

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Mgr. Zuzana Čadková

**SROVNÁNÍ NĚKTERÝCH ASPEKTŮ PRACOVNÍHO POMĚRU
A SLUŽEBNÍHO POMĚRU V ČESKÉ REPUBLICE**

Rigorózní práce

Konzultant rigorózní práce: JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Březen 2009

„Prohlašuji, že předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.“

OBSAH

| | |
|--|-----------|
| Úvod | 4 |
| Kapitola I. Právní úprava | 6 |
| 1.1. Právní úprava pracovního poměru | 6 |
| 1.2. Právní úprava služebního poměru | 7 |
| Kapitola II. Charakteristika | 9 |
| 2.1. Charakteristika pracovního poměru | 9 |
| 2.2. Charakteristika služebního poměru | 10 |
| Kapitola III. Účastníci | 11 |
| 3.1. Účastníci pracovního poměru a jejich pracovněprávní způsobilost | 11 |
| 3.2. Účastníci služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů | 13 |
| 3.3. Účastníci služebního poměru vojáků z povolání | 16 |
| 3.4. Účastníci služebního poměru státních zaměstnanců | 17 |
| 3.5. Shrnutí | 18 |
| Kapitola IV. Přijímací řízení | 20 |
| 4.1. Přijímací řízení do pracovního poměru | 21 |
| 4.2. Přijímací řízení příslušníků bezpečnostních sborů | 24 |
| 4.3. Přijímací řízení vojáků z povolání | 27 |
| 4.4. Přijímací řízení státních zaměstnanců | 27 |
| 4.5. Shrnutí | 28 |
| Kapitola V. Dokumenty zakládající pracovní a služební poměr | 29 |
| 5.1. Pracovní smlouva | 29 |
| 5.2. Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru | 35 |
| 5.3. Rozhodnutí o povolání do služebního poměru | 39 |
| 5.4. Rozhodnutí o jmenování do služebního poměru | 39 |
| 5.5. Shrnutí | 42 |
| Kapitola VI. Práva a povinnosti | 43 |
| 6.1. Práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru | 43 |
| 6.2. Práva a povinnosti příslušníků bezpečnostních sborů | 47 |
| 6.3. Práva a povinnosti vojáků z povolání | 48 |
| 6.4. Práva a povinnosti státních zaměstnanců | 49 |
| 6.5. Shrnutí | 50 |
| Kapitola VII. Změny | 51 |
| 7.1. Změny pracovního poměru | 51 |
| 7.2. Změny služebního poměru příslušníku bezpečnostních sborů | 57 |

| | |
|--|------------|
| 7.3. Změny služebního poměru vojáků z povolání | 64 |
| 7.4. Změny služebního poměru státních zaměstnanců | 65 |
| 7.5. Shrnutí | 68 |
| Kapitola VIII. Skončení | 70 |
| 8.1. Způsoby skončení pracovního poměru | 70 |
| 8.2. Způsoby skončení služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů | 82 |
| 8.3. Způsoby skončení služebního poměru vojáků z povolání | 86 |
| 8.4. Způsoby skončení služebního poměru státních zaměstnanců | 87 |
| 8.5. Shrnutí | 89 |
| Závěr | 92 |
| Přehled použité literatury | 103 |
| Summary | 105 |

Úvod

Předmětem této práce bude vymezení vybraných institutů vzniku, změny a skončení pracovního poměru a vzniku, změny a skončení poměru služebního a jejich vzájemné srovnání. Konkrétní instituty byly zvoleny proto, že lze na nich dobře ukázat odlišnosti jednotlivých právních úprav.

Pracovní poměr je nejčastějším a nejtypičtějším pracovněprávním vztahem vznikajícím mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Objektem pracovního poměru je osobní výkon práce zaměstnancem ve vztahu podřízenosti k zaměstnavateli za mzdu. Pracovní poměr se nejčastěji zakládá pracovní smlouvou. Služební poměr představuje formu účasti fyzických osob v pracovním procesu, kterým se podílejí na ochraně státního zřízení, veřejného pořádku, bezpečnosti osob a majetku. Ve služebním poměru vykonávají tyto osoby činnosti jménem státu, tj. státní službu.

Základní rozdíl mezi poměrem pracovním a služebním spočívá v tom, že ve služebním poměru je vyžadováno přísné podřízení zaměstnanců při výkonu práce, což se projevuje nejen při vzniku služebního poměru, ale během celého služebního vztahu. Naproti tomu pracovní poměr je založen na smluvním principu a účastníci si mohou dohodnout takové podmínky, které jsou přijatelné pro obě strany. Autonomie vůle stran je však zčásti omezena ustanoveními zákoníku práce, která mají zajistit ochranu slabšího subjektu v pracovněprávním vztahu, tedy zaměstnance.

Hlavním cílem této práce je nastínění základních rozdílů v právní úpravě vzniku, změnách a skončení pracovního a služebního poměru, vymezení společných prvků a vzájemná komparace obou právních úprav. Zaměřím se postupně na oba základní typy služebních poměrů, které upravuje český právní řád, tzn. na služební poměr příslušníků ozbrojených sil (tj. služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů a služební poměr vojáků z povolání) i na služební poměr státních zaměstnanců. Předmětem mé práce bude úprava služebního poměru obecně, se zaměřením na služební poměr příslušníků Policie ČR, protože právě s tímto podtypem služebního poměru jsem přišla ve své praxi nejčastěji do styku.

Úprava služebního poměru vojáků z povolání je téměř totožná s úpravou služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů, proto se jí zde nehodlám podrobněji zabývat. Ráda bych zde ale stručně nastínila některé aspekty tohoto podtypu služebního poměru, které se od služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů liší.

Základními předpisy upravující služební poměry příslušníků ozbrojených sil je zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který se vztahuje kromě příslušníků Policie ČR též na Hasičský záchranný sbor, Celní správu, Vězeňskou službu, Bezpečnostní informační službu a Úřad pro zahraniční styky a informace, a zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

Na státní zaměstnance ve služebním poměru se bude vztahovat zákon č.218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, neboli služební zákon, který nabývá účinnosti dnem 1.1.2012. Do té doby se na všechny státní zaměstnance vztahuje zákoník práce a ostatní pracovněprávní předpisy.

Smyslem této práce je podat víceméně ucelený pohled na problematiku vzniku, změn a skončení služebního poměru a zdůraznit především ty oblasti, které se odlišují od obecné pracovněprávní úpravy. Výklad o pracovněprávních vztazích považuji ve své práci za nezbytný, neboť se domnívám, že právní konstrukce stávajících i navrhovaných předpisů upravujících služební poměr, vychází z dosavadní úpravy pracovněprávní. Jádrem této práce je kapitola II. Ta hovoří o všech typech služebního poměru a vyzdvihuje zásadní rozdíly od právní úpravy poměru pracovního. Kapitulu tvoří tři části – problematika služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů se zaměřením na služební poměr příslušníků Policie České republiky, dále stručný nástin odlišností ve služebním poměru vojáků z povolání a na závěr vznik služebního poměru státních zaměstnanců podle zákona č. 218/2002 Sb.

Kapitola I.

Právní úprava

1.1. Právní úprava pracovního poměru

K 1.lednu 2007 nabyl účinnosti zákon č. 262/2006Sb., zákoník práce (dále jen ZP), který nahradil dosavadní zákoník práce č. 65/1965 Sb. Zákoník práce z roku 1965 musel být nahrazen pro svou kogentní povahu, která přetrvávala i navzdory jeho novelizacím a představovala závažnou překážku dalšího rozvoje pracovněprávních vztahů.

Autoři nového zákoníku práce si dali za cíl vytvořit moderní právní předpis, kterým jsou upraveny pracovněprávní vztahy vycházející z liberální zásady, že co není zakázáno, je dovoleno. Zákoník měl posílit smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů.¹ První verze zákoníku práce však obsahovala řadu legislativních i věcných chyb, které měla napravit tzv. technická novela zákoníku práce, která nabyla účinnosti 1.1.2008.

Dne 12.3.2008 rozhodl Ústavní soud o zrušení některých ustanovení zákoníku práce. Skupina poslanců a skupina senátorů, která návrh na zrušení podala, namítala, že nový zákoník práce měl zavést smluvní volnost do oblasti pracovněprávních vztahů, kde by nadále měla mít právní úprava kogentní charakter pouze tam, kde existuje veřejný zájem a kde je skutečně nezbytná ochrana zaměstnanců, v ostatním by byla umožněna dohoda smluvních stran tak, že bude nadále umožněno uzavírání i jiných než zákoníkem práce stanovených smluv.² Nálezem Ústavního soudu došlo nejen ke zrušení některých protiústavních ustanovení, ale i ke změně vztahu mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem.

Občanský zákoník se do té doby používal na pracovněprávní vztahy, pouze pokud to zákoník práce výslovně stanovil. Ústavní soud pro rozpor s principem právního státu toto ustanovení zrušil a v odůvodnění uvedl, že nadále se má používat princip subsidiarity jako obecný princip soukromoprávních vztahů. Po nálezem Ústavního soudu tak použijeme na pracovněprávní vztahy občanský zákoník vždy, pokud nelze

¹ Jakubka, J. a kol. Zákoník práce, 2.aktualizované vydání Anag 2008, str. 17

² Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008 č.116/2008 Sb., částka 37

použit ustanovení zákoníku práce.³ Občanský zákoník se tedy použije jen tehdy, pokud jeho použití výslovně nevylučuje zákoník práce, nemá-li zákoník práce použitelnou úpravu a pokud takové použití nebude odporovat zásadám pracovního práva (§§ 13 a 14 ZP).

1.2. Právní úprava služebního poměru

Služební poměr upravuje hned několik zákonů. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále jen ZSP), jak už název napovídá, upravuje služební poměr příslušníků bezpečnostních složek v České republice. Cílem tohoto zákona bylo především sjednotit právní úpravu služebních poměrů těchto příslušníků, sjednotit rozsah jejich práv a povinností a přiblížit právní úpravu právu Evropských společenství.

Základním účelem tohoto zákona je úprava právních vztahů vznikajících mezi státem a fyzickými osobami, které vykonávají specifickou část státní služby, kterou je služba v bezpečnostních sborech. Zákon vymezuje pojem bezpečnostního sboru v § 1. Bezpečnostním sborem se rozumí Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace. Ve své práci bych se zaměřila zejména na oblast úpravy vzniku služebního poměru policistů. Úprava služebního poměru u ostatních sborů je pak obdobná.

Zákon dále definuje, co se rozumí výkonem služby. Jedná se o úkony a činnosti realizující oprávnění a povinnosti stanovené právními předpisy upravujícími působnost jednotlivých bezpečnostních sborů. Pro sbor Policie České republiky je tímto právním předpisem zákon č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky.

Pro ostatní bezpečnostní sbory je to zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky, zákon č. 185/2004 Sb., o Celní správě České republiky, zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky

³ Hürka, P., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, Anag 2008, str.29

a o změně některých zákonů, zákon č. 153/1994 Sb., o zpravodajských službách České republiky a zákon č. 154/1994 Sb., o Bezpečnostní informační službě.

V oblasti branného zákonodárství státu docházelo po roce 1989 k nezbytně nutným dílčím novelizacím původních právních předpisů, a to především zákona č. 92/1949 Sb., branný zákon a zákona č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků.

V současné době upravuje služební poměr příslušníků ozbrojených sil zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, který při svém vzniku musel reagovat na nároky spojené se vstupem do evropských bezpečnostních struktur (např. NATO).

Zásadní změnou, kterou přinesl tento zákon je pojetí služebního poměru, který je koncipován jako služební poměr ke státu, a který není oproti předchozí právní úpravě již pojímán jako celoživotní povolání. Nyní je chápán výhradně jako služební poměr na dobu určitou, což má umožnit pravidelné „omlazování“ tohoto ozbrojeného sboru. To však nebrání opakovanému prodlužování služebního poměru u těch vojáků, kteří jsou schopni dál vykonávat službu v armádě. Zákon č. 221/1999 Sb. nezná žádné omezení, tak jak je upraveno zákoníkem práce.

Ve všech demokratických státech existuje zvláštní právní úprava v případě zaměstnanců státu, případně veřejné správy, která je odlišná od obecné pracovněprávní úpravy. V České republice bylo přijetí takové právní úpravy připravováno již v roce 1996. Programové prohlášení nové vlády tehdy mimo jiné uvádělo: „Vláda hodlá věnovat zvýšenou pozornost i aparátu veřejné správy s cílem zlepšit jeho profesionalitu a obnovit jeho prestiž. Za tím účelem připraví návrh zákona o státní službě, v němž bude upraveno postavení pracovníků státní správy, jejich povinnosti a nároky. Důraz bude klást na respektování jejich politické a stranické nezávislosti.“⁴

Česká republika sice přijala zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon – dále jen SZ), avšak jeho účinnost byla již poněkolkáté

⁴ Kottbauer, A., Týc, J. Potřebuje Česká republika zákon o státní službě?, Právo a zaměstnání 1996 č.4 str.6

odložena, tentokrát k 1.1.2012, a ze strany vlády je naznačováno, že zákon se účinným nestane ani k tomuto datu. Tím vlastně dochází k porušení Ústavy, která v článku 79 odst. 2 stanoví, že právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon. Přijetí zákona o státní službě bylo i jednou z podmínek přijetí ČR do EU.

Kapitola II.

Charakteristika

2.1. Charakteristika pracovního poměru

Zákoník práce rozlišuje dva způsoby vzniku pracovního poměru – na základě pracovní smlouvy a jmenováním. Ve své práci se zaměřím na pracovní poměr vzniklý na základě pracovní smlouvy, jelikož tento způsob v praxi výrazně převažuje.

Pracovní poměr je nejdůležitější, nejtypičtější a v praxi nejčastější základní pracovněprávní vztah.⁵ Pracovní poměr představuje dvoustranný vztah, který vzniká mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatelem může být fyzická i právnická osoba, ovšem zaměstnancem se může stát pouze osoba fyzická. Tato skutečnost vyplývá z typického pojmového znaku pracovního poměru, kterým je osobní výkon práce zaměstnancem, který je ve výkonu práce nezastupitelný. Zaměstnanec v pracovněprávním vztahu vykonává tzv. závislou práci pro zaměstnavatele. Co se rozumí pojmem závislá práce, vymezuje § 2 odst. 4 ZP. Toto ustanovení obsahuje znaky, které musí práce splňovat, aby mohla být považována za závislou.

Základními znaky závislé práce jsou:

- vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance
- výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele
- výkon práce zaměstnancem podle pokynů zaměstnavatele a jeho jménem
- výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci
- výkon práce v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na

⁵ Štangová V., Zachariáš J.:Nad pracovněprávními vztahy, Orac, 1997, str.32

pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě
- výkon práce na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

Podle § 3 ZP může být tedy závislá práce vykonávána výhradně v pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce, pokud není upravena zvláštními právními předpisy.⁶ (viz. následující výklad o služebních poměrech)

2.2. Charakteristika služebního poměru

Služební poměry se od poměrů pracovních obvykle odlišují tím, že je u nich potlačen smluvní princip, zaměstnanci ve služebním poměru mají zvýšené některé povinnosti a omezená práva (např. při přeložení do jiného místa výkonu práce, omezené možnosti podnikání, podléhají kárné pravomoci) a na druhé straně mají určité výhody proti zaměstnancům v pracovním poměru (např. delší dovolenou, nárokový kariérní postup, zvláštní úpravu nemocenského a důchodového zabezpečení)⁷

Služební poměry dělíme na:

- služební poměry příslušníků ozbrojených sil
- služební poměry civilních zaměstnanců státu

Služební poměry příslušníků ozbrojených sil jsou ještě vnitřně diferencovány na služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů a na služební poměr vojáků z povolání.

Služební poměr je jednou z forem účasti občanů v pracovním procesu. Jeho prostřednictvím se občané podílejí na plnění úkolů, jež směřují k ochraně státního zřízení, veřejného pořádku, bezpečnosti osob a majetku. Nově by občané ve

⁶ např. zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců a ostatích zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů

⁷ Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 3. doplněné vydání, C.H.Beck 2007 str.369

služebním poměru měli plnit i úkoly, jimiž stát vykonává svoje práva a povinnosti prostřednictvím ministerstev a jiných správních úřadů.

Státní služba označuje specifické činnosti státních zaměstnanců, které vykonávají jménem státu. Zahrnuje celý komplex společenských vztahů, které jsou upraveny právními předpisy různých právních odvětví.⁸

Státní služba představuje veřejnoprávní služební poměr mezi státem a jím ustanoveným zaměstnancem, který mu poskytuje nejen práva, ale ukládá i povinnosti a omezení nutná pro řádný výkon státní správy.⁹

Státní zaměstnanec je ve služebním poměru povolán k aktivní účasti na výkonu státní služby. Služební poměr je typickým právním poměrem veřejnoprávním¹⁰, vzniká mocenským aktem služebního funkcionáře a výrazně se odlišuje od poměru pracovního.

Stejně jako u pracovního poměru se však jedná o výkon závislé práce, neboť služební poměr naplňuje všechny znaky zákonné definice.

Kapitola III.

Účastníci

3.1. Účastníci pracovního poměru

Uvedla jsem, že účastníky pracovního poměru jsou zaměstnanec a jeho zaměstnavatel. Pro srovnání se služebním poměrem vidím jako nezbytnost vymezit, kdy vzniká pracovněprávní způsobilost obou účastníků.

Aby mohla fyzická osoba vystupovat v pracovněprávních vztazích, musí splňovat podmínky pracovněprávní subjektivity, tj. způsobilosti k právům a povinnostem,

⁸ Nový, K. a kol. Služební poměr příslušníků Police ČR, Linde Praha 1999, str.79

⁹ Černý, P. Věrnost k ČR ve služebním poměru, Právník, 2006, č.5, str.532

¹⁰ viz. usnesení Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2221/2002, ze dne 7.5.2003

způsobilost k právním úkonům, způsobilost procesní a způsobilost k protiprávním úkonům.

Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti jako **zaměstnanec** a způsobilost vlastními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe povinnosti vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku (pokud zákon nestanoví jinak, např. § 252 odst. 2 ZP – dohoda o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku). Pracovní poměr však může vzniknout až ukončením povinné školní docházky.

Pokud jde o zbavení nebo omezení způsobilosti zaměstnance k právním úkonům, odkazuje zákoník práce ve svém § 6 odst. 2 na § 10 občanského zákoníku. O takovém zbavení či omezení způsobilosti může rozhodnout pouze soud.

Podmínkou pro *zbavení* způsobilosti k právním úkonům je duševní porucha fyzické osoby, která není jen přechodná a pro kterou není tato osoba vůbec schopna činit právní úkony. Soud způsobilost k právním úkonům *omezí*, pokud fyzická osoba pro duševní poruchu, která není jen přechodná, nebo pro nadměrné požívání alkoholických nápojů nebo omamných prostředků či jedů je schopna činit jen některé právní úkony. V oblasti, které se omezení netýká, může osoba jednat samostatně a její úkony budou platné.

Oproti pracovněprávní způsobilosti zaměstnance, kdy vzniká způsobilost k právům a povinnostem i způsobilost k právním úkonům v jednom časovém okamžiku, zaměstnavatel ji nabývá rozdílně. Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako **zaměstnavatel** vzniká narozením, kdežto způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku. I zde se zbavení a omezení způsobilosti řídí §10 občanského zákoníku.

U právnických osob coby zaměstnavatele jde o posouzení jejich právoplatného vzniku a trvání v době, kdy vystupují vůči zaměstnancům jako zaměstnavatel. Tyto okolnosti se posuzují v souladu s příslušnými ustanoveními občanského a obchodního zákona. Činit úkony za právnickou osobu je oprávněn její statutární orgán. Kdo je

statutárním orgánem, najdeme ve smlouvě o zřízení právnické osoby, ze zakládací listiny nebo přímo ze zákona.

Účastníkem pracovněprávních vztahů je i Česká republika. Podle zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, pokud vystupuje jako účastník právních vztahů, je právnickou osobou. Za stát jeho jménem jedná a vykonává práva a povinnosti zaměstnavatele jeho příslušná organizační složka, která však není právnickou osobou. Organizační složkou jsou zejména ministerstva a jiné správní úřady, soudy a další.

3.2. Účastníci služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Základním účelem zákona č. 361/2003 Sb., je úprava právních vztahů vznikajících mezi státem a fyzickými osobami, které vykonávají specifickou část státní služby, kterou je služba v bezpečnostních sborech.

Účastníkem služebního poměru na straně zaměstnance může být pouze taková fyzická osoba, která splní zákonem stanovené předpoklady pro přijetí do služebního poměru.

Uchazeč se zájmem vykonávat službu v policii musí splňovat následující podmínky:

- Občanství České republiky
- Věk nad 18 let
- Bezúhonnost
- Minimálně střední vzdělání s maturitní zkouškou
- Fyzickou, zdravotní a osobnostní způsobilost k výkonu služby
- Plná způsobilost k právním úkonům
- Není členem politické strany nebo politického hnutí
- Nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost

Tak jako v dosavadní právní úpravě služebního poměru se vyžaduje, aby byl příslušník občanem ČR. Občan jiného státu se může stát příslušníkem Policie pouze za podmínky, že získá české občanství. Po vstupu do Evropské unie může vyvstat otázka, proč by se nemohl stát příslušníkem bezpečnostní složky i občan EU, když ho v mnoha případech české právo staví naroveň občana České republiky. Domnívám se, že pokud by ovládal český jazyk, nebyl by problém zařadit ho do policejního sboru. Dokonce by mohl být i přínosem, co se týče zkušeností, které by si přinášel ze své země.

Věková hranice 18 let koresponduje s úpravou v občanském zákoníku. Podle § 8 odst. 1 OZ vzniká fyzické osobě způsobilost k právním úkonům dosažením zletilosti, tj. 18 let. V tomto věku je již osoba považována za zralou a schopnou výkonu služby. Hranice 15 let věku, tak jak je stanovena v zákoníku práce, je zde pochopitelně nemyslitelná. Důvodová zpráva k zákonu o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů dokonce navrhovala zvýšit věk potřebný k přijetí do služebního poměru na 21 let. Vycházela z názoru, že výkon služby v bezpečnostních sborech, který je spojený s rozsáhlými pravomocemi ve vztahu k ostatním občanům, vyžaduje alespoň minimální životní zkušenosti, které osmnáctiletý člověk ještě nemá. Tento návrh však v legislativním procesu neuspěl, takže ke změně věkové hranice nedošlo.

Služba v bezpečnostních sborech předpokládá, že do služebního poměru bude přijat pouze občan, který je bezúhonný. Tím se zamezuje přijetí různých rizikových osob, např. takových, které mají kontakty v kriminálním prostředí, které by mohli zneužívat svých pravomocí apod.

Bezúhonnost zákon vymezuje v § 14 ZSP. Jedná se o vymezení negativní, tedy případy, kdy se občan za bezúhonného nepovažuje. K Policii tak nemůže být přijat občan, který v posledních letech před přijetím do služebního poměru byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, pro trestný čin z nedbalosti, dále občan, jehož trestní stíhání pro úmyslný trestný čin bylo zastaveno na základě pravomocného rozhodnutí o schválení narovnání. Zákon ještě diferencuje nedostatek bezúhonnosti podle času, který uplynul od potrestání a podle výše uloženého trestu. V případě, že byl občan uznán vinným z přestupku, se posuzuje, zda šlo o jednání, které je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka. Bezúhonným není ani občan, který

vykazuje znaky závislosti na alkoholu či jiných psychotropních látkách nebo činnostech (závislosti na hracích automatech apod.).

Při posuzování bezúhonnosti se nepřihlíží k zahlazení odsouzení podle trestního zákona ani k rozhodnutí prezidenta republiky, podle kterého se na občana hledí, jako by odsouzen nebyl. Proto má Policie právo vyžádat si opis z evidence Rejstříku trestů, který právě obsahuje i zahlazená odsouzení.

Podmínky pro přijetí do služebního poměru se zpřísnily také tím, že uchazeč musí splňovat stupeň vzdělání požadovaný pro služební hodnost, do níž má být jmenován. U Policie je vyžadováno minimálně středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou.

Psychická a fyzická náročnost služby vyžaduje také stanovení náročných kritérií pro přijetí do služebního poměru v oblasti zdravotní, fyzické a osobnostní způsobilosti uchazeče o přijetí. Podrobnosti nalezneme ve vyhlášce č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti¹¹, osobnostní způsobilost upravuje vyhláška č. 487/2004 Sb., o osobní způsobilosti. Fyzická způsobilost se ověřuje tzv. prověrkou fyzické zdatnosti.¹²

Pokud jde o členství v politické straně nebo v politickém hnutí můžeme zde sledovat zásadní odlišnosti ve vztahu k úpravě zákoníku práce. Zatímco zaměstnavatel se nesmí při vzniku pracovního poměru zajímat o členství uchazeče v politické straně (§ 316 odst. 4 ZP), zde je tomu právě naopak. Příslušník Policie ČR

¹¹ V § 2 je upravena vstupní prohlídka, která se vyžaduje u občana před přijetím do služebního poměru. Při této vstupní prohlídce se provádí komplexní fyzikální vyšetření a další odborná vyšetření, jejichž rozsah je uveden v příloze vyhlášky. Jde především o vyšetření stomatologické, kožní, neurologické, oční, psychiatrické aj. Tato vyšetření se provádějí v závislosti na nárocích, které jsou kladeny na služební místo, na které má být občan ustanoven.

¹² Cílem této prověrky je posoudit úroveň rozvoje pohybových schopností a dovedností uchazeče, které jsou nezbytné pro výkon služby. Toto prověřování je prováděno formou testů před komisí, která uchazeče hodnotí buď „splnil“ nebo „nesplnil“ podmínky fyzické způsobilosti k přijetí. Jednotlivé testy jsou bodově ohodnoceny podle výkonu uchazeče. Celkem musí být v testu dosaženo minimálně 36 bodů ve čtyřech disciplínách. Těmi jsou:

- člunkový běh, 4 x 10 m
- běh na 1000 m
- celomotorický test (co největší počet provedených cviků v době 2 minut)
- cvičení kliků

Uchazeč musí absolvovat všechny disciplíny.

nesmí být členem žádné politické strany, ani politického hnutí, aby si zachoval objektivní přístup při výkonu služby a nebyl ovlivňován stranickým tlakem.

Výkon živnostenské nebo jiné výdělečné činnosti nebo členství v řídicích či kontrolních orgánech právnické osoby, která vykonává podnikatelskou činnost, není rovněž povoleno.

3.3. Účastníci služebního poměru vojáků z povolání

Účastníky služebního poměru vojáka z povolání jsou opět fyzická osoba a stát. Vojákem z povolání se může stát občan, který vojenskou činnou službu vykonává jako svoje zaměstnání. Voják je ve služebním poměru k České republice. Občan se povolává do služebního poměru jen na základě vlastní žádosti. I zde se tedy promítá základní zásada vzniku zaměstnaneckého vztahu – zásada dobrovolnosti jeho vzniku. To však nevylučuje, aby iniciativu k podání žádosti nevyvinul služební orgán.

Žádost o povolání do služebního poměru může podat občan ČR starší 18 let, který:

- složil vojenskou přísahu
- není ke dni povolání do služebního poměru členem politické strany, politického hnutí a odborové organizace,
- je trestně bezúhonný,
- je zdravotně způsobilý k výkonu služby,¹³
- splňuje kvalifikační předpoklady stanovené pro služební zařazení.

Z těchto podmínek nejsou přípustné žádné výjimky.

Nebudu o jednotlivých podmínkách pojednávat podrobněji, neboť jsem tak již učinila v pojednání o účastnících služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Nároky na uchazeče do služebního poměru vojáků z povolání jsou obdobné.

¹³ Zdravotní způsobilost občanů pro povolání do služebního poměru a kvalifikační předpoklady pro služební zařazení stanoví prováděcí předpis, kterým je vyhláška č. 256/1999 Sb. a č. 270/1999 Sb.

Jedinou změnou je vymezení bezúhonnosti. Zákon o vojácích z povolání jej chápe v užším smyslu, jako pouze trestní bezúhonnost, tzn., že přijat může být pouze občan, který nemá záznam v Rejstříku trestů.

3.4. Účastníci služebního poměru státních zaměstnanců

Služební zákon č. 218/2002 Sb podrobně upravuje zaměstnanecký poměr u těch zaměstnanců, kteří vykonávají státní správu v ministerstvech nebo jiných správních úřadech, tedy kteří se podílejí na rozhodování, na výkonu státní moci. Podle tohoto zákona by se tito zaměstnanci měli stát zaměstnanci ČR ve služebním poměru.

Do nabytí účinnosti služebního zákona se jejich pracovněprávní vztahy řídí zákoníkem práce. Oproti ostatním zaměstnancům mají některé zvýšené povinnosti, které upravuje zákoník práce v § 303 odst. 2, například nestranné rozhodování, povinnost zachovávat mlčenlivost, nepřijímat dary ani jiné výhody a zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu zájmů. Současné úpravě pracovního poměru státních zaměstnanců se zde věnovat nebudu, protože tato problematika je shodná s úpravou pracovního poměru, která je dána zákoníkem práce pro všechny zaměstnance v tomto základním pracovněprávním vztahu.

I v případě služebního poměru státních zaměstnanců, jde o vztah mezi státem a občanem, který vykazuje zákonem stanovené předpoklady pro výkon státní služby. Úprava služebního poměru státních zaměstnanců podle služebního zákona je specifická v tom směru, že zaměstnanec službu vykonává nejprve v pracovním poměru podle pracovněprávních předpisů. Tato fáze státní služby se nazývá příprava na službu. V této zpravidla roční přípravě si má čekatel pod vedením školitele osvojit základy výkonu služby v oboru služby, na který se připravuje.

Pro přijetí do přípravy na službu předepisuje zákon v § 17 předpoklady nutné k přijetí. Z velké části tyto předpoklady kopírují úpravu v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Jsou to:

- státní občanství České republiky
- věk alespoň 18 let
- plná způsobilost k právním úkonům
- bezúhonnost
- dosažené vzdělání předepsané pro obor služby
- potřebná zdravotní způsobilost

Výjimku představuje požadavek bezúhonnosti. Zde zákon považuje za bezúhonného i takového občana, u něhož došlo k zahlázení odsouzení nebo na nějž se hledí jako by odsouzen nebyl. Jelikož služba státních zaměstnanců není vykonávána v terénu, nevyžaduje se ani fyzická způsobilost k výkonu služby.

3.5. Shrnutí

Účastníky pracovního poměru jsou fyzická osoba na straně zaměstnance a fyzická nebo právnická osoba na straně zaměstnavatele. Účastníky služebního poměru jsou fyzická osoba a stát, který je zastupován služebním funkcionářem s personální pravomocí. Služební funkcionář, byť je fyzickou osobou, nejedná v tomto případě svým jménem, ale jménem státu.

U služebního poměru jsou nároky kladené na uchazeče přesně stanoveny zákonem, zatímco pro přijetí občana do pracovního poměru je rozhodující konkrétní potřeba zaměstnavatele. Služebněprávní subjektivita vzniká dosažením 18 let věku, není tedy přípustné, aby byl do služebního poměru přijat občan mladší, tak jak to dovoluje zákoník práce, na jehož základě vzniká pracovněprávní způsobilost již dosažením 15 let věku.

Účastníkem služebního poměru se dále může stát pouze osoba, která je občanem České republiky, není dovoleno přijímat do služebního poměru cizince. To by bylo možné pouze za předpokladu, že by cizí státní příslušník získal české občanství ke dni

podání žádosti o přijetí do služebního poměru. Do pracovního poměru lze přijmout cizince, zákon o zaměstnanosti to dokonce předpokládá.¹⁴

Dalším předpokladem je bezúhonnost. Pro přijetí do služebního poměru v bezpečnostním sboru je vyžadován opis trestního rejstříku, kde jsou zaznamenána i zahlazená provinění. Obsahuje-li rejstřík nějaké záznamy, nemůže být občan do služebního poměru přijat. Přísnost při výběru je dána povahou služby. V případě služebního poměru státních zaměstnanců zákon považuje za bezúhonného i takového občana, u něhož došlo k zahlazení odsouzení nebo na nějž se hledí jako by odsouzen nebyl. V pracovněprávních vztazích lze výpis z Rejstříku trestů vyžadovat od uchazeče o zaměstnání pouze, vyplývá-li tato potřeba v povahy budoucího zaměstnání.

Uchazeč o přijetí do služebního poměru musí splňovat předpoklady fyzické, zdravotní a osobnostní způsobilosti. Nestačí jen podrobení se vstupní prohlídce, jako v případě pracovního poměru. Pokud uchazeč nesplní limity předepsané pro testy fyzické způsobilosti a psychologické vyšetření, nemůže s ním být služební poměr uzavřen. Vzhledem k povaze výkonu státní služby se u státních zaměstnanců fyzická způsobilost nevyžaduje.

Členství v politické straně či politickém hnutí se osobám ve služebním poměru zakazuje. Zde můžeme sledovat velký rozdíl oproti úpravě v zákoníku práce. Zatímco podle zákoníku práce nesmí zaměstnavatel požadovat informace o členství v politických stranách, politických hnutích či odborových organizacích, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů naopak i služební zákon takové zjišťování vyžadují a uchazeč musí prostřednictvím čestného prohlášení svoji apolitičnost doložit.

Obdobný rozdíl lze sledovat i v otázce výkonu jiné výdělečné činnosti. Příslušník bezpečnostního sboru nesmí vykonávat živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a nesmí být členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost. Voják z povolání může vykonávat jinou

¹⁴ část čtvrtá zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

výdělečnou činnost pouze se souhlasem služebního funkcionáře, za předpokladu, že tato výdělečná činnost nebude ovlivňovat výkon služby. Pokud zaměstnanec v pracovním poměru vykonává jako jinou výdělečnou činnost činnost, která je svým obsahem totožná s předmětem činnosti zaměstnavatele, vyžaduje tato zaměstnavatelův souhlas. Ostatní výdělečnou činnost lze provozovat bez omezení.

Kapitola IV.

Přijímací řízení

Rozhodnutí zaměstnavatele uzavřít pracovní smlouvu musí předcházet odpovídající výběr konkrétní osoby z okruhu uchazečů. Zákon zde žádné požadavky neklade, pouze stanoví, že výběr je v působnosti zaměstnavatele. Výběrové řízení tak může mít mnoho podob – neformální či s pevně stanovenými kritérii, prováděné buď výhradně samotným zaměstnavatelem nebo za účasti jiných specializovaných subjektů. Vždy však vyžaduje shromáždění informací o uchazeči, potřebných pro posouzení možnosti uchazeče přijmout do pracovního poměru, zařadit ho na konkrétní pracovní místo a určit způsob jeho odměňování.¹⁵

Nutno připomenout, že zaměstnavatel je oprávněn osobní údaje shromažďovat, uchovávat a nakládat s nimi pouze za podmínek stanovených k jejich ochraně zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

Z § 30 odst. 2 ZP vyplývá jasná povinnost zaměstnavatele vyžadovat od fyzické osoby, která se u něj uchází o zaměstnání, jen ty údaje, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy. Tím se zamezuje zbytečnému shromažďování údajů

¹⁵ K takovým podkladům patří především osobní dotazník uchazeče, který obsahuje základní osobní údaje, údaje o dosaženém stupni vzdělání a další kvalifikaci a přehled o průběhu jeho dosavadního zaměstnání. Uváděné údaje je vždy třeba řádně ověřit podle osobních dokladů uchazeče (platný občanský průkaz, rodné listy, výpisy z matriky, školní vysvědčení, diplomy, potvrzení z dřívějších zaměstnání – tzv. zápočtový list apod.) Ověření je třeba provést podle originálů uvedených dokumentů nebo podle jejich úředně ověřených kopií. V případech, kdy nelze prokázat určitou skutečnost originálem či kopií dokumentu (např. pokud předchodzí zaměstnavatel již neexistuje a nelze tak získat potřebné potvrzení), je možno doložit uvedené skutečnosti i jiným způsobem, nejčastěji čestným prohlášením, svědectvím jiných osob aj. Tento postup by však měl být výjimečný.

o budoucím zaměstnanci a jejich případnému zneužití. V návaznosti na toto pravidlo pak zákoník práce v § 316 odst. 4 obsahuje výčet informací, které zaměstnavatel od zaměstnance vyžadovat nesmí. Zaměstnavatel se zejména nesmí ptát na údaje o tom, zda má děti, zda je v odborech, zda je v nějaké politické straně, zda je zaměstnankyně těhotná atd. Výpis z rejstříku trestů může zaměstnavatel vyžadovat pouze tehdy, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána nebo stanoví-li zvláštní právní předpis jako podmínku výkonu práce bezúhonnost (srov. u vzniku služebního poměru).

Obdobnou úpravu nalezneme i v § 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Při doplňování bezpečnostních sborů má stát zájem na kvalitním personálním obsazení. Zatímco pro přijetí občana do pracovního poměru podle zákoníku práce je rozhodující subjektivní potřeba konkrétního zaměstnavatele, u služebního poměru jsou nároky kladené na uchazeče přesně vymezeny zákonem. Pro právní úpravu služebního poměru neplatí zásada „co není zakázáno, je povoleno“ obsažená v novém zákoníku práce č. 262/2006 Sb., ale naopak je pro ni typická zásada „co není povoleno, je zakázáno“. Není zde tedy přípustná dohoda stran. Tato přísná kritéria mají zajistit, aby službu v bezpečnostních sborech vykonávali kvalifikovaní příslušníci, kteří jsou osobnostně, fyzicky a zdravotně způsobilí a morálně vyspělí.

Informační materiál pro uchazeče vydaný Policejním prezidiem Policie České republiky formuluje vizi, aby se policistou stal takový občan, který chce ve svém životě zastávat a ctít zákon, přistupovat individuálně a spravedlivě ke každému občanovi a prohlubovat své znalosti a odbornou kvalifikaci.

4.1. Příjímání řízení do pracovního poměru

Pokud shledá zaměstnavatel potřebu přijmout nové zaměstnance na volná nebo nově vzniklá pracovní místa, je nutné na tato místa provést nábor zaměstnanců.

V praxi se nábor zaměstnanců provádí následujícími prostředky:

- inzeráty ve sdělovacích prostředcích jako jsou noviny, televize, rozhlas, internet
- konkurzní řízení
- osobní kontakty a doporučení
- úřady práce, agentury zprostředkující zaměstnání atd.

U každého zaměstnavatele se samozřejmě přijímací řízení bude lišit, nicméně některé jeho významné fáze by se měly uskutečnit vždy. Pro ilustraci a pozdější srovnání s přijímacím řízením do služebního poměru bych nyní ráda uvedla základní model, jak postupovat při výběru a přijímání zaměstnanců:

1. Personální útvar (dále jen PÚ) obdrží ústní nebo písemnou poptávku zájemců o zaměstnání na základě výše uvedených náborových prostředků
2. V reakci na písemnou poptávku pozve PÚ zájemce k informativnímu pohovoru. Na telefonický dotaz nebo při osobní návštěvě, informuje PÚ zájemce bezprostředně o pracovních, mzdových a sociálních podmínkách zaměstnání. Zájemce současně PÚ informuje o plnění kvalifikačních požadavků, o pracovněprávním vztahu k dosavadnímu zaměstnavateli, o svých nárocích apod.
3. PÚ posoudí, zda existují předpoklady, aby zájemce mohl být přijat. Pokud nevyhovuje, přijímací řízení je skončeno.
4. PÚ předá zájemci k vyplnění osobní dotazník. Poučí ho, jak dotazník vyplnit a jaké podklady musí předložit.
5. Zájemce odevzdá vyplněný dotazník, PÚ na základě předložených podkladů ověří vyplněné údaje a poté postoupí vyplněný dotazník vedoucímu útvaru, ve kterém by měl zájemce pracovat.
6. Vedoucí prostuduje předložené podklady a jeví-li se mu zájemce vhodným, pověří PÚ, aby ho pozval k přijímacímu pohovoru.
7. Vedoucí absolvuje přijímací pohovor i s ostatními zájemci a rozhodne, kterému z nich nabídne volné pracovní místo

8. PÚ uzavře s vybraných zájemcem jménem zaměstnavatele pracovní smlouvu.¹⁶

Povinnosti zaměstnavatele před uzavřením smlouvy

Před uzavřením pracovní smlouvy musí být uchazeč o konkrétní zaměstnání zaměstnavatelem seznámen s právy a povinnostmi, které pro něj z tohoto právního úkonu vyplynou, a s pracovními podmínkami, podmínkami odměňování a specifickými povinnostmi vyplývajícími ze zvláštních právních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci (§ 31 ZP). Zaměstnavatel má uchazeče o zaměstnání vyrozumět o povaze a všeobecném rozsahu práce, kterou by v určitém druhu práce vykonával, jakož i o budoucím pracovišti a o tom, kdo budou jeho nadřízení vedoucí pracovníci, o výhodách, které mu pracovní zařazení přinese, ale také o povinnostech, které by mu z pracovního poměru vyplynuly, a o požadavcích stanovených zaměstnavatelem nezbytných pro výkon práce. Měl by dostat též všeobecnou informaci o předmětu činnosti zaměstnavatele a jeho úkolech. Seznámen by měl být také s tím, jakou péči o zaměstnance zaměstnavatel poskytuje – s možností stravování, zaměstnanecké rekreace, sportovního a kulturního vyžití, zdravotní péče a ubytování, popř. o možnosti přidělení služebního bytu.

V praxi se však často stává, že zaměstnanci právo být informován o podmínkách svého budoucího zaměstnání nevyužívají a rovnou podepíší pracovní smlouvu, která může obsahovat nenápadný odstavec na konci, v němž je uvedeno, že zaměstnanec prohlašuje nebo stvrzuje svým podpisem, že s uvedenými povinnostmi seznámen byl, aniž k tomu skutečně došlo. To v budoucnosti může způsobit problémy, kdy bude zaměstnavatelem postižen za neplnění povinností, o kterých vůbec neví, přestože podepsal, že s nimi byl seznámen. Jiným důsledkem nedostatečného splnění informační povinnosti zaměstnavatele bývá, že představa uchazeče o zaměstnání o jeho budoucím zaměstnání se rozchází se skutečností, což vede k jeho zklamání, nespokojenosti a následným sporům mezi ním a zaměstnavatelem.

¹⁶ Šlapák Č., Kotous J., Pánek Z. Zaměstnanost a personální řízení, Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta 2006, str. 41 - 42

Zaměstnavatel je dále povinen před uzavřením pracovní smlouvy zajistit, aby se uchazeč v případech stanovených zdravotnickými právními předpisy podrobil vstupní lékařské prohlídce. Vzhledem k tomu, že podle § 103 odst. 1 písm. a) ZP je zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti, by měl vstupní prohlídku ve vlastním zájmu vyžadovat ve všech případech.¹⁷ Vstupní lékařskou prohlídku provádí zařízení poskytující pracovnělékařskou péči. V tomto případě nelze uplatnit svobodnou volbu lékaře.

4.2. Přijímací řízení příslušníků bezpečnostních sborů

Stejně jako ve sféře soukromé, tak i ve sféře státní se projevuje potřeba přilákat nové zaměstnance. Z médií je nám známo, že v České republice se stále potýkáme s nedostatkem policistů. Velké „síto“ představují zejména psychotesty, kterými neprojde zhruba polovina uchazečů. Zdravotní prohlídka pak vyřadí 30 až 40 % a fyzické testy dalších 10 až 20 % zájemců.

Policie se v roce 2007 rozhodla vynaložit prostředky na náborovou kampaň „Hledám parťáka“. Reklamní spot prezentoval akční život policistů, jejich uplatnění u zásahové police, jízdní policie, motorizovaných jednotek, u psůvodů apod. Kampaň však svůj účel nesplnila, protože nedokázala získat potřebný počet policistů k pokrytí uvolněných míst.

Od 1. února 2008 rozjela Policie novou náborovou kampaň pod heslem „Pomáhat a chránit“. Tato kampaň už se nesnaží lákat zájemce na dobrodružství a adrenalinové zážitky, ale spíše na přirozenou lidskou snahu pomáhat druhým.¹⁸

Z analýzy, kterou Policie ČR vypracovala v návaznosti na tuto náborovou kampaň, jasně vyplynulo, že kampaň zaznamenala úspěch, jež vedl k tomu, že od 1. 2. 2008 počet žádostí o přijetí do služebního poměru prudce stoupl.¹⁹

¹⁷ Kubínková, M. a kol., Nový zákoník práce, Sonda s.r.o., Praha 2006, str.62

¹⁸ http://domaci.ihned.cz/2-23236615-002000_d-03

Nyní bych stejně jako u vzniku pracovního poměru nastínila fáze přijímacího řízení do poměru služebního. Přijímací řízení do pracovního poměru bývá zpravidla jen otázkou několika dnů. Osoba se dostaví na pohovor, a pokud odpovídá potřebám zaměstnavatele, je jí hned nabídnuta pracovní smlouva. U přijímacího řízení do služebního poměru jde o proceduru zdlouhavější. To je dáno náročností požadavků, které jsou na uchazeče během přijímacího řízení kladeny. Podle informací, které jsem získala ve Středisku personálního výběru v Praze, činí průměrná doba od podání žádosti do vydání rozhodnutí o přijetí do služebního poměru zhruba 3 měsíce.

Prvním krokem většiny uchazečů bývá osobní návštěva některého z náborových středisek. Náborové středisko lze kontaktovat i telefonicky nebo elektronickou poštou.

Při osobním kontaktu se uchazeči věnuje zkušený personalista, který mu poskytne veškeré potřebné informace. Pokud zájem uchazeče přetrvává, předloží mu vzor žádosti o přijetí do služebního poměru. Žádost musí být podle vzoru napsána vlastní rukou uchazeče. O informativním pohovoru se sepíše záznam.

Uchazeči se poskytne přehled podkladů, které jsou nezbytné pro přijímací řízení a které je povinen dodat buď osobně, nebo je zašle na personální oddělení, jehož adresu mu sdělí personalista. Z podkladů, které je nutno předložit jmenujme Dotazník pro uchazeče o přijetí do služebního poměru příslušníka Policie České republiky. V dotazníku se vyplňují údaje o stupni dosaženého vzdělání, jazykových znalostech, přehled praxe a další. Součástí dotazníku je i čestné prohlášení, ve kterém uchazeč prohlašuje, že v případě přijetí do služebního poměru nebude dnem přijetí členem žádné politické strany nebo politického hnutí, ani nebude vykonávat žádnou

19

| <i>přijato žádostí</i> | <i>od</i> | <i>do</i> | <i>počet</i> | <i>poč. žádostí v %</i> |
|------------------------|-----------|-----------|--------------|-------------------------|
| Celkem | 1.1.2008 | 7.3.2008 | 5800 | 100% |
| Z toho náborová kampaň | 1.2.2008 | 7.3.2008 | 4953 | 85,40% |
| mimo náborovou kampaň | 1.1.2008 | 7.3.2008 | 847 | 14,60% |

| <i>faktická úspěšnost přijímacích řízení</i> | <i>od</i> | <i>do</i> | <i>počet</i> | <i>poč. žádostí v %</i> |
|--|-----------|-----------|--------------|-------------------------|
| celkem | 1.1.2008 | 12.3.2008 | 702 | 100% |
| před náborovou kampaní | 1.1.2008 | 31.1.2008 | 205 | 29,20% |
| Po náborové kampani | 1.2.2008 | 12.3.2008 | 497 | 70,80% |
| počet přijetí bez vlivu náborové kampaně | | | | 75 |
| počet přijetí ovlivněných nábor.kampaní | | | | 422 |

Data čerpána z EKIS II

živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost. Dále stvrzuje svým podpisem, že byl seznámen s textem služebního slibu a se všemi důležitými informacemi, jako jsou údaje o služebním poměru (předpokládaný den vzniku služebního poměru, druh služebního poměru a doba jeho trvání, služební zařazení, místo služebního působiště), údaje o služebním příjmu (výše služebního příjmu, výplatní termín), délka dovolené, podmínky výkonu služby a podmínky skončení služebního poměru. Tyto informace musí být uchazeči poskytnuty v písemné podobě.

Dále musí uchazeč poskytnout písemný souhlas k ověření bezúhonnosti, souhlas se shromažďováním a zpracováním osobních údajů personálním pracovištěm, životopis s vlastnoručním podpisem. Následují doklady, které jsou nutné k ověření údajů, které uchazeč uvedl v dotazníku – rodný list, doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání, doklad osvědčující státní občanství (občanský průkaz), vojenská knížka. Všechny tyto doklady se předloží jako kopie. Originály se pak předkládají při nástupu do služby.

K absolvování psychologických testů, prověrek fyzické zdatnosti a lékařské prohlídky je uchazeč vyzván písemně. Každé vyšetření trvá celý den.

Personální oddělení Policie ČR si na základě oprávnění, které mu dává § 16 ZSP vyžádá k osvědčení bezúhonnosti uchazeče opis z evidence Rejstříku trestů, výpis z evidencí vedených ministerstvem a dalšími správními orgány, popřípadě může provádět šetření o jeho bezúhonnosti.

Uchazeč je pak o výsledku přijímacího řízení písemně vyrozuměn. Pokud byl úspěšný, dochází ke vzniku služebního poměru. Zákon přiznává bezpečnostním sborům oprávnění uchovávat osobní údaje o občanech, který přijat nebyl po dobu tří let. Tyto údaje se mohou využít při opakované žádosti občana o přijetí.

Aby platně vznikl služební poměr je navíc nutné, aby v den nástupu k výkonu služby složil policista služební slib. Služební slib zní:

„Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu služby budu nestranný a budu důsledně dodržovat právní a služební předpisy, plnit rozkazy svých nadřízených a nikdy nezneužiji svého služebního postavení. Budu se vždy a všude chovat tak, abych

svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru. Služební povinnosti budu plnit řádně a svědomitě a nebudu váhat při ochraně zájmů České republiky nasadit i vlastní život.“

Služební slib se považuje za složený, jestliže jeho text stvrdí příslušník svým podpisem. Pokud by policista odmítl slib složit nebo by jej složil s výhradami, služební poměr mu nevznikne.

4.3. Přijímací řízení vojáků z povolání

Přijímací řízení u vojáků z povolání je totožné s přijímacím řízením příslušníků bezpečnostních sborů, odlišné jsou pouze orgány personálního náboru a požadavky kladené na uchazeče k prokázání fyzické a psychické způsobilosti k výkonu služby. Pokud občan uvažuje o vstupu do služebního poměru, měl by se obrátit na Oddělení náboru krajského vojenského velitelství podle místa trvalého pobytu uchazeče.²⁰

Odlišnost můžeme opět spatřovat v délce přijímacího řízení. Zákon o vojácích z povolání stanoví lhůtu 6 měsíců pro vyřízení žádosti. Tuto dobu považuji za nepřiměřeně dlouhou, vzhledem k tomu, že uchazeč zůstává v nejistotě, zda bude do služebního poměru nakonec povolán či nikoli. V některých případech je z existenčních důvodů nucen přijmout jiné zaměstnání a zpravidla již do služebního poměru vůbec nenastoupí.

4.4. Přijímací řízení státních zaměstnanců

U státních zaměstnanců můžeme sledovat jakési dvě fáze přijímacího řízení. Uchazeč o zaměstnání ve veřejné správě musí nejprve absolvovat tzv. přípravu na službu, která se vykonává v pracovním poměru. Aby uchazeč mohl být přijat k přípravě na službu, musí podat žádost o přijetí k přípravě na službu a podrobit se výběrovému řízení. Výběrové řízení se vyhláší veřejně a spočívá v pohovoru, příp. v písemné zkoušce. Výběrová komise je jmenována ze státních zaměstnanců z daného

²⁰ Oddělení náboru KVV se nachází v každém krajském městě. Informace o zaměstnání v ozbrojených silách je však možné získat i na úřadech práce.

služebního úřadu. Má tři členy. Členem výběrové komise je zpravidla státní zaměstnanec personálního útvaru. Komise po ukončení pohovorů sestaví pořadí, ve kterém se uchazeči umístili. Pokud žádný uchazeč nevyhovuje, je potřeba vypsát nové výběrové řízení. Získané pořadí opravňuje uchazeče k přijetí do přípravy na službu. Příprava je ukončena vykonáním úřednické zkoušky.(o úřednické zkoušce více na str. 40).

4.5. Shrnutí

I při náboru nových zaměstnanců do služebního poměru jsou využívány metody, které jsou běžné u pracovního poměru (inzeráty, osobní kontakty). Státní instituce však neprovádí výběr z uchazečů na základě vlastního uvážení, ale na základě přísných podmínek stanovených zákonem. Tímto výběrem projde jen malé procento ze všech uchazečů.

Aby bylo z čeho vybírat, je nutno oslovit, co největší počet lidí. Personální zabezpečení bezpečnostních sborů je jedním z předpokladů řádného fungování demokratického státu. Proto například Policie ČR vydává nemalé částky na své náborové kampaně, které mají za účel přilákat nové zájemce. K osobnímu kontaktu s potencionálními uchazeči jsou zřizována náborová střediska, jejichž smyslem je poskytování potřebných informací o služebním poměru.

Některé fáze přijímacího řízení jsou jak pro pracovní, tak pro služební poměr obdobné. Obě přijímací řízení se většinou zahajují na základě poptávky ze strany uchazeče. U pracovního poměru stačí poptávka ústní, u služebního poměru však přijímací řízení započne až na základě písemné žádosti o přijetí do služebního poměru. V rámci přijímacího řízení se pak neposuzuje jen kvalifikace a znalosti, potřebné k výkonu práce na dané pozici, ale jak již bylo uvedeno výše, také zdravotní, fyzická a osobnostní způsobilost uchazeče o přijetí do služebního poměru. Vyplnění osobního dotazníku a předložení životopisu se vyžaduje u obou forem.

Shodně je také upravena povinnost zaměstnavatele (popř. střediska personálního výběru) seznámit uchazeče s právy a povinnostmi, které mu ze vzniku pracovního (služebního) poměru plynou a sdělit mu všechny potřebné informace o výkonu jeho budoucího zaměstnání, o výhodách a omezeních apod.

Asi nejmarkantnějším rozdílem v přijímacím řízení je jeho délka. Při přijímání do pracovního poměru to bývá otázka několika dnů, maximálně týdnů, kdežto přijímací řízení do služebního poměru počítáme na měsíce. Průměrná délka přijímacího řízení činí 3 měsíce, u vojáků z povolání dokonce až 6 měsíců.

Institut služebního slibu je specifický pro služební poměr. Najdeme ho u všech typů služebních poměrů. Podtrhuje vážnost vztahu příslušníka ke státu a můžeme ho považovat za *condicio sine qua non* vzniku služebního poměru.

Kapitola V.

Dokumenty zakládající pracovní a služební poměr

5.1. Pracovní smlouva

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pracovní smlouva se tak stává právním vyjádřením principu svobodné volby zaměstnání, protože umožňuje občanu vybrat si zaměstnavatele, druh práce, místo výkonu práce tak, aby to odpovídalo jeho schopnostem, zdravotnímu stavu, kvalifikaci, osobním poměrům a zájmům. Na druhou stranu umožňuje zaměstnavatelům vytvářet pracovní kolektiv, tak jak to odpovídá jejich potřebám.²¹

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Domnívám se, že je pro zaměstnance podstatně výhodnější uzavřít novou pracovní smlouvu ještě před ukončením předchozího pracovního poměru, zejména s ohledem na jeho jistotu zaměstnání, neboť nový zaměstnavatel je uzavřenou pracovní smlouvou vázán a může od ní odstoupit jen

²¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007, str.179

v případě uvedeném v § 36 odst. 2 zákoníku práce, tj. jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce.

Nezbytné náležitosti pracovní smlouvy

Pro platné sjednání pracovní smlouvy se vyžaduje, aby zaměstnavatel dohodl se zaměstnancem všechny její nezbytné náležitosti, tak jak je stanoví § 34 odst. 1 zákoníku práce.

Pracovní smlouva musí obsahovat:

- a) druh práce
- b) místo výkonu práce
- c) den nástupu do práce

Ujednání o druhu práce je pro smluvní strany velice důležité, neboť vymezuje, jakou práci bude zaměstnanec vykonávat. Široké či úzké vymezení druhu práce má zásadní vliv na dispoziční oprávnění zaměstnavatele při přidělování práce. V rámci sjednaného druhu práce může zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci bez jeho souhlasu.

Zákoník práce neurčuje, jakým způsobem má být druh práce v pracovní smlouvě sjednán. Ponechává se to na dohodě obou účastníků pracovní smlouvy. Toto ujednání však musí splňovat určité požadavky uvedené v § 37 občanského zákoníku, především musí být sjednáno určitě a konkrétně, jinak je neplatné.

Druh práce bude v pracovní smlouvě sjednán tzv. druhově, například stavební dělník, mzdová účetní, nebude obsahovat jednotlivé pracovní úkony.²² Ty mohou být obsaženy v pracovní náplni. Jestliže přidělovaná práce vybočuje ze sjednaného druhu práce, může zaměstnanec výkon takovéto práce odmítnout a toto odmítnutí nemůže být považováno za porušení pracovní kázně.

²²Může být tedy sjednán jeden druh práce, např. kuchařka, zámečnick, řidič atd. Připouští se i sjednání více druhů práce, které bude vykonávat současně, za předpokladu, že je bude zaměstnanec skutečně vykonávat, že je může vykonávat v rámci stanovené týdenní pracovní doby a že je vůbec může vykonávat jeden zaměstnanec, například: zedník, omítkař, přidavač, nebo je bude vykonávat střídavě, například: zedník-pokryvač, v zimě topič-instalatér.

Vzhledem k tomu, že druh práce rámcově určuje, které práce bude zaměstnanec vykonávat, a bez bližší konkretizace by mohly vzniknout zbytečné spory, je vhodné provést konkretizaci druhu práce. Tuto konkretizaci lze provést například v pracovní náplni, v popisu práce.

Pracovní náplň představuje podrobnější popis prací (pracovních činností), které je povinen zaměstnanec v rámci sjednaného druhu práce konat. Zaměstnavatel nemůže s odkazem na pracovní náplň bez dalšího požadovat, aby zaměstnanec konal práce, jež se sjednanému druhu práce vymykají.²³ Náplň práce by měla být připojována k pracovní smlouvě, aby účastníkům pracovního poměru vysvětlila obsah druhu práce i míru jejich práv a povinností.²⁴

Druhou podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je sjednání místa výkonu práce, tedy konkrétní místo, kde bude zaměstnanec práce pro zaměstnavatele konat. I toto ujednání je velmi významné jak pro zaměstnance, kterému dává jistotu trvalého zaměstnání v určité obci nebo jinak určeném místě, tak pro zaměstnavatele, který může zaměstnanci přidělovat práci v místě sjednaném v pracovní smlouvě i bez jeho souhlasu. Avšak přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa lze pouze na základě jeho souhlasu (viz. dále o změnách pracovního poměru)

Stejně jako u druhu práce ponechává zákon na smluvních stranách, aby se dohodli na vymezení místa výkonu práce. I v tomto případě však musí být sjednáno dostatečně určitě. Jako místo výkonu práce může být sjednáno jedno místo, např. Písek, podle okolností může být určeno ještě přesněji, např. Písek, Žižkova 35, nebo určitá prodejna, dílna, sklad apod.

²³ Hochman, J. Judikatura v pracovním právu, Linde 1999, str.15 – judikát 6 Cz 3/88 Nejvyššího soudu ČR

²⁴ Judikatura se zabývala sjednáváním náležitostí pracovního poměru strážníků obecní policie. Byl vysloven názor, že v rámci smluvní volnosti mohou účastníci sjednat jako druh práce „strážník obecní policie“. Ze skutečnosti, že zákon

č. 553/1991 Sb., označuje všechny zaměstnance obecní policie jednotným termínem strážník, nelze odvozovat, že pouze takto charakterizovaná funkce příslušníka obecní policie může být jeho druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě. Druhem jeho práce může být i pracovní činnost vymezená užším způsobem (například řídicí funkce v obecní policii), pokud se na tom účastníci pracovního poměru shodnou

(16 Co 469/95 Krajského soudu v Ostravě)

V pracovní smlouvě lze též dohodnout, že zaměstnanec bude vykonávat práci v několika místech, např. Písek, Strakonice. Ve výjimečných případech lze sjednat více míst výkonu práce. Je tomu tak u zaměstnání, z jejich povahy vyplývá častá změna pracoviště (zedník, instalatér, řidič dálkového autobusu apod.) Pokud je tedy ve smlouvě sjednáno více míst výkonu práce, je třeba, aby pro účely poskytování cestovních náhrad bylo rovněž sjednáno pravidelné pracoviště. Není-li sjednáno, je za takové pravidelné pracoviště považována obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance (§ 34 odst. 2 2.věta ZP).

Jestliže zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem pracovní smlouvu, vznikl pracovní poměr dnem, který byl v pracovní smlouvě označen jako den nástupu do práce bez ohledu na to, zda zaměstnanec do práce ve sjednaný den nastoupil, či nikoliv. Pokud den nástupu připadl například na svátek, vznikl pracovní poměr rovněž dnem sjednaným jako den nástupu do práce, nikoliv teprve dnem následujícím po svátku, kdy zaměstnanec skutečně do práce nastoupil.

Způsob určení dne nástupu do práce opět není stanoven. Nejčastěji je sjednáván prvním dnem kalendářního měsíce, popřípadě kalendářního roku, tedy uvedením konkrétního data. Den nástupu do práce může být vymezen i jinou skutečností, např. jako den, navazující na uplynutí výpovědní doby z předchozích pracovního poměru, skončením mateřské nebo rodičovské dovolené, dnem odchodu dosavadního zaměstnance do důchodu a podobně. Takovéto vymezení by však nemělo vzbuzovat pochybnosti o tom, kdy má zaměstnanec nastoupit do práce. Vždy musí jít o skutečnost, která s určitostí nastane.

Jestliže nastupuje do zaměstnání fyzická osoba, která dosáhla věku 15 let, nemůže s ní zaměstnavatel sjednat v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato osoba ukončila povinnou školní docházku (§ 6 odst. 1 ZP).

Teprve počínaje dnem nástupu do práce náleží zaměstnanci příslušná mzda (plat) a jiná plnění, související s výkonem práce v pracovním poměru.

Další náležitosti pracovní smlouvy

Do pracovní smlouvy je možno, kromě podstatných náležitostí, které jsou pro její platné sjednání nezbytné, vložit jakákoli další ujednání, na kterých mají smluvní strany zájem a na kterých se dohodnou. Veškerá ujednání musí být v souladu s platnými právními předpisy. Mezi další náležitosti pracovní smlouvy patří především ujednání o mzdovém zařazení zaměstnance, ujednání o pracovní době, o délce trvání pracovního poměru a o zkušební době.

Při uzavírání pracovní smlouvy lze se zaměstnavatelem dohodnout výkon práce na kratší pracovní úvazek, než činní stanovená týdenní pracovní doba ze zákona nebo podle kolektivní smlouvy (např. 6 hodin denně, 35 hodin týdně apod.). Zaměstnavatel může kratší pracovní dobu sjednat buď z provozních důvodů nebo ji může sjednat z příčin spočívajících na straně zaměstnance (zdravotní či jiné vážné důvody).

Sjednání kratšího pracovního úvazku však odpovídá i výše mzdy. Pokud o sjednání kratší pracovní doby požádá zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotná žena, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Jestliže není rozsah pracovní doby sjednán, jedná se o pracovní poměr na stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 79 ZP).

Účelem institutu zkušební doby je umožnit zaměstnanci i zaměstnavateli, aby si v jejím průběhu ověřili, zda jim bude pracovní poměr vyhovovat, a pro případ, že by některému z nich nevyhovoval, co nejvíce mu usnadnit jeho rozvázání. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. Neplatí zde zákaz výpovědi. Zaměstnavatel však nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance (§ 66 ZP). Zaměstnanec samozřejmě může zrušit pracovní poměr i v této době.

Délka zkušební doby činí nejvýše 3 měsíce, může však být sjednána i kratší. Ta však nemůže být dodatečně prodlužována. Zkušební dobu lze platně sjednat pouze

v rámci pracovní smlouvy, a to nejpozději v den vzniku pracovního poměru. Po jeho vzniku je takové ujednání nemožné.

Pracovní poměr může být uzavřen buď na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Novým zákoníkem práce byla odstraněna omezení, které obsahoval předchozí zákoník práce č. 65/1965 Sb. Ten uváděl výčet zaměstnanců, se kterými nebylo možné uzavřít pracovní poměr na dobu určitou. Jednalo se o absolventy středních škol, vysokých škol, odborných učilišť a učilišť, dále o mladistvé zaměstnance, o nichž to stanovila kolektivní smlouva. Omezení bylo zrušeno, zejména proto, že zhoršovalo pozice absolventů na trhu práce.

Doba trvání pracovního poměru se nejčastěji určí časovými údaji, například do konce kalendářního měsíce. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou však může být vymezena i jinak, lze ji vázat na dokončení určitých prací, určitou právní událost (sezónní práce, nárazové práce, návrat konkrétního zaměstnance z mateřské, popř. rodičovské dovolené apod.).

Pokud v pracovní smlouvě nebyla sjednána doba trvání pracovního poměru, má se za to, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Zaměstnavatel může uzavřít se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou nejvýše na dobu dvou let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru. Totéž platí pro sjednání dohody o prodlužování pracovního poměru na dobu určitou. Jestliže však od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba delší než šest měsíců, pak se k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou nepřihlíží.

Současně se stanoví tři výjimky z výše uvedených zásad. Především jde o případy, kdy to stanoví zvláštní právní předpis nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví uzavření pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších nároků. Tak je tomu například u pracujících důchodců.²⁵ Druhá výjimka se vztahuje na případy, kdy dochází ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou z důvodu

²⁵ například § 37 odst.1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů:

(1) Výplata starobního důchodu, na který vznikl nárok podle § 29, náleží osobám vykonávajícím výdělečnou činnost na základě pracovněprávního vztahu, jen pokud tento vztah byl sjednán na dobu určitou, nejdéle však na dobu jednoho roku, lze-li jej podle zvláštních právních předpisů na tuto dobu sjednat.

náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu jeho překážek v práci, jako např. při dlouhodobé nemoci nebo při mateřské či rodičovské dovolené. Třetí výjimkou jsou vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat.

Pro případ porušení zákonných podmínek při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou byla stanovena právní fikce, podle níž byl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec oznámil před uplynutím sjednané doby, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Toto oznámení musí zaměstnanec učinit písemně. Jestliže by zaměstnanec neučinil oznámení zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho po uplynutí původně sjednané doby dále zaměstnával, skončí jeho pracovní poměr uplynutím sjednané doby.²⁶

5.2. Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru

Služební poměr nevzniká dvoustranným projevem vůle účastníků, jako je tomu při vzniku pracovního poměru (pracovní smlouvou), ale jednostranným rozhodnutím služebního funkcionáře o přijetí příslušníka do služebního poměru. To samozřejmě neznamená, že občan může být přijat do služebního poměru proti své vůli, neboť každý, kdo se chce stát příslušníkem, musí o přijetí do služebního poměru požádat.²⁷

Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru musí obsahovat nezbytné náležitosti stanovené zákonem. V tomto případě jsou v zákoně předepsané i takové skutečnosti, které pracovní smlouva nevyžaduje a jejichž smluvní zakotvení je čistě věcí účastníků pracovního poměru (doba trvání poměru, ustanovení o příjmu).

Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru obsahuje výrok o:

- dni vzniku služebního poměru
- dni nástupu k výkonu služby

²⁶ Hochman, J., Kottbauer, A. Zákoník práce – Komentář a předpisy související, Linde Praha 2005 str.158

²⁷ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem, Anag 2007, str.51

- druhu služebního poměru
- době trvání služebního poměru
- jmenování do služební hodnosti
- ustanovení na služební místo
- místě služebního působiště a
- složkách služebního příjmu

Služební poměr vzniká dnem, který je stanoven v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. Zpravidla se určí na první den v kalendářním měsíci, a to i tehdy, případně-li na první den v měsíci jiný než obvyklý den služby. Proto se v rozhodnutí o přijetí stanoví také den skutečného nástupu k výkonu služby, který může být odlišný ode dne vzniku služebního poměru.

Služební poměr příslušníka je koncipován jako celoživotní povolání. Proto je služební poměr rozdělen do dvou etap – služební poměr na dobu určitou v rozsahu 3 let a služební poměr na dobu neurčitou. Služební poměr je s nově nastupujícím policistou uzavírán na dobu určitou. V průběhu této doby se ověřuje způsobilost příslušníka k výkonu služby a k přechodu do služebního poměru na dobu neurčitou. Zároveň i příslušník si může vyzkoušet, zda mu služba u Policie bude vyhovovat.

Služební poměr na dobu určitou nelze stanovit za jiným účelem, tak jak to bývá u pracovního poměru běžné, například k zastoupení policistky, která čerpá rodičovskou dovolenou.

Kratší zařazení příslušníka na dobu určitou v trvání jednoho roku stanoví zákon v § 10 odst. 2. Do takového služebního poměru bude zařazen policista, který již byl ve služebním poměru příslušníka bezpečnostních sborů nebo vojáka z povolání a který trval alespoň tři roky. Pokud však od skončení předchozího služebního poměru uplynulo méně než 5 let, bude zařazen do pracovního poměru na dobu neurčitou podle § 1 odst. 2 ZSP.

Do služebního poměru na dobu neurčitou se příslušník dostává na základě úspěšného složení služební zkoušky, která se vykonává před uplynutím doby určité před zkušební komisí (o služební zkoušce bude podrobněji pojednáno dále).

Dalším povinným výrokem je výrok o ustanovení na služební místo. Policista je zpravidla ustanoven na služební místo, pro které je stanovena služební hodnost vrchní referent nebo asistent. Pokud již byl policista ve služebním poměru na dobu neurčitou, lze ho při opětovném přijetí ustanovit na služební místo, pro které je stanovena služební hodnost, které již dosáhl v předchozím služebním poměru.

Pro každé služební místo je podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti služby stanovena konkrétní služební hodnost podle charakteristik výkonu služby ve služebních hodnostech. Služební hodnosti podle § 7 ZSP je např. vrchní referent, asistent, inspektor, komisař. Charakteristiky výkonu služby jsou uvedeny v příloze ZSP.²⁸ Každé služební hodnosti odpovídá tarifní třída, pomocí níž se určuje základní služební příjem příslušníka. Pro každou služební hodnost je předepsán minimální stupeň vzdělání. Příslušník nemůže být do služební hodnosti jmenován, jestliže požadovaného stupně vzdělání nedosáhl.

Podle toho, na jaké služební místo je policista při přijetí ustanoven, rozhodne služební funkcionář o jmenování do služební hodnosti. Příslušník jmenovaný do služební hodnosti používá ještě hodnostní označení, které se však od názvu služební hodnosti dost liší. V některých případech jsou pro jednu hodnost stanovena dvě hodnostní označení. V takovém případě vyšší hodnostní označení náleží vedoucímu příslušníkovi (§ 8 ZSP). Služební hodnosti vrchní referent odpovídá hodnostní označení strážmistr, hodnosti asistent označení nadstrážmistr, inspektora označujeme jako praporčíka nebo nadpraporčíka atd.

Výrok o místě služebního působiště je další nezbytnou náležitostí rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. Obsahuje určení obce, v níž bude policista vykonávat službu.

²⁸ např. u příslušníků Policie ČR: 2. tarifní třída – vrchní referent

1. Provádění základních úkonů policie pod odborným vedením do doby úspěšného ukončení základní odborné přípravy.
2. Ozbrojená policejní ochrana určených objektů.
3. Ozbrojená policejní přeprava kurýrních zásilek a utajovaných zpráv.
4. Zajišťování policejní přepravy a ozbrojené asistence v rámci činnosti policejních výjezdových skupin.

Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru musí obsahovat také výrok o složkách služebního příjmu. Jedná se o složky služebního příjmu určené pevnou měsíční výměrou – základní tarif včetně jeho zvýšení, příplatek za vedení, příplatek za službu v zahraničí, zvláštní příplatek a ve výjimečných případech též o osobní příplatek. Jednotlivé složky služebního příjmu jsou upraveny v Hlavě II. ZSP. Tato problematika je značně komplikovaná a domnívám se, že pro mou práci není podstatné se jí věnovat podrobněji.

Postup po vzniku služebního poměru

Policisté nově přijatí ke službě pořádkové, železniční, dopravní, cizinecké a pohraniční policie jsou po přijetí do služebního poměru vysláni k absolvování základní odborné přípravy, kterou v rámci policejního školství poskytují střední policejní školy Ministerstva vnitra v Praze, Brně, Jihlavě a v Holešově. Základní odborná příprava je rozvržena do jednoho a půl roku. Je rozčleněna na část realizovanou ve výše uvedených středních policejních školách v trvání 12 měsíců a část řízené praxe realizované ve školním policejním středisku a na vybraných útvarech správy policie příslušného kraje v trvání 6 měsíců.

Základní odborná příprava poskytuje nově nastupujícím policistům základní znalosti, dovednosti, návyky a postoje potřebné pro výkon služby. Vyučuje se zde kriminalistika, psychologie a policejní etika, právo, střelecká příprava, výpočetní technika aj. Odbornou přípravu musí absolvovat i uchazeči s vysokoškolským vzděláním. Absolventi vysokých škol právního směru vykonají školní část základní odborné přípravy ve zkrácené podobě v trvání 6 měsíců, absolventi jiných vysokých škol zkrácenou na 9 měsíců. Absolventi civilního směru Policejní akademie ČR neabsolvují školní část základní odborné přípravy, ale pouze odbornou praxi.

Studium základní odborné přípravy je zakončeno vykonáním závěrečné zkoušky. Řádné absolvování základní odborné přípravy je výchozím předpokladem pro další působení ve služebním poměru. Zpravidla po tomto úspěšném ukončení skládá policista služební zkoušku, jejíž vykonání je jednou z podmínek pro zařazení do služebního poměru na dobu neurčitou.

Obsah služební zkoušky, její průběh a hodnocení stanoví nařízení vlády č. 506/2004 Sb. Pokud by policista zkoušku nesložil nebo se k ní nedostavil, končí jeho služební poměr uplynutí doby určité. Zákon stanoví podmínky pro případné opakování zkoušky i postup pro případ, že vykonání zkoušky brání závažná překážka (§ 12 odst. 4 a 5 ZSP).

5.3. Rozhodnutí o povolání do služebního poměru

Služební poměr vojáků z povolání se zakládá rozhodnutím služebního orgánu. Rozhodnutí o povolání do služebního poměru je jednostranným právním úkonem služebního orgánu, který musí obsahovat zákonem stanovené náležitosti, které podmiňují platnost právního úkonu. Nezbytnou náležitostí, kterou u příslušníků bezpečnostních sborů nenalezneme je stanovení zkušební doby. Obligatorně se u všech uchazečů o povolání do služebního poměru stanoví zkušební doba v délce třech měsíců. I zde je tento institut zaveden proto, aby si oba účastníci služebního poměru ověřili, zda jim bude služební poměr vyhovovat.

5.4. Rozhodnutí o jmenování do služebního poměru

Služba státních zaměstnanců se vykonává ve služebním poměru. Služební poměr se zakládá jednostranným jmenováním státem na služební místo v oboru služby, s předchozím souhlasem osoby, která hodlá být státním zaměstnancem. Jmenovat na služební místo lze jen za podmínky, že podle schválené systemizace (§ 14 SZ) je takové místo vytvořené a volné. Služební místa se obsazují tak, aby služba byla vykonávána co nejkvalitněji.

Způsob obsazování služebních míst je založen na kariéřním postupu státních zaměstnanců, kteří by v ideálním případě měli v průběhu působení ve státní službě

postupně vykonávat činnosti v oboru služby od nejjednodušších po nejsložitější, a plně tak využívat nabyté praktické zkušenosti i své odborné vzdělání.²⁹

Aby fyzická osoba mohla být jmenována do služby, musí úspěšně vykonat úřednickou zkoušku a být způsobilá seznamovat se s utajovanými skutečnostmi v souladu s právními předpisy o utajovaných skutečnostech, je-li tento předpoklad pro služební místo požadován.

Účelem úřednické zkoušky je ověřit, zda má čekatel potřebné vědomosti a je dostatečně odborně připraven na to, aby mohl zastávat služební místo státního zaměstnance. Na vykonání této zkoušky mají právo rovněž osoby, které absolvovaly nejméně tříletou praxi v oboru státní služby v nevládním nebo soukromém sektoru.

Úřednická zkouška se skládá z části písemné a ústní. Obě části zkoušky se konají zpravidla v jeden den před zkušební komisí. O úspěšném vykonání zkoušky je čekateli vydáno osvědčení. V případě, že čekatel zkoušku úspěšně nevykoná, má

²⁹ V současné době lze charakterizovat dva základní systémy státní služby. Jedná se o systém karierní a o systém merit. První z uvedených spočívá v celoživotní profesionální dráze ve státní službě. Druhý systém je založen na odborných předpokladech pro zastávání určitého funkčního místa. Tato místa však nejsou vyhrazena pouze pro profesionální úředníky.

1.Karierní systém

Základem tohoto systému je právem chráněný vztah ,o kterém lze konstatovat, že:

- je trvalý a nezrušitelný, jakmile byl státní úředník jmenován do definitivního, zpravidla do doživotního služebního poměru, splňuje-li předepsané požadavky. Jestliže se však úředník dopustí deliktu, s nímž je spojeno propuštění ze státní služby, výše uvedené pravidlo neplatí. Definitiva státního zaměstnance byla u nás zakotvena zákonem 15/1914 ř.z.
- služební postup je zajištěn na základě plynutí služebních let, a postup do vyšších služebních tříd se podmiňuje pracovním hodnocením, atestacemi nebo jiným ověřením kvalifikačních předpokladů.

Zaměstnání ve státní službě na základě tohoto systému, se stává celoživotní profesí, která trvá i po odchodu ze služby. Uvedený systém je užíván ve většině evropských zemí.

2.Systém merit

V tomto systému je charakteristická klasifikace míst ve státní službě. Funkční místa se obsazují podle kvalifikace a pracovních výsledků uchazeče bez ohledu na to, zda uchazeči dosud působili ve veřejném či soukromém sektoru. Registr míst bývá rozsáhlý a popisy prací detailně vypracovány pro každé funkční místo. V uvedeném systému je běžná fluktuace mezi veřejným a soukromým sektorem.Samotný služební poměr trvá jen po dobu, po kterou úředník zastává některé funkční místo ve veřejné správě. Systém merit je typicky americkým systémem. Je však užíván i například Dánsku a Nizozemsku.

V odborné literatuře se uvádí, že nevýhodou karierního systému ve srovnání se systémem merit je menší dynamičnost, rigidnost a strnulost. Dále se rovněž uvádí, že postupem podle služebních let, se na vedoucí místa dostávají úředníci vyššího,tj.především předpenzijnho věku.
(Veselá, M.:Státní služba, AUBI No. 188, MU, Brno 1997, S.51)

právo požádat o opakování zkoušky. Tato opakovaná zkouška může být vykonána nejdříve po uplynutí 3 kalendářních měsíců po neúspěšném pokusu.

I u služebního poměru státních zaměstnanců tedy můžeme sledovat podobný princip jako u služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů, u nichž je vyžadována odborná příprava. U úředníků ve služebním poměru se doba přípravy pohybuje kolem 1 roku.

Po úspěšném vykonání úřednické zkoušky je státní zaměstnanec jmenován do služebního poměru.

§ 32 SZ obsahuje náležitosti rozhodnutí o jmenování do služebního poměru. Kromě osobních údajů zaměstnance je stanoven druh služby, obor služby, služební úřad, v němž státní zaměstnanec bude službu vykonávat, služební místo a platové zařazení.

Stěžejním znakem služebního poměru státních zaměstnanců, který ji odlišuje od pracovněprávních vztahů, je opět povinnost složit před služebním orgánem služební slib. Služební slib má ve vztahu ke služebnímu poměru konstitutivní důsledky, proto nesmí nástup do služby předcházet složení služebního slibu. Z toho důvodu nemůže být den nástupu do služby uveden jako obligatorní součást rozhodnutí a jmenování do služebního poměru.³⁰ Odmítnutí složení služebního slibu nebo jeho složení s výhradou má za následek, že služební poměr vůbec nevznikne.

V pracovněprávních vztazích, upravených zákoníkem práce, není řešeno pracovní zařazení zaměstnance při výkonu práce s ohledem na příbuzenské a jiné podobné vztahy. Tato otázka může být zaměstnavatelem upravena např. v pracovním řádu.

U služebního poměru státních zaměstnanců je však taková úprava zakotvena přímo v zákoně, a to v § 36 SZ. Státní zaměstnanci, kteří jsou osobami blízkými podle § 116 občanského zákoníku, nesmějí vykonávat službu ve vztahu přímé nadřízenosti a podřízenosti, nebo vykonávat službu tak, aby jeden zaměstnanec podléhal přímé finanční nebo účetní kontrole druhého zaměstnance. Výjimku zákon připouští pro zahraniční službu se služebním působištěm v zahraničí. Zákazy finanční

³⁰ Kottnauer, A. a kol. Služební zákon. Ostrava : Sagit 2002, str. 97

a účetní kontroly však platí i zde. Před jmenováním na služební místo je zaměstnanec povinen tyto skutečnosti oznámit. Pokud taková situace nastane až po jmenování do služby, je nutno změnit podřízenost zaměstnance.

5.5. Shrnutí

Podstatný rozdíl mezi pracovním a služebním poměrem představuje forma právního dokumentu, kterým se zakládá vzájemný vztah účastníků. V prvním případě je tímto dokumentem pracovní smlouva, jakožto dvoustranný právní úkon, vycházející se shodné vůle obou stran, tedy zaměstnance a zaměstnavatele. Účastníci mají v tomto případě rovné postavení, smluvní volnost je zajištěna zákoníkem práce. Záleží čistě na jejich vzájemném ujednání, co všechno bude pracovní smlouva upravovat. Nelze v ní však opomenout podstatné náležitosti, kterými jsou druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Kromě těchto náležitostí mohou strany v pracovní smlouvě sjednat vyšší mzdy, zkušební dobu, dobu trvání pracovního poměru a další.

Dokumentem zakládajícím služební poměr je rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, což je jednostranný právní úkon vydaný služebním funkcionářem. Ačkoli se formálně jedná o úkon jednostranný, nelze do služebního poměru povolat občana proti jeho vůli. Jeho vůle stát se příslušníkem bezpečnostní složky se předpokládá na základě jeho předem podané žádosti o přijetí do služebního poměru.

Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru má také zákonem stanoveny podstatné náležitosti, které musí obsahovat. Na rozdíl od pracovní smlouvy obligatorně upravuje dobu trvání služebního poměru. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů je koncipován jako celoživotní povolání. Každý nový příslušník je podle zákona přijímán nejprve na dobu určitou v trvání 3 let. Tato doba je dostatečně dlouhá na to, aby si strany ověřily, zda jim bude poměr vyhovovat. Teprve po uplynutí této doby a splnění služební zkoušky, je příslušník přijat na dobu neurčitou. Nelze si tedy dobu trvání poměru libovolně sjednat jako v případě pracovní smlouvy. Naopak služební poměr vojáků z povolání je uzavírán pouze na dobu určitou. Tato úprava souvisí s nutností omlazování tohoto sboru, služební poměr na dobu neurčitou se pro tento typ služebního poměru nejeví jako vhodný.

Další podstatnou náležitostí rozhodnutí o přijetí do služebního poměru je ustanovení o jmenování do hodnosti a ustanovení na služební místo. Obligatorně jsou v rozhodnutí stanoveny i složky služebního příjmu, což se liší od pracovní smlouvy, kdy je ustanovení o mzdě fakultativní.

Další specifickou úpravou služebního poměru je otázka odborné přípravy po vzniku služebního poměru. Samozřejmě i po vzniku pracovního poměru je potřeba nového zaměstnance zaškolit, ale ono zaškolování probíhá souběžně se samotným výkonem práce. Pro služební poměr je specifické, že po jeho vzniku je nový příslušník nejprve vyslán na odbornou přípravu a teprve po jejím absolvování může být zařazen k výkonu služby.

Místem, kde příslušník odbornou přípravu vykonává, jsou střední policejní školy zřízené za tímto účelem Ministerstvem vnitra. Po úspěšném absolvování odborné přípravy skládá příslušník služební zkoušku. Jde o institut, jaký u pracovního poměru nemá obdoby. Není však vyloučeno, že by něco podobného bylo zakotveno v pracovní smlouvě.

Koncepce přijímání zaměstnanců do státní správy vykazuje ještě další odlišnosti. Uchazeč je na základě výběrového řízení nejprve přijat do tzv. přípravy na službu, která se vykonává v pracovním poměru uzavřeném na dobu jednoho roku. Jde tedy, podobně jako v případě příslušníků bezpečnostních sborů, o jakousi odbornou přípravu k pozdějšímu výkonu služby. Po uplynutí této doby skládá zaměstnanec úřednickou zkoušku, jejíž úspěšné vykonání má za následek jmenování do služebního poměru na dobu neurčitou.

Kapitola VI.

Práva a povinnosti

6.1. Práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru

Obsahem pracovního poměru jsou práva a povinnosti jeho účastníků,

tj. zaměstnance a zaměstnavatele. Oběma účastníkům vyplývá z pracovního poměru celá řada práv a povinností. Zpravidla je tomu tak, že určitému právu jednoho účastníka odpovídá povinnost účastníka druhého. Jde tedy o závazkový vztah synallagmatický.

Základní povinností zaměstnavatele je povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu mzdu za vykonanou práci, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřními předpisy (§ 38 ZP). Této povinnosti odpovídá právo zaměstnance konat takto sjednanou práci podle druhu práce i místa výkonu práce, právo žádat poskytování mzdy (platu) podle práce vykonávané pro zaměstnavatele, právo na příznivé podmínky pro výkon práce a další.

Základní povinností zaměstnance je konat podle pokynů zaměstnavatele osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Závazek má tedy osobní povahu, je tedy vyloučena možnost, aby se při jejím výkonu nechal někým zastoupit. Z porušování těchto povinností může zaměstnavatel vyvozovat příslušné závěry. Plnění povinnosti zaměstnance konat práce osobně pro zaměstnavatele nelze však vynucovat jinou cestou, než postihem porušování pracovní kázně, například rozvázáním pracovního poměru nebo náhradou způsobené škody.

Povinnosti zaměstnavatele

V § 37 ZP je upravena povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o právech a povinnostech, které vyplývají z pracovního poměru, pokud toto nebylo již upraveno pracovní smlouvou. Toto ustanovení bylo do našeho právního řádu zavedeno v rámci harmonizace s právem EU směrnicí Rady č. 91/553/EEC, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy. Informace musí být poskytnuty v písemné podobě a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, nejde-li však o pracovní poměr sjednaný na dobu kratší než jeden měsíc. Obdobně je nutno postupovat i při změně původních informací.³¹

³¹ Informace musí obsahovat:

Informace týkající se nároku zaměstnance na dovolenou, výpovědní doby, mzdových a platových věcí mohou být poskytnuty i formou odkazu na příslušné právní předpisy, kolektivní smlouvy nebo vnitřní předpisy.

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Zakazuje se i jakákoli diskriminace. Za diskriminaci lze obecně považovat jakékoli rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jejichž cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích. Zvláštní důraz je kladen zejména na rovnost zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví. Tuto problematiku upravuje i právo Evropské unie. Jde zejména o směrnici Rady č.76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady č.2002/73/ES. Druhým důležitým předpisem je směrnice Rady č. 75/117/EEC, o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy. Směrnice zaručuje zaměstnancům právo na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Předchozí zákoník práce č. 65/1965 Sb. ve svých úvodních ustanovení obsahoval úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace včetně způsobu, jak se domáhat nápravy. Nový zákoník práce tuto problematiku upravuje jen okrajově, protože se předpokládalo přijetí speciálního zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminačního zákona).

-
- a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
 - b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,
 - c) údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
 - d) údaj o výpovědních dobách,
 - e) údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
 - f) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
 - g) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků těchto kolektivních smluv.

Ochrana osobních práv zaměstnance je zakotvena v Listině základních práv a svobod hned v několika člancích. Obecné pravidlo je obsaženo v čl. 7 LPS, podle něhož je zaručena nedotknutelnost osoby a jejího soukromí a omezena může být jen v případech stanovených zákonem. Článek 10 LPS potvrzuje právo každého, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno. Každému v této souvislosti Listina zaručuje právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním a jiným zneužíváním údajů o své osobě.

Pro pracovní právo má velký význam ochrana listovního tajemství obsažená v čl. 13 LPS. Je zde chráněno tajemství zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným zařízením. Zákoník práce formuluje omezující ustanovení, podle něhož zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze své činnosti narušovat soukromí zaměstnance na pracovišti a ve společných prostorách tím, že ho podrobuje otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonních hovorů, kontrole elektronické pošty nebo listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.

Zaměstnavatel je dále povinen předkládat příslušnému odborovému orgánu v dohodnutých lhůtách zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech.

Povinnosti zaměstnance

Taxativní výčet základních povinností zaměstnance je uveden v § 301 ZP.

Zaměstnanci jsou povinni:

- a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
- b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
- c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané,
- d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Konkretizace povinností, které musí zaměstnanec dodržovat, aby se nedostal do konfliktu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, může být uvedena v pracovním řádu,

v kolektivní smlouvě či přímo ve smlouvě pracovní. K oprávněným zájmům zaměstnavatele patří zejména zájmy majetkové, jejich ochrana je zvlášť upravena v § 316 ZP.

Zvlášť jsou pak upraveny povinnosti zaměstnanců týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 106 ZP).

V souladu s platnou právní úpravou smí zaměstnanec vedle svého zaměstnání vykonávat jinou výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti svého zaměstnavatele pouze s jeho předchozím písemným souhlasem. Udělený souhlas může zaměstnavatel kdykoli písemně odvolat s uvedením důvodu změny původního rozhodnutí. Zaměstnanec je poté povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost ukončit. Toto omezení se nevztahuje na výkon činnosti vědecké, pedagogické, literární nebo umělecké. Výdělečnou činnost, která se neshoduje s předmětem činnosti zaměstnavatele lze vykonávat bez omezení.

6.2. Práva a povinnosti příslušníků bezpečnostních sborů

Vstoupení do služebního poměru znamená pro příslušníka podrobení se kázeňské pravomoci nadřízeného služebního funkcionáře. **Služební kázeň** vymezuje zákon jako nestranné, řádné a svědomité plnění služebních povinností příslušníka, které pro něj vyplývají z právních předpisů, služebních předpisů a rozkazů.

Stejně jako zaměstnancům v pracovním poměru plyne i příslušníkům bezpečnostních sborů ze vzniklého služebního poměru celá řada práv a povinností. Jsou upraveny v části třetí zákona č. 361/2003 Sb.

Příslušník je povinen:

- a) dodržovat služební kázeň,
- b) zdržet se jednání, které může vést ke střetu zájmů služby se zájmy osobními, v souvislosti s výkonem služby nepřijímat dary nebo jiné výhody,
- c) zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděl při výkonu služby,

- d) prohlubovat svoji odbornost a udržovat svoji fyzickou zdatnost potřebnou pro zastávané služební místo
- e) dodržovat pravidla služební zdvořilosti
- f) chovat se i v době mimo službu tak, aby svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru

Zvláštní povinnosti jsou pak stanoveny pro nadřízené služební funkcionáře.

Omezení týkající se práv příslušníka jsou stanoveny v § 47 a 48 ZSP. Zákaz členství v politických stranách nebo politických hnutích je po roce 1990 obsažen ve všech úpravách služebního poměru. Dále je příslušníkům zakázán výkon jakékoliv výdělečné činnosti či členství v řídicích a kontrolních orgánech právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost.

6.3. Práva a povinnosti vojáků z povolání

Z důvodu zachování bojeschopnosti ozbrojených sil je v souladu s čl. 19 Listiny základních práv a svobod vojákům omezeno shromažďovací právo. Pro udržení objektivity při výkonu služby voják dále nesmí být členem politické strany, politického hnutí a odborové organizace.

Výdělečnou činnost může vykonávat pouze se souhlasem služebního orgánu, pokud tato činnost neovlivní výkon služby nebo jiný důležitý zájem ozbrojených sil.

Pokud jde o povinnosti vojáků, opět odpovídají povinnostem příslušníků bezpečnostních sborů. Proto se nebudu opakovat a jen připomenu, že sem patří např. povinnost řádně vykonávat službu, zachovávat mlčenlivost, dbát na fyzickou zdatnost a dodržovat pravidla služební zdvořilosti a chovat se i mimo službu tak, aby neohrozili vážnost a důvěryhodnost ozbrojených sil.

§ 2 odst. 3 zákona o vojácích z povolání se, stejně jako zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, zabývá problematikou diskriminace, respektive jejím zákazem, a v návaznosti na směrnici ES č. 76/207/EC upravuje rovné

zacházení. Dalším významným evropským dokumentem s podobnou tematikou je rezoluce Rady ES č. 90/C/157/02, o ochraně důstojnosti mužů a žen na pracovišti, ze které vyplývá zákaz ponižování lidské důstojnosti vojáka ve služebních vztazích.

6.4. Práva a povinnosti státních zaměstnanců

Jelikož se v současné době pracovněprávní úprava zaměstnaneckých poměrů státních zaměstnanců řídí zákoníkem práce, vychází se stále z ustanovení § 303 ZP, který vymezuje jejich zvýšené povinnosti oproti ostatním zaměstnancům v pracovním poměru. My se ale zaměříme na práva a povinnosti státních zaměstnanců, jak je upravuje služební zákon. Ten této problematice věnoval svoji čtvrtou část.

Státní zaměstnanci jsou povinni:

- a) zachovávat při výkonu služby věrnost České republice
- b) vykonávat službu nestranně, v mezích svého oprávnění a zdržet se při výkonu služby všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost rozhodování,
- c) plnit služební úkoly na svém služebním místě osobně, řádně a včas,
- d) prohlubovat si vzdělání podle pokynů služebního úřadu,
- e) dodržovat služební kázeň,
- f) zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu služby a které v zájmu služebního úřadu nelze sdělovat jiným osobám
- g) zachovávat pravidla slušnosti při úředním jednání a další.

Mezi základní práva státních zaměstnanců patří:

- a) právo na vytváření podmínek pro řádný výkon služby,
- b) na prohlubování vzdělání,
- c) na plat a platový postup podle tohoto zákona,
- d) zákonným způsobem se domáhat svých práv vyplývajících ze služebního poměru
atd.

Některá práva státních zaměstnanců jsou podobně jako u ostatních druhů služebních poměrů po dobu trvání služebního poměru omezena. Státní zaměstnanec nesmí vykonávat žádnou funkci v politické straně nebo v politickém hnutí. Státní zaměstnanec také nemůže vykonávat jinou výdělečnou činnost než službu podle tohoto zákona ani být členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost.

Představeným nepřísluší vykonávat právo na stávkou.

6.5. Shrnutí

Zaměstnanci v pracovním poměru i služebním poměru musí dodržovat určité základní povinnosti vyplývající pro ně ze vzájemných pracovněprávních a služebněprávních vztahů. Vedoucí pracovníci a nadřízení služební funkcionáři musí kromě těchto základních povinností dodržovat i další povinnosti, které pro ně plynou právě z jejich funkce, a to zejména povinnosti ve vztahu k podřízeným zaměstnancům. Hlavním rozdílem v úpravě je především rozsah a míra kázeňské pravomoci služebních funkcionářů vůči příslušníkům bezpečnostních sborů, pokud dojde k porušování jejich povinností. V rámci této kázeňské pravomoci mohou nadřízení služební funkcionáři udělovat kázeňské tresty, popř i kázeňské odměny. V pracovním poměru zaměstnavatel takovou pravomoc víceméně nemá.³² Může ji uplatnit pouze v podobě okamžitého zrušení pracovního poměru, výpovědí, popřípadě zařazením na jinou práci. Odměňovat za řádný výkon povinností však může v podobě různých osobních příplatků, mimořádných odměn nebo udělováním jiných výhod. O neslučitelnosti služebního poměru a výkonu jiné výdělečné činnosti bylo již pojednáno výše, stejně tak jako nepřipustnosti členství státních zaměstnanců v politické straně.

³² Srov. Zrucký, J. Pokuty za porušení pracovní kázně jsou nepřipustné, Soudy č.12/2008, str. VIII

Kapitola VII.

Změny

7.1. Změny pracovního poměru

Způsob jak modifikovat již fungující pracovní poměr je jeho změna. Zaměstnanec i zaměstnavatel mají zájem, aby pracovní poměr trval i nadále, ale z nějakého důvodu je potřeba změnit některý z jeho prvků.

Těmito prvky pracovního poměru jsou

- subjekty neboli účastníci, tj. zaměstnanec a zaměstnavatel
- obsah, tj. práva a povinnosti subjektů pracovního poměru
- objekt neboli předmět, tj. druhově určená pracovní činnost občana pro jiný zaměstnavatelský subjekt za odměnu.

Změnou pracovního poměru může být změna jeho subjektu nebo obsahu, nemůže dojít ke změně objektu.³³

Změna subjektu pracovního poměru

Změnu subjektu lze realizovat pouze na straně zaměstnavatele. Změna na straně zaměstnance není možná vzhledem k § 38 odst. 1 písm. b) ZP, podle něhož je zaměstnanec povinen konat práci osobně. Osobní výkon práce je typickým pojmovým znakem pracovního poměru, zaměstnanec je tedy v tomto případě nezastupitelný. Pokud by za původního zaměstnance začal vykonávat práci zaměstnanec jiný, mělo by to za následek skončení předchozího pracovního poměru a vznik pracovního poměru nového.

Změna subjektu je tedy možná pouze na straně zaměstnavatele. V praxi se s touto skutečností setkáváme poměrně často. Jestliže se totiž zaměstnavatel (zpravidla právnická osoba) rozdělí, sloučí s jiným, zanikne jeho část, část podniku nebo některá z činností se odprodá jiné firmě apod., přecházejí práva a povinnosti z pracovního

³³ Štangová V., Zachariáš J.: Nad pracovněprávními vztahy, Orac, 1997, str.43

poměru na nového zaměstnavatele, aniž by bylo nutné končit a znovu navazovat pracovní poměry zaměstnanců. Zaměstnanci tak budou dále zaměstnáni stejnou prací ve stejném místě, jen u jiné firmy. Je tím zaručena stabilita pracovních poměrů a sociální jistota zaměstnanců.

Ke změně subjektu na straně zaměstnavatele rovněž může dojít podle § 342 ZP smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. V takovém případě sice pracovní poměr zpravidla zaniká, nicméně s výjimkou případů pokračování v živnosti.³⁴

Změna obsahu pracovního poměru

Poměrně často dochází ke změnám v obsahu pracovního poměru, tedy ke změnám jednotlivých práv a povinností účastníků pracovního poměru. Změnu lze provést jak u všech sjednaných pracovních podmínek, tak pouze u některé z nich, kdy zbývající pracovní podmínky zůstávají nezměněny. Například může dojít ke změně sjednaného druhu práce, místa výkonu práce, mzdového zařazení, délky trvání pracovního poměru a podobně. Jestliže dojde ke změně druhu práce, jde o převedení na jinou práci, při změně místa výkonu práce o přeložení. V případě změny dne nástupu do práce je jedná pouze o změnu obsahu pracovní smlouvy, nikoli o změnu pracovního poměru.³⁵

Ke změně obsahu pracovního poměru dochází nejčastěji na základě právního úkonu, pracovní poměr se však může změnit i na základě právní události (např. těhotenství, dosažení určitého věku pracovníka nebo dítěte, o které pečuje, apod.). Kromě těchto právních skutečností může změna nastat též v důsledku vydání nového právního předpisu nebo novelizací dosavadního.

Ke změně dochází zpravidla dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem, tedy dvoustranným právním úkonem. Pracovní poměr je tak možno změnit kdykoli

³⁴ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3.doplňené a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2007, str.185

³⁵ Srov. Muška, F. Dohoda o změně pracovní smlouvy, Soudy č. 8/2008, str.VII : „Pokud dochází ke změně obsahu pracovního poměru, lze tak učinit pouze dohodou zaměstnavatele a zaměstnance. Je nerozhodné, jak bude tato dohoda nazvána. Např. dodatek pracovní smlouvy nebo dohoda o změně obsahu pracovního poměru. Tuto změnu nelze řešit novou pracovní smlouvou.“

a změnit je možno jakékoli ujednání pracovní smlouvy. Dohodou je možné změnit podstatné náležitosti pracovní smlouvy, tj. druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, i další skutečnosti, především pracovní podmínky. Dohoda musí být v souladu s platnou právní úpravou, jinak by nebyla platná. Vznikne-li pracovní poměr na základě pracovní smlouvy v písemné formě, je zaměstnavatel povinen provést písemně i změnu sjednaných pracovních podmínek. Podobně jako u pracovní smlouvy však nedostatek písemné formy nemá za následek neplatnost dohody o změně pracovní smlouvy.

Ke změně pracovního poměru však může dojít i jednostranným právním úkonem zaměstnavatele bez souhlasu zaměstnance. Tento postup je výjimečný a přichází v úvahu u převedení zaměstnance na jinou práci za podmínek ustanovení § 41 ZP a u vyslání na pracovní cestu.

V souladu s platným a účinným zněním zákoníku práce můžeme vyčíst následující změny obsahu pracovního poměru:

- a) pracovní cesta
- b) převedení na jinou práci
- c) přeložení

Pracovní cesta je dočasnou změnou místa výkonu práce. Zaměstnavatel může zaměstnance vyslat na pracovní cestu mimo sjednané místo výkonu práce na dobu nezbytné potřeby jen na základě dohody s ním. Tento souhlas nemusí mít písemnou formu, a tudíž nemusí být obsažen v pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě. Pokud však vysílání na pracovní cestu úzce souvisí s druhem práce, který bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat podle pracovní smlouvy, lze v pracovní smlouvě dohodnout, aby tato doba byla konkrétněji určena (např. rozpis pracovních cest na určité období).

§ 42 odst. 1 ZP stanoví, že na pracovní cestu lze zaměstnance vyslat na dobu nezbytné potřeby. Pracovní cesta tedy může trvat jeden den, ale i několik týdnů, popřípadě měsíců. Co se týče místa dočasného výkonu práce, může se toto nacházet

nejen na území České republiky, ale i v zahraničí. Směrodatnou je vždy potřeba zaměstnavatele.

Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Zaměstnavatel však může zaměstnance vyslat také k jinému zaměstnavateli. V takovém případě může pověřit jiného vedoucího zaměstnance (případně jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanci dával pokyny k práci, jeho práci organizoval, řídil a kontroloval. V pověření je třeba přesně vymezit jeho rozsah, jinak by mohlo dojít k pochybnostem, například kdo byl oprávněn pokyn vydat a zda byl vydán v souladu s právními předpisy. V každém případě je nezbytné, aby byl zaměstnanec s pověřením seznámen. Formu vymezení zákoník práce nestanoví. V zájmu jistoty by mělo být zpravidla písemné, může však být i ústní nebo konkludentní. Vedoucí zaměstnanec jiného zaměstnavatele však nemůže činit vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele právní úkony.

V souvislosti s pracovními cestami poskytuje zákoník práce v § 240 ochranu těhotným zaměstnankyním, zaměstnancům pečujícím o děti do 8 let věku a osamělým zaměstnancům pečujícím o děti do 15 let věku. Vyjmenovaní zaměstnanci mohou být vysláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště jen se svým souhlasem.

Tato ochrana se vztahuje i na zaměstnance, kteří při vzniku pracovního poměru souhlasili s vysláním na pracovní cesty, ale u kterých se osobní nebo rodinná situace změnila tak, že naplňují výše uvedené skutečnosti. U nich pak zaměstnavatel musí získat jejich souhlas ke každé jednotlivé pracovní cestě.

Převedení na jinou práci je opatření zaměstnavatele, jímž zařazuje zaměstnance na jinou práci, než dosud vykonával. Učiní-li tak v rámci sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě, nepotřebuje k tomuto opatření souhlasu zaměstnance. Přidělené úkoly však nesmí vybočovat z rámce sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě. Do dispozitivní pravomoci zaměstnavatele totiž patří právo přidělovat zaměstnanci práci podle momentálních provozních potřeb. Převedení na jinou práci provedené v rámci pracovní smlouvy může přicházet v úvahu například i tehdy, jestliže byl v pracovní smlouvě sjednán výkon více druhů práce, nebylo-li však současně ujednáno, že některé z těchto druhů práce bude zaměstnanec vykonávat za dalších podmínek, jako

například v určitém ročním období. Tímto časovým vymezením by totiž byla zmíněná dispoziční pravomoc zaměstnavatele omezena.³⁶

Převedení zaměstnance na jinou práci než jaká byla sjednána v pracovní smlouvě vymezením druhu práce, provede zaměstnavatel jen výjimečně v případech uvedených v § 41 ZP. Rozeznávají se přitom případy, kdy zaměstnavatel musí zaměstnance převést na jinou práci a kdy může zaměstnance převést na jinou práci.

V první skupině je převedení odůvodněno zdravotním stavem zaměstnance, těhotenstvím nebo mateřstvím zaměstnankyně a zájmy o preventivní ochranu jiných osob před onemocněním. Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci z důvodů taxativně vymezených v § 41 odst. 1 ZP.³⁷

Do druhé skupiny lze zařadit případy, kdy může zaměstnavatel převést svého zaměstnance na jinou práci, ale nemusí tak učinit. Důvody tohoto oprávnění jsou rovněž taxativně vypočteny v ustanovení § 41 odst. 2 ZP.

Jak v případech, kdy je povinen, tak v případech, kdy může převést zaměstnance na jinou práci, musí zaměstnavatel usilovat o převedení na jinou práci v rámci sjednaného druhu práce, pokud je možné dosáhnout účelu převedení tímto způsobem. Pokud to není možné, může být zaměstnanec převeden i na práci jiného druhu, a to i kdyby s tím nesouhlasil.

Po dobu nezbytné potřeby může být zaměstnanec převeden i bez svého souhlasu na jinou než sjednanou práci, také jestliže nemůže práci konat pro prostoj nebo pro přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a dále, jestliže je to třeba k odvrácení mimořádné události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.

³⁶ Hochman, J., Kottbauer, A. Zákoník práce – Komentář a předpisy související, Linde Praha 2005, str.170 - 171

³⁷ např. pokud zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, nebo koná-li těhotná zaměstnankyně, práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která ohrožuje její těhotenství atd.

Jestliže zaměstnanec nesouhlasí s převedením na jinou práci, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání s odborovou organizací. Toto projednání se nevyžaduje, pokud celková doba převedení na jinou práci nepřesáhne v kalendářním roce 21 pracovních dnů.

Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat. Při převedení zaměstnance na jinou práci je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce pro něj byla vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno také kvalifikaci.

Přeložení je opatření zaměstnavatele, podle něhož má zaměstnanec soustavně konat práci na jiném místě, než jaké bylo sjednáno v pracovní smlouvě.

Podle § 43 odst. 1 ZP je možné přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než jaké bylo sjednáno v pracovní smlouvě, pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. Souhlas je platný, i když nebyl učiněn písemně. Nebyl by však platný, kdyby byl dán k budoucímu přeložení na kterékoli jiné místo. Za těchto okolností by totiž místo výkonu práce nebylo vymezeno dostatečně určitě, jak to zákoník práce vyžaduje.

Pracovní úkoly přeloženému zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky, na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen.

Převedení na jinou práci nebo přeložení do jiného místa, než jaké bylo sjednáno v pracovní smlouvě, bývá zpravidla přechodného rázu. Jestliže odpadnou důvody tohoto opatření nebo uplynula doba jejich trvání, musí zaměstnavatel řešit otázku dalšího pracovního zařazení zaměstnance. Na tom by se měl zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout. Pokud k dohodě nedojde, musí zaměstnavatel zařadit zaměstnance zpět na jeho původní práci a pracoviště. Původní práce je taková práce, kterou zaměstnanec vykonával před převedením, původním pracovištěm je to na kterém pracoval před přeložením.

Ze zdravotních důvodů může zaměstnanec požádat o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě o přeložení do jiného místa. Musí však předložit doporučení lékaře zařízení pracovnělékařské péče, ve kterém lékař upozorňuje na nevhodnost dosavadní práce nebo dosavadního pracoviště s ohledem na zdravotní stav zaměstnance.

7. 2. Změny služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Ve služebním poměru nelze konstruovat změnu subjektu, neboť jak jsem již uvedla výše, zaměstnavatelským subjektem je v tomto případě stát. Z povahy věci se ve služebních předpisech nepočítá s jeho zánikem a s případným převedením práv a povinností na stát jiný.

Z hlediska obsahu služebního poměru, tj. z hlediska vzájemných práv a povinností služebních funkcionářů, jednajících jménem státu, a policistů, kteří jsou státem zaměstnání, lze nalézt některé zásadní odlišnosti oproti pracovnímu poměru.

Východiskem pro změny služebního poměru je služební místo. Vymezení tohoto pojmu najdeme pod § 19 ZSP. Podle odst. 1 vyjadřuje služební místo organizační a právní postavení příslušníka v bezpečnostním sboru. Na rozdíl od právní úpravy pracovního poměru, kde je práce vymezena druhově, je služební místo charakterizováno celou řadou prvků. Zásadně se pro výkon služebního místa požaduje splnění požadovaného stupně vzdělání, ale také oboru nebo zaměření vzdělání, pokud jsou pro služební místo stanoveny, a dalších odborných požadavků.

Co se týče změn služebního poměru, obsahuje služební zákon velmi specifickou úpravu. Jde o takzvaný kariérní způsob obsazování služebních míst. Pro obsazování služebních míst platí přísná pravidla stanovená zákonem. Z dikce ustanovení § 20 až § 24 vyplývá, že obsazování volného služebního místa zahrnuje 4 fáze. Obsazování míst je poněkud odlišně řešeno pro zpravodajské služby, což vyplývá z rozdílného postavení těchto služeb.

Ve stručnosti si charakterizujeme jednotlivé fáze při obsazování služebního místa. Jestliže se uvolní služební místo nebo se zřídí nové, je služební funkcionář povinen je přednostně obsadit příslušníkem vlastního bezpečnostního sboru ve stejné služební hodnosti, který splňuje obor nebo zaměření vzdělání požadované pro služební místo a byl odvolán z dosavadního služebního místa z důvodů stanovených zákonem (místo bylo v důsledku organizačních změn zrušeno, zanikla mu platnost osvědčení, je-li osobou určenou ke styku s utajovanými skutečnostmi, má být vyňat ze zálohy činné, pro studující, z důvodu těhotenství a mateřství...).

V případě, že se nepodaří obsadit služební místo příslušníkem vlastního bezpečnostního sboru, je služební funkcionář povinen ustanovit příslušníka jiného bezpečnostního sboru, který musí rovněž splňovat výše uvedené požadavky.

Volné místo může obsadit také příslušníkem vlastního bezpečnostního sboru ve stejné nebo vyšší služební hodnosti, který o to požádal.

Není-li k dispozici žádný vhodný příslušník, na volné služební místo se vyhlásí výběrové řízení, kterého se mohou zúčastnit příslušníci ve služební hodnosti o jeden stupeň nižší, kteří splňují stanovený stupeň a obor nebo zaměření vzdělání a stanovenou dobu trvání služebního poměru pro služební hodnost. Služební funkcionář obsadí služební místo příslušníkem, který se ve výběrovém řízení umístil jako první v pořadí.

Zvláštním organizačním opatřením je **záloha**. Umožňuje zachovat služební poměr příslušníka, který nevykonává službu z důvodů stanovených zákonem na služebním místě stanoveném systemizací služebních míst bezpečnostního sboru. V zákoníku práce podobnou úpravu nenalezneme. Tato skutečnost souvisí se základní koncepcí služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů, která si dala za cíl poskytnout těmto příslušníkům jistotu celoživotního zaměstnání. Doba, po kterou je příslušník zařazen v záloze, se započítává pro účely výluhových nároků jako doba trvání služebního poměru.

Příslušník, který má být zařazen do zálohy, je odvolán z dosavadního služebního místa. Dosažená služební hodnost mu po dobu zařazení v záloze zůstane zachována, po vynětí ze zálohy bude podle této služební hodnosti ustanoven na služební místo.

Podle § 28 ZSP může být příslušník zařazen do :

- zálohy činné
- zálohy pro studující
- zálohy zvláštní
- zálohy pro přechodně nezařazené
- zálohy neplacené

Záloha činná je určena pro výkon služby v mimořádných případech. Do činné zálohy se zařadí příslušník, který je vyslán k výkonu služby k jiné organizační složce státu, právnické nebo fyzické osobě nebo do zahraničí za účelem plnění úkolů, které vyplývají z mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána nebo z předpisů Evropské unie. Příslušník, který je zařazen do zálohy činné, je odvolán z dosavadního služebního místa. Podstata zařazení do zálohy činné tkví v tom, že příslušníkovi zůstane zachován nárok na služební příjem ve výši odpovídající průměrnému měsíčnímu příjmu. Pokud je mu poskytována odměna od subjektu, ke kterému byl vyslán, a je-li tato odměna nižší než průměrný měsíční příjem, vzniká příslušníkovi nárok na doplatek do výše tohoto průměrného služebního příjmu.

Vyslání k výkonu služby v zahraničí, které vyžaduje zařazení do zálohy činné má dlouhodobý charakter. Pokud během plnění úkolů na území České republiky vyvstane potřeba plnit tyto úkoly přechodně i na území jiného státu, využije se za této situace institut vyslání na služební cestu.

Obdobou zálohy činné je záloha zvláštní, která se vztahuje výhradně na příslušníky zpravodajských služeb. Na tento druh zálohy se přiměřeně použije ustanovení o záloze činné.

Do zálohy pro studující se zařadí příslušník, kterému bylo uděleno služební volno po dobu trvání studia na střední škole, vyšší odborné škole nebo vysoké škole, které je nezbytné pro výkon služby, pokud délka jeho studia přesáhne 12 měsíců. Po dobu zařazení v tomto druhu zálohy příslušník nevykonává službu, ale plní pouze své studijní povinnosti. Přesto má nárok na část služebního příjmu, a sice ve výši 80 % průměrného příjmu.

Záloha pro příslušníky přechodně nezařazené je nástrojem k zachování služebního poměru příslušníků ve služebním poměru na dobu neurčitou, které z důvodu absence

odpovídajícího volného služebního místa není možno ustanovit bezprostředně poté, kdy byli odvoláni z dosavadního služebního místa nebo byli vyňati z některého druhu záloh.³⁸ § 32 odst. 1 ZSP uvádí situace, kdy dojde k zařazení příslušníka do zálohy pro přechodně nezařazené. Takovouto situací je zrušení dosavadního služebního místa v důsledku organizačních změn, zánik platnosti osvědčení, je-li osobou určenou ke styku s utajovanými informacemi³⁹, vynětí ze zálohy činné, zálohy pro studující, zálohy zvláštní nebo zálohy neplacené nebo ztráta zdravotní, fyzické nebo osobnostní způsobilosti požadované pro dosavadní služební místo. Příslušník bude v této záloze zařazen do té doby, než se pro něj uvolní odpovídající služební místo. Pokud se ho nepodaří na takové místo ustanovit do jednoho roku od zařazení do zálohy, je možné ho ustanovit na služební místo, pro které je stanovena o stupeň nižší hodnota, než je stanovena pro služební místo, které zastával před zařazením do zálohy.

Do zálohy pro přechodně nezařazené se zařadí též příslušník, který byl odvolán z dosavadního služebního místa z důvodu neuspokojivých výsledků ve výkonu služby. V tomto případě smí trvat jeho zařazení v záloze jen 3 měsíce, po uplynutí této doby bude propuštěn ze služebního poměru.

Těhotná příslušnice, příslušnice do konce devátého měsíce po porodu nebo příslušnice, která kojí, se do zálohy zařadí, jestliže to vyžaduje její bezpečnost a ochrana zdraví při výkonu služby a nelze ji ustanovit na jiné pro ni vhodné služební místo.

Po dobu zařazení v tomto druhu zálohy příslušník nevykonává službu. Jedná se zde o zvláštní druh překážky na straně bezpečnostního sboru, po dobu trvání zařazení v záloze má příslušník nárok na 80 % průměrného měsíčního služebního příjmu.

Zařazení v záloze pro přechodně nezařazené má dopad i na délku dovolené. Za první tři zameškané měsíce se dovolená krátí o jednu dvanáctinu a za každý další měsíc o další jednu dvanáctinu celkové výměry dovolené.

Do zálohy neplacené se zařadí příslušnice nebo příslušník, kterým byla udělena rodičovská dovolená nebo příslušník, kterému bylo uděleno služební volno bez poskytnutí služebního příjmu na dobu delší než jeden měsíc. Jak je zřejmé již z názvu tohoto druhu zálohy, nemá příslušník po dobu zařazení v záloze nárok na služební příjem. Dovolená se zde opět krátí, jako v případě zálohy pro přechodně nezařazené.

³⁸ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem, str.87

³⁹ podle zákona č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti

Jestliže pominou důvody, pro které byl příslušník zařazen do zálohy, musí být ustanoven na služební místo. Mělo by se jednat o místo, pro které je stanovena stejná služební hodnota jako pro služební místo, které náleželo příslušníkovi před zařazením do zálohy.

Příslušník vyňatý ze zálohy činné, zálohy pro studující, zálohy zvláštní nebo neplacené, může být v případě, že ho nelze ustanovit na jiné služební místo, zařazen do zálohy pro přechodně nezařazené.

Další změny služebního poměru

Příslušníka lze **jmenovat** buďto **do služební hodnosti** nižší nebo do služební hodnosti vyšší, podle toho jaká hodnota je stanovena pro služební místo, na které má být ustanoven.

U jmenování do vyšší hodnosti se jedná již o zmiňovaný případ, kdy je příslušník ustanoven na takové služební místo na základě výběrového řízení. Ke jmenování do nižší hodnosti pak dochází v případě, že o takové převedení příslušník sám požádá, dále z důvodu nedosahování uspokojivých výsledků ve výkonu služby a další.

Převedení příslušníka z důvodu důležitého zájmu služby je možno realizovat dvěma způsoby. V prvním případě příslušník plní úkoly stejného charakteru, jaké vykonává na svém služebním místě, ale plní je v dočasně zřízené skupině příslušníků, která byla vytvořena za účelem plnění nějakého mimořádného úkolu. Tyto zvláštní skupiny bývají označovány jako pracovní týmy nebo pracovní skupiny. Jsou hojně využívány zejména Policií ČR. Doba, po kterou může být příslušník převeden k pracovní skupině, není omezena.

Druhý případ převedení příslušníka umožňuje výjimečné a časově omezené ukládání úkolů, které příslušníkovi nevyplývají ze zastávaného služebního místa. Jedná se o plnění takových úkolů, které vyplývají například ze zhoršené bezpečnostní situace nebo jiné mimořádné situace, kdy je potřeba koncentrovat větší počet příslušníků. Příslušník může být v těchto případech převeden nejdéle na dobu 60 dní, které jsou jeho obvyklými dny služby v průběhu kalendářního roku, popřípadě na

dobu delší, jde-li o úkoly, které vyplývají z krizové situace.⁴⁰ V obou případech lze příslušníka převelet i do jiného místa, než je jeho místo služebního působiště. Záleží pak na služebním funkcionáři, zda po dobu převelení bude příslušník podřízen i jinému vedoucímu příslušníkovi.

Účelem **služební cesty** je plnění služebních úkolů, které vyplývají ze zastávaného služebního místa, mimo místo služebního působiště příslušníka. K vyslání na služební cestu není třeba souhlasu příslušníka, příslušník je povinen služební cestu absolvovat.

Doba vyslání na služební cestu není nijak omezena, vždy se však bude jednat o dobu nezbytně nutnou ke splnění konkrétního úkolu, pro který byl příslušník na služební cestu vyslán. Příslušník na služební cestě plní úkoly, které mu uložil jeho nadřízený vedoucí příslušník. Služební funkcionář však může stejně jako v případě převelení rozhodnout, že po dobu služební cesty bude příslušník podřízen při plnění služebních úkolů jinému vedoucímu příslušníkovi.

Účelem **studijního pobytu** je získání znalostí, dovedností a zkušeností potřebných k výkonu služby. Zákon demonstrativně vypočítává formy, jimiž může být studijní pobyt realizován. Jde tedy o různá školení, kurzy, odborné stáže aj. Na studijní pobyt vysílá příslušníka služební funkcionář, tudíž se tato doba považuje přímo za výkon služby. Tím se takovýto studijní pobyt od studia ve škole nebo v různých kurzech, na které příslušník nebyl vyslán služebním funkcionářem, neboť se takového studia účastní na základě vlastní vůle a osobní potřeby.

Pokud příslušník při studijním pobytu plní v souvislosti se získáváním praktických dovedností nějaké konkrétní úkoly, může služební funkcionář rozhodnout, že po dobu studijního pobytu bude příslušník podřízen při plnění služebních úkolů jinému vedoucímu příslušníkovi.

Podle § 39 odst. 1 ZSP lze pověřit příslušníka **zastupováním na jiném služebním místě**, pro které je stanovena vyšší hodnost, ze dvou důvodů. Prvním z nich je

⁴⁰ Co se rozumí krizovou situací, upřesňuje § 2 písm. c) zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení. Podle tohoto ustanovení jde o mimořádnou událost, při níž je vyhlášen stav nebezpečí nebo nouzový stav nebo ohrožení státu.

dlouhodobá nepřítomnost příslušníka, který jinak toto služební místo zastává. Příčiny dlouhodobé nepřítomnosti mohou být různé. Může se jednat o déletrvající neschopnost k výkonu služby, udělení služebního volna ke studiu nebo vyslání na studijní pobyt aj. Druhým důvodem je potřeba překlenutí doby, po kterou trvá výběrové řízení na obsazení volného služebního místa. V tomto mezidobí je potřeba vykonávat kontinuálně úkoly, které s tímto místem souvisí a institut zastupování je nejlepší možnou variantou.

Příslušníka lze pověřit zastupováním výlučně na služebním místě, pro které je stanovena vyšší služební hodnost. Aby zastupující příslušník mohl vykonávat pravomoci spjaté se služebním místem, je mu po dobu zastupování tato vyšší služební hodnost propůjčena a zároveň s ní získává příslušník nárok na služební příjem ve výši, v jaké by mu náležel, kdyby byl na toto služební místo ustanoven. Po dobu zastupování je příslušníku zakázáno vykonávat dosavadní služební úkoly.

Zvláštností úpravy služebního poměru je i možnost **zproštění příslušníka výkonu služby** podle ustanovení § 40 ZSP. Institut zproštění výkonu služby slouží k ochraně zájmů bezpečnostního sboru, ale i zájmů občanů v případě, že je příslušník podezřelý ze spáchání protiprávního jednání.⁴¹

Podmínkou pro zproštění je:

I. Důvodné podezření, že příslušník spáchal

- trestný čin
- kázeňský přestupek nebo
- jednání, které má znaky přestupku nebo jiného správního deliktu

II. Skutečnost, že by ponechání příslušníka ve výkonu služby ohrožovalo

- důležitý zájem služby nebo
- průběh prošetřování jeho jednání

Po dobu, po kterou je podezřelý, se pozastaví příslušníkovy oprávnění a povinnosti, které pro něj vyplývají z předpisů upravujících činnost bezpečnostního sboru (např. zákon o Policii ČR). Zproštění výkonu služby se ukončí, například

⁴¹ Rajman, J. Časopis 112 1/2005 Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů

pokud bylo o trestném činu pravomocně rozhodnuto nebo zde již není ohrožen důležitý zájem služby. Jestliže je dán důvod k propuštění, trvá zproštění až do skončení služebního poměru.

Příslušník, který je zproštěn výkonu služby, má nárok na 50% průměrného služebního příjmu. Pokud se jeho vina neprokáže, je mu zbývající část služebního příjmu doplacena.

7.3. Změny služebního poměru vojáků z povolání

Základním kritériem pro služební zařazování vojáků a pro změny v tomto zařazování jsou potřeby ozbrojených sil. Voják tak může být zařazen na území našeho státu, v zahraničí ale i u orgánů státní správy. Jedná se o ústřední správní úřady a další správní úřady. Vojáci mohou být služebně zařazeni také v organizačních složkách státu, které zřizuje Ministerstvo obrany.

Zákon stanoví základní podmínky pro služební zařazování vojáků. Služební zařazení se provádí podle splněných kvalifikačních předpokladů, podle závěrů služebního hodnocení a podle doby výkonu služby v hodnosti.

Vojákovi lze propůjčit vyšší hodnost, než kterou skutečně má, a to na dobu výkonu volené funkce nebo na dobu plnění služebního úkolu, který propůjčení vyšší hodnosti vyžaduje. Vojákovi přísluší práva a povinnosti jako kdyby byl do této hodnosti jmenován, propůjčení hodnosti však nezakládá nárok na úpravu platu podle této hodnosti. Tím se tato úprava liší od úpravy služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů, protože v případě, že je příslušník pověřen k zastupování, se kterým se váže propůjčení vyšší služební hodnosti, náleží mu po tuto dobu služební příjem ve výši, ve které by mu náležel, kdyby byl na toto služební místo ustanoven.

Dočasným zproštěním výkonu služby se pozastavuje realizace práv a povinností vojáka, které se vážou k výkonu služby ve služebním zařazení. Služební poměr však trvá i při dočasném zproštění výkonu služby. Voják je dočasně zproštěn výkonu služby při důvodném podezření ze závažného porušení služební povinnosti nebo ze

spáchání trestného činu, a to na dobu nejvýše 3 měsíců. Je-li proti němu vedeno trestní řízení, lze ho zprostit až do pravomocného skončení trestního řízení.

Obdobou zálohy příslušníků bezpečnostních sborů je ve služebním poměru vojáků z povolání dispozice. Do dispozice se určí voják, který nemůže vykonávat službu ve svém služebním zařazení, který nemůže vykonávat službu ve služebním zařazení nebo nemůže být služebně zařazen, a to buď v důležitém zájmu služby, nebo pro osobní překážky ve službě. Cílem je stejně jako u příslušníků bezpečnostních sborů zachovat jeho služební poměr. Účelem je také umožnit, aby dosavadní služební zařazení vojáka mohl vykonávat jiný voják.⁴²

Služební poměr vojáka z povolání se může též po určitou dobu přerušit. Důvodem je výkon funkce podle zvláštního právního předpisu, výkon funkce v zastupitelstvu územní samosprávy, za jejíž výkon náleží odměna nebo výkon trestu odnětí svobody.

Přerušení může trvat nejdéle po dobu 6 let z celkové doby trvání služebního poměru. Tato doba přerušení se nezapočítává do doby trvání služebního poměru, což má význam především z hlediska výluhových nároků vojáka.

Ekvivalentem převelení příslušníka je u vojáka z povolání institut odvelení, což znamená pověření služebními úkoly, a to i nesouvisejícími s jeho služebním zařazením, které plní po stanovenou dobu mimo místo pravidelného výkonu služby nebo i v něm.

7.4. Změny služebního poměru státních zaměstnanců

Služební zákon obsahuje v porovnání se zákoníkem práce nebo se zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů poměrně rozsáhlý výčet skutečností, které mění služební poměr. Je tomu tak proto, že stát musí mít určitý nástroj, kterým bude garantovat výkon státní správy na celém území státu. Velký důraz je kladen na kontinuitu poskytování veřejných služeb a na skutečnost, že stát má právo požadovat po státním zaměstnanci, aby vykonával státní službu na místě,

⁴² Tomek, P., Dluhoš, J., Hemza, S. Služební poměr vojáků z povolání, Nakladatelství ANAG 2003 str. 63

kde je zrovna potřeba. Kdyby zákon umožňoval, aby státní zaměstnanec mohl odmítnout např. přeložení, znamenalo by to, že jeho služba bude na určitém místě chybět, čímž by byla narušena požadovaná kontinuita státní služby.⁴³ Co se rozumí změnou služebního poměru taxativně vypočítává § 37 SZ, jiné změny služebního poměru nepřicházejí v úvahu.

Změny služebního poměru státních zaměstnanců jsou velice podobné těm, které platí pro příslušníky bezpečnostních sborů. Nyní se tedy zmíním jen o těch, které jsou v chystaném služebním zákoně upraveny odlišně.

První z rozdílů obou úprav nalezneme u institutu přeložení, kdy dochází ke změně služebního úřadu, v němž je vykonávána státním zaměstnancem státní služba. Zachován však zůstane obor vykonávané služby. Podmínkou přeložení státního zaměstnance je existence a prokázání důvodu toho úkonu, kterým je objektivní potřeba zajistit výkon služby v jiném služebním úřadu. Tato podmínka musí trvat po celou dobu přeložení. Státní zaměstnanec může být přeložen na dobu maximálně 180 dní v kalendářním roce. Stanovení této maximální doby přeložení je zásadním odklonem od úpravy od služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů. V zákoně č. 361/2003 Sb., stejně tak i v zákoníku práce žádný limit pro přeložení nenalezneme, doba přeložení se řídí potřebami zaměstnavatele.

Považuji za neopodstatněné, aby přeložení u státních zaměstnanců bylo tímto způsobem omezováno. Stanovená doba nemusí být v daném případě dostačující k zabezpečení bezproblémového fungování státní správy. Chceme-li úředníky převést do služebního poměru, neměly by zde vyvstávat rozdíly mezi úpravami služebních poměrů. Proto by doba přeložení měla i u státních zaměstnanců záviset na potřebách zaměstnavatele, tedy státu, který by tak nebyl nucen z důvodu existence fixní lhůty vracet státního zaměstnance na původní místo dříve, než pominul důvod, pro který byl přeložen a nahrazovat ho zaměstnancem jiným, který do problematiky daného služebního úkolu není zasvěcen. Plnění úkolů souvisejících s výkonem služby by se tímto způsobem protahovalo a brzdilo by činnost státní správy.

⁴³ Trykal, L., Služební poměr státních zaměstnanců. Praha: Leges, 2008, str. 76

Stejnou lhůtu 180 dní nalezneme i v úpravě zastupování. V § 47 odst. 2 SZ je stanoveno, že doba zastupování nesmí překročit 180 kalendářních dnů výkonu služby v kalendářním roce. U příslušníků bezpečnostních sborů je doba zastupování vymezena délkou nepřítomnosti zatupovaného příslušníka nebo dobou, po kterou probíhá výběrové řízení na služební místo. V tomto případě je doba zastupování neomezena. Zastupující státní zaměstnanec však může souhlasit s překročením 180denní doby, pak zastupování pokračuje i po uplynutí zákonem stanovené doby.

Pokud v případě zastupování může být doba 180 dní prolomena souhlasem státního zaměstnance, není důvod, proč by tomu nemohlo být stejně i ve výše zmiňovaném případě přeložení.

Další neodůvodněný rozdíl obsahuje úprava zproštění výkonu služby v § 40 odst. 2 SZ. Podle tohoto ustanovení má státní zaměstnanec, který byl zproštěn výkonu služby nárok na 40% měsíčního platu, přičemž se tato částka zvyšuje o 10% měsíčního platu na každou vyživovanou osobu, nejvýše však do výše 70% měsíčního platu. Příslušník bezpečnostního sboru má ve stejném případě nárok na 50% měsíčního platu bez ohledu na počet vyživovaných osob. Z jakého důvodu se úprava liší, není zřejmé.

§§ 44 až 46 upravují problematiku zařazení mimo službu. Tento stav odpovídá zařazení do zálohy ve služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Protože důvody pro zařazení mimo službu jsou stejné, nebudeme se zde již o této úpravě znovu zmiňovat.

Zvláštním institutem služebního zákona je vyslání k výkonu služby v zahraničí na předem určenou dobu. Nejde zde o zahraniční služební cestu, ale o zvláštní způsob určení místa výkonu služby na určitou dobu. Podmínkou je předchozí souhlas státního zaměstnance s tímto opatřením.

Služební zákon v této souvislosti upravuje možnost uzavření dohody se státním zaměstnancem o setrvání v místě výkonu služby v zahraničí po určitou dobu a v případě nesplnění tohoto závazku uhradit náklady spojené s tímto vysláním.⁴⁴ Zákon předepisuje písemnou formu dohody a její obsah.

⁴⁴ Kocourek, J. Služební zákon, Praha: Eurounion Praha, s.r.o., 2005, str.77

7.5. Shrnutí

Zatímco změna subjektu na straně zaměstnavatele je v pracovním poměru poměrně běžnou záležitostí, ve služebním poměru si takovou změnu představit jen stěží. Je to dáno zvláštní povahou zaměstnavatelského subjektu, kterým je v tomto případě stát, tedy Česká republika. Změna subjektu na straně zaměstnance v pracovním poměru není možná z důvodu pojetí výkonu práce jakožto osobního, tudíž je zaměstnanec při výkonu práce podle pracovní smlouvy nezastupitelný. Pokud by jeho práci začal vykonávat zaměstnanec jiný, znamenalo by to zánik tohoto pracovního poměru a jeho nahrazení pracovním poměrem novým. Ačkoli zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů o osobním výkonu služby přímo nehovoří, můžeme dovodit, že totéž bude platit i pro příslušníky ve služebním poměru.

Změna obsahu služebního poměru u příslušníků bezpečnostních sborů vykazuje oproti úpravě poměru pracovního některé zvláštnosti. Při změně služebního poměru hraje zásadní roli služební místo, které vyjadřuje organizační a právní postavení příslušníka v bezpečnostním sboru. Na rozdíl od pracovního poměru, ve kterém je práce vymezena druhově, je služební místo charakterizováno celou řadou prvků (viz. výše)

Zásadní odlišností od pracovního poměru je vůbec pojetí úpravy služebního poměru, který je vybudován na kariérním způsobu obsazování služebních míst. Pro obsazování míst na základě tohoto specifického způsobu platí zákonem stanovená pravidla, která nelze měnit. Zatímco ke změnám pracovního poměru dochází nejčastěji na základě dohody, tedy dvoustranného právního úkonu, ke změnám služebního poměru dochází jednostranným právním úkonem, kterým je vždy rozhodnutí služebního funkcionáře. Změna na základě jednostranného právního úkonu, to znamená bez souhlasu zaměstnance, se samozřejmě vyskytuje i u poměru pracovního, ovšem zcela výjimečně.

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů obsahuje zvláštní druh organizačního opatření, kterým je institut záloh. Zařazením do zálohy je

zachován služební poměr příslušníka, který ze zákonem vymezených důvodů nevykonává službu na svém služebním místě. Tím je zachována kontinuita jeho služebního poměru, protože doba, po kterou je příslušník v záloze zařazen se započítává jako doba trvání služebního poměru. Institut záloh tedy poskytuje jistotu celoživotního zaměstnání i v takových případech, které by u pracovního poměru vedly k jeho rozvázání.

Převelení příslušníka představuje změnu v tom ohledu, že příslušník plní úkoly stejného charakteru, jaké vykonává na svém služebním místě, ale plní je v dočasně zřízené skupině příslušníků, která byla vytvořena za účelem plnění nějakého mimořádného úkolu. Tyto úkoly mohou být příslušníkem vykonávány v jiném místě, než je jeho služební působiště. Tento způsob převelení se svou povahou přibližuje institutu přeložení, který je upraven v zákoníku práce v § 43. Zde rovněž dochází k výkonu stejné práce, avšak v jiném místě, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě. K přeložení je ovšem nutný souhlas zaměstnance se změnou místa výkonu práce.

Výjimečně se převelení může realizovat i plněním úkolů, které příslušníkovi z jeho služebního místa nevyplývají, po dobu časově omezenou.

Úprava služební cesty je obdobná jako úprava cesty pracovní, opět s tím rozdílem, že k vyslání na pracovní cestu je nutný souhlas zaměstnance (ať už daný obecně v pracovní smlouvě nebo ve vztahu ke konkrétní služební cestě), kdežto u služební cesty se souhlas nevyžaduje, příslušník musí na služební cestu nastoupit na pokyn služebního funkcionáře. Společné oběma úpravám je doba trvání cesty, která je vymezena jako doba nezbytné potřeby. Zaměstnance v pracovním poměru i příslušníka v poměru služebním lze vyslat na pracovní (resp. služební) cestu jak na území České republiky, tak do zahraničí. Stejně jako zaměstnanec, může být příslušník na služební cestě podřízen při plnění služebních úkolů jinému vedoucímu příslušníkovi.

Jakousi zvláštní formou služební cesty je studijní pobyt, na který vysílá příslušníka služební funkcionář. Podobnou úpravu zákoník práce neobsahuje. Doba, po kterou je příslušník vyslán na studijní pobyt, je považována za výkon služby.

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů obsahuje úpravu dalších změn služebního poměru, které nejsou zákoníku práce známi, protože

vycházejí ze zařazení do služebních hodností. Těmito specifickými změnami jsou jmenování do jiné služební hodnosti a to buď do hodnosti vyšší, nebo do hodnosti nižší a dále zastupování na jiném služebním místě, kdy je příslušník pověřen zastupováním na služebním místě, pro které je potřeba hodnost vyšší, než jaká mu náleží. Tímto způsobem lze snadno překlenout dobu do obsazení služebního místa na základě výběrového řízení nebo dobu dlouhodobé pracovní neschopnosti příslušníka, který toto služební místo zastával. Přínos podle mého názoru spočívá v tom, že zástupce, který je na služební místo dočasně ustanoven, má přehled o činnosti bezpečnostního sboru a nemá proto problém navázat na plnění úkolů zastoupeného příslušníka. Tím je zachována kontinuita plnění úkolů souvisejících se služebním místem.

Další zvláštností služebního poměru je institut zproštění příslušníka výkonu služby. Jednou z podmínek zproštění je důvodné podezření ze spáchání trestného činu. Tímto znakem se úprava zproštění přibližuje institutu známému zákoníku práce, a sice převedení na jinou práci (§ 41 odst. 2. ZP). I v rámci pracovního poměru může zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci, pokud proti němu bylo zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení. Tím je vlastně zaměstnanec také „zproštěn“ svých dosavadních úkolů a jsou mu po dobu trestního řízení přidělovány úkoly jiné. V obou úpravách je shodně zakotveno, že nebude-li zaměstnanec či příslušník pravomocně odsouzen za trestný čin, přísluší mu za dobu převedení, resp. zproštění, doplatek do výše průměrného výdělku.

Kapitola VIII.

Skončení

8.1. Způsoby skončení pracovního poměru

Pracovní právo České republiky rozlišuje několik právních způsobů skončení pracovního poměru. Tyto způsoby sice mají stejný cíl, kterým je vždy skončení

pracovního poměru, přesto mezi nimi existují významné rozdíly nejen v jejich povaze, ale i v jednotlivých právních důsledcích, které způsobují.

Na rozdíl od změny pracovního poměru, kdy dochází ke změně jen některého prvku, ale pracovní poměr zůstává zachován i nadále, znamená skončení pracovního poměru zánik právního vztahu. Skončením pracovního poměru zanikají všechna práva a povinnosti, které jsou spojeny s předmětem pracovního poměru a zajišťují osobní účast zaměstnance v pracovním procesu. Naproti tomu práva a povinnosti týkající se mzdy za práci vykonanou v pracovním poměru a nároky na náhradu škody jeho skončením nezanikají.

Způsoby skončení pracovního poměru je možno třídit na:

- právní úkony účastníků pracovního poměru
- právní události
- úřední rozhodnutí

Platná právní úprava zná následující právní úkony, které směřují k rozvázání pracovního poměru:

- dohoda o rozvázání pracovního poměru
- výpověď
- okamžité zrušení
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jako dvoustranný právní úkon nejčastější a nejjednodušší formou, kterou končí pracovní poměr zaměstnavatele a zaměstnance. Je upravena v § 49 ZP. Návrh, aby byl pracovní poměr rozvázán dohodou, podává buď zaměstnanec, nebo zaměstnavatel. Pracovní poměr tak skončí dnem, který si účastníci pracovního poměru v dohodě sjednali. Doba, kdy má pracovní poměr skončit, se zpravidla určuje kalendářním dnem, měsícem nebo rokem. Může však být vyjádřena i jinou skutečností, která podle předpokladu účastníku pracovního poměru nastane, jako např. dokončení sjednaných prací, skončením pracovní neschopnosti zaměstnance apod. Vždy je však třeba vyjádřit tuto dobu způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti o tom, kdy má pracovní poměr skončit. Pokud to zaměstnanec požaduje, musí být v dohodě uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být

uzavřena písemně, jinak je neplatná. Zaměstnavatel je povinen vydat jedno vyhotovení dohody zaměstnanci. Neplatnost dohody může určit pouze soud na základě žaloby na určení neplatnosti této dohody.

Výpověď je velmi častým způsobem rozvázání pracovního poměru. Jedná se o jednostranný právní úkon. Může ji dát jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Jedna strana jím dává druhé na vědomí svoji vůli pracovní poměr ukončit, není třeba aby na něj druhá strana nějak reagovala nebo odpovídala. Vůle druhé strany je irelevantní, nezáleží, zda tato s výpovědí souhlasí či nikoliv.

Na rozdíl od skončení pracovního poměru dohodou, kdy zákon neklade účastníkům žádné závažnější překážky, u skončení pracovního poměru výpovědí stanoví zákoník práce určité předpoklady formální i věcné, které je třeba respektovat. Je tomu tak proto, že je zde rozpor v zájmech účastníků, když jeden chce pracovní poměr ukončit, druhý má naopak zájem na jeho trvání. § 50 odst. 1 ZP stanoví, že výpověď musí být dána vždy písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná. Nedostatek písemné formy tedy způsobuje neplatnost výpovědi, výpověď daná ústně je vždy neplatná. Požadavek písemné formy výpovědi je důležitý nejen z hlediska právní jistoty účastníků pracovního poměru, ale i z hlediska případného sporu o neplatnost výpovědi, protože písemná výpověď je účinným důkazním prostředkem. Výpověď daná ústně by byla velmi obtížně přezkoumatelná.⁴⁵

Doručení druhé straně je též významnou skutečností, neboť účinky výpovědi nastávají až tímto doručením. Tento okamžik je důležitý i z hlediska běhu výpovědní doby. Doručuje se vždy do vlastních rukou, v praxi obvykle přímo na pracovišti.

V souladu s ustanovením § 50 ZP zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Naopak zaměstnavatel může ukončit pracovní poměr jeho výpovědí pouze z důvodů uvedených v zákoně. Výpovědní

⁴⁵ Štangová V., Zachariáš J.: Nad pracovněprávními vztahy, Orac, 1997, str.58

důvod musí být jednoznačně skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným výpovědním důvodem.⁴⁶

Výpověď, která byla doručena druhému účastníkovi, může být odvolána pouze s jeho souhlasem. Odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být provedeno písemně.

Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby, která je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí minimálně dva měsíce. Maximální délka není stanovena. Tím je otevřena možnost pro individuální sjednání delší výpovědní doby v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě, především se to bude týkat takového druhu práce, kde je obtížné sehnat za zaměstnance náhradu nebo je potřeba nového zaměstnance zapracovat.

Výpovědní doba nezačíná běžet ihned po doručení výpovědi druhé straně, ale až prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi, a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Zákoník práce nebrání tomu, aby i během výpovědní doby byla uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru, popřípadě byl pracovní poměr skončen na základě právního úkonu umožňujícího okamžité skončení pracovního poměru.

Na rozdíl od právní úpravy výpovědi ze strany zaměstnance, který může dát výpověď kdykoli, z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, stanoví právní úprava výpovědi ze strany zaměstnavatele řadu omezení, jimiž je zaměstnanec chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru. Cílem těchto omezení je ochrana stability pracovního poměru a právní a sociální jistoty zaměstnance.⁴⁷

Současně platný zákoník práce obsahuje některé závažné změny oproti předchozí úpravě. Jedná se například o zrušení tzv. nabídkové povinnosti (§ 46 odst. 2 zákona č.65/1965 Sb., zákoník práce), podle které měl zaměstnavatel před doručením

⁴⁶ více in Zrůtský, J. Neurčitá výpověď je neplatná, Sondy č. 8/2008, str.X

⁴⁷ Štangová V., Zachariáš J.:Nad pracovněprávními vztahy, Orac, 1997, str.60

výpovědi povinnost nabídnout zaměstnanci jiné vhodné místo. Pokud tuto povinnost nesplnil, v případě soudního sporu bylo určeno, že výpověď je neplatná. Dále byla zrušena tzv. zvýšená ochrana samoživitelek, pečujících o dítě do věku 15 let a osob se zdravotním postižením. Těmito změnami se podstatně zhoršila právní ochrana zaměstnanců v pracovním poměru.

Výpovědní důvody jsou pro zaměstnavatele stanoveny kogentně v §52 ZP, takže zaměstnanci nemůže dát platnou výpověď z žádného jiného důvodu, než který je výslovně uveden v § 52 zákoníku práce.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů organizačních, z důvodů zdravotních nebo z důvodů nesplňování předpokladů stanovenými právními předpisy nebo požadavků zaměstnavatele pro výkon sjednané práce nebo z důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru neb závažné či soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dověděl, a pro porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině do dvou měsíců od návratu z ciziny, nejpozději však vždy v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne, kdy důvod výpovědi vznikl.⁴⁸

Dříve než zaměstnavatel ukončí se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, musí nejprve posoudit, zda se na daný případ nevztahuje zákaz výpovědi podle § 53 ZP. V tomto ustanovení je upraven zákaz výpovědi v tzv. ochranné době, jež je výrazem zvláštní ochrany zaměstnanců za okolností, kdy obdržení výpovědi od zaměstnavatele by pro zaměstnance znamenalo nepřiměřeně tvrdou situaci. Proto se omezuje možnost dát výpověď zaměstnancům, u nichž by se mohly důsledky výpovědi zvlášť tíživě projevit, jako například u nemocí, úrazů, těhotenství, povolání ke službě aj.

⁴⁸Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007, str.194

Během této ochranné doby je zaměstnanec chráněn před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Výpověď daná zaměstnanci v ochranné době by byla neplatná. Pokud byla zaměstnanci dána výpověď před začátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr tedy skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Zákon ovšem stanoví i případy, na něž se zákaz výpovědi v ochranné době nevztahuje.⁴⁹ Tyto výjimky ze zákazu výpovědi jsou především odůvodněny tím, že by byly jen těžko proveditelné, jako například u organizačních změn, které spočívají ve zrušení nebo přemístění zaměstnavatele. Také jistě není třeba chránit zaměstnance, který se dopustil zvláště hrubého porušení pracovních povinností nebo byl odsouzen pro úmyslný trestný čin. Jiná situace je u těhotných žen a zaměstnankyň či zaměstnanců na mateřské či rodičovské dovolené, u nichž vyvstává společenská potřeba jejich ochrany.

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranný právní úkon, který směřuje ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníku pracovního poměru. Pro uvedený závažný účinek je okamžité zrušení pracovního poměru považováno za výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru, který může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec učinit pouze z důvodů taxativně vymezených v zákoníku práce. Z jiných důvodů pracovní poměr okamžitě zrušit nelze.⁵⁰

Okamžité zrušení pracovního poměru musí splňovat určité náležitosti. Zaměstnavatel i zaměstnanec je musí vždy provést písemně, musí v něm skutkově vymezit důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s důvodem jiným, a musí je ve stanovené lhůtě doručit druhému účastníku pracovního poměru. Pokud není některá

⁴⁹ § 54 ZP – z důvodu organizačních změn, z důvodů, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pro jiné porušení povinností

⁵⁰ Štangová, V., K právní úpravě skončení pracovního poměru, Právo a zaměstnání 7-8/1996, str. 11

z uvedených náležitostí dodržena, je právní úkon neplatný. Důvod uvedený v okamžitém zrušení nesmí být dodatečně změněn.⁵¹

Na rozdíl od výpovědi, nekončí pracovní poměr až po uplynutí určité doby po doručení, ale okamžitě jeho doručením.

Podle § 55 může zaměstnavatel pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy:

- pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo pokud byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců
- pokud zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů, vztahujících se k jím vykonávané práci, zvláště hrubým způsobem

Porušení povinností zvláště hrubým způsobem znamená podle soudní praxe například dlouhotrvající neomluvenou absenci, přijímání úplatků, porušení obchodního tajemství, bezdůvodné napadení nadřízeného zaměstnance, alkohol u řidiče z povolání atd.

Stejně jako v případě zákazu výpovědi v ochranné době, i v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zákon chrání těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnankyně či zaměstnance na rodičovské dovolené. S těmito osobami okamžitě zrušit pracovní poměr nelze, takové rozvázání pracovního poměru by bylo neplatné. Je však možné s nimi ukončit pracovní poměr výpovědí.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr jestliže:

- podle lékařského posudku vydaného pracovnělékařským zařízením nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce

⁵¹Štangová V., Zachariáš J.: Nad pracovněprávními vztahy, Orac, 1997, str.68 - 69

- zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu nebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy, přísluší právo na odstupné podle § 67 ZP.

Pro okamžité zrušení pracovního poměru stanoví zákoník práce v §§ 58 a 59 dvouměsíční subjektivní lhůtu, která běží ode dne, kdy se strana, které je dána možnost okamžitě zrušit pracovní poměr o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděla. Objektivní lhůta pak končí uplynutím jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranným právním úkonem, který směřuje ke skončení pracovního poměru. Může jej učinit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Tímto způsobem lze pracovní poměr skončit za předpokladu, že byla v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba (více o zkušební době na str. „,“).

Jejím účelem je poskytnutí určitého času, během něhož si strany mohou ověřit, jestli jim bude pracovní poměr vyhovovat a zda budou mít zájem na jeho trvání. Proto je rozvázání pracovního poměru ve zkušební době velmi snadné, nejsou kladeny žádné formální překážky. Strany tak mohou pracovní poměr rozvázat z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.⁵² Oznámení o zrušení pracovního poměru by mělo být písemné a mělo by být druhému účastníku doručeno alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Jde však o lhůtu pořádkovou, jejíž případné nedodržení nemá za následek neplatnost, stejně jako nedodržení písemné formy.

Pokud by ve zrušovacím projevu nebyla uvedena doba zrušení pracovního poměru a zrušení bylo druhé straně doručeno ve zkušební době, skončí pracovní poměr dnem jeho doručení.⁵³

Oproti předchozí právní úpravě této problematiky je nyní v § 66 odst. 1 věta druhá stanoveno, že zaměstnavatel nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době

⁵² Více viz. Bičáková, O. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době, Soudy č. 12/2008, str.V

⁵³ Hochman, J., Kottbauer, A. Zákoník práce – komentář a předpisy související, s.227

prvních čtrnácti dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Tím je posíleno postavení zaměstnance, jakožto slabší strany pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec může samozřejmě ukončit pracovní poměr i v této době.

Pracovní poměr může skončit také na základě právní události, tj. objektivní skutečností, nastávající zcela či alespoň z části nezávisle na lidské vůli.⁵⁴

Zmíněné právní události, v jejichž důsledku končí pracovní poměr, můžeme rozdělit takto:

- smrt zaměstnance
- smrt zaměstnavatele, který je fyzickou osobou
- uplynutí doby

V důsledku **smrti zaměstnance** končí pracovní poměr, protože zaměstnanec je povinen konat práci osobně. Peněžité nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli však, s výjimkou nároku na náhradu za bolest a za snížení společenského uplatnění, zaměstnancovou smrtí nezanikají. Jeho mzdová a platová práva z pracovního poměru přecházejí do trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přímo na manžela, děti, popř. rodiče, pokud s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Pokud těchto osob není, stávají se tato práva předmětem dědictví.

Zákoník práce výslovně upravuje zánik pracovního poměru **smrtí zaměstnavatele** (§ 48 odst. 4 a § 342 odst. 1 ZP). Pokud smrtí zaměstnavatele nepřejdou na jeho dědice práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů a v živnosti nepokračuje podle živnostenského zákona některý z dědiců, popř. jiných osob, ze kterých mohou tito pokračovat v provozování živnosti do skončení řízení o dědictví a po jeho skončení, smrtí zaměstnavatele pracovní poměr končí.⁵⁵

V případě **uplynutí doby** se jedná o právní událost, která má za následek pouze skončení pracovních poměrů, které byly uzavřeny na dobu určitou. Pracovní poměr uzavřený podle §48 odst. 2 ZP, končí také uplynutím této doby.

⁵⁴ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha :C.H.Beck, 2007, str.202

⁵⁵ Kahle B., Praktická personalistika po novelách zákoníku práce v roce 2008, Praha: Pragoeduca 2008 str. 157

Byla-li doba trvání pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, končí pracovní poměr skončením těchto prací, avšak zaměstnavatel má povinnost upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň tři dny předem. Tato lhůta je ovšem pouze lhůtou pořádkovou.⁵⁶

Před uplynutím sjednané doby může pracovní poměr na dobu určitou skončit na základě právních úkonů, jako pracovní poměr na dobu neurčitou, tedy zejména dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, za podmínek, jak bylo uvedeno výše.

Jestliže však zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání práce, potom se má za to, že se pracovní poměr na dobu určitou změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl jinak.

Dosažení věkové hranice zásadně není právní událostí, která by měla za následek skončení pracovního poměru a není ani výpovědním důvodem pro zaměstnavatele.

Případy skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu se v praxi příliš nevyskytují, protože se týkají pouze cizinců nebo osob bez státní příslušnosti. Podle § 48 odst. 3 ZP končí pracovní poměr těchto osob dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, nebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z České republiky. Jejich pracovní poměr skončí dále uplynutím doby, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání.

V souladu se směrnicí Evropského společenství 75/129/EEC byla v rámci harmonizace našeho právního řádu s právem Evropské unie vložena do zákoníku práce úprava **hromadného propouštění**.

⁵⁶ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha :C.H.Beck, 2007, str. 203

Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z organizačních důvodů

- nejméně 10 zaměstnancům u zaměstnavatele, zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců, nebo
- 10% zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

V souvislosti s hromadným propouštěním se zaměstnavateli ukládají některé povinnosti. Především je povinen předtím, než dá jednotlivým zaměstnancům výpověď, o svém záměru informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců. Musí tak učinit písemně a včas, nejpozději 30 dnů před dáním výpovědi. Současně je zaměstnavatel povinen informovat o důvodech a hlediscích hromadného propouštění, o odstupném, resp. O dalších právech propouštěných zaměstnanců. Současně je povinen ve shodném rozboru informovat příslušný úřad práce o svém záměru uskutečnit hromadné propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací, resp. s radou zaměstnanců.

Pracovní poměr hromadně propuštěných zaměstnanců skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušnému úřadu práce, pokud zaměstnanec neprohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání

Jestliže pracovní poměr zaměstnance skončil, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm skutečnosti stanovené prováděcím právním předpisem a další písemnosti týkající se osobních údajů o zaměstnanci.

Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání pracovního posudku, je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci posudek vydat. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace,

schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Zaměstnavatel není povinen vydat zaměstnanci posudek dříve, než v době dvou měsíců před skončením zaměstnancova pracovního poměru.

Jiné informace o zaměstnanci je zaměstnavatel oprávněn poskytovat pouze s jeho souhlasem, pokud není právním předpisem stanoveno jinak.

Jestliže zaměstnanec nesouhlasí s obsahem pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání, může se u soudu domáhat v prekluzivní lhůtě tři měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dozvěděl, aby bylo zaměstnavateli uloženo přiměřeně je upravit.

Odstupné

Právní úprava odstupného dopadá na zaměstnance, kteří pracovali u zaměstnavatele v pracovním poměru a tento pracovní poměr skončil buďto výpovědí nebo dohodou z organizačních důvodů nebo ze zdravotních důvodů (pro pracovní úraz, nemoc z povolání...) Jde o dávku, která má charakter určité formy odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění.⁵⁷ V případě rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů přísluší zaměstnanci odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. U skončení ze zdravotních důvodů je výše odstupného stanovena dokonce na nejméně dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku.

Na výplatě odstupného se mohou zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnout, pokud tak neučiní, vyplatí zaměstnavatel odstupné po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu, který určil pro výplatu mzdy nebo platu svým zaměstnancům (§ 141 ZP).

Zákon myslí i na situaci, kdy zaměstnanec, kterému bylo poskytnuto odstupné, nastoupí opět do práce u dosavadního zaměstnavatele, který mu poskytl odstupné. Pokud nastoupil do zaměstnání před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen odstupné nebo jeho poměrnou část vrátit.

⁵⁷ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2007, str.205

8.2. Způsoby skončení služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Tato problematika je upravena v hlavě třetí zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Podle ustanovení § 42 ZSP, služební poměr příslušníka skončí:

- uplynutím doby určité
- propuštěním
- úmrtím nebo prohlášením za mrtvého
- dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž příslušník dovršil věku 65 let

Jiným, než jedním z výše uvedených způsobů, např. dohodou služebního funkcionáře a příslušníka, služební poměr skončit nemůže.

Způsoby skončení služebního poměru můžeme třídit takto:

- a) rozhodnutím služebního funkcionáře (jednostranným právním úkonem)
- b) na základě objektivních právních skutečností (právní události)

Způsobem skončení služebního poměru rozhodnutím služebního funkcionáře je **propuštění**. Příslušník musí být propuštěn, nastane-li některá ze situací, se kterými počítá § 42 ZSP. Důvody propuštění z velké části reflektují požadavky, které jsou na příslušníky kladeny již při vzniku služebního poměru. Jen si připomeňme, že uchazeč, který chce nastoupit do služebního poměru, musí prokázat bezúhonnost, fyzickou, zdravotní a osobnostní způsobilost k výkonu služby, plnou způsobilost k právním úkonům, musí být občanem České republiky, nesmí být členem politické strany nebo politického hnutí, nesmí vykonávat živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a nesmí být členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.

Pokud příslušník přestane v průběhu své služby některý z těchto požadavků splňovat, zakládá to důvod k propuštění ze služebního poměru.

Zajímavá je problematika propuštění z důvodu porušení služebního slibu příslušníkem tím, že se dopustil zavrženíhodného jednání, které má znaky trestného činu a je způsobilé ohrozit dobrou pověst bezpečnostního sboru. Služební poměr v tomto případě skončí dnem doručení rozhodnutí o propuštění.

JUDr. Petr Tomek ve svém komentáři zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů⁵⁸ považuje tento důvod propuštění za kontroverzní, neboť co je jednáním zavrženíhodným, je jen velmi těžko definovatelné. Navíc toto jednání musí nést znaky trestného činu. „ Z tohoto pohledu je naprosto nesmyslná další gradace nezbytné nebezpečnosti jednání příslušníka obsažená v citovaném propouštěcím důvodu.(...) Každý trestný čin spáchaný příslušníkem má, obecně vzato, způsobilost ohrozit dobré jméno bezpečnostního sboru.“ Na rozdíl od propuštění z důvodu odsouzení pro úmyslný nebo nedbalostní trestný čin, kdy tato pochybení posuzuje soud, v případě porušení služebního slibu rozhoduje služební funkcionář, který by zde měl řešit otázku, zda příslušníkově jednání nese znaky trestného činu.⁵⁹ To mu ale zakazuje dikce § 180 odst. 5 ZSP, která stanoví, že služební funkcionář si nemůže učinit úsudek o osobním stavu příslušníka a o tom, zda byl spáchán trestný čin a kdo za něj odpovídá.

Autor komentáře zde upozorňuje na protiústavnost úpravy tohoto propouštěcího důvodu: „Lze učinit závěr, že služební funkcionář není oprávněn vynést rozsudek o vině, ani si o tom učinit vlastní úsudek. Pokud tak učiní, dopouští se porušení Čl. 40 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, který stanoví, že: - Jen soud rozhoduje o vině a trestu za trestné činy -. Jen v trestním řízení lze nalézt, zda se příslušník dopustil trestného činu. Výlučně v trestním řízení jsou příslušníkovi garantována všechna práva, která mu dávají dostatečný prostor pro prokázání nevinu. Do doby, než je příslušník odsouzen, nesmí být vůči příslušníkovi učiněny žádné kroky, jež jsou odůvodňovány tím, že spáchal trestný čin“ Takovýmto krokem, který by byl odůvodňován spácháním trestného činu, by bylo samozřejmě i propuštění ze služebního poměru. Podle mého názoru jsou uvedené argumentace správné, neboť zákon evidentně vykazuje rozpor mezi ustanoveními § 42 odst. 1 a § 180 odst. 5 ZSP. Odstranit tuto vadu je však úkolem zákonodárců. Osobně bych navrhovala zrušit porušení služebního slibu jako samostatný důvod propuštění. Porušení služebního

⁵⁸ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem, str.106

⁵⁹ Touto problematikou se zabývá též Ing. M.Franta, Stanovisko k novelizaci služebního zákona in Naše policie, roč.15, č.1/2008, str.2

slibu lze totiž bez problémů subsumovat pod důvod uvedený v § 41 odst. 1 písm. e), kdy příslušník bude propuštěn, jestliže mu byl uložen kázeňský trest odnětí služební hodnosti. Tento trest se totiž ukládá mimo jiné za jednání, kterým příslušník porušil služební slib (§ 186 odst. 7 ZSP).

Další důvody propuštění, které nalezneme v § 42 odst. 3 ZSP, lze aplikovat pouze na příslušníky ve služebním poměru na dobu určitou.

Služební poměr v těchto případech končí uplynutím dvou kalendářních měsíců následujících po dni doručení rozhodnutí o propuštění. Na základě žádosti příslušníka může služební funkcionář rozhodnout, že služební poměr skončí dříve.

V některých případech propuštění jsou stanoveny subjektivní a objektivní prekluzivní lhůty, v nichž musí být rozhodnutí o propuštění doručeno příslušníkovi.

Konkrétně se jedná o rozhodnutí o propuštění z důvodu pravomocného odsouzení pro nedbalostní trestný čin, z důvodu podmíněného zastavení trestního stíhání, schválení narovnání nebo podmíněného odložení návrhu na potrestání, z důvodu porušení služebního slibu a z důvodu porušení zvláštních omezení. Tato rozhodnutí musejí být doručena v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy služební funkcionář důvod propuštění zjistil, nejpozději však v objektivní lhůtě do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Pokud nebylo právo na ukončení služebního poměru uplatněno ve stanovené lhůtě, nelze příslušníka již propustit. K zániku práva se přihlíží ze zákona, i když není v řízení namítán.

Potvrzení o výkonu služby a služební posudek

Potvrzení o výkonu služby je nárokem příslušníka při skončení služebního poměru. Jeho vydání nelze vázat na jiné skutečnosti, např. podmiňovat vydání potvrzení vrácením výstroje nebo výzbroje, poskytnutím náhrady škody apod. Obsah potvrzení je vymezen zákonem v § 43. Svou strukturou se podobá potvrzení o zaměstnání vydávaným podle zákoníku práce.

Na žádost příslušníka vydá bezpečnostní sbor služební posudek, který musí obsahovat pouze skutečnosti, které se týkají výkonu služby. Při jeho zpracování vychází služební funkcionář ze služebního hodnocení příslušníka.

Zákon vymezuje okamžik vydání potvrzení o výkonu služby a služebního posudku dnem skončení služebního poměru. Lze to dovodit z dikce „při skončení služebního poměru“.⁶⁰

I při skončení služebního poměru státního zaměstnance je služební orgán povinen vydat státnímu zaměstnanci služební posudek a potvrzení o službě. Na rozdíl od úpravy zákoníku práce je služební orgán povinen vydat služební posudek státnímu zaměstnanci i bez jeho žádosti. Služební posudek vychází ze služebního hodnocení státního zaměstnance a smí obsahovat jen skutečnosti týkající se výkonu služby.

Odchodné

Na místo odstupného je upraveno v ustanovení § 155 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů tzv. odchodné. Odchodné je rovněž jednorázovým peněžitým nárokem příslušníka, který souvisí se skončením služebního poměru. Nárok na odchodné vznikne příslušníkovi, jestliže jeho služební poměr trval alespoň šest let a skončil uplynutím doby určité, po dosažení věku 65 let nebo propuštěním.

Odchodné však nenáleží, pokud byl příslušník propuštěn z důvodu pravomocného odsouzení pro úmyslný trestný čin nebo důvodu jiného kárného provinění, kvůli kterému musí být příslušník propuštěn.

Základní výměra odchodného činí 1 měsíční služební příjem a za každý další ukončený rok služebního poměru se zvyšuje o jednu třetinu tohoto příjmu. Nejvyšší výměra odchodného činí šestinásobek měsíčního služebního příjmu. Jestliže skončil služební poměr příslušníka, který již ve služebním poměru byl, a při skončení tohoto dřívějšího služebního poměru mu bylo odchodné vyplaceno, vyplatí se mu při novém skončení služebního poměru odchodné, které se sníží o částku, která mu již byla vyplacena.

⁶⁰ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem, str.113

Při skončení služebního poměru dále vzniká příslušníkovi za podmínek stanovených zákonem nárok na výsluhový příspěvek. Jedná se o opakující se peněžitý nárok. Jeho funkcí je kompenzovat ztížené podmínky výkonu služby v bezpečnostních sborech a zabezpečit důstojný odchod příslušníka do výslužby. Podrobněji o výluhovém příspěvku hovořit nebudu, protože tato problematika je velice široká a není tématem mé práce.

8.3. Způsoby skončení služebního poměru vojáků z povolání

Služební poměr vojáků z povolání zaniká stejně jako u příslušníků bezpečnostních sborů, tedy uplynutím stanovené doby, propuštěním, úmrtím vojáka nebo jeho prohlášením za mrtvého. U skončení služebního poměru propuštěním nalezneme jeden rozdíl, a sice v délce doby, ve které služební poměr zaniká. U příslušníků bezpečnostních sborů zaniká služební poměr uplynutím dvou kalendářních měsíců následujících po dni doručení rozhodnutí o propuštění, u vojáků z povolání zaniká služební poměr uplynutím třech kalendářních měsíců následujících po dni doručení rozhodnutí o propuštění.

Zákon o vojácích z povolání navíc upravuje v § 20 problematiku zákazu propuštění ze služebního poměru, podobně jako zákoník práce hovoří o případech zákazu výpovědi z pracovního poměru. Voják tak nesmí být propuštěn při dočasné neschopnosti ke službě pro nemoc nebo úraz, vojákyně po dobu těhotenství nebo po dobu čerpání mateřské dovolené, nebo pečuje-li voják o dítě mladší tří let. Zákon také vyjmenovává výjimky, na které se zákaz propuštění nevztahuje (např. pozbytí státního občanství ČR, dosažení důchodového věku, pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin a další).

8.4. Skončení služebního poměru státních zaměstnanců

Služební poměr státního zaměstnance může skončit:

- smrtí státního zaměstnance nebo jeho prohlášením za mrtvého
- uplynutím doby
- rozhodnutím služebního orgánu
- na základě žádosti zaměstnance
- ze zákona

Služební poměr může skončit jen uvedenými způsoby. Služební zákon tedy také neumožňuje, aby služební poměr skončil dohodou. Dle tvůrců zákona je to z toho důvodu, že státní služba je postavena na veřejnoprávních základech, kde převládají jednostranné právní úkony administrativního charakteru na úkor dvoustranných ujednání typických pro oblast práva soukromého.⁶¹ Domnívám se, že zakotvení dohody jako způsobu skončení služebního poměru státních zaměstnanců by nezpůsobovalo žádné problémy, protože v praxi většinou k dohodě dochází.

Služební zákon upravuje skončení služebního poměru:

- a) rozhodnutím služebního orgánu, nastane-li některá ze skutečností uvedených v § 55 odst. 1 SZ
- b) rozhodnutím služebního orgánu na žádost státního zaměstnance
- c) ze zákona

Při skončení služebního poměru ze zákona oznámí služební orgán písemně státnímu zaměstnanci, kterým dnem jeho služební poměr končí. Služební zákon stanoví, že služební poměr končí:

- dnem následujícím po dni, kdy bylo služebnímu orgánu doručeno oznámení o rozhodnutí, že státní zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin; byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody; byl na základě pravomocného rozhodnutí zbaven způsobilosti k právním úkonům nebo byla jeho způsobilost k právním úkonům omezena.

⁶¹ Trykal, L., Služební poměr státních zaměstnanců. Praha: Leges, 2008, str. 82

- dnem nabytí právní moci rozhodnutí, ve kterém bylo státnímu zaměstnanci pravomocně uloženo kárné opatření propuštění ze služebního poměru
- dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zaměstnanec dovršil věk 65 let
- dnem rozhodným pro vznik funkce případně činnosti neslučitelné s výkonem státní služby (např. soudce, státní zástupce, voják z povolání, příslušník policie ČR apod.)

Jelikož v těchto případech nastávají účinky skončení služebního poměru přímo ze zákona, nevychází se žádné rozhodnutí konstitutivními účinky, písemné oznámení služebního orgánu o této skutečnosti má účinky pouze deklaratorní.

Dalším způsobem skončení služebního poměru státního zaměstnance je rozhodnutí služebního orgánu. Služební orgán je povinen ukončit služební poměr v případech vypočtených v § 55 odst.1 SZ.

Ani zde není ponechána služebnímu orgánu žádná možnost uvážení, zda k takovému opatření přistoupí či nikoli. Je jeho povinností tak učinit. To je zásadní rozdíl oproti úpravě zákoníku práce, podle které záleží výlučně na vůli zaměstnavatele, zda při nastoupení zákonem stanovených podmínek dá zaměstnanci výpověď nebo mu okamžitě zruší pracovní poměr.

Služební poměr končí uplynutím doby uvedené v rozhodnutí, tj. 10, popř. 60 dní, a počíná běžet od jeho doručení.

Podle mého názoru by skutečnosti nesplňování podmínky státního občanství, zdravotní způsobilosti, ale i vzetí do vazby, měly zakládat skončení služebního poměru přímo ze zákona a ne teprve rozhodnutím služebního orgánu. Služební poměr by tak skončil bez dalšího a odpadl by problém s doručováním.

Další možností skončení služebního poměru, kterou zákon nabízí je skončení na základě žádosti státního zaměstnance. Žádost musí být písemná. Skončení se provede tak, aby k němu došlo do 60 kalendářních dnů od doručení žádosti služebnímu úřadu.

Odbytné

V souvislosti se skončením služebního poměru náleží státnímu zaměstnanci tzv. odbytné. Jedná se o období odchodného u příslušníků bezpečnostních sborů. Dle § 55 SZ náleží státnímu zaměstnanci v závislosti na délce služby až dvanáctinásobek měsíčního platu.⁶² Pro srovnání je třeba uvést, že při obdobném skončení pracovního poměru (nadbytečnost, organizační změny) dle zákoníku práce má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši trojnásobku měsíčního výdělku. Výši odbytného státních zaměstnanců tedy považují za nepřiměřenou, propastný rozdíl mezi „obyčejnými“ a státními zaměstnanci by mohl vést až k nenávisti vůči lidem zaměstnaným ve státní správě.

8.5. Shrnutí

Služební, stejně tak i pracovní poměr může skončit buďto na základě právního úkonu nebo na základě právní události. Když se na obě úpravy podíváme podrobněji, zjistíme, že služební poměr může zaniknout jediným právním úkonem, a to propuštěním. Oproti tomu zákoník práce nabízí několik variant právních úkonů, které zánik pracovního poměru způsobují (dohoda, výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době). Podle mého názoru to opět vyplývá z pojetí služebního poměru, které apeluje na jistotu a stabilitu zaměstnání. Propuštění ze služebního poměru, jakožto jednostranný právní úkon, je možné jen z důvodů, které jsou uvedeny v zákoně. Tyto důvody propuštění úzce souvisejí s nároky, které jsou na příslušníky kladeny již při vzniku služebního poměru. Cílem služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů je především zajišťovat bezpečnost státu a jeho občanů, proto je zde kladen velký důraz na kázeň příslušníků. Většina propouštěcích důvodů proto souvisí právě s porušením kázně. Jedná se zejména o spáchání trestného činu, porušení služebního slibu apod. Dalšími důvody jsou ztráta způsobilosti a to jak zdravotní způsobilosti, tak i odborné. Propustit příslušníka lze i na jeho žádost, ale i v tomto případě půjde

⁶² Dle § 55 SZ náleží státnímu zaměstnanci při nepřetržité době služby a) nepřesahující 3 roky odbytné ve výši trojnásobku měsíčního platu, b) nepřesahující 6 let, ale přesahující 3 roky odbytné ve výši šestinásobku měsíčního platu, c) nepřesahující 9 let, ale přesahující 6 let, odbytné ve výši devitinásobku měsíčního platu, d) přesahující 9 let přísluší odbytné ve výši dvanáctinásobku měsíčního platu.

o jednostranné rozhodnutí služebního funkcionáře. Služební poměr totiž nemůže skončit dohodou účastníků, tak jak tomu je v pracovním právu. To představuje značný rozdíl těchto dvou úprav.

Porovnejme si nyní instituty skončení pracovního poměru s propuštěním podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Propuštění se částečně podobá výpověď daná zaměstnavatelem. I zde jde o jednostranný právní úkon ze strany zaměstnavatele a mezi důvody rozvázání pracovního poměru nalezneme i takové, o kterých jsme se zmiňovali v souvislosti s propuštěním.

Pracovní poměr může být ze strany zaměstnavatele rozvázán z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti nebo ztratil-li zaměstnanec předpoklady pro výkon sjednané práce. V § 52 písm. g) ZP nalezneme důvody, pro které by mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Nahlédneme-li do ustanovení o okamžitém zrušení pracovního poměru, zjistíme, že těmito důvody jsou pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin nebo zvláště hrubé porušení povinností. Jde tedy také o důvody související s „kázní“ zaměstnance. V tomto tedy vidím shodu se služebním poměrem.

Z organizačních důvodů tak jak je vyjmenovává zákoník práce, služební poměr skončit nemůže. Propustit příslušníka je však možné, pokud je zařazen v záloze pro přechodně nezařazené po dobu tří měsíců a důvod zařazení nepominul. Může jít vlastně také o zánik služebního poměru z organizačních důvodů, protože jedním z důvodů pro zařazení do tohoto typu zálohy je zrušení dosavadního služebního místa z důvodu organizačních změn.

Dalším rozdílem mezi výpovědí a propuštěním je počátek běhu dvouměsíční lhůty, jejímž uplynutím pracovní, resp. služební poměr končí. Výpovědní doba z pracovního poměru začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Oproti tomu služební poměr končí po uplynutí dvou měsíců následujících po dni doručení rozhodnutí o propuštění.

Jelikož se u příslušníků ve služebním poměru nesjednává zkušební doba, nemůže u nich služební poměr skončit zrušením ve zkušební době, tak jako u zaměstnanců v pracovním poměru. Příslušník se však do služebního poměru zpočátku přijme jen na dobu určitou v trvání 3 let (viz. kapitola o vzniku služebního poměru). V tomto

období je jeho postavení v bezpečnostním sboru značně oslabeno a to tak, že zákon stanoví další skutečnosti, pro které bude propuštěn. Jedná se o důvody jednak organizační a zejména pak o propuštění z důvodu vykazování neuspokojivých výsledků. Tím se úprava blíží principu zkušební doby v pracovním poměru, která má umožnit ukončení právního vztahu v případě, kdy jedna nebo druhá strana není s pracovním poměrem spokojena. U služebního poměru je však tato možnost dána ze zákona jen zaměstnavateli.

Skončení služebního poměru na základě právní události je obdobné se skončením pracovního poměru. Také služební poměr příslušníka zaniká smrtí příslušníka nebo uplynutím doby určité (pokud příslušník nevykonal služební zkoušku nebo ji nevykonal úspěšně). Specifickým důvodem skončení služebního poměru je skončení na základě dosažení 65 let věku příslušníka. Úprava vychází z presumpce ztráty způsobilosti k výkonu služby ve stanoveném věku. Trvání pracovního poměru věkem omezeno není.

Pracovní posudek musí být zaměstnanci vydán do 15 dnů od jeho žádosti, ne však dříve než dva měsíce před skončením jeho pracovního poměru. Existuje zde tedy poměrně dlouhé období mezi vydáním pracovního posudku a skončením pracovního poměru. Oproti tomu příslušníkům bezpečnostních sborů se služební posudek a potvrzení o výkonu služby vydávají až v den skončení služebního poměru.

Zatímco odstupné náleží zaměstnancům, pouze pokud dojde k ukončení jejich pracovního poměru z organizačních důvodů, odchodné náleží všem příslušníkům, kteří splní podmínky dané zákonem. Hlavní podmínkou je trvání služebního poměru alespoň po dobu šesti let. Tato skutečnost má motivovat příslušníky k setrvání ve služebním poměru, což by mělo zajistit stabilitu bezpečnostního sboru.

Závěr

Ve své práci jsem se snažila postihnout srovnání vybraných aspektů základního pracovněprávního vztahu, tj. pracovního poměru, a poměru služebního. Práce nepodává úplný a vyčerpávající výčet odlišností služebního poměru od pracovního. Rovněž zde zevrubně nepopisuji všechny možné druhy státní služby. Těžiště komparace soustřeďuji do oblasti nejmarkantnějších rozdílů mezi služebním poměrem příslušníků bezpečnostních sborů (zejm. příslušníků Policie ČR) a poměrem pracovním. Zaměřila jsem se především na otázku subjektů, vzniku, změn a zániku těchto porovnávaných vztahů, včetně problematiky související, neboť se domnívám, že právě z těchto hledisek lze nalézt nejvýznamnější odlišnosti.

Odlišnosti vyplývají především z rozdílné základní zásady obou právních úprav. Úprava pracovního poměru v zákoníku práce je vybudována na principu „co není zakázáno, je povoleno“, nacházíme tu tedy poměrně širokou smluvní volnost. Oproti tomu služební poměr stojí na principu opačném, tedy „co není povoleno, je zakázáno“. Zde je dohoda stran nepřípustná.

Na závěr bych ještě ráda připomněla významné rozdíly, které se objevují v právní úpravě vzniku pracovního a služebního poměru.

Účastníky pracovního poměru jsou fyzická osoba jako zaměstnanec a fyzická nebo právnická osoba jako zaměstnavatel. Účastníky služebního poměru je fyzická osoba a stát. Pracovněprávní subjektivita vzniká u zaměstnance dovršení 15 let věku, avšak do služebního poměru lze přijmout pouze osobu starší 18 let. Zatímco při přijímání do pracovního poměru nároky na obsazované místo určuje zaměstnavatel, nároky na uchazeče o zaměstnání ve služebním poměru jsou přesně stanoveny zákonem. Jde o splnění zdravotní, fyzické a osobnostní způsobilosti, podmínky bezúhonnosti, u obou typů služebních poměrů je zaveden institut služebního slibu. Pokud uchazeč tyto předepsané podmínky nesplňuje, nemůže být do služebního poměru přijat.

Účastníkem služebního poměru se může stát pouze osoba, která je občanem České republiky, není dovoleno přijímat do služebního poměru cizince. To by bylo možné

pouze za předpokladu, že by cizí státní příslušník získal české občanství ke dni podání žádosti o přijetí do služebního poměru. Do pracovního poměru cizince lze přijmout.

Významný rozdíl sledujeme ještě před vznikem pracovního nebo služebního poměru – v přijímacím řízení. Předmětem srovnání se zde stává jeho délka. Při přijímání do pracovního poměru to bývá otázka několika dnů, maximálně týdnů, kdežto přijímací řízení do služebního poměru počítáme na měsíce. Průměrná délka přijímacího řízení činí 3 měsíce při přijímání do služebního poměru bezpečnostních sborů, a dokonce 6 měsíců při přijímání do služebního poměru vojáků z povolání.

Forma právního dokumentu, kterým se zakládá vzájemný vztah účastníků, představuje další podstatný rozdíl mezi pracovním a služebním poměrem. V prvním případě je tímto dokumentem pracovní smlouva, jakožto dvoustranný právní úkon, vycházející se shodné vůle obou stran, tedy zaměstnance a zaměstnavatele. Dokumentem zakládajícím služební poměr je rozhodnutí o přijetí do služebního poměru (popř. rozhodnutím o povolání nebo rozhodnutím o jmenování do SP), což je jednostranný právní úkon vydaný služebním funkcionářem.

Pracovní poměr se sjednává buď na dobu určitou, nebo na dobu neurčitou, záleží na dohodě stran. Služebněprávní předpisy mají svou specifickou úpravu doby trvání služebního poměru. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů je koncipován jako celoživotní povolání, takže při samotném vzniku služebního poměru se uchazeč přijímá nejprve na dobu určitou v trvání 3 let. Po odsloužení této doby a po úspěšném složení služební zkoušky může být přijat do služebního poměru na dobu neurčitou. Toto však neplatí u služebního poměru vojáků z povolání, jejichž služební poměr je uzavírán výhradně na dobu určitou. Služební zákon obsahuje ještě jinou právní úpravu. Přijatý státní zaměstnanec nejprve vykonává tzv. přípravu na službu v pracovním poměru na dobu určitou po dobu zpravidla jednoho roku, a po jejím uplynutí a složení úřednické zkoušky se s ním uzavírá služební poměr na dobu neurčitou.

Zaměstnanci ve služebním poměru mají zvýšené některé povinnosti a omezená práva. Můžeme sledovat velký rozdíl oproti úpravě v zákoníku práce. Zatímco podle

zákoníku práce nesmí zaměstnavatel požadovat informace o členství v politických stranách, politických hnutích či odborových organizacích, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů naopak takové zjišťování vyžaduje a uchazeč musí prostřednictvím čestného prohlášení svoji apolitičnost doložit. Obdobný rozdíl lze sledovat i v otázce výkonu jiné výdělečné činnosti. Příslušník bezpečnostního sboru nesmí vykonávat živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a nesmí být členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost. U vojáků z povolání se k výkonu jiné výdělečné činnosti vyžaduje souhlas služebního orgánu. Pokud zaměstnanec v pracovním poměru vykonává jako jinou výdělečnou činnost činnost, která je svým obsahem totožná s předmětem činnosti zaměstnavatele, vyžaduje tato zaměstnavatelův souhlas. Ostatní výdělečnou činnost lze provozovat bez omezení.

Co se týče změn služebního poměru, vycházejí tyto především ze specifické povahy tohoto právního vztahu. Zatímco změna subjektu na straně zaměstnavatele je v pracovním poměru poměrně běžnou záležitostí, ve služebním poměru, kde je zaměstnavatelem stát, si takovou změnu, která by znamenala přesun práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru na subjekt jiný, představit jen stěží. Vzhledem k tomu, že i služební poměr předpokládá osobní výkon služby, lze shrnout, že ve služebním poměru nemůže dojít v žádném případě ke změně subjektu.

Naopak změna obsahu služebního poměru je poměrně častá a vychází z potřeb státu co nejefektivněji zajistit výkon služby na území České republiky a často i mimo něj. Zatímco ke změnám pracovního poměru dochází nejčastěji na základě dohody, tedy dvoustranným právním úkonem, ke změnám služebního poměru dochází jednostranným právním úkonem, kterým je vždy rozhodnutí služebního funkcionáře. Změna na základě jednostranného právního úkonu, to znamená bez souhlasu zaměstnance, se samozřejmě vyskytuje i u poměru pracovního, ovšem zcela výjimečně.

Prioritou úpravy služebního poměru je zachování jeho kontinuity i za takových okolností, které by v pracovním právu znamenaly skončení pracovněprávního vztahu. Tuto plynulost státní služby zakotvuje, pro zákoník práce neznámý, institut záloh

(u vojáků z povolání tzv. dispozice). V případě zařazení příslušníka do zálohy se tato doba totiž započítává jako doba trvání služebního poměru, což má význam z hlediska výsluhových nároků.

Úprava služební cesty a převelení se značně podobá úpravě obdobných opatření v zákoníku práce s tím rozdílem, že v případě uložení takového opatření je souhlas příslušníka irelevantní, zatímco v pracovněprávním vztahu je souhlas zaměstnance nezbytný.

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů obsahuje úpravu dalších změn služebního poměru, které nejsou zákoníku práce známi, protože vycházejí ze zařazení do služebních hodností. Těmito specifickými změnami jsou jmenování do jiné služební hodnosti, zastupování na jiném služebním místě nebo zproštění výkonu služby. V zákoně o vojácích z povolání najdeme ještě změnu v podobě přerušování služebního poměru.

Služební poměr může skončit na základě právního úkonu nebo na základě určité právní skutečnosti. Zatímco zákoník práce nám nabízí několik variant zániku pracovního poměru na základě právního úkonu (ať už jednostranného nebo dvoustranného), úprava služebního poměru zná jen jeden způsob zániku na základě jednostranného právního úkonu, kterým je propuštění, jakožto rozhodnutí služebního funkcionáře. Důvody propuštění potom odrážejí požadavky, které je příslušník povinen splňovat již při nástupu do služebního poměru. Pokud tedy některou z podmínek splňovat přestane, služební funkcionář je povinen služební poměr svým rozhodnutím ukončit. Ostatní propouštěcí důvody souvisejí s kázní příslušníka, na kterou je ve služebním poměru kladen velký důraz, neboť musí být zachována důvěryhodnost a důstojnost bezpečnostního sboru.

Podobně jako v § 53 zákoníku práce jsou vyjmenovány skutečnosti, za kterých nesmí zaměstnavatel ukončit pracovní poměr výpovědí, jsou u vojáků z povolání upraveny případy, kdy voják nesmí být propuštěn. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů tuto problematiku výslovně neupravuje.

Právními skutečnostmi vedoucími ke skončení služebního poměru jsou především smrt příslušníka nebo jeho prohlášení za mrtvého nebo uplynutí doby určité. Stejnými způsoby zaniká i pracovní poměr. U služebního poměru k těmto způsobům přistupuje ještě další skutečnost, a tou je dosažení 65let věku příslušníka. Trvání pracovního poměru věkem omezené není a v současné době je běžné, že pracují i lidé důchodového věku.

Se skončením služebního poměru jsou dále spojeny určité nároky, ať už majetkového nebo nemajetkového rázu. Jde o nárok na potvrzení o výkonu služby nebo služební posudek nebo nárok na odchodné, jakožto jednorázový finanční příspěvek. Oproti zákoníku práce, který nabízí odstupné (tedy jakýsi ekvivalent odchodného) jen v případě skončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn, odchodné náleží každému příslušníku, který splní podmínky dané zákonem, zejména dobu trvání služebního poměru v minimální délce šesti let.

Všechny výše uvedené rozdíly vyplývají ze specifík státní služby, jakožto služby vykonávané vůči státu, a z potřeby zabezpečit řádné fungování v oblasti bezpečnosti státu a výkonu státní správy.

Z hlediska služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který vychází z citovaného zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, považuji právní úpravu za vcelku dostatečnou a nemyslím si, že by bylo v budoucnu zapotřebí tvořit v této oblasti nový právní předpis. U stávající právní úpravy nespátřuji závažné problémy v jejím obsahu, ale spíše v jejím naplňování v praktickém životě.

Odlišnosti úprav pracovního poměru a služebního poměru, na které jsem v této práci upozornila, shledávám z větší části jako odůvodněné. Jde například o stanovení věkové hranice minimálně 18 let pro uchazeče o přijetí do služebního poměru. Sjednocení s úpravou zákoníku práce, podle níž může být do pracovního poměru přijata osoba ve věku 15 let, by bylo v tomto případě nemyslitelné. Příslušník ozbrojených sil či státní zaměstnanec musí disponovat určitými zkušenostmi

a vzbuzovat přirozenou autoritu u svých spoluobčanů, což si u tak mladého člověka těžko představit. Při přípravě zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, se dokonce diskutovalo o posunutí spodní věkové hranice až na 21 let. I stanovení maximálního věku 65 let má své opodstatnění. Vyplývá se snahy zajistit profesionální výkon státní služby, ať už v ozbrojených silách nebo u státních úředníků. Po dosažení stanoveného věku služební poměr končí, což ale umožňuje obsadit takto uvolněná místa mladými lidmi. Tato úprava tak vnáší do struktury státní správy „čerstvý vzduch“, který ve svých důsledcích přináší pokrok, inovace a nové přístupy. Stejně tak zvýšené nároky na uchazeče v oblasti zdravotní, psychické či fyzické způsobilosti jsou nezbytným požadavkem pro výkon státní služby, vyplývají z její zvláštní povahy.

S podmínkou státního občanství České republiky, která se vyžaduje u uchazečů o přijetí do služebního poměru, osobně nesouhlasím. Občan jiného státu může být přijat do služebního poměru pouze za podmínky, že získá české občanství. Po vstupu do Evropské unie vyvstává otázka, proč by se nemohl stát příslušníkem bezpečnostní složky nebo státním zaměstnancem i občan EU, když ho v mnoha případech české právo staví naroveň občana České republiky. Pokud může cizí státní příslušník vykonávat na území České republiky práci v poměru pracovním, proč by nemohl být přijat i do poměru služebního? Domnívám se, že pokud by ovládal český jazyk, nebyl by problém zařadit ho např. do policejního sboru. Dokonce by mohl být přínosem, vzhledem ke zkušenostem, které by si přinášel ze své země.

Co se týče přijímacího řízení do služebního poměru, vnímám velmi negativně délku přijímacího řízení pohybující se kolem třech měsíců u příslušníků bezpečnostních sborů a až šesti měsíců u vojáků z povolání. Za předpokladu takto dlouhého procesu od prvotního kontaktu s uchazečem do rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, nemohou personální útvary flexibilně obsazovat volná služební místa, což může v praxi způsobovat řadu problémů. Absenci personálu pak nezbyvá než řešit formou různých změn služebního poměru jiných příslušníků, ať už se jedná o zastupování na jiném služebním místě nebo o vysílání na služební cesty. Služební poměr, byť je svou povahou právním poměrem veřejnoprávním, by si měl vzít příklad ze soukromého sektoru. Obsazení volného místa zde bývá otázkou několika dní. Zaměstnavatel tak může pružně reagovat na potřeby zajištění kvalifikovaného

personálu. Není zde vázán žádnými formalismy. Zaměstnanec také zpravidla může nastoupit do zaměstnání ihned, nevyskytuje se zde přílišná prodleva mezi prvotním kontaktem a přijetím do pracovního poměru. V případě služebního poměru může uchazeče odradit nejistota, s kterou musí čekat několik měsíců na verdikt o svém přijetí popř. nepřijetí. Mnoho uchazečů to proto v tomto mezidobí vzdá, najde si zaměstnání jiné a o přijetí do služebního poměru ztratí zájem.

Další otázka vyvstává v souvislosti s dobou, na kterou se sjednává pracovní nebo služební poměr. Zákoník práce zakotvuje možnost sjednání pracovního poměru na dobu určitou i na dobu neurčitou. Zaměstnavatel si může podle svých potřeb vybrat, jakou formu pracovního poměru se zaměstnancem uzavře. Pracovní poměr na dobu neurčitou přináší zaměstnanci jistotu zaměstnání, protože zaměstnavatel může takovýto pracovněprávní vztah vypovědět jen ze zákonem stanovených důvodů. Pracovní poměr na dobu určitou je pak vhodný sjednávat např. pro výkon sezónních prací nebo k dočasnému nahrazení dlouhodobě nepřítomného zaměstnance (z důvodu mateřské dovolené, z důvodu dlouhodobé pracovní neschopnosti atd.).

Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů je však postaven na zcela jiném principu. Zde není ponechána možnost výběru. Služební poměr je s příslušníkem nejprve uzavřen na dobu určitou v trvání tří let, následně musí příslušník vykonat služební zkoušku, po jejímž úspěšném absolvování je zařazen do služebního poměru na dobu neurčitou. Podobný princip můžeme sledovat i v připravovaném služebním zákonu. Podle něj se státní zaměstnanci přijímají na dobu určitou, zpravidla na jeden rok. Tato tzv. příprava na službu je dokonce vykonávána v poměru pracovním. Pokud se chtěl zákonodárce držet schématu s jakým pracuje v případě služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů, tedy aby zařazení do služebního poměru na dobu neurčitou předcházela jakási „zkušební doba“ završená zkouškou, nechápu, proč v případě státních zaměstnanců rovněž nezvolil služební poměr na dobu určitou s následnou možností pokračování ve služebním poměru na dobu neurčitou. V tomto ohledu bych navrhovala zmíněnou právní úpravu sjednotit.

Jedním z aktuálních problémů, který se rozhodla řešit skupina poslanců kolem Františka Bublana, je dokonce otázka zrušení služebního poměru na dobu určitou

u příslušníků bezpečnostních sborů. Dne 3.12.2008 předložila tato skupina poslanecké sněmovně návrh zákona (sněmovní tisk 675/0), kterým se mění a doplňuje zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Podle navrhované úpravy zákona by zrušení služebního poměru na dobu určitou mělo přispět ke zvýšení zájmu občanů o přijetí do služebního poměru. Do této chvíle má občan, který je přijat do služebního poměru na dobu určitou, velmi problematické postavení např. při žádosti o hypotéku na bydlení, půjčku apod., protože banky nejsou ochotny půjčovat své finance osobě, která je zaměstnána na dobu určitou a u níž hrozí nebezpečí, že služební poměr nebude prodloužen a osoba tak nebude schopna poskytnuté finanční prostředky řádně splácet. Zrušením služebního poměru na dobu určitou by se upevnila jistota zaměstnání i pro nově přijímané příslušníky, čímž by došlo k personální stabilizaci bezpečnostních sborů. Poslanci si od změny zákona slibují, že se jim podaří vyloučit nebo alespoň minimalizovat hromadné odchody příslušníků bezpečnostních sborů, zejména příslušníků Policie ČR. To by mělo pozitivní dopad i z ekonomického hlediska, protože by se snížily výdaje na odchodné a výsluhový příspěvek.

Osobně považuji tento návrh za velmi přínosný z výše uvedených důvodů, protože pro příslušníky bezpečnostních sborů, stejně jako pro ostatní občany, je zajištění bydlení prioritou. Pokud pro příslušníky nebude problém získat prostředky k financování bydlení, budou se moci i častěji, než tomu bylo dosud, stěhovat tam, kde jsou volná služební místa nebo kde je nedostatek příslušníků.

Zákon o vojácích z povolání zná naopak pouze služební poměr na dobu určitou. Potřeba omlazování jednotlivých složek ozbrojených sil převýšila potřebu jistoty zaměstnání. Výše zmiňovaný problém služebního poměru na dobu určitou, je zde řešen formou příspěvku na bydlení, který vojáci pravidelně dostávají nad rámec svého měsíčního platu.

S omezením práv a zvýšením některých povinností ve služebním poměru souhlasím. Zpřísnění vůči těmto osobám musí být nezbytnou součástí služebního poměru, protože vykonávají úkoly vycházející z potřeb státu a musí stát patřičně reprezentovat. Dodržování služební kázně, zachovávání mlčenlivosti, služební

zdvořilosti a neohrožování dobré pověsti svého sboru - to vše vidím jako oprávněný požadavek na všechny státní zaměstnance. Jde o loajalitu ke svému zaměstnavateli, kterým je v tomto případě stát. Stejná loajalita se předpokládá i v poměru pracovním podle zákoníku práce, obdobné principy mohou být zakotveny v pracovní smlouvě.

Zákaz členství v politických stranách má zajistit objektivitu státních zaměstnanců a tím zabránit vnitřnímu ovládnutí státní správy politickými názory, má eliminovat možnost vzniku střetu zájmů a ochránit státního zaměstnance při výkonu státní služby před tlaky politických stran. Stejně tak zákaz výkonu jiné výdělečné činnosti či členství v řídicích a kontrolních orgánech právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost, má minimalizovat prostor pro úplatky a korupci ve státní správě.

U vojáků z povolání stanoví zákon v tomto směru odchylku a sice, že výkon výdělečné činnosti je podmíněn souhlasem služebního orgánu. Domnívám se, že i v tomto případě by se mělo jednat o absolutní zákaz výkonu jiné výdělečné činnosti. Služební orgán nemůže v okamžiku udělování souhlasu dost dobře posoudit, do jaké míry ovlivní výdělečná činnost vojáka výkon jeho služby. Služební poměr vojáka z povolání je uzavírán na dobu určitou a voják by se měl po celou dobu trvání tohoto poměru věnovat výhradě výkonu státní služby. Každá jiná výdělečná činnost ho podle mého názoru může ovlivňovat a omezovat jeho služební nasazení.

Absence souhlasu příslušníka ohledně změny služebního poměru je dána zvláštní povahou výkonu služby a úzce souvisí se zvýšenými povinnostmi zaměstnanců státní správy. Vzhledem k tomu, že ve služebním poměru dochází ke změnám často, bylo by pro služební funkcionáře, ale i pro samotné zaměstnance, zbytečně zatěžující vyžadovat při každé takové změně opětovně souhlas s jejím provedením. Zaměstnanec vstupující do služebního poměru by si měl uvědomit, že státní služba musí být vykonávána tam, kde je to zrovna potřeba, a že změny služebního poměru jsou nezbytným prostředkem, jak dosáhnout co nejefektivnějšího výkonu státní služby. V pracovním poměru obvykle ke změnám nedochází tak často, výkon práce v pracovním poměru vykazuje větší stabilitu, proto považuji za správné vyžadovat v tomto případě souhlas zaměstnance.

Dále jsem zaznamenala rozdíl v úpravách přeložení u služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů a služebního poměru státních zaměstnanců. Státní zaměstnanec je totiž možno přeložit pouze na dobu maximálně 180 dní v kalendářním roce, oproti úpravě služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů, kde se délka doby přeložení odvíjí od potřeb zaměstnavatele. Považuji za neopodstatněné, aby přeložení u státních zaměstnanců bylo tímto způsobem omezováno. Stanovená doba nemusí být v daném případě dostačující k zabezpečení bezproblémového fungování státní správy. Chceme-li úředníky převést do služebního poměru, neměly by zde vyvstávat rozdíly mezi úpravami služebních poměrů. Proto by doba přeložení měla u státních zaměstnanců rovněž záviset na potřebách zaměstnavatele, tedy státu, který by tak nebyl nucen z důvodu existence fixní lhůty vracet státního zaměstnance na původní místo dříve, než pominul důvod, pro který byl přeložen a nahrazovat ho zaměstnancem jiným, který do problematiky daného služebního úkolu není zasvěcen. Plnění úkolů souvisejících s výkonem služby by se tímto způsobem protahovalo a brzdilo by činnost státní správy.

Lhůta 180 dní je stanovena i pro zastupování podle § 47 odst. 2 SZ. Zastupující státní zaměstnanec však může souhlasit s překročením 180denní doby, pak zastupování pokračuje i po uplynutí zákonem stanovené doby. Pokud v případě zastupování může být doba 180 dní prolomena souhlasem státního zaměstnance, není důvod, proč by tomu nemohlo být stejně i ve výše zmiňovaném případě přeložení. Z výše uvedených důvodů bych se přiklonila ke sjednocení právních úprav odstraněním 180denní lhůty u služebního poměru státních zaměstnanců.

Odlišnosti v úpravě zániku služebního poměru opět vyplývají z pojetí služebního poměru, které staví na jistotě a stabilitě zaměstnání. Nejmarkantnějším rozdílem je neexistence dohody, jakožto způsobu skončení služebního poměru. Služební poměr může zaniknout jediným právním úkonem, a to propuštěním. Oproti tomu zákoník práce nabízí několik variant právních úkonů, které zánik pracovního poměru způsobují (dohoda, výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době). Propuštění ze služebního poměru, jakožto jednostranný právní úkon, je možné jen z důvodů, které jsou uvedeny v zákoně. Tyto důvody propuštění úzce souvisejí s nároky, které jsou na příslušníky kladeny již při vzniku služebního poměru. Cílem služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů je především zajišťovat

bezpečnost státu a jeho občanů, proto je zde kladen velký důraz na kázeň příslušníků.
Většina propouštěcích důvodů proto souvisí právě s porušením kázně.

Použitá literatura

- Adamová, K., Soukup, L. Prameny k dějinám práva v českých zemích, Plzeň :
Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2004
- Bělecký, M.. Služební poměr státních zaměstnanců Praha: VOX 2004
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2001
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha:
C.H.Beck, 2007
- Bičáková, O. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době, Sondy č. 12/2008
- Bukovjan, P. Zákoník práce s judikaturou, 1.vydání Praha: ASPI 2008
- Černý, P. Věrnost k ČR ve služebním poměru, Právník, 2006, č.5
- Franta, M. Stanovisko k novelizaci služebního zákona, Naše policie, roč. 15, č.1/2008
- Hochman, J. Judikatura v pracovním právu, Linde 1999
- Hochman, J., Kottbauer, A. Zákoník práce – Komentář a předpisy související, Linde
Praha 2005
- Horzinková , E., Novotný, V. Základy organizace veřejné správy v České republice,
Plzeň : Nakl. Aleš Čeněk 2008
- Hůrka, P., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L. Zákoník práce a související
ustanovení občanského zákoníku, Anag 2008
- Jakubka, J. a kol. Zákoník práce, 2. aktualizované vydání Anag 2008
- Jakubka, J. a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy
s komentářem k 1.1.2009, 3. aktualizované vydání Anag 2009
- Kocourek, J. Služební zákon, Praha: Eurounion Praha, s.r.o., 2005
- Kottbauer, A. a kol. Služební zákon. Ostrava: Sagit 2002
- Kottbauer, A., Týc, J. Potřebuje Česká republika zákon o státní službě?, Právo a
zaměstnání 1996 č.4
- Kubínková, M. a kol., Nový zákoník práce, Sondy s.r.o., Praha 2006
- Muška, F. Dohoda o změně pracovní smlouvy, Sondy č. 8/2008
- Nový, K., Tomek, P., Kalenská, M., Langerová B. Služební poměr příslušníků Police
ČR, Linde Praha 1999
- Pernica, B. Profesionalizace ozbrojených sil, trendy, teorie, zkušenosti, Ministerstvo
obrany : AVIS 2007
- Pomahač, R., Vidláková, O. Veřejná správa, 1. vydání Beck 2002

- Slušný, J. Světové dějiny policie, starověk, Praha: Orac 2002
- Šlapák Č., Kotous J., Pánek Z. Zaměstnanost a personální řízení, Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta 2006
- Štangová V., Zachariáš J.: Nad pracovněprávními vztahy, Orac, 1997
- Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem, Anag 2007
- Tomek, P., Dluhoš, J., Hemza, S. Služební poměr vojáků z povolání, Nakladatelství ANAG 2003
- Tomek, P. Změny v zákoně o služebním poměru k 1.lednu 2009, Naše policie, roč.16, č. 3/2009
- Trykal, L., Služební poměr státních zaměstnanců. Praha: Leges, 2008
- Veselá, M. Státní služba, Masarykova univerzita v Brně, 1997
- Zrůtký, J. Neurčitá výpověď je neplatná, Sondy č. 8/2008
- Zrůtký, J. Pokuty za porušení pracovní kázně jsou nepřipustné, Sondy č.12/2008

Internetové odkazy

<http://domaci.ihned.cz>

http://statorg.cmkos.cz/nos_pdf/nos05_07.pdf

<http://tisk.juristic.cz/514416/tisk/old>

<http://www.novakariera.cz>

www.army.cz

www.epravo.cz

www.financnioviny.cz

www.katerinajacques.cz/23/0/122/detail/odlozeni-platnosti-sluzebniho-zakona-je-chybou

www.klaus.cz/klaus2/asp/clanek.asp?id=YY0h6CelOZYT

Summary

Some Aspects of Armed Forces regulations and Their Comparison Within The Czech Legal System

Klíčová slova (key words):

armed forces – ozbrojené síly

employment relationship - pracovní poměr

comparison - srovnání

The purpose of my thesis is to analyse the legal regulation of the service in the security forces of the Czech Republic and in the Czech Armed Forces and to show its differences from employment relationship and from civil service relationship in the Czech Republic. The reason for my research is to compare these legal adjustments and to demonstrate reasons for having a different legal regulation.

The thesis is composed of eight chapters, each of them dealing with different institutes of the regulation of the security and armed forces service and the regulations of employment relationship and civil service regulations respectively. The first introductory chapter examines relevant Czech law relating to the employment relationship and to the armed forces regulation.

Chapter Two describes specific features of the employment relationship that is established on the principle “Whatever is not forbidden is permitted”. On the contrary, the employment relationship in the armed and security forces is based on the principle “Whatever is not permitted is forbidden”.

Chapter Three is subdivided into five parts and it explains which person may participate in these relationships. The first part focuses on employers and employees, the second and third part examine issues relating to the members of the armed and security forces and the fourth part addresses relevant issues of employment of public servants.

Chapter Four concentrates on problems resulting from the entrance proceedings and analyzes their particular phases from the legal perspective.

Chapter Five identifies and describes relevant legal acts that are necessary to establish an employment relationship for all of the four above-mentioned areas of employment and service.

Chapter Six enumerates and analyses the rights and duties of all categories of employees in question. This chapter argues that certain rights of members of the armed (and security) forces are limited.

Chapter Seven recognizes the alternations of the terms of employment relationships.

Chapter Eight focuses on the circumstances in which and on ways how the employment relationships in question may be terminated.

The thesis ends with conclusion that the main aim of this thesis - to confirm my initial hypothesis – has been reached: “The specific relationship of the members of the armed and security forces to the Czech Republic necessitates a special legal regulations.”