sbíрка zákonů České a Slovenské federativní republiky. 1992, částka 39, s. 1002-1027. Dostupný také na WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1992/sb039-92.pdf>>. ISSN 1210-0005

Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů In Sbíрка zákonů České republiky. 2003, částka 121, s. 5850-5910. Dostupný také na WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2003/sb121-03.pdf>>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In Sbíрка zákonů České republiky. 2006, částka 84, s. 3146-3241. Dostupný také na WWW:  
<<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2006/sb084-06.pdf>>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 110 ze dne 22. dubna 1998 o bezpečnosti České republiky. In Sbíрка zákonů České republiky. 1998, částka 39, s. 5386-5387. Dostupný také na WWW:  
<<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1998/sb039-98.pdf>>. ISSN 1211-1244.

ЗАКОН ЗА МИНИСТЕРСТВОТО НА ВЪТРЕШНИТЕ РАБОТИ от 24 Февруари 2006г. In Държавен вестник. 2006г., бр.17. Dostupné také na WWW:  
<<http://lex.bg/bg/laws/ldoc/2135516991>>.

Police Regulations made under subsection 97(1) of the Police Act, Canada, S.N.S. 2004, c. 31 Dostupný také na WWW:  
<<http://www.gov.ns.ca/just/regulations/regs/polregs.htm>>.

Slovensko. Zákon č. 73 ze dne 17. února 1998 o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície. In Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 1998, č. 2, 450 s.

Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky. Najdôležitejšie právne normy upravujúce pôsobnosť MV SROV [online]. Bratislava : Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, ©2007-, 12. máj 2010 [cit. 12. 5. 2010]. Dostupný na WWW:  
<[http://www.minv.sk/?zakony\\_mvst](http://www.minv.sk/?zakony_mvst)>.

## **The service relationships of members of the security forces**

The thesis deals with the legal regulations of service relationships of members of the security forces with a focus on Act number 361/2003 of the Collection of laws of the Czech Republic on service relationships of members of the security forces which became effective on 1 January 2007.

The first chapter describes the historic development of legal regulations of service relationships in the Czech lands and the basic characteristics of service relationships is given including the features which distinguish service relationships from other types of employment.

The second chapter covers the establishment of service relationships in particular criteria set out for the acceptance of service relationships, issues of oaths of office, types of service relationships, the term “service place” and issues related to selecting a service place and assigning service ranks.

The third chapter describes legal regulations of issues relating to the course of service and changes of service relationships. In more detail, issues of assigning a free service place during the course of service which creates the basis of career ladders are discussed. In addition, the issue closely connected to service relationships is discussed – that is, transfer. The thesis further deals with legal regulations of service evaluation and their cohesion to other bodies of law on service relationships. We also notice legal regulations on service income which have been significantly changed and legal regulations of service examinations which create borders between service relationships for a definite or indefinite period of time.

The fourth chapter deals with legal regulations on the termination of service. The termination of service is systematically sorted based on legal events and legal acts in two chapters. Individual types of termination of service are further described with emphasis on legal regulations on release from service.

The aim of the thesis is to show changes of legal regulations undertaken by Act number 361/2003 of the Collection of laws of the Czech Republic on service relationships of members of security forces and identify possible application problems which may arise. For comparison and for outlining possible *de lege ferenda* solutions examples of foreign legal regulations in the Slovak Republic and in Bulgaria are used.

In the end of the thesis all findings obtained when writing the thesis are summarised and *de lege ferenda* recommendations are outlined.

## **Klíčová slova**

Služební poměr

Bezpečnostní sbory

Zaměstnanost

Key words

Service relationships

Security forces

Employment