

POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY V PRAZE

Fakulta bezpečnostně právní

Katedra soukromého práva

**Vymezení základních rozdílů právní úpravy
pracovního a služebního poměru**

Bakalářská práce

Determination of Basic Differences of Legal Regulation of Employment
and Service Employment Bachelor thesis

VEDOUCÍ PRÁCE

Judr. Anna Doležalová

AUTOR PRÁCE

Lucie Orel Macháčová, DiS.

PRAHA

2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Havířově, dne 13. 3. 2023

Lucie Orel Macháčová, DiS.

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala paní Judr. Anně Doležalové za cenné rady a informace, které mi jako vedoucí práce poskytla. Zároveň patří poděkování mé rodině a přátelům, bez jejichž podpory by nebylo možné tuto práci napsat.

ANOTACE

Předkládaná bakalářská práce se zabývá rozdílností služebního a pracovního poměru v jejich širším pojetí dle právních předpisů. Zároveň se zaměřuji na jednotlivé podmínky, za kterých poměry vznikají a končí. Vyjmenovávám i některé ze změn, které mohou v poměrech nastat. V rámci služebního poměru se orientuji na služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů a zaměstnanců státní služby. Popisuji obecnou charakteristiku těchto zaměstnavatelských poměrů i jejich právní úpravu v historii. Věnuji se omezením některých práv, kterými jsou postíženi zaměstnanci v pracovním a služebním poměru. Cílem práce bylo vymezení základních právních rozdílů, což bylo učiněno v kapitole věnující se srovnání služebního a pracovního poměru.

KLÍČOVÁ SLOVA

Zaměstnanec * zaměstnavatel * pracovní poměr * služební poměr * bezpečnostní sbor * státní zaměstnanec * komparace * zákoník práce * zákon o státní službě

ANNOTATION

This bachelor thesis deals with the differences between service employment and employment in their broader concept according to legal regulations. I focus on the individual conditions under which conditions arise and end. I also list some of the changes that may occur. I deal with the service relationship of members of security forces and employees of the state service. I describe the general characteristics of these employer relations and their legal regulation in history. I focus on the limitation of some of the rights that affect employees in employment and service employment. The aim of the thesis was to define the basic legal differences, which was done in the chapter dealing with the comparison of service employment and employment.

KEYWORDS

empolyee * employer * employment * service employment * security corps * public servant * comparison * Labour Code * Civil Service Act

OBSAH

Úvod	7
1 Pracovní poměr	9
1.1 Obecné vymezení pracovního poměru	9
1.2 Historické milníky pracovního poměru	11
1.3 Vznik pracovního poměru	12
1.3.1 Vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy	13
1.3.2 Vznik pracovního poměru jmenováním	14
1.4 Změny pracovního poměru	15
1.4.1 Převedení na jinou práci	16
1.4.2 Vyslání na pracovní cestu	17
1.5 Skončení pracovního poměru	17
1.5.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru	18
1.5.2 Výpověď z pracovního poměru	18
1.5.3 Okamžité zrušení pracovního poměru	19
1.5.4 Další způsoby skončení pracovního poměru	20
2 Služební poměr státních zaměstnanců	21
2.1 Vznik služebního poměru státních zaměstnanců	23
2.1.1 Služební slib státních zaměstnanců	25
2.2 Vybrané změny služebního poměru státních zaměstnanců	26
2.2.1 Převedení na jiné služební místo	26
2.2.2 Vyslání na služební cestu	27
2.3 Skončení služebního poměru státních zaměstnanců	27
2.3.1 Skončení služebního poměru ze strany zaměstnance	28
2.3.2 Skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu	28
2.3.3 Skončení služebního poměru ze zákona	29
3 Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů	31
3.1 Vývoj právní úpravy služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů ..	33
3.2 Vznik služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů	34
3.2.1 Služební slib příslušníků bezpečnostních sborů	36
3.2.2 Druhy služebního poměru z pohledu délky trvání	36
3.3 Změny služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů	37
3.3.1 Převedení na jiné služební místo	39

3.3.1.1 Převedení příslušníka na jiné služební místo ve stejné služební hodnosti	40
3.3.1.2 Převedení příslušníka na jiné služební místo v jiné služební hodnosti	41
3.3.2 Vyslání na služební cestu	42
3.4 Skončení služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů	43
3.4.1 Zrušení služebního poměru ve zkušební době.....	44
3.4.2 Propuštění	45
4 Obecná komparace služebního a pracovního poměru.....	47
4.1 Komparace vzniku služebního a pracovního poměru	48
4.1.1 Komparace požadavků k přijetí do služebního a pracovního poměru	48
4.1.2 Komparace založení pracovního a služebního poměru.....	49
4.1.3 Komparace sjednání zkušební doby u pracovního a služebního poměru	50
4.1.4 Komparace doby trvání pracovního a služebního poměru	50
4.2 Komparace změn služebního a pracovního poměru.....	51
4.2.1 Komparace služební a pracovní cesty	52
4.2.2 Srovnání převedení na jinou práci a jiné služební místo	53
4.3 Komparace skončení služebního a pracovního poměru	54
5 Omezení některých práv příslušníků bezpečnostních sborů, státních zaměstnanců a zaměstnanců v pracovním poměru	57
5.1 Omezení některých práv zaměstnance v pracovním poměru	57
5.2 Omezení některých práv příslušníků bezpečnostních sborů.....	58
5.3 Omezení některých práv státních zaměstnanců	59
Závěr	61
Seznam použité literatury	63

Úvod

Výběr zaměstnání je zásadním rozhodnutím každé ekonomicky aktivní osoby. Lidé primárně chodí do práce kvůli peněz, avšak výkon práce ovlivňuje životy lidí mnohem hlouběji než jen z hlediska výdělku. Zaměstnání má vliv na to, jak vnímáme celý náš okolní svět, i v ostatních lidech evokuje naše zaměstnání mnohdy i nevědomý postoj v jejich chování vůči nám. Pokud si člověk jako zdroj obživy či přivýdělku nezvolí činnost v podnikatelské sféře, bude si vybírat mezi služebním a pracovním poměrem.

Téma bakalářské práce „Vymezení základních rozdílů právní úpravy pracovního a služebního poměru“ jsem si vybrala, protože jsem se s uvedenými pracovními poměry setkala při výkonu práce a samotnou mě zajímala jejich právní rozdílnost. Považuji také za přínos prohloubit si informace týkající se této problematiky.

Cílem bakalářské práce je najít základní rozdíly mezi pracovním a služebním poměrem. Služebním poměrem se zabývám ve smyslu zákona o státní službě a zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Služebním poměrem se označuje také služební poměr vojáků z povolání. Tomuto okruhu pracovněprávního vztahu se však nevěnuji. K docílení zmíněné komparace využiji metodu deskripce a metodu analytickou. Daná oblast problematiky je zkoumána především nastudováním zákonů a jejich komentářů, dále jsem čerpala informace z odborných knih, soudních judikatur a potažmo i z internetových stránek.

V bakalářské práci nelze analyzovat celý obsah zmíněných zákonů, proto jsem si vybrala několik oblastí, které jsou dle mého názoru zajímavé z hlediska komparace. Předkládaná práce se sestává z pěti kapitol. První kapitola má název Pracovní poměr a zabývám se zde jeho obecným popisem, historií, zákonitostmi jeho vzniku, změnami a skončením. V oblasti změn se zaměřuji na služební cestu a převedením zaměstnance na jinou práci. Druhá kapitola je označena jako Služební poměr státních zaměstnanců a věnuji se zde stejným atributům jako u pracovního poměru. S tím rozdílem, že u služebních poměrů se změny nazývají převedení na jiné služební místo a vyslání na služební cestu. Třetí kapitola nese pojmenování Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů, zde také popisuji

jejich základní znaky v podobě vzniku, změny a zániku služebního poměru. Čtvrtá kapitola je věnována srovnání služebního a pracovního poměru. Zde se zabývám rozdílností poměrů jak v obecné rovině, tak se zaměřením na jednotlivé etapy poměrů. Poslední pátá kapitola je věnována omezením některých práv příslušníků bezpečnostních sborů, státních zaměstnanců a zaměstnanců v pracovním poměru. Závěrem své bakalářské práce se soustředím na zhodnocení celkové zkoumané problematiky.

1 Pracovní poměr

Pracovní poměr je nejtypičtějším pracovněprávním vztahem vyskytující se v České republice. Pracovním poměrem je dvoustranný smluvní závazkový vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ve kterém se zaměstnanec zavazuje pro zaměstnavatele vykonávat závislou práci.¹

1.1 Obecné vymezení pracovního poměru

Základním zdrojem pracovně právní úpravy je zákon č. 262/2006 Sb. (dále jen zákoník práce). Před přijetím současného zákoníku práce platila zásada úplné oddělenosti občanského a pracovního práva. V roce 2008 nastolil Ústavní soud mezi těmito právy vztah subsidiarity. Pro pracovní právo primárně platí zákoník práce, ale pokud v nějaké otázce zákoník práce žádná pravidla neobsahuje, může se použít občanský zákoník, vždy však v souladu se základními zásadami pracovního práva. Zákoník práce je třeba vykládat v souladu s právními předpisy vyšší síly, kterými jsou ústavní a evropské právo. V ústavním právu nalezneme spíše obecné zásady (Ústavní zákon č. 23/1991 Sb. čl. 26 odst. 1 zní: „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“²), načež evropské právo obsahuje řadu detailních požadavků na obsah pracovně právní legislativy (např. „Směrnice 2009/104/ES – minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci“³). Je nutno zmínit, že pracovní předpisy plní v pracovně právním vztahu několik funkcí. Za nejdůležitější a převažující se považuje ochranná funkce, která zajišťuje odpovídající podmínky

¹ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). str.172, ISBN 978-80-7400-853-5

² Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-1-15]. Dostupné z: www.aspi.cz ISSN 2336-517X.

³ *Oficiální internetová stránka Evropské unie: EUR – Lex* [online]. [cit. 2023-01-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1673784893159&uri=LEGISSUM%3A4314884>

zaměstnanci při výkonu práce. Další funkcí je funkce organizační, která tvoří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces.⁴

Zákoník práce definuje pracovněprávní vztah jako vztah, který vzniká mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu závislé práce. Za základní a dominantní pracovně právní vztah se považuje pracovní poměr. Vedle pracovního poměru existují i atypické pracovněprávní vztahy jimiž jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).⁵ „Zákoník práce neobsahuje přímou legální definici pracovního poměru, upravuje však jednotlivé prvky pracovního poměru – subjekty, objekt a obsah pracovního poměru. Ani v občanském zákoníku se ve vztahu k vymezení pojmu pracovní poměr ničeho podstatného nedozvíme.“⁶

Občanský zákoník, tzn. zákon č. 89/2012 Sb., pracovní poměr zmiňuje v ust. § 2401, kde stojí: „odst. 1) Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek. Odst. 2) Na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele se nepoužijí ustanovení tohoto zákona o ochraně spotřebitele.“⁷ Oním „jiným zákonem“ je zejména myšlen zákoník práce. Zákoník práce v ust. § 4 uvádí následující: „Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“⁸

⁴ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce 2022 - s výkladem: právní stav k 1.1.2022* [online]. 7.1.2022. Praha: Grada Publishing, 2022 [cit. 2023-01-13]. Právo pro praxi. str.15, ISBN 978-80-271-3539-4. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/e-kniha/zakonik-prace-2022-s-vykladem>

⁵ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). str.86, ISBN 978-80-7400-853-5

⁶ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). str.172, ISBN 978-80-7400-853-5

⁷ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-1-18]. Dostupné z: www.aspi.cz ISSN 2336-517X

⁸ *Zákoník práce: aktuální znění zákoníku práce se všemi změnami k 1.1.2022*. Ostrava: Sagit, 2022. ÚZ. Str. 12 ISBN 978-80-7488-505-1

1.2 Historické milníky pracovního poměru

Na území dnešní České republiky se společnost, její ekonomika, stát, právo a právní kultura vyvíjela podobně jako ve světových dějinách v základních etapách. Předstátní společnost u nás trvala až do 7.-8. století, kdy se začíná rozkládat a vytvářejí se předpoklady pro vznik prvních státních útvarů. V této době vznikaly v podobě předstátních obyčejů pravidla, která se později po vzniku státu stala základem feudálního práva. Snahy o kodifikaci práva nalézáme v Čechách v posledních letech vlády Přemysla Otakara II., patří mezi ně horní zákon krále Václava II.⁹

Zmíněný horní zákon je první písemná zmínka v našich zemích zmiňující se o pracovních předpisech. První články o horním právu byly sepsány v privilegii Jihlavském (1249) a v privilegii pánů z Lichtenburku pro Havlíčkův Brod (1278). Na tento vývoj navázala kodifikace horního práva krále Václava II. z let 1300-1305 *ius regale montanorum* (Právo horního regálu). Autorem zákoníku je italský právník Gozzius z Orvieta, který při kodifikaci uplatnil nejen starší domácí horní právo, ale i právo římské a kanonické.

Zákoník sestával ze čtyř knih, z nichž první pojednávala o osobách, druhá a třetí o horách, a čtvrtá o soudním řádu. Dílo bylo určeno původně Kutné Hoře, ale dříve ho začala užívat Jihlava. Latinsky psaný zákoník má řadu předpisů o bezpečnosti práce v dolech, předpisy o délce pracovní doby, o výplatě mezd. Současně obsahuje i první předpisy protidělnické povahy (např. zákaz organizování dělníků), pravidla o přijímání kovářů do práce apod. Zákoník pro svou dokonalost ovlivnil vývoj horního práva v celé střední Evropě.¹⁰

Následně významným dílem, který upravoval pracovní právní vztahy byl všeobecný rakouský občanský zákoník z roku 1811 (zákon č. 946/1811 Sb.). Dotyčný zákoník obsahoval ustanovení o služební smlouvě a smlouvě o dílo. Ust. § č. 1151 zní: „Zaváže-li se někdo konati jinému po nějakou dobu služby, vznikne služební smlouva; převezme-li někdo závazek zhotoviti nějaké dílo za plat,

⁹ MALÝ, Karel a Florian SIVÁK. *DĚJINY státu a práva v českých zemích a na Slovensku do r. 1918*. Druhé. Jinočany: H&H, 1993. str. 173, ISBN 80-85467-61-5

¹⁰ MALÝ, Karel a Florian SIVÁK. *DĚJINY státu a práva v českých zemích a na Slovensku do r. 1918*. Druhé. Jinočany: H&H, 1993. str. 181, ISBN 80-85467-61-5

vznikne smlouva o dílo. Jeli s tím spojeno obstarání věci (§ 1002), buď šetřeno také předpisů o smlouvě zmocňovací.“¹¹ Námezdní smlouva tedy obsahovala jak smlouvu služební, tak smlouvu o dílo a byla upravena v ust. § 1151 až ust. § 1174 zákona č. 946/1811 Sb.

Dalším podstatným historickým milníkem ve vývoji pracovního práva byl zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Návrh zákoníku byl připraven Ústřední radou odborů. Poprvé bylo zakotveno pracovní právo v souhrnném jednotném celku. Zákoník odstranil neodůvodněné rozdíly mezi dělníky, technickými administrativními pracovníky ve výrobě, v obchodu, ve státní správě atp. Jeho koncepce vychází z úlohy socialistického pracovního práva – být aktivním činitelem při realizaci potřeb ekonomiky i nástrojem záruk pracujících.¹²

Zákon č. 65/1965 Sb. byl od 1.1.2007 nahrazen zákonem č. 262/2006 Sb. pracovním zákoníkem který je momentálně v účinnosti.

1.3 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr se zakládá převážně pracovní smlouvou nebo v určitých případech jmenováním. Zákoník práce v ust. § 36 uvádí: „Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.“¹³

Osoba může být fyzicky způsobilá k tomu, aby se stala zaměstnancem, pokud dovrší 15 let věku, přičemž jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den předcházející dni ukončení povinné školní docházky. Při uzavírání pracovního poměru neexistují žádná omezení, která by se vztahovala na občana. Pracovní poměr může vzniknout jen na základě svobodného projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnavatel má v zásadě volnost při výběru svých

¹¹ *Beck online*: [cit. 2023-01-14]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjygeyv6ojugyxgq3bsgywtcna>

¹² DOC. DR. Marie, Kalenská, DrSc. a kolektiv. *ČESKOSLOVENSKÉ PRACOVNÍ PRÁVO*. Panorama, 1981.str.27 ISBN 11-118-80

¹³ *Zákoník práce: aktuální znění zákoníku práce se všemi změnami k 1.1.2022*. Ostrava: Sagit, 2022. ÚZ. Str. 17 ISBN 978-80-7488-505-1.

zaměstnanců, je na jeho vůli, jaké zvolí postupy při získávání zaměstnanců a jak stanoví kritéria výběru. Ve věcech práva na zaměstnání a k jeho přístupu je povinen se vyvarovat jakékoli diskriminace.¹⁴

1.3.1 Vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy

„Uzavření pracovní smlouvy se řadí mezi dominantní typ vzniku pracovního poměru. Pracovní smlouvu můžeme charakterizovat jako právní skutečnost, dvoustranné právní jednání, které vede ke vzniku pracovního poměru.“¹⁵ Pracovní smlouva musí být písemná a musí obsahovat podstatné náležitosti, kterými podle ust. § 34 zákoníku práce jsou: druh práce, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce zaměstnance. Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.¹⁶

V pracovněprávní praxi jsou však pracovní smlouvy obsahově bohatší, některé obsahují i velmi propracovaná smluvní ujednání. Mezi další ujednání, která se v pracovních smlouvách objevují patří: ujednání o zkušební době, sjednání mzdy, ujednání o rozvržení pracovní doby, souhlas s vysíláním na pracovní cesty, konkurenční doložka. Dle ust. § 310 zákoníku práce se konkurenční doložkou zaměstnanec zavazuje, že se po skončení zaměstnání určitou dobu zdrží výkonu zaměstnání, které by mělo vůči dosavadnímu zaměstnavateli soutěžní povahu. Ke konkurenční doložce bych uvedla, že zaměstnanci po dobu pracovního poměru nesmí vykonávat činnost, kterou by konkurovali zaměstnavateli, bez jeho souhlasu. Takový zákaz není nutné v pracovní smlouvě uvádět. Kritérium zhodnocení, zda se jedná o konkurenční činnost, je předmět činnosti zaměstnavatele.¹⁷

Na základě pracovní smlouvy vzniká pracovní poměr dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. Význam sjednaného dne nástupu

¹⁴ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). str. 210-211, ISBN 978-80-7400-853-5

¹⁵ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). str. 215 ISBN 978-80-7400-853-5

¹⁶ *Zákoník práce: aktuální znění zákoníku práce se všemi změnami k 1. 1. 2022*. Ostrava: Sagit, 2022. ÚZ. Str. 16 ISBN 978-80-7488-505-1

¹⁷ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. str.43 ISBN 978-80-271-3538-7

do práce vyniká i ve vztahu k možnosti zaměstnavatele odstoupit od pracovní smlouvy, ust. § 34 zákoníku práce odst. 4 uvádí, že pokud zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Zákon také uvádí, že od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce.¹⁸

Zákoník práce v ust. 20 myslí i na variantu nerespektování formy jimiž vzniká pracovněprávní vztah. V některých případech dochází k tzv. faktickému pracovnímu poměru. Nález ústavního soudu definuje tuto problematiku takto: „Tzv. faktickým pracovním poměrem se rozumí v judikatuře soudů právní vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a podle jeho pokynů) práci (závislou práci ve smyslu ustanovení § 2 odst. 4 a 5 zákoníku práce), ačkoliv mezi nimi nebyla sjednána platná pracovní smlouva, popřípadě platná dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr. Právní vztah při tzv. faktickém pracovním poměru je vztahem pracovněprávním. Protože nejde o pracovní poměr, neplatí pro něj ustanovení o skončení pracovního poměru, o délce výpovědních dob apod. Fyzické osobě však musí být vydáno bezdůvodné obohacení, které zaměstnavateli vzniklo tím, že přijal od fyzické osoby plnění (vykonanou práci) bez právního důvodu nebo z neplatného právního úkonu; v případě, že by utrpěla škodu, má stejné právo na její náhradu jako zaměstnanec v platném pracovním poměru.“¹⁹

1.3.2 Vznik pracovního poměru jmenováním

Založení pracovního poměru jmenováním je jednostranným právním jednáním a je omezeno na úzkou skupinu pracovních míst.

Tohoto institutu se užije pouze ve veřejném sektoru a na určitá pracovní místa vedoucích zaměstnanců. Zákoník práce v ust. § 33 ukládá, kdy se zakládá

¹⁸ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). str. 217-218, ISBN 978-80-7400-853-5

¹⁹ NÁLEZ Ústavního soudu: IV.ÚS 3073/15 ze dne 8. 3. 2016.: *N 39/80 SbNU 483 K podmínkám vzniku faktického pracovního poměru a vázanosti soudu právním názorem soudu vyšší instance* [online]. [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: https://nalus.usoud.cz:443/Search/GetText.aspx?sz=4-3073-15_1

pracovní poměr jmenováním. V jiných situacích nelze pracovní poměr jmenováním založit a naopak v případech, které jsou uvedeny v ust. § 33 odst. 3 zákoníku práce nelze založit pracovní poměr pracovní smlouvou.

Co se týká jednostrannosti právního jednání, někteří autoři uvádí, že se jedná o netypické jednostranné jednání, protože podmínkou platnosti jmenování je souhlas dotčeného zaměstnance, kdy se za souhlas považuje i konkludentní jednání.

Zákoníkem práce není stanovena forma jmenování ani jeho podstatné náležitosti. Jmenování by však nemělo nechat jmenovaného zaměstnance na pochybách o tom, na které pracovní místo byl jmenován (tzn. druh práce), den počátku výkonu práce (den nástupu do práce), místo výkonu práce (jestliže tato položka není uvedena, nebo není zřejmá, lze dovozovat, že místo výkonu práce bude sídlo zaměstnavatele).

Jmenování provádí ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu. Nevyplyvá-li příslušnost ke jmenování ze zvláštního právního předpisu provede jej osoba dle ust. § 33 odst. 4 písm. a) až g) zákoníku práce.²⁰

1.4 Změny pracovního poměru

Působením společensko-ekonomické dynamiky dochází v oblasti zaměstnání ke změnám, které vždy nemusí znamenat skončení pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale vedou pouze ke změně prvků v tomto vztahu, přičemž pracovněprávní vztah nadále existuje. Dochází ke změně místa nebo druhu výkonu práce, ke změně pracovních podmínek, nebo např. změna osoby zaměstnavatele. Předmět změny nemůže nastat na straně zaměstnance vzhledem k jeho osobnímu výkonu závislé práce pro zaměstnavatele. Taktéž nemůže vzniknout změna objektu pracovního poměru, neboť objektem je výkon závislé práce, která je vykonávána v pracovním poměru, toto tvrzení je zakotveno v ust. § 3 zákoníku práce. V rámci změny

²⁰ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo: komplexní průvodce s řešením problémů*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). str.179-180, ISBN 978-80-7400-667-8

pracovního poměru se jedná o změnu základních podmínek v právním vztahu zaměstnavatele a zaměstnance, v němž je práce konána. V rámci této problematiky se budu blíže zabývat převedením na jinou práci a vysláním na pracovní cestu.²¹

1.4.1 Převedení na jinou práci

„Převedení na jinou práci je institut pracovního práva, který má zaměstnanci zajistit pokračování pracovního poměru i v případě, kdy dočasně nebo trvale není schopen konat práci, která odpovídá jeho pracovní smlouvě.“²² Právní úprava tak akceptuje některé události, které mohou zaměstnanci znemožnit výkon sjednané práce a ukládá zaměstnavateli možnost nebo povinnost uložit zaměstnanci jinou práci. Převedení na jinou práci je změnou druhu vykonávané práce, která je uskutečňována ze strany zaměstnavatele. Zákoník práce upravuje převedení na jinou práci v ust. § 41, uvádí tyto případy, kdy se využije tohoto institutu:

- zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci (ust. § 41 odst.1, např. pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci)
- zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci (ust. § 41 odst. 2,4,5, např. pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce.)
- zaměstnavatel převádí zaměstnance jednostranně (ust. § 41 odst. 1,2,4, např. jestliže je to třeba k odvrácení mimořádné události)
- zaměstnavatel převádí zaměstnance s jeho souhlasem (§ 41 odst. 5, např. nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy).²³

²¹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo: komplexní průvodce s řešením problémů*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). str.185, ISBN 978-80-7400-667-8

²² PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). str.237, ISBN 978-80-7400-853-5

²³ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo: komplexní průvodce s řešením problémů*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). str.185, ISBN 978-80-7400-667-8

Odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance zpět podle pracovní smlouvy, nedohodnou-li se na změně pracovní smlouvy.

1.4.2 Vyslání na pracovní cestu

Podstatou pracovní cesty je, že zaměstnavatel vyšle zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce na dobu nezbytné potřeby. Na pracovní cestu může zaměstnavatel vyslat zaměstnance pouze na základě dohody. Tato dohoda může být obsahem pracovní smlouvy (v pracovní smlouvě bývá zakotven obecný souhlas k vysílání na pracovní cesty), nebo ji lze uzavřít později (např. individuální dohoda před každou pracovní cestou). K dohodě může dojít i konkludentně. Zaměstnavatel je k vyslání na pracovní cestu omezen v ust. § 240 zákoníku práce, kde je taxativně uveden okruh osob, kteří vlivem sociální události plní ve zvýšeném rozsahu i jiné než pracovní povinnosti. Tyto osoby mohou být vyslány na pracovní cestu jen s jejich vlastním souhlasem.²⁴

1.5 Skončení pracovního poměru

Zákoník práce se ve vztahu ke skončení pracovního poměru snaží nacházet určitý kompromis mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Na straně jedné zaručuje zaměstnanci jistoty a stabilitu zaměstnání, ale taktéž mu umožňuje dosavadní pracovní poměr svobodně rozvázat. Na druhé straně poskytuje možnost zaměstnavatelům skončit pracovní poměr tak, aby nebyli nuceni zaměstnávat zaměstnance nadbytečné, pro něž nemají uplatnění, zaměstnance, kteří porušují pracovní kázeň nebo v práci zaostávají apod.²⁵ Rozvázání a skončení pracovního poměru upravuje ust. § 48 zákoníku práce, který uznává rozvázání pracovního poměru těmito způsoby: dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, uplynutím sjednané doby (byl-li pracovní poměr sjednán

²⁴ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo: komplexní průvodce s řešením problémů*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). str.189-190, ISBN 978-80-7400-667-8

²⁵ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo: komplexní průvodce s řešením problémů*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). str.195, ISBN 978-80-7400-667-8

na dobu určitou), smrtí zaměstnance, smrtí zaměstnavatele (smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem základní pracovněprávní vztah zaniká, to neplatí při pokračování v živnosti), další typy skončení pracovního poměru se týkají pouze cizinců.²⁶

1.5.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Rozvázání pracovního poměru dohodou zaměstnavatele a zaměstnance je dvoustranným právním jednáním. Návrh na skončení pracovního poměru dohodou mohou dát oba zmíněné subjekty. Zákoník práce v ust. § 49 určuje podmínky uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Ust. § 49 odst.1 zákoníku práce zní: „Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.“²⁷, v dalších odstavcích ukládá, že dohoda musí mít písemnou formu a každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody. Důvody, pro které se smluvní strany rozhodly uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru, nejsou zásadní náležitostí dohody. Uvedení konkrétního důvodu může mít v některých případech pozitivní efekt pro zaměstnance, například při žádosti o podporu v nezaměstnanosti.²⁸

1.5.2 Výpověď z pracovního poměru

Výpověď se označuje jednostranně adresné právní jednání, které rozvazuje pracovní poměr bez ohledu na vůli jeho druhého účastníka. Tento právní úkon musí být písemný a může jej učinit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď kdykoli, a to i bez uvedení důvodu.

²⁶ *Zákoník práce: aktuální znění zákoníku práce se všemi změnami k 1.1.2022.* Ostrava: Sagit, 2022. ÚZ. Str. 20-21, ISBN 978-80-7488-505-1

²⁷ *Zákoník práce: aktuální znění zákoníku práce se všemi změnami k 1.1.2022.* Ostrava: Sagit, 2022. ÚZ. Str. 21, ISBN 978-80-7488-505-1

²⁸ PICHRT, Jan. *Pracovní právo.* V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). str.262-263, ISBN 978-80-7400-853-5

Zaměstnavatel je však v tomto hledisku omezován zákoníkem práce, kde v ust. § 52 jsou taxativně vymezeny důvody, ve kterých může dát zaměstnanci výpověď. Tyto důvody lze rozdělit do pěti skupin. První skupinou jsou organizační důvody (např. při rušení či přemístění zaměstnavatele, a také stane-li se zaměstnanec nadbytečným). Další skupinu tvoří dlouhodobé zdravotní problémy na straně zaměstnance. Do třetí skupiny patří nesplnění stanovených předpokladů pro výkon práce. Čtvrtá kategorie zahrnuje důvody, které vedou k okamžitému zrušení pracovního poměru. Do poslední skupiny se řadí porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.

Dvoutměsíční délka výpovědní doby může být písemnou dohodou účastníků prodloužena, naopak zkrácení doby dohodou stran účastníků možné není.²⁹ „Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce“³⁰ existují zde však výjimky, na které odkazuje ust. § 51 odst. 2 zákoníku práce.

1.5.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

„Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranné právní jednání, kterým může zaměstnavatel i zaměstnanec výjimečně zrušit pracovní poměr okamžitě a jeho účinky nastávají doručením druhému účastníku pracovněprávního vztahu.“³¹ Od výpovědi se tento právní úkon liší především tím, že ke skončení pracovního poměru dochází okamžitě jeho doručením. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ze dvou důvodů. Prvním důvodem je jeho neuspokojivý zdravotní stav, kde podle lékařského posudku nemůže dále konat dosavadní práci, a zaměstnavatel mu do 15 dnů neumožnil vykonávat jinou práci. Druhým důvodem je nevyplacení mzdy nebo platu do 15 dnů po uplynutí období

²⁹ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). str.264-265, 269-270, ISBN 978-80-7400-853-5

³⁰ *Zákoník práce: aktuální znění zákoníku práce se všemi změnami k 1.1.2022*. Ostrava: Sagit, 2022. ÚZ. Str. 21, ISBN 978-80-7488-505-1

³¹ HŮRKA, Petr a Jan PICHRT. *Pracovní právo v bodech s příklady: komplexní průvodce s řešením problémů*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. Academia iuris (C.H. Beck). str. 53, ISBN 978-80-7552-637-3

splatnosti. Zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr také pouze ze dvou důvodů. První důvod nastává v případě, kdy zaměstnanec zvláště hrubým způsobem poruší právní předpisy vztahující se k vykonávané práci. Druhým argumentem je spáchání úmyslného trestného činu a uložení trestu odnětí svobody na dobu delší než rok, nebo v případě spáchání úmyslného trestného činu, který má souvislost s výkonem práce dostačuje uložení odnětí svobody v délce nejméně šesti měsíců.³²

1.5.4 Další způsoby skončení pracovního poměru

U pracovního poměru sjednaného na dobu určitou skončí pracovní poměr uplynutím této doby. Může ovšem skončit i dříve shodnými způsoby jako u pracovního poměru na dobu neurčitou. Dalším způsobem, kterým lze skončit pracovní poměr je zrušení pracovního poměru ve zkušební době, v případě je-li sjednaná. Jedná se o jednostranný právní úkon ze strany zaměstnance či zaměstnavatele a nemusí zde být uveden důvod takového jednání. V případě není-li uveden konkrétní den, pracovní poměr skončí dnem doručení zrušovacího projevu. Musí se jednat nejpozději o poslední den zkušební doby.³³

³² BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo: komplexní průvodce s řešením problémů*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). str.200, ISBN 978-80-7400-667-8

³³ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). str.293, ISBN 978-80-7400-853-5

2 Služební poměr státních zaměstnanců

Služební poměr státních zaměstnanců se vztahuje na zaměstnance vykonávající ve správních úřadech státní správu. Správními úřady jsou ministerstva, jiné správní úřady a státní orgány nebo právnické osoby, o kterých tak výslovně zákon stanoví. Služební poměr je zakládán k České republice, tedy ke státu a je vztahem veřejnoprávním. Ten se vyznačuje tím, že jedna strana může rozhodovat o právech a povinnostech strany druhé (v tomto případě má nižší postavení státní zaměstnanec a může být služebním orgánem rozhodováno o jeho právech a povinnostech). Služební poměr státních zaměstnanců primárně upravuje zákon č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě. Tento zákon je v České republice účinný od 1.1.2015 a upravuje především základní právní atributy státních zaměstnanců jako jsou vznik, změny a zánik služebního poměru.³⁴

Služebním orgánem ve smyslu zákona o státní službě jsou fyzické osoby, které jednají a mají rozhodovací pravomoc ve věcech služebního poměru státních zaměstnanců, vůči nimž jsou v postavení služebního orgánu. Zákon o státní službě v ust. § 10 taxativně vymezuje kdo je služebním orgánem.³⁵

Procesní postup služebních orgánů upravuje zákon č. 500/2004 Sb., správní řád. Úprava právních poměrů státních zaměstnanců se ve většině případů (výjimky jsou uvedeny v zákoně o státní službě) uskutečňuje v rámci řízení ve věcech služby. Řízení ve věcech služby je správním řízením jehož vyústěním je správní rozhodnutí. Správní rozhodnutí musí být písemné a vydává ho služební orgán. Obligatočně obsahuje výrok, dostatečné odůvodnění a poučení o možných opravných prostředcích. Proti správnímu rozhodnutí mohou být použity opravné prostředky řádné i mimořádné. Řádné opravné prostředky napadají nepravomocné rozhodnutí a jsou jimi odpor, odvolání a rozklad. Při pravomocném rozhodnutí se použijí mimořádné opravné prostředky, kterými jsou přezkumné

³⁴ ERÉNYI, Tereza, Diana KANTOROVÁ a Daniel VEJSADA. Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016. Brno: BizBooks, 2017., str.10-12,16 ISBN 978-80-265-0607-2

³⁵ PICHRT, Jan. *Zákon o státní službě: komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). str.45, ISBN 978-80-7598-654-2

řízení a žádost na obnovu řízení. Po vyčerpání opravných prostředků je možno podat žalobu ve správním soudnictví v režii zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního.³⁶

Význam zákoníku práce je pro služební poměry státních zaměstnanců poměrně zanedbatelný. Uplatní se pouze tam, kde na něj zákon o státní službě přímo odkazuje (např. v oblasti překážky práce jako je rodičovská dovolená).

K historii služebního poměru státních zaměstnanců bych uvedla, že se s tímto služebním vztahem v České republice setkáváme poprvé za první republiky. Státní služba byla upravena od roku 1914 až do konce roku 1949 zákonem č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů. Od roku 1950 se na státní zaměstnance vztahovaly především pracovněprávní předpisy.³⁷ Ve správních úřadech po účinnosti zákona o státní službě pracují vedle sebe dvě skupiny zaměstnanců – státní zaměstnanci, na které se vztahuje působnost zákona o státní službě a zaměstnanci v základních pracovněprávních vztazích, kteří zůstávají v režimu zákoníku práce. K datu 1.1.2021 bylo ve správních úřadech obsazeno 68 349 služebních míst a 7 916 míst pracovních.

Zaměstnanci v základních pracovněprávních vztazích vykonávají ve služebních úřadech činnosti pomocné, servisní nebo manuální. Zaměstnanci mohou také řídit, organizovat a kontrolovat výkon pomocných, servisních nebo manuálních prací vykonávaných jinými zaměstnanci.³⁸

Zákon o státní službě jasně odděluje pozice politické a pozice pod služebním zákonem, tímto měla být posílena stabilita úřadu, jeho odborné zázemí a motivace dosavadních státních zaměstnanců. Na druhou stranu však vláda získala plnou účinnost zákona o státní službě široké množství nových kompetencí a povinností ve vztahu ke státním zaměstnancům. Vláda získala zmocnění vydávat nařízení vlády k provedení některých částí zákona o státní službě, včetně vytyčování výše

³⁶ HOMFRAY, Šárka, Dominika KLEVETOVÁ a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou: komentář*. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro každého (Grada). str.11-12, ISBN 978-80-271-1756-7

³⁷ ERÉNYI, Tereza, Diana KANTOROVÁ a Daniel VEJSADA. *Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016*. Brno: BizBooks, 2017., str. 10-12,24,151, ISBN 978-80-265-0607-2

³⁸ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. Str.3, ISBN 978-80-7400-842-9

platových tarifů a celého systému odměňování, dále například oprávnění schvalovat systemizaci služebních a pracovních míst, čímž výrazně ovlivnila velikost a složení jednotlivých služebních úřadů.³⁹

2.1 Vznik služebního poměru státních zaměstnanců

Jedním z cílů zákona o státní službě je zajištění profesionality a transparentnosti státní služby, proto tento zákon velmi konkrétně vymezuje, kdo a jakým způsobem se může stát státním zaměstnancem ve smyslu tohoto zákona.

Základní podmínky, které je nutno splnit pro přijetí do služebního poměru jsou stanoveny v ust. § 25 v zákoně o státní službě. Každý žadatel musí splňovat tyto podmínky:

„a) být státním občanem České republiky, občanem jiného členského státu Evropské unie nebo občanem státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru,

b) dosáhnout věku 18 let,

c) být plně svéprávný,

d) být bezúhonný,

e) dosáhnout vzdělání stanoveného tímto zákonem a

f) mít potřebnou zdravotní způsobilost.“⁴⁰

Pro některá služební místa mohou být s ohledem na vykonávané činnosti stanoveny navíc další požadavky, a to konkrétně odborně zaměřené vzdělání či jiný odborný požadavek, úroveň cizího jazyka nebo např. způsobilost přístupu k utajovaným informacím podle zákona o ochraně utajovaných informací.

³⁹ HOMFRAY, Šárka, Dominika KLEVETOVÁ a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou: komentář*. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro každého (Grada). str.14, ISBN 978-80-271-1756-7

⁴⁰ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. Str.121, ISBN 978-80-7400-842-9

Kromě základní právní úpravy musí výběrové řízení dodržovat metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.⁴¹

Služební úřady vyhláší výběrové řízení prostřednictvím „Oznámení o vyhlášení výběrového řízení“. Tento dokument obsahuje veškeré potřebné informace, předpoklady a požadavky týkající se volného služebního místa. Oznámení je povinně uveřejněno na úřední desce služebního úřadu. Uchazeč musí ve výběrovém řízení doručit služebnímu orgánu žádost a povinné dokumenty, pokud tak žadatel do stanovené lhůty neučiní je to důvod pro jeho vyřazení z výběrového řízení.⁴² S žadatelem, jehož žádost nebyla vyřazena, provede výběrová komise pohovor. Pohovor lze doplnit písemnou zkouškou.⁴³ Další fází je výběr nejvhodnějšího žadatele, kterého vybírá služební orgán a bezprostředně nadřízený představený (záleží pouze na nich, kterého žadatele určí za nejvhodnějšího a také nemusí ustanovit žádného z žadatelů). Následně služební orgán a bezprostředně nadřízený představený uzavře písemnou dohodu o výběru nejvhodnějšího žadatele, dohoda je písemná. Dále je nutno zajistit vstupní lékařskou prohlídku, která se řídí zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Pokud by žadatel nesplňoval požadovanou zdravotní způsobilost, považovala by se dohoda o výběru nejvhodnějšího žadatele za neplatnou. Služební orgán následně vydává rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. Součástí rozhodnutí většinou bývá i rozhodnutí o zařazení na služební místo a rozhodnutí o platu.⁴⁴

„Služební poměr vzniká dnem, který je jako den vzniku služebního poměru uveden v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru.“⁴⁵ „Den vzniku služebního poměru

⁴¹ Státní služba: Metodický pokyn č. 1/2019. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2023-01-25]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx>

⁴² HOMFRAY, Šárka, Dominika KLEVETOVÁ a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou: komentář*. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro každého (Grada). str.17, ISBN 978-80-271-1756-7

⁴³ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. str.139, ISBN 978-80-7400-842-9

⁴⁴ HOMFRAY, Šárka, Dominika KLEVETOVÁ a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou: komentář*. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro každého (Grada). str.19-20, ISBN 978-80-271-1756-7

⁴⁵ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. str.165, ISBN 978-80-7400-842-9

může předcházet dni nástupu do služby. Den nástupu do služby musí být dnem pracovním a musí odpovídat dni faktické přítomnosti státního zaměstnance na pracovišti, jelikož v tento den bude skládat služební slib.⁴⁶ V případě, že osoba dosud nevykonala úspěšně úřednickou zkoušku, stanoví se jí zkušební doba v délce 6 měsíců (sjednává se jen jednou, nelze ji zkrátit ani prodloužit s výjimkou automatického zákonného prodloužení).⁴⁷

2.1.1 Služební slib státních zaměstnanců

Obsah služebního slibu by se dal s trochou nadsázky přirovnat k souhrnu základních povinností státního zaměstnance. Slib se skládá tak, že příslušná osoba nahlas přečte znění slibu a státní zaměstnanec prohlásí „Tak slibuji“ a stvrdí slib podpisem na úředním záznamu o složení služebního slibu.⁴⁸

Slib státních zaměstnanců zní: „Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu státní služby se budu řídit právními a služebními předpisy a v souladu s nimi příkazy představených. Své povinnosti budu vykonávat řádně, nestranně, svědomitě, odborně a v zájmu České republiky, nebudu zneužívat postavení státního zaměstnance a budu se chovat a jednat tak, aby nebyla ohrožena důvěra ve státní službu.“⁴⁹

„Jednotlivé části služebního slibu vycházejí zejména z povinností uvedených v ust. § 77 odst. 1 písm. a) až d) a f) a z definice služební kázně uvedené v ust. § 87.“⁵⁰ Z podstaty věci je zřejmé, že porušení služebního slibu je současně porušení služební kázně. Porušení služebního slibu ve většině případech nebude uvedeno ve výroku rozhodnutí o kárném provinění, poněvadž jeho porušení bude v zásadě vždy porušením některé povinnosti uvedené v ust. § 77 zákona o státní službě.

⁴⁶ HOMFRAY, Šárka, Dominika KLEVETOVÁ a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou: komentář*. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro každého (Grada). str.23, ISBN 978-80-271-1756-7

⁴⁷ 47 HOMFRAY, Šárka, Dominika KLEVETOVÁ a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou: komentář*. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro každého (Grada). str.23, ISBN 978-80-271-1756-7

⁴⁸ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. str.168-169, ISBN 978-80-7400-842-9

⁴⁹ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-2-5]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X

⁵⁰ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. Str.168, ISBN 978-80-7400-842-9

Pokud státní zaměstnanec odmítne složit služební slib, nebo ho složí s výhradou považuje se služební poměr od počátku za neexistující.⁵¹

2.2 Vybrané změny služebního poměru státních zaměstnanců

Změny služebního poměru státních zaměstnanců mohou nastat z podnětu zaměstnance, z vůle služebního úřadu, případně mohou vzniknout na základě objektivních skutečností. V této práci se zabývám pouze změnou místa výkonu služby, a to konkrétně převedením na jiné služební místo a vysláním na služební cestu. V rámci služebního poměru mohou nastat další změny, jejich výčet obsahuje ust. § 44 zákona o státní službě.

2.2.1 Převedení na jiné služební místo

Jedna ze změn, která může v praxi nastat je převedení na jiné služební místo. Tato změna patří mezi nejčastější a je využívána v případech, kdy státní zaměstnanec nemůže nadále vykonávat službu na svém služebním místě. Zákon o státní službě v ust. § 61 taxativně vymezuje případy, kdy dochází k této změně služebního poměru. Převedení státního zaměstnance je nutno vždy upřednostnit před zařazením mimo výkon služby dle ust. § 62 zákona o státní službě. Pokud se však takové vhodné služební místo přesto nepodaří nalézt, státní zaměstnanec se zařadí mimo výkon služby na dobu nejdéle 6 měsíců s 80% dosavadního platu.⁵² Služební orgán o převedení státního zaměstnance na jiné služební místo vydává správní rozhodnutí v řízení ve věcech služby. Služební orgán nemá povinnost předběžně projednat převedení na jiné služební místo, toto uvedl i rozsudek městského soudu v Praze 5 Ad 2/2018-93.⁵³ V uvedeném rozsudku v bodě č. 46 stojí: „Ačkoliv metodický pokyn č. 1/2016 doporučuje projednat se státním

⁵¹ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. Str.168-169, ISBN 978-80-7400-842-9

⁵² PICHRT, Jan. *Zákon o státní službě: komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). str.241, ISBN 978-80-7598-654-2

⁵³ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. str.321, ISBN 978-80-7400-842-9

zaměstnancem, kam bude převeden, právě i s ohledem na posouzení vhodnosti volného služebního místa, není takové projednání povinností.“⁵⁴

Problematiku změny služebního poměru taktéž upravuje metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2019, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebního poměru.⁵⁵

2.2.2 Vyslání na služební cestu

Další změna, která může nastat v rámci služebního poměru je vyslání na služební cestu. Státní zaměstnanec může být vyslán na služební cestu i bez svého souhlasu, musí být však přihlédnuto k jeho zdravotnímu a osobnímu stavu a k jeho rodinným poměrům. Existuje zde však výjimka, kterou uvádí zákon o státní službě v ust. § 45 odst. 3, kde je uvedeno, u kterých zaměstnanců je jejich souhlas podmínkou vyslání na služební cestu (např. jedná-li se o těhotnou státní zaměstnankyni, o zaměstnance pečujícího o dítě do 8 let). Pokud je to nutné, musí státní zaměstnanec nastoupit služební cestu i ve dnech pracovního klidu. Zákon o státní službě neobsahuje žádná specifická ustanovení týkající se doby strávené na služební cestě. Vždy však musí být doba trvání služební cesty předem stanovena a musí se jednat o dobu nezbytně nutnou.⁵⁶

2.3 Skončení služebního poměru státních zaměstnanců

Služební poměr státního zaměstnance může skončit z vlastního rozhodnutí, z vůle služebního úřadu nebo na základě objektivních skutečností. Zákon o státní službě striktně stanovuje, za jakých podmínek lze služební poměr skončit, ust. § 71 zákona o státní službě zní: „Služební poměr skončí v případech stanovených tímto zákonem, neskončil-li smrtí státního zaměstnance nebo jeho prohlášením

⁵⁴ Nejvyšší správní soud: rozhodnutí správních soudů.: *spisová značka: Pejk 5280/2020* [online]. [cit. 2023-01-25]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/DokumentDetail/Index/413900>

⁵⁵ Státní služba: Metodický pokyn č. 2/2019. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 28.11.2019 [cit. 2023-01-25]. <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-2-2019.aspx>

⁵⁶ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. str.208-210, ISBN 978-80-7400-842-9

za mrtvého, popřípadě uplynutím doby, jde-li o služební poměr na dobu určitou.⁵⁷ V některých případech služební poměr skončí přímo ze zákona, v jiných je nutné vydat rozhodnutí.⁵⁸ Při splnění určitých podmínek je spojeno se skončením služebního poměru odbytné.⁵⁹

2.3.1 Skončení služebního poměru ze strany zaměstnance

Skončení služebního poměru ze strany zaměstnance lze dvěma způsoby. První možností zaměstnance, jak ukončit služební poměr, je zrušení ve zkušební době. Dalším možným způsobem je podání žádosti o skončení služebního poměru podle § 73 o státní službě. Následně služební orgán vydá rozhodnutí o skončení služebního poměru. „Rozhodnutí o skončení služebního poměru se vydá tak, aby služební poměr skončil do 60 dnů ode dne podání žádosti.“⁶⁰ Státní zaměstnanec může v žádosti uvést požadavek o dřívějším konci služebního poměru, služební orgán tomu může vyhovět, ale není to jeho povinností.⁶¹

2.3.2 Skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu

Služební orgán rozhodne o skončení služebního poměru jen v případech stanovených služebním zákonem. Dle ust. § 72 zákona o státní službě je tomu tak v těchto případech:

„a) nesplňuje-li státní zaměstnanec požadavek občanství členského státu Evropské unie nebo občanství státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru,

⁵⁷ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-1-19]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X

⁵⁸ HOMFRAY, Šárka, Dominika KLEVETOVÁ a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou: komentář*. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro každého (Grada). str.118, ISBN 978-80-271-1756-7

⁵⁹ HOMFRAY, Šárka, Dominika KLEVETOVÁ a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou: komentář*. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro každého (Grada). str.118-119, ISBN 978-80-271-1756-7

⁶⁰ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. Str.416, ISBN 978-80-7400-842-9

⁶¹ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. str.418, ISBN 978-80-7400-842-9

- b) jestliže 2 po sobě jdoucí služební hodnocení státního zaměstnance obsahují závěr o tom, že ve službě dosahoval nevyhovující výsledky,
- c) nesplňuje-li státní zaměstnanec bez zavinění služebního úřadu jiný předpoklad potřebný k výkonu služby, nebo
- d) uplynula-li marně doba, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů.⁶²

Rozhodování o skončení služebního poměru je řízením ve věcech služby, subsidiárně se tedy postupuje podle správního řádu (zák. č. 500/2004 Sb.) a zahajuje se z moci úřední. To znamená, že služební orgán musí ve výše uvedených případech zahájit řízení o skončení služebního poměru vždy. Podle ust. § 165 zákona o státní službě nemůže být rozhodnutí o skončení služebního poměru prvním úkonem v řízení. Služební orgán musí nejprve vyrozumět zaměstnance jehož služební poměr bude končit, ten má pak možnost seznámit se s podklady pro vydání rozhodnutí a vyjádřit se k nim.⁶³ Odvolání proti rozhodnutí o skončení služebního poměru nemá odkladný účinek.⁶⁴ V případě podání odvolání proti rozhodnutí o odbytném a odchodném, nastává odkladný účinek vůči těmto peněžitým plněním. Tudíž služební poměr sice skončí, ale výplata odbytného nebo odchodného proběhne až po vydání rozhodnutí o odvolání.⁶⁵

2.3.3 Skončení služebního poměru ze zákona

Kromě případů, kdy služební orgán musí rozhodnout o skončení služebního poměru, zákon o státní službě upravuje další případy, ve kterých služební poměr skončí, aniž by o tom bylo potřeba specificky rozhodovat.

⁶² Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-1-19]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X

⁶³ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. str.400, ISBN 978-80-7400-842-9

⁶⁴ HOMFRAY, Šárka, Dominika KLEVETOVÁ a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou: komentář*. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro každého (Grada). str.119, ISBN 978-80-271-1756-7

⁶⁵ HOMFRAY, Šárka, Dominika KLEVETOVÁ a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou: komentář*. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro každého (Grada). str.119, ISBN 978-80-271-1756-7

Zákon o státní službě vyjmenovává tyto případy v ust. § 74. Služební poměr skončí například jestliže státní zaměstnanec: byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, byl pravomocně odsouzen pro trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti, byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, byl státnímu zaměstnanci pravomocně uložen trest zákazu činnosti vykonávat službu, byl na základě pravomocného soudního rozhodnutí omezen na svéprávnosti, bylo-li pravomocně uloženo kárné opatření propuštění ze služebního poměru, v případě dovršení 70 let končí služební poměr dne 31. prosince tohoto roku.

Z výše uvedených důvodů nastává skončení služebního poměru ze zákona, tudíž služební orgán o něm nevydává rozhodnutí a služební poměr skončí nabytím právní moci příslušného rozhodnutí nebo rozsudku. Služební orgán pouze učiní vyznění státnímu zaměstnanci či záznam do osobního spisu státního zaměstnance.⁶⁶

⁶⁶ HOMFRAY, Šárka, Dominika KLEV ETOVÁ a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou: komentář*. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro každého (Grada). str.121, ISBN 978-80-271-1756-7

3 Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů

Služebním poměrem příslušníků bezpečnostních sborů se rozumí právní vztah, ve kterém příslušníci vykonávají službu pro Českou republiku prostřednictvím příslušného bezpečnostního sboru. Jedná se o právní poměr státně zaměstnanecký, kde je uplatňován veřejnoprávní vztah. K 1. lednu 2001 se všechny bezpečnostní sbory staly organizačními složkami státu. Příslušný bezpečnostní sbor tudíž plní práva a povinnosti, které vznikají mezi Českou republikou a příslušníkem. Bezpečnostní sbor v těchto právních vztazích jedná jménem České republiky. Příslušníkem se může stát pouze fyzická osoba, která splní předpoklady k přijetí do služebního poměru.⁶⁷

Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů upravuje zákon č. 361/2003 Sb. (dále jen ZSP). „ZSP vyjmenovává, které z bezpečnostních a záchranných složek tuto funkci specifického „zaměstnavatele“ vykonávají a kdo stojí v jejich čele. Bezpečnostními sbory jsou Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace.“⁶⁸

„Přijetím do služebního poměru bezpečnostního sboru se příslušník stává představitelem státní moci a prosazovatelem zájmů státu.“⁶⁹

Rozhodování ve věcech služebního poměru je svěřeno služebnímu funkcionáři. „Služebním funkcionářem je osoba oprávněná rozhodovat ve věcech služebního poměru jménem České republiky.“⁷⁰ Primární postavení služebního funkcionáře je

⁶⁷ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.27, ISBN 978-80-7554-234-2

⁶⁸ CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář., str.3, ISBN 978-80-7598-539-2

⁶⁹ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.93, ISBN 978-80-7554-234-2

⁷⁰ CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář., str.5-6, ISBN 978-80-7598-539-2

svěřena řediteli bezpečnostního sboru, který ji dále deleguje na vedoucí organizačních částí bezpečnostního sboru.⁷¹

Úprava právních poměrů příslušníků bezpečnostních sborů se uskutečňuje v rámci řízení ve věcech služebního poměru. „V současné době platí, že nestanoví-li zákon o služebním poměru jiný postup, použije se v řízení ve věcech služebního poměru v otázkách, které nejsou tímto zákonem upraveny a jejichž řešení je nezbytné, postup podle správního řádu.“⁷² Řízení ve věcech služebního poměru je správním řízením, jeho výsledkem je rozhodnutí, které vydává služební funkcionář. Rozhodnutí musí obsahovat výrokovou část, odůvodnění a poučení o opravném prostředku. ZSP jako řádné opravné prostředky jmenuje odvolání a rozklad, mimořádnými opravnými prostředky jsou obnova řízení a přezkumné řízení. Účastník řízení má možnost podat žalobu ve správním soudnictví, avšak až po vyčerpání všech řádných opravných prostředků.

Mnozí příslušníci bezpečnostních sborů jsou povinni vykonávat službu ve služebním stejnokroji, kterou mu v naturální podobě poskytuje příslušný bezpečnostní sbor. Druhy, vzory a nošení služebních stejnokrojů neukládá ZSP, ale jiné právní předpisy a interní normativní akty. Příslušník má také nárok na jiný oděv a obuv používaný při výkonu služby, ten se poskytuje buď v naturální podobě nebo formou náhrady v penězích. Na údržbu služební výstroje je příslušníkům poskytována peněžní náhrada. Služební výstrojí se rozumí služební stejnokroj nebo jiný oděv a obuv, který je používán při výkonu služby.⁷³

⁷¹ CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář., str.6, ISBN 978-80-7598-539-2

⁷² TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.547, ISBN 978-80-7554-234-2

⁷³ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.470,546,639,644, ISBN 978-80-7554-234-2

3.1 Vývoj právní úpravy služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů

„Právní úprava služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů prodělala v novodobé historii Československa a později České republiky vývoj, který je v mnohém odlišný od právní úpravy ostatních zaměstnaneckých vztahů.“⁷⁴ V období socialismu si právní úprava služebního poměru zachovala některé prvky státně služební (např. nárok na výsluhy po skončení služebního poměru), přestože byla poznamenána tendencí ke sjednocení právní povahy zaměstnaneckých vztahů. V návaznosti na kodifikaci pracovního zákonodárství byl přijat zákon č. 100/1970 Sb. o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti.

V roce 1990 byly zahájeny práce na novém zákoně o služebním poměru. Výsledkem byly tyto 3 právní předpisy: zákon č. 334/1991 Sb. (zákon o služebním poměru policistů zařazených ve Federálním policejním sboru a Sboru hradní policie), zákon č. 410/1991 Sb., (zákon o služebním poměru příslušníků Policejního sboru Slovenské republiky) a zákon č. 186/1992 Sb. (zákon o služebním poměru příslušníků Policie České republiky). Posledním jmenovaným zákonem, jehož účinnost zanikla k 31. prosinci 2006, se původně řídili jen služební poměry příslušníků Policie České republiky a Vězeňské služby České republiky.

„Na základě zákona č. 113/1997 Sb. přešli do režimu služebního poměru v roce 1997 také příslušníci Celní správy České republiky a k 1. lednu 2001 na základě zákona č. 238/2000 Sb. o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů, také příslušníci tohoto sboru.“⁷⁵ Vzhledem k nejednotnosti a roztržitosti právní úpravy byl vytvořen komplexní zákon zahrnující všechny bezpečnostní sbory. Tento zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů nabyl účinnosti dne 1. ledna 2007 a v současnosti je stále účinný.⁷⁶

⁷⁴ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.8, ISBN 978-80-7554-234-2

⁷⁵ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.9, ISBN 978-80-7554-234-2

⁷⁶ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.8-9, ISBN 978-80-7554-234-2

3.2 Vznik služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Služební poměr je zakládán rozhodnutím o přijetí, které vydává služební funkcionář. To však neznamená, že člověk může být povolán do služebního poměru proti své vůli. Souhlas příslušníka je vyjádřen žádostí o přijetí do služebního poměru, která je zákonem vyjádřenou podmínkou tohoto aktu. „Služební poměr se zakládá ke státu, přičemž jménem státu jedná a rozhoduje ve věcech služebního poměru bezpečnostní sbor, v němž je příslušník zařazen.“⁷⁷ ZSP v ust. § 13 pregnantně ukládá podmínky, které žadatel musí splňovat. „Do služebního poměru může být přijat státní občan České republiky (dále jen "občan"), který

- a) o přijetí písemně požádá,
- b) je starší 18 let,
- c) je bezúhonný,
- d) splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven,
- e) je zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby,
- f) je plně svéprávný,
- g) je oprávněný seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu, má-li být ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje,
- h) není členem politické strany nebo politického hnutí, a jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, ani odborové organizace,
- i) nevykonává jinou výdělečnou činnost, s výjimkou činnosti podle § 48 odst. 4 písm. c) až e), h) a § 68 odst. 2, a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost.“⁷⁸

⁷⁷ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). Str.10, ISBN 978-80-7554-234-2

⁷⁸ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-2-3]. Dostupné z: www.aspi.cz ISSN 2336-517X

Jak už bylo řečeno, služební poměr vzniká jednostranným rozhodnutím služebního funkcionáře o přijetí příslušníka do služebního poměru. ZSP ukládá, že zmíněné rozhodnutí musí obsahovat taxativně vyjmenované náležitosti, které vymezuje ust. § 17 jmenovaného zákona, ve kterém je uvedeno následující:

„Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru obsahuje výrok o

- a) dni vzniku služebního poměru,
- b) dni nástupu k výkonu služby,
- c) druhu služebního poměru,
- d) době trvání služebního poměru,
- e) jmenování do služební hodnosti,
- f) ustanovení na služební místo,
- g) místě služebního působení,
- h) složkách služebního příjmu a
- i) zkušební době.

(2) Služební poměr ředitele zpravodajské služby nebo ředitele Generální inspekce bezpečnostních sborů vzniká dnem jeho jmenování do funkce podle zvláštního právního předpisu.“⁷⁹

Vlastní služební poměr vzniká v den, který je v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru pregnantně uveden. Vznik služebního poměru a faktický první nástup do služby může nastat ve stejný den, nebo se tyto dny mohou lišit, avšak z logiky věci vychází, že den vzniku služebního poměru musí předcházet dni nástupu do služby. Povinnosti a práva příslušníka související s jeho postavením vznikají již dnem vzniku služebního poměru.

Pokud příslušník nenastoupí do služby v den, který je v rozhodnutí o přijetí uveden jako den nástupu k výkonu služby a pokud nástupu brání závažná překážka, musí příslušník o této skutečnosti do týdne uvědomit svého služebního funkcionáře. Jestliže tak příslušník neučiní, je služební funkcionář povinen rozhodnutí o přijetí do služebního poměru zrušit (služební funkcionář vydá další rozhodnutí ve věcech služebního poměru).⁸⁰

⁷⁹ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-2-4]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X

⁸⁰ CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář., str.40-41, ISBN 978-80-7598-539-2

3.2.1 Služební slib příslušníků bezpečnostních sborů

V den prvního nástupu do výkonu služby skládá příslušník bezpečnostního sboru služební slib. „Pokud příslušník slib nesloží, ať již z důvodu, že se ke složení slibu nedostaví, odmítne jej složit či jej složí s výhradami, nastává právní domněnka s účinky ex tunc, že služební poměr příslušníkovi vůbec nevznikl.“⁸¹

Složení slibu sehrává zásadní roli nejen při přijetí, ale i po celou dobu výkonu služby. Služebním slibem se příslušník zavazuje k nestrannému výkonu služby, k dodržování právních a služebních předpisů, dále k plnění rozkazů svých nadřízených a nezneužití svého služebního postavení. Příslušník slibuje, že se bude chovat tak, aby svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru. V závěru slibu je zmíněno, že služební povinnosti bude plnit řádně a svědomitě a v případě nutnosti při ochraně zájmů České republiky nasadí i vlastní život. Složení slibu potvrzuje příslušník svým podpisem.⁸²

Služební slib má především etický charakter. Každá z povinností, která je ve slibu zmíněná nachází svůj odraz v podobě zákonné povinnosti. „Obecně vyjádřeno se při vyvozování právní odpovědnosti není možné opírat toliko o vágní a neurčité porušení povinnosti obsažené ve služebním slibu.“⁸³

3.2.2 Druhy služebního poměru z pohledu délky trvání

ZSP koncipuje z pohledu doby trvání dva druhy služebního poměru, a to služební poměr na dobu určitou a neurčitou.

Příslušníci, kteří jsou poprvé přijati do služebního poměru příslušníka bezpečnostního sboru, jsou zařazeni do služebního poměru na dobu určitou, která je v trvání 3 let. Služební funkcionář nemá možnost dobu trvání ovlivnit, poněvadž

⁸¹ CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář., str.40, ISBN 978-80-7598-539-2

⁸² TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.93-94, ISBN 978-80-7554-234-2

⁸³ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.95, ISBN 978-80-7554-234-2

je fixně stanovena v ZSP. Původně tato doba sloužila jako náhrada zkušební doby. Tato myšlenka se však neosvědčila, a od 1.1.2018 je v účinnosti novelizace ZSP, která zavedla zkušební dobu, jenž má sloužit jako praktičtější nástroj k ověření vhodnosti příslušníka k výkonu služby.⁸⁴

„Zkušební doba se povinně stanoví při každém přijetí do služebního poměru, včetně opakovaného přijetí do služebního poměru. Délka trvání zkušební doby je stanovena na 6 měsíců.“⁸⁵

„Jestliže příslušník zařazený na dobu určitou úspěšně vykoná služební zkoušku a podle závěru služebního hodnocení dosahuje alespoň dobrých výsledků ve výkonu služby je dnem, který následuje po uplynutí služebního poměru na dobu určitou ex lege zařazen na dobu neurčitou.“⁸⁶ Příslušník, který již byl ve služebním poměru na dobu neurčitou, nebo voják z povolání (u něho se služební poměr na dobu neurčitou nevyžaduje) se zařadí při vzniku služebního poměru na dobu neurčitou, pokud jejich předchozí služební poměr trval alespoň 3 roky a skončil před méně než 5 lety.⁸⁷

3.3 Změny služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Změna služebního poměru znamená, že se mění jen některý prvek tohoto zaměstnaneckého vztahu, aniž by byla dotčena samotná existence služebního poměru.

Není možné, aby nastala změna na straně zaměstnavatele ani zaměstnance. V případě zaměstnavatele je to dáno jeho zvláštním postavením, kterým je stát. Při přechodu příslušníka do jiného bezpečnostního sboru zůstává stále zaměstnavatelským subjektem stát. V osobě příslušníka nelze také dojít

⁸⁴ CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář., str.19, ISBN 978-80-7598-539-2

⁸⁵ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.72, ISBN 978-80-7554-234-2

⁸⁶ CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář., str. 20, ISBN 978-80-7598-539-2

⁸⁷ CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář., str. 20, ISBN 978-80-7598-539-2

ke změně, protože z logiky věci je služební poměr vázán k osobnímu výkonu služby a příslušník nemůže za sebe do služby poslat někoho jiného. Na straně objektu nelze rovněž provést změna, protože objektem je osobní výkon služby příslušníka pro stát za služební příjem. Z tohoto vyplývá, že ve služebním poměru lze provést změna pouze jeho obsahu, což znamená změna práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru.

Ke změně obsahu služebního poměru dochází rozhodnutím služebního funkcionáře. Rozhodnutí je vydáno buď z vlastního podnětu služebního funkcionáře (a to i bez souhlasu příslušníka, nebo dokonce i proti jeho vůli), anebo na základě žádosti příslušníka.⁸⁸

„Některé změny, k nimž za trvání služebního poměru dochází, mají relativně trvalý charakter, například převedení na jiné služební místo, jiné jsou činěny na časově omezené období, například zastupování na jiném služebním místě.“⁸⁹

Mezi změny služebního poměru lze zařadit převedení na jiné služební místo, zařazení do zálohy, jmenování do jiné služební hodnosti, převelení, služební cesta, studijní pobyt, zastupování na jiném služebním místě a zproštění výkonu služby.

V případě organizačních změn, např. při snižování početních stavů příslušníků některého sboru, je možno příslušníka jednoho sboru ustanovit na služební místo v jiném sboru. K realizovatelnosti této průchodnosti jsou vytvořeny zákonné předpoklady.⁹⁰

Vzhledem k velkému rozptylu změn, které mohou nastat během služebního poměru se v bakalářské práci budu zabývat pouze dvěma změnami, a to převedením na jiné služební místo a služební cestou.

⁸⁸ TOMEK, Petr, *Slovník služebního poměru: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2009. Právo (ANAG). str.293-294, ISBN 978-80-7263541-2

⁸⁹ TOMEK, Petr, *Slovník služebního poměru: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2009. Právo (ANAG). str. 294, ISBN 978-80-7263541-2

⁹⁰ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.10, ISBN 978-80-7554-234-2

3.3.1 Převedení na jiné služební místo

„Převedení na jiné služební místo je jednou ze změn služebního poměru, které spočívá v odvolání z dosavadního služebního místa a ustanovení na jiné volné služební místo.“⁹¹ Tyto úkony jsou prováděny služebním funkcionářem, v jehož personální pravomoci se příslušník nachází. Také mohou být prováděny jiným služebním funkcionářem, jde-li o převedení na služební místo, na něž není dosavadní služební funkcionář oprávněn příslušníka ustanovit. Zmíněnými úkony nastává změna služebního místa.⁹²

Služební místo definuje ZSP v ust. § 19 odst. 1 takto: „Služební místo vyjadřuje organizační a právní postavení příslušníka v bezpečnostním sboru. Je charakterizováno zejména systemizovanou služební hodností, stupněm vzdělání, oborem nebo zaměřením vzdělání, dalším odborným požadavkem, základním tarifem, náplní služební činnosti, rozsahem oprávnění a povinností příslušníka.“⁹³ Po odvolání ze služebního místa může být příslušník ustanoven na jiné služební místo (se stejnou, vyšší nebo nižší služební hodností) anebo zařazen do zálohy pro přechodně nezařazené. Služební funkcionář má povinnost odvolat příslušníka ze služebního místa jen, je-li odvolání z podnětu služebního funkcionáře v zákonem stanovených případech. Pokud žádá příslušník o převedení na jiné služební místo, není služební funkcionář povinen žádosti vyhovět.⁹⁴

„Příslušník, který pečuje o dítě mladší než 1 rok, nebo osamělý příslušník, který pečuje o dítě mladší než 3 roky, může být ustanoven na jiné služební místo v jiném místě služebního působení jen po předchozím souhlasu.“⁹⁵

Možnost trvalého převedení příslušníka na jiné služební místo do jiného místa služebního působení vytváří mobilitu umístování příslušníků podle potřeb

⁹¹ TOMEK Petr, *Slovník služebního poměru: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2009. Právo (ANAG). str. 158, ISBN 978-80-7263541-2

⁹² TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.138, ISBN 978-80-7554-234-2

⁹³ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-2-4]. Dostupné z: www.aspi.cz ISSN 2336-517X

⁹⁴ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.137, ISBN 978-80-7554-234-2

⁹⁵ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.138, ISBN 978-80-7554-234-2

bezpečnostního sboru (např. při zrušení dosavadního služebního místa v důsledku organizačních změn), a také vytváří prostor pro příslušníka ke změně služebního místa či místa služebního působiště z jeho vlastní iniciativy.

3.3.1.1 Převedení příslušníka na jiné služební místo ve stejné služební hodnosti

Převedení příslušníka na jiné služební místo ve stejné služební hodnosti upravuje ust. § 25 ZSP, který vymezuje důvody, které vedou k odvolání příslušníka z dosavadního služebního místa. Po odvolání ze služebního místa je příslušník povinně ustanoven na služební místo, pro které je stanovena stejná služební hodnost, jenž příslušník disponoval před odvoláním. Může se však jednat i o jiné místo služebního působiště.

Odvolání ze služebního místa může nastat z těchto důvodů: organizační změny v bezpečnostním sboru; pozbytí zdravotní, fyzické nebo osobnostní způsobilosti; jestliže to vyžaduje důležitý zájem služby (v tomto případě je omezen na úzkou skupinu příslušníků, např. příslušník působí jako agent, je specialistou v zásahové jednotce); odvolání těhotné příslušnice, příslušnice do konce devátého měsíce po porodu nebo kojící příslušnice (odvolání z této kategorie je podmíněno vyžadováním bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby); odvolání na vlastní žádost příslušníka.

Za podmínky, jestliže nelze převést příslušníka odvolaného ze služebního místa podle ust. § 25 odst. 1 až 3 ZSP v rámci stejné služební hodnosti, zařadí služební funkcionář příslušníka do zálohy pro přechodně nezařazené. Tohoto institutu se užije až v krajním případě, jelikož toto řešení je pro bezpečnostní sbor značně ekonomicky nevýhodné. Po dobu zařazení pro přechodně nezařazené příslušník nevykonává službu a náleží mu služební příjem ve výši 80% průměrného služebního příjmu.⁹⁶

⁹⁶ TOMEK Petr, *Slovník služebního poměru: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2009. Právo (ANAG). str. 158-159, ISBN 978-80-7263541-2

3.3.1.2 Převedení příslušníka na jiné služební místo v jiné služební hodnosti

Ustanovení na jinou služební hodnost, než kterou příslušník dosáhl na dosavadním služebním místě před odvoláním upravuje § 26 ZSP. „Může se jednat o služební místo, pro něž je stanovena vyšší ale i nižší služební hodnost.“⁹⁷

V tomto případě se nejčastěji jedná o převedení příslušníka na vyšší služební hodnost z důvodu jeho úspěšného umístění ve výběrovém řízení. „Podle § 26 odst. 1 ZSP musí být příslušník odvolán z dosavadního služebního místa, jestliže se umístil ve výběrovém řízení na obsazení služebního místa, pro které je stanovena vyšší služební hodnost, jako první v pořadí vhodnosti pro obsazované služební místo, a má být na toto služební místo ustanoven.“⁹⁸

Dalším případem je odvolání ze služebního místa na základě žádosti příslušníka o převedení na nižší služební místo. Příslušník může požádat o převedení na jakékoliv služební místo nebo okruh služebních míst a je zařazen do evidence volných příslušníků. Nebo může žádat o převedení na konkrétní služební místo. Odvolání z dosavadního služebního místa v tomto případě není nárokové.

Příslušník je odvolán z dosavadního služebního místa a převeden na nižší služební místo v případě, že podle závěru služebního hodnocení dosahuje neuspokojivých výsledků ve výkonu služby. Pokud nebude po odvolání ze služebního místa vhodné služební místo volné, je příslušník zařazen do zálohy pro přechodně nezařazené podle ust. § 32 odst. 2 ZSP.

V rámci převedení příslušníka na jiné služební místo v jiné služební hodnosti existují ještě další případy, jimiž se blíže nebudu zabývat. Jedná se o převedení týkající se zpravodajské služby a převedení ředitele bezpečnostního sboru.⁹⁹

Služební místo přímo koreluje se služební hodností. Je-li příslušník ustanoven na vyšší služební místo, je jmenován do vyšší hodnosti. V případě je-li příslušník převeden na nižší služební místo, je jmenován do nižší služební hodnosti.

⁹⁷ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.146, ISBN 978-80-7554-234-2

⁹⁸ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.146, ISBN 978-80-7554-234-2

⁹⁹ TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2009. Právo (ANAG). str.160-161, ISBN 978-80-7263541-2

3.3.2 Vyslání na služební cestu

„Pokud nastane situace, že je nezbytné plnit služební úkoly, které vyplývají ze služebního místa, na kterém je příslušník ustanoven, i mimo místo služebního působiště, může být příslušník vyslán na služební cestu.“¹⁰⁰ Služební cesta se řadí mezi dočasné změny služebního poměru.

„K vyslání na služební cestu není potřeba souhlasu příslušníka. Příslušník je povinen nařízenou služební cestu absolvovat.“¹⁰¹ „Výjimkou je těhotná příslušnice, příslušnice do konce devátého měsíce po porodu, příslušnice, která kojí, příslušnice a příslušník, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nebo osamělá příslušnice a osamělý příslušník, kteří pečují o dítě mladší než 3 roky.“¹⁰² Tento okruh vyjmenovaných osob může být vyslán na služební cestu pouze s jejich souhlasem.

„Účelem služební cesty je plnění služebních úkolů mimo místo služebního působiště příslušníka, a to i v zahraničí.“¹⁰³ Příslušník, který je vyslaný na služební cestu, plní úkoly, které mu uložil jeho nadřízený vedoucí příslušník, popřípadě jestliže tak rozhodl služební funkcionář, je příslušník podřízen při plnění úkonů jinému vedoucímu příslušníkovi. Příslušník je na služební cestě oprávněn vykonávat pouze služební úkony, zákroky a jiné činnosti, jež vyplývají ze služebního místa, na nějž je ustanoven. Doba vyslání na služební cestu není v ZSP nijak omezena.¹⁰⁴

¹⁰⁰ CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář., str. 76, ISBN 978-80-759 V8-539-2

¹⁰¹ TOMEK, Petr, *Slovník služebního poměru: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2009. Právo (ANAG). str. 195, ISBN 978-80-7263541-2

¹⁰² CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer 2019. Praktický komentář., str. 76-77, ISBN 978-80-7598-539-2

¹⁰³ TOMEK, Petr, *Slovník služebního poměru: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2009. Právo (ANAG). str. 195, ISBN 978-80-7263541-2

¹⁰⁴ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.170-171, ISBN 978-80-7554-234-2

3.4 Skončení služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Služební poměr lze skončit třemi způsoby. Prvním způsobem je skončení služebního poměru ze zákona. Další způsob skončení nastává na základě rozhodnutí služebního funkcionáře (i v případě, že příslušník podá žádost o propuštění, služební funkcionář musí vydat rozhodnutí o propuštění). Poslední varianta způsobu skončení služebního poměru spočívá v kombinaci dvou zmíněných situací.

Ust. § 41 ZSP vymezuje konkrétní právní skutečnosti s níž právní předpisy spojují právní účinky skončení služebního poměru. „Vymezení právních skutečností má význam také pro zajištění určité stability služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů.“¹⁰⁵ Neznamená to však, že by bylo vyloučeno skončení služebního poměru. Záměrem je chránění zájmu obou účastníků služebního poměru.

„Mezi důvody skončení ze zákona se řadí skončení služebního poměru uplynutím doby určité, úmrtím nebo prohlášením za mrtvého a dovršením věku 65 let.“¹⁰⁶ Za skončení služebního poměru na základě rozhodnutí služebního funkcionáře se považuje propuštění. Kombinaci obou shora uvedených typů představuje zrušení ve zkušební době.

„Ke skončení služebního poměru uplynutím doby určité dochází pouze za situace, kdy příslušník nesplní podmínky pro zařazení na dobu neurčitou, tedy buď úspěšně nevykoná služební zkoušku, či v závěru služebního hodnocení nedosahuje alespoň dobrých výsledků ve výkonu služby.“¹⁰⁷ V případě, kdy by příslušník úspěšně splnil služební zkoušku, a i přesto by požadoval ukončit služební poměr uplynutím doby určité, musí příslušník podat žádost o propuštění ve smyslu ust. § 42 odst. 1 písm. m).

¹⁰⁵ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.184, ISBN 978-80-7554-234-2

¹⁰⁶ CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář., str. 85, ISBN 978-80-7598-5392

¹⁰⁷ CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář., str. 85, ISBN 978-80-7598-5392

Jestliže dojde k úmrtí příslušníka nebo je prohlášen za mrtvého je služební poměr ukončen přímo ze zákona. Služební poměr se ukončuje dnem, kdy došlo k úmrtí příslušníka a v případě prohlášení za mrtvého se jedná o den, který soud stanovil v rozsudku jako den smrti.

Zákonem je také omezen maximální věk příslušníka. Příslušník, který v kalendářním roce dovršil 65 let, skončí služební poměr přímo ze zákona ke dni 31. prosince daného kalendářního roku.

Při skončení služebního poměru ze zákona se nevydává rozhodnutí ve smyslu ust. § 181, ale v zájmu zachování právní jistoty zúčastněných stran tuto skutečnost služební funkcionář pouze písemně osvědčuje.¹⁰⁸

Skončení služebního poměru sebou nese i zánik většiny práv a povinností obou účastníků. Zcela zanikají práva a povinnosti, která jsou spojena s osobní účastí příslušníka ve výkonu služby. Povinnost, kterou musí příslušník dodržovat i po skončení služebního poměru je zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděl během výkonu služby. V některých případech vznikají po skončení služebního poměru nová práva a povinnosti, například nárok na výsluhový příspěvek a odchodné.¹⁰⁹

3.4.1 Zrušení služebního poměru ve zkušební době

Institut zkušební doby byl zaveden novelou ZSP a je účinný od 1. ledna 2018. V zákonné dikci je stanoveno, že ve zkušební době může bezpečnostní sbor nebo příslušník zrušit služební poměr i bez uvedení důvodu. Toto tvrzení (dle názoru autorů knihy *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*, ISBN 978-80-7554-234-2) ze strany bezpečnostního sboru nemůže obstát, a to hlavně z důvodu nemožnosti přezkoumatelnosti rozhodnutí a z pohledu ochrany subjektivních práv účastníků. Tito také tvrdí, že vydání

¹⁰⁸ CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář., str. 85, ISBN 978-80-7598-5392

¹⁰⁹ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.184, ISBN 978-80-7554-234-2

rozhodnutí o zrušení služebního poměru ve zkušební době bez uvedení důvodu je tím v podstatě vyloučeno.¹¹⁰

Pokud iniciuje zrušení ve zkušební době příslušník nastane skončení služebního poměru ze zákona, zatímco z podnětu služebního funkcionáře dojde ke skončení služebního poměru na základě jeho rozhodnutí. Služební poměr skončí uplynutím 5 kalendářních dnů ode dne doručení rozhodnutí příslušníkovi. Ve stejném termínu skončí služební poměr tehdy, zruší-li jej příslušník. Časový interval se začne počítat od doby doručení bezpečnostnímu sboru.¹¹¹

3.4.2 Propuštění

„Propuštění je způsobem skončení služebního poměru, který je založen na jednostranném projevu vůle služebního funkcionáře.“¹¹² Služební funkcionář musí příslušníka propustit, jeli dán některý z důvodů propuštění ze služebního poměru, který je uveden v ust. § 42 ZSP. Mezi důvody propuštění se většinou řadí pozbytí podmínek příslušníka, které jsou předpokladem pro přijetí do služebního poměru. Patří mezi ně pozbytí bezúhonnosti, českého občanství, osobnostní, zdravotní či fyzické zdatnosti. Dále tato situace nastává, jestliže byla příslušníkovi omezena svéprávnost, byl-li mu uložen kázeňský trest odnětí služební hodnosti, stal-li se členem politické strany nebo hnutí, uplynula-li doba 3 měsíců v níž byl příslušník zařazen do zálohy pro přechodně nezařazené. V případě, že sám účastník o propuštění požádá, taktéž nastává tato situace.

Propuštění, které je iniciováno ze strany příslušníka, může být zastaveno tím, že příslušník vezme svoji žádost zpět, musí tak však učinit do doby, než je vydáno rozhodnutí o propuštění. Podáním samotné žádosti o propuštění počíná běh lhůty, jejímž uplynutím dochází k ukončení služebního poměru. Tato lhůta je dvouměsíční a začíná běžet následující den po doručení žádosti o propuštění.

¹¹⁰ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.186-187, ISBN 978-80-7554-234-2

¹¹¹ CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář., str. 86, ISBN 978-80-7598-5392

¹¹² TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.189, ISBN 978-80-7554-234-2

Lhůta může být zkrácena na základě žádosti příslušníka. Jestliže mají účinky uplynutím zmíněné lhůty nastoupit, musí zde přistoupit druhá rozhodná skutečnost a tou je vydání rozhodnutí o propuštění. V rozsudku Nejvyššího správního soudu s číslem jednacím 3 As 295/2016–29 je uvedeno následující: „V případě absence rozhodnutí tedy nemůže, i při uplynutí zákonné dvouměsíční lhůty, dojít ke skončení služebního poměru. Pro tyto důvody je třeba rozhodnutí služebního funkcionáře hodnotit jako rozhodnutí konstitutivní povahy. V souhrnu uvedených atributů žádosti o propuštění lze shrnout, že jejím podáním příslušník, z hlediska faktických důsledků, rozhoduje o skončení služebního poměru, když rozhodující služební funkcionář nemá jinou možnost než žádosti vyhovět. Rozhodnutí o propuštění tak musí být k žádosti příslušníka vydáno.“¹¹³ Tímto tvrzením jsem chtěla ukázat na konstrukci, která může nastat, kdyby služební funkcionář bránil svojí nečinností skončení služebního poměru. Nejvyšší správní soud se ve své argumentaci s touto možnou situací však nevyrovnal. Propuštění příslušníka, který je zařazen v záloze pro přechodně nezařazené také končí služební poměr uplynutím dvou kalendářních měsíců následujících po dni doručení žádosti.¹¹⁴ „V případě propuštění z důvodu ztráty předpokladů k výkonu služby, končí služební poměr dnem doručení rozhodnutí o propuštění.“¹¹⁵

¹¹³ *Rozsudek Nejvyššího správního soudu: č.j.: PPR-29010-5/ČJ-2012-990131, 3 As 295/2016- 29. In.: judikát č.3709, sešit 4, 25.10.2017.*

Dostupné také z: file:///C:/Users/owner/Downloads/0295_3As__1600029_20171123154843.pdf

¹¹⁴ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou.* Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.210-211, ISBN 978-80-7554-234-2

¹¹⁵ CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář.* Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář., str. 93, ISBN 978-80-7598-5392

4 Obecná komparace služebního a pracovního poměru

Základními zaměstnaneckými vztahy v České republice jsou pracovní a služební poměr. Služební poměr se člení na služební poměr bezpečnostních sborů, služební poměr státních zaměstnanců a služební poměr vojáka z povolání. Služebním poměrem vojáka z povolání jsem se však v bakalářské práci nezabývala, tudíž tento služební poměr nebude zahrnut ani v komparaci.

Na všechny čtyři uvedené zaměstnanecké vztahy se aplikuje jiná právní norma. V rámci obecné komparace má služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů a služební poměr státních zaměstnanců stejné vlastnosti. Hlavním rozdílem služebního a pracovního poměru je veřejnoprávní postavení služebního poměru, což je dané tím, že se jedná o právní poměr státně zaměstnanecký. „Po celou dobu svého průběhu se výrazně odlišuje od poměru pracovního, jehož účastníci mají rovné postavení.“¹¹⁶ Ve služebním poměru je aplikován vztah nadřízenosti zaměstnavatele nad zaměstnancem, zejména při regulování právního postavení příslušníků či státních zaměstnanců v právním vztahu, v němž vykonávají státní službu. „Pro právní úpravu služebního poměru neplatí zásada „co není zakázáno, je povoleno“ obsažená v zákoníku práce, ale naopak je pro ni typická zásada „co není povoleno, je zakázáno“.“¹¹⁷ V pracovním poměru je na jedné straně zaměstnanec a na druhé zaměstnavatel, kterým může být fyzická i právnická osoba. Jedná se o soukromoprávní vztah, kdy obě strany disponují smluvní volností. Zaměstnancem u služebního i pracovního poměru může být pouze fyzická osoba.

Stejně jako u pracovního poměru je objektem služebního poměru osobní o výkon závislé práce, neboť služební poměr naplňuje všechny znaky zákonné definice. Ve služebním poměru se však zaměstnanec zavazuje provádět tento výkon za plat nikoliv mzdu. Další rozdíl mezi těmito vztahy nastává při porušení povinností. Pracovněprávní vztahy jsou založeny na ryze soukromoprávní

¹¹⁶ CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář., str.2, ISBN 978-80-7598-5392

¹¹⁷ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.11, ISBN 978-80-7554-234-2

odpovědnosti, avšak porušení povinností ze strany příslušníka a státního zaměstnance zakládá odpovědnost veřejnoprávní – kázeňskou.

Jako další zajímavou obecnou odlišnost mezi služebním a pracovním poměrem bych uvedla povinnost zachovávat mlčenlivost o skutečnostech o nichž se zaměstnanci/příslušníci dozvěděli při výkonu práce/služby. Zákoník práce tuto povinnost ukládá jen na zaměstnance veřejné správy, kteří jsou uvedeni v ust. § 303 odst. 1. U služebních poměrů tato povinnost platí pro všechny příslušníky a státní zaměstnance.¹¹⁸

4.1 Komparace vzniku služebního a pracovního poměru

Služební a pracovní poměr se liší již svými předpoklady pro přijetí. Na obsazení služebního místa jsou ze zákona kladeny vyšší požadavky, než je tomu u pracovního poměru.

4.1.1 Komparace požadavků k přijetí do služebního a pracovního poměru

V rámci pracovního poměru občanský zákoník (zák. č. 89/2012 Sb.) v ust. § 34 zakazuje výkon závislé práce osobám mladším 15 let věku a zároveň stanovuje, že tato osoba může nastoupit do práce nejdříve v den ukončení povinné školní docházky. Výjimku zde tvoří umělecká, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost. Dále je jako omezující prvek v zákoníku práce uvedeno, že zaměstnavatel smí vyžadovat od potencionálního zaměstnance pouze takové osobní údaje, které bezprostředně souvisí s výkonem práce (podle ust. § 316 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatel může vyžadovat informace týkající se těhotenství, rodinných a majetkových poměrů a trestně právní bezúhonnosti pouze v případech, je-li pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce). V zaměstnání, kde je nutná určitá kvalifikace, je samozřejmostí i splnění tohoto požadavku (z logiky věci nelze zaměstnat jako řidiče osobu, která nevlastní řidičské oprávnění). Budoucí

¹¹⁸ *Zákoník práce: aktuální znění zákoníku práce se všemi změnami k 1.1.2022.* Ostrava: Sagit, 2022. ÚZ. str.86, ISBN 978-80-7488-505-1

zaměstnanec, musí splnit výše uvedené podmínky. Následně má zaměstnavatel volnost při výběru zaměstnanců, je však povinen vyvarovat se jakékoli diskriminace.¹¹⁹

V oblasti služebního poměru jsou v zákonné dikci mnohem přísnější požadavky k přijetí do služebního poměru. Co se týče společných předpokladů k přijetí do služebního poměru státních zaměstnanců a příslušníků bezpečnostního sboru, jsou zákony dány tyto společné požadavky: dosáhnutí 18 let věku, svéprávnost, bezúhonnost (v ZSP a v zákoně o státní službě je vyjádřeno co se rozumí pod pojmem bezúhonnost. Každý z těchto zákonů má jiné požadavky pro splnění této podmínky), dosáhnutí požadovaného vzdělání a potřebná zdravotní způsobilost. Zákon o státní službě vyžaduje u žadatele české státní občanství, nebo občanství jiného členského státu Evropské unie nebo se musí jednat o občana státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru. Cizí státní příslušníci však musí splnit podmínky znalosti českého jazyka. Žadatel o přijetí k bezpečnostnímu sboru musí ke společným zmíněným požadavkům splňovat české státní občanství, osobnostní a fyzickou způsobilost k výkonu služby, nesmí být členem politické strany nebo hnutí, nevykonávat jinou výdělečnou činnost (výjimky jsou uvedeny v ZSP), nesmí být členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost.

4.1.2 Komparace založení pracovního a služebního poměru

Další rozdíl nalezneme u zakládání pracovního a služebního poměru. Ve všech typech pracovních poměrů zákony ukládají písemnou formu založení. Pracovní poměr se prioritně zakládá pracovní smlouvou, dalším způsobem je jmenování. V případě služebního poměru se zakládající dokument nazývá rozhodnutí o přijetí do služebního poměru.

Na rozdíl od pracovního poměru musí státní zaměstnanci a příslušníci bezpečnostních sborů v den nástupu do služby složit služební slib (každá složka

¹¹⁹ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). str.210-211, ISBN 978-80-7400-853-5

má jiné znění i průběh slibu). Státní zaměstnanci musí v průběhu jednoho roku od vzniku služebního poměru složit úřednickou zkoušku.¹²⁰

Příslušníci bezpečnostních sborů vykonávají služební zkoušku, mají-li zájem být zařazeni do služebního poměru na dobu neurčitou. Tato zkouška se vykonává nejdříve 6 měsíců a nejpozději měsíc před uplynutím doby určité.¹²¹

4.1.3 Komparace sjednání zkušební doby u pracovního a služebního poměru

Rozdílnost pracovního a služebního poměru nalezneme také ve zkušební době. Je-li sjednaná u pracovního poměru, nesmí být delší než tři měsíce, jedná-li se o vedoucího zaměstnance, nesmí tato doba přesáhnout šesti měsíců.¹²²

Ve služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů se zkušební doba povinně stanovuje při každém přijetí, i v případě opakovaného přijetí. Délka trvání zkušební doby je vymezena na šest měsíců.

Zákon o státní službě ukládá stanovení zkušební doby v délce 6 měsíců osobě, která buď není státním zaměstnancem, nebo osobě, která dosud úspěšně nevykonala úřednickou zkoušku.¹²³

4.1.4 Komparace doby trvání pracovního a služebního poměru

Poukázat lze i na fakt, že pracovní poměr lze uzavřít na dobu určitou nebo neurčitou. „Pracovní poměr na dobu určitou může být sjednán nejvýše na dobu tří let, a může být prodloužen nejvýše dvakrát“¹²⁴ (tzn. maximální délka činí 9 let). V oblasti služebního poměru zde není variabilita. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů je při prvním přijetí do služebního poměru uzavřen

¹²⁰ PICHRT, Jan. *Zákon o státní službě: komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR).str.154, ISBN 978-80-7598-654-2

¹²¹ CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář., str.23, ISBN 978-80-7598-5392

¹²² TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018-. Právo pro praxi. str. 41, ISBN 978-80-271-3538-7

¹²³ PICHRT, Jan. *Zákon o státní službě: komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR) str.147, ISBN 978-80-7598-654-2

¹²⁴ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018-. Právo pro praxi. str. 39, ISBN 978-80-271-3538-7

na tři roky. Toto tvrzení se nevztahuje na situaci, jde-li o znovu přijetí příslušníka nebo vojáka z povolání. Tito jsou zařazeni do služebního poměru na dobu určitou v trvání 1 roku. Musí však splnit podmínku, že jejich služební poměr trval alespoň 3 roky, vyjma příslušníka, který byl ve služebním poměru na dobu neurčitou, jestliže od skončení předchozího služebního poměru uplynulo méně než 5 let (tzn. pokud uběhlo méně než 5 let, bude přijat rovnou na dobu neurčitou). U státních zaměstnanců se údaj o délce trvání služebního poměru odvíjí od toho, jak bylo vyhlášeno výběrové řízení, a dále od toho, zda uchazeč má složenou úřednickou zkoušku. V případě, že osoba nemá úspěšně vykonanou úřednickou zkoušku, přijme se na dobu určitou s trváním 12 měsíců (nebyla-li na obsazení volného místa uvedena kratší doba).¹²⁵

4.2 Komparace změn služebního a pracovního poměru

Již samotný výčet změn služebního a pracovního poměru naznačuje, že ZSP a zákon o státní službě upravuje o mnoho více možných změn než zákoník práce. Je to dáno především kogentností jednotlivých ustanovení služebních zákonů. Stát tak disponuje určitým nástrojem, kterým garantuje výkon státní správy a výkon příslušníků bezpečnostních sborů na celém území státu.

Dalším rozdílem je, že změny služebního poměru jsou prováděny jednostranným právním jednáním. Narozdíl od zákoníku práce, který disponuje smluvní volností a principem „co není zakázáno, je dovoleno“. Z iniciativy zaměstnavatele může změna pracovního poměru bez souhlasu zaměstnance nastat pouze z důvodu spočívajícího v jeho převedení na jinou práci, za splnění podmínek, které jsou uvedeny v zákoníku práce.

Lze konstatovat, že druhy změn pracovního poměru dle zákoníku práce se dají přiřadit k podobným změnám, které jsou uvedeny ve služebních poměrech. Nicméně některé změny jsou možné pouze u služebních poměrů. Mezi specifické změny, které mohou nastat u příslušníků bezpečnostních sborů se řadí např: jmenování do jiné služební hodnosti, studijní pobyt, zastupování na jiném

¹²⁵ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. str.154, ISBN 978-80-7400-842-9

služebním místě, zálohy (tímto institutem služební poměr příslušníka stále trvá, avšak ze zákonem vymezených důvodů nevykonává službu na svém služebním místě).¹²⁶ Zákon o státní službě taktéž disponuje určitými změnami, které jsou pro něj typické, jedná se např. o: zproštění výkonu služby, zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů, zkrácení služební doby, zastupování.¹²⁷

V bakalářské práci jsem se zabývala převedením na jiné služební místo/převedením na jinou práci, a služební/pracovní cestou. Zmíněné změny jsem si vybrala, protože tyto instituty jsou si vzájemně obsahově podobné a jsou obsaženy jak v zákoníku práce, tak ve služebních zákonech, tudíž lze provést jejich komparaci.

4.2.1 Komparace služební a pracovní cesty

Právní úprava služební cesty je obdobná jako právní úprava cesty pracovní. Vždy se jedná o časově vymezené vyslání zaměstnance k výkonu práce/služby mimo sjednané místo výkonu práce/služby ke splnění konkrétního účelu.

Zásadní rozdíl je v tom, že státní zaměstnanec a příslušník bezpečnostního sboru mohou být na dobu nezbytně nutnou vyslání na služební cestu i bez svého souhlasu. Souběžně je však v zákoně o státní službě i v ZSP upravena i skupina osob, kterou lze vyslat na služební cestu pouze s jejich souhlasem. Za to u pracovního poměru je k vyslání na pracovní cestu nutný souhlas zaměstnance (tento je daný buď obecně v pracovní smlouvě, nebo ve vztahu ke konkrétní služební cestě).

Mezi společné znaky služební a pracovní cesty patří doba trvání. V zákonech není vytýčena její minimální ani maximální doba trvání. V zákoníku práce je uvedeno možné vyslání zaměstnance na dobu nezbytné potřeby, zákon o státní službě uvádí dobu nezbytně nutnou a v ZSP není toto tvrzení přímo uvedeno, avšak z povahy věci je zřejmé, že se také jedná o dobu nezbytně nutnou. Zaměstnanec, státní zaměstnanec i příslušník mohou být na služební cestě podřízeni jiné

¹²⁶ TOMEK, Petr, *Slovník služebního poměru: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2009. Právo (ANAG). str.294, ISBN 978-80-7263541-2

¹²⁷ PICHRT, Jan. *Zákon o státní službě: komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR).str.183, ISBN 978-80-7598-654-2

vedoucí osobě a mohou být vysláni jak na území České republiky, tak do zahraničí.

4.2.2 Srovnání převedení na jinou práci a jiné služební místo

Převedení na jiné služební místo a převedení na jinou práci má v zákonech taxativně vymezené podmínky. Zákon o státní službě a ZSP vydává ve věci převedení na jiné služební místo rozhodnutí, bez ohledu na názor zaměstnance/příslušníka (jsou zde však zákonné výjimky). Zákoník práce ukládá, že obsah pracovního poměru je možné změnit jen pokud se dohodnou zaměstnanec a zaměstnavatel. Bez souhlasu zaměstnance je možnost změny obsahu práce tzn. i převedení na jinou práci jen z důvodů, které jsou uvedeny v zákoníku práce. V některých případech je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci a za určitých podmínek tak učinit může. Dalším rozdílem je fakt, že zaměstnavatel je povinen převedení na jinou práci se zaměstnancem předem projednat. Musí se zaměstnancem projednat důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat.

V případě převedení na jiné služební místo se projevuje veřejnoprávní charakter služebního poměru, jakožto poměru ke státu. Z čehož vyplývá, že převedení státního zaměstnance je možné nejen v rámci služebního úřadu, v němž je před převedením zařazen, ale též do jiného služebního úřadu. V rámci služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů je taktéž dána možnost převedení do jiného místa služebního působení.

Zvláštností u příslušníků bezpečnostních sborů je, že se převedení příslušníka na jiné služební místo skládá ze dvou fází, a to z odvolání ze služebního místa a následného ustanovení na jiné služební místo se stejnou, vyšší nebo nižší hodností. V případě neustanovení na služební místo, je příslušník zařazen do záloh pro přechodně nezařazené.

4.3 Komparace skončení služebního a pracovního poměru

Služební i pracovní poměr může skončit buď na základě právního úkonu, nebo na základě právní události. Na základě právního úkonu se v ZSP tak děje zrušením ve zkušební době a propuštěním. Služební poměr státních zaměstnanců může skončit těmito právními úkony: skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu a skončení na základě žádosti státního zaměstnance. Oproti tomu zákoník práce poskytuje několik variant právních úkonů, které zánik pracovního poměru způsobují, jsou jimi: dohoda, výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době.

Jako nejzásadnější rozdíl mezi skončením služebního a pracovního poměru považují obligatorní charakter služebních zákonů narozdíl od zákoníku práce. Pokud je ke skončení služebního poměru dán důvod, tak skončit musí a není zde jiná možnost. V pracovním poměru má zaměstnavatel v tomto ohledu variabilitu a záleží na jeho vůli, zda udělí zaměstnanci výpověď. Další rozdíl je dán tím, že stát jako zaměstnavatelský subjekt má v rámci služebních poměrů celostátní působnost a disponuje několika služebními úřady a bezpečnostními sbory. Při přechodu státního zaměstnance k jinému služebnímu úřadu není tato skutečnost spojena se skončením služebního poměru. Příslušníci bezpečnostních sborů taktéž disponují průchodností mezi jednotlivými sbory. V obou případech se musí jednat o průchodnost v rovině služebního zákona, kde příslušník/státní zaměstnanec vykonává službu. Na rozdíl od pracovního poměru, kdy při změně zaměstnavatele nastává skončení pracovního poměru.

Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů a státních zaměstnanců končí ve většině případech rozhodnutím o skončení služebního poměru. Rozhodnutí se nevyhotovuje, pokud skončí služební poměr ze zákona, v těchto případech je vystaveno písemné osvědčení. V oblasti bezpečnostních sborů rozhodnutí vydává příslušný služební funkcionář. Ve státní službě vydává rozhodnutí příslušný služební orgán. Rozhodnutí se nevystavuje, dojde-li k úmrtí zaměstnance, jeho prohlášením za mrtvého a uplynutím doby, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou. Zatímco v pracovním poměru jsou si strany rovny a může pracovní poměr ukončit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. V případě, podá-li zaměstnanec výpověď, začíná výpovědní doba plynout prvním dnem kalendářního měsíce

následujícího po doručení výpovědi a končí posledním dnem příštího měsíce. Výpovědní doba může být písemnou dohodou prodloužena, zkrácení však možné není. Služební poměry neznají institut výpovědi, příslušník nebo státní zaměstnanec musí požádat o skončení služebního poměru. Následně příslušný služební orgán, nebo v případě bezpečnostních sborů příslušný služební funkcionář, vydává rozhodnutí o skončení služebního poměru.

U státních zaměstnanců musí být rozhodnutí vydáno tak, aby služební poměr skončil do 60 dnů ode dne podání žádosti. Na žádost zaměstnance může být tato doba kratší (není nároková), delší dobu sjednat nelze. V dikci příslušníků bezpečnostních sborů skončí služební poměr příslušníka uplynutím dvou kalendářních měsíců po dni doručení žádosti o propuštění. Zde také může být rozhodnuto o kratší propouštěcí době, na základě žádosti příslušníka (také není vyhovění nárokové), delší doba sjednat nelze. Jako jednotný způsob skončení služebního i pracovního poměru zákony uvádí zrušení ve zkušební době, a to i bez udání důvodu.

Rozdílnost lze najít v povinnosti skončení služebního poměru při dosažení určitého věku. Příslušníkům bezpečnostních sborů skončí služební poměr posledním dnem v roce, v němž příslušník dovršil 65 let věku. U státních zaměstnanců je aplikován stejný princip, avšak věková hranice je posunuta na 70 let. Zaměstnanci pracující mimo služební poměr nemají povinnost skončit pracovní poměr dosažením určitého věku.

Při skončení služebního poměru státního zaměstnance, který byl zařazen ve službě na dobu neurčitou, vzniká nárok na výplatu odbytného. Výše odbytného závisí na délce nepřetržitého trvání služebního poměru. Příslušníkovi bezpečnostního sboru po skončení služebního poměru (při splnění určitých podmínek) také vzniká nárok na peněžité plnění. Peněžitými plněními po skončení služebního poměru mohou být: odchodné, výsluhový příspěvek, úmrtné a příspěvek na pohřeb příslušníka. V zaměstnaneckém vztahu nevzniká ze zákona žádný nárok na odbytné ani na výsluhové nároky.

Ve služebním poměru je rozdílem od pracovního poměru možnost zpětvzetí žádosti o propuštění. Tato možnost je pozbyta v případě vydaného rozhodnutí o skončení služebního poměru. V pracovním poměru jednou podanou výpověď,

po jejím doručení zaměstnavateli, nelze již jednostranně vzít zpět. „Podmínkou účinného zpětvzetí výpovědi je právě souhlas zaměstnavatele ve smyslu § 50 odst. 5 zákoníku práce.“¹²⁸

V ZSP ani v zákoně o státní službě není zakotven institut zákazu propuštění v ochranné době, tudíž rozhodnutí o propuštění může být příslušníkovi a státnímu zaměstnanci doručeno, i když je např. uznán dočasně neschopným ke službě pro nemoc či úraz. Oproti tomu zákoník práce v určitých situacích, které jsou jmenovány v ust. § 53 (např. je-li zaměstnanec dočasně práce neschopným) chrání zaměstnance před výpovědí ze strany zaměstnavatele. Zákaz výpovědi však nelze vždy uplatnit (např. v situaci, kdy se ruší zaměstnavatel).¹²⁹

¹²⁸ *Rozsudek Nejvyššího správního soudu: č.j.: PPR-29010-5/ČJ-2012-990131, 3 As 295/2016- 29. In: . judikát č.3709, sešit 4, 25.10.2017. Dostupné také z: file:///C:/Users/owner/Downloads/0295_3As__1600029_20171123154843.pdf*

¹²⁹ *TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.189, ISBN 978-80-7554-234-2*

5 Omezení některých práv příslušníků bezpečnostních sborů, státních zaměstnanců a zaměstnanců v pracovním poměru

V Listině základních práv a svobod je ustanoveno, že základní lidská práva mohou být omezena zákonem a v mezích stanovených Listinou. Tento výrok je uplatňován v souvislosti se služebním i pracovním poměrem. Ve služebním poměru je však omezení razantně obsáhlejší, než je tomu v pracovním poměru. V pracovním poměru je záměrem zabránit profesní konkurenci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Příslušníkům bezpečnostních sborů a státním zaměstnancům jsou omezena některá politická a hospodářská práva. Záměrem těchto restrikcí je především zajištění nestrannosti výkonu služby.¹³⁰

5.1 Omezení některých práv zaměstnance v pracovním poměru

V zákoníku práce je v ust. § 304 uvedeno, že zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávat i jinou výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele pouze s jeho předchozím písemným souhlasem. „Udělený souhlas může zaměstnavatel kdykoliv písemně odvolat s uvedením důvodu změny původního rozhodnutí.“¹³¹ Následně je zaměstnanec povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost ukončit. Za okolnosti, že zaměstnanec nepožádá o souhlas, dopouští se porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, čehož následkem může být např. rozvázání pracovního poměru. Toto se nevztahuje, při výkonu jiné výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele spočívající ve výkonu vědecké, pedagogické, publicistické, literární či umělecké činnosti.

¹³⁰ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.229, ISBN 978-80-7554-234-2

¹³¹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo: komplexní průvodce s řešením problémů*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). str.172 ISBN 978-80-7400-667-808

Zaměstnanci mohou vykonávat jinou výdělečnou činnost, která není shodná s předmětem zaměstnavatele bez jakéhokoliv omezení. Zaměstnavatel si v tomto ohledu nemůže podmiňovat podmínky např. v pracovním řádu či pracovní smlouvě.

Výjimku tvoří zaměstnanci orgánů, kteří jsou uvedeni v ust. § 303 zákoníku práce, kteří smí podnikat jen s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele.¹³²

5.2 Omezení některých práv příslušníků bezpečnostních sborů

Omezení politických práv příslušníka jsou zakotvena v ust. § 47 ZSP, zde je uvedeno, že příslušník nesmí být členem politické strany nebo politického hnutí, nesmí ani vykonávat činnost v jejich prospěch. Nicméně aktivní i pasivní volební právo příslušníka není tímto omezením dotčeno. Porušení ust. § 47 ZSP je důvodem pro propuštění ze služebního poměru.

Restrikce hospodářského práva je zakotvena v ust. § 48 ZSP. Příslušníkům se tímto zakazuje členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob a vykonávání jiné výdělečné činnosti. „Zákon o služebním poměru neporušuje příslušník, který je akcionářem akciové společnosti, společníkem společnosti s ručením omezeným nebo komanditistou komanditní společnosti za předpokladu, že pro společnost nepracuje, není členem orgánů společnosti a jeho účast se omezuje jen na vložení kapitálu.“¹³³ Také jiná výdělečná činnost než služba, je v tomto ustanovení zakázána. Výjimku tvoří výdělečná činnost, ke které dal služební funkcionář souhlas a také činnost, pro níž se souhlas nevyžaduje a je uvedena v ust. § 48 odst. 4 ZSP. Mezi činnosti, pro které se nevyžaduje souhlas patří např.: činnost vykonávaná příslušníkem, jemuž je udělena rodičovská dovolená; znalecká a tlumočnická činnost; vědecká, pedagogická, publicistická činnost. Služební funkcionář souhlas k povolení jiné výdělečné činnosti neudělí, nabyde-li dojmu, že činnost může vést ke střetu zájmu osobních se zájmy služby,

¹³² PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). str.208, ISBN 978-80-7400-853-5

¹³³ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.231, ISBN 978-80-7554-234-2

k ohrožení dobré pověsti bezpečnostního sboru nebo k ohrožení důležitého zájmu služby.¹³⁴ „Pokud k takovému střetu dojde v průběhu platnosti již uděleného souhlasu, je služební funkcionář povinen souhlas zrušit.“¹³⁵ Na základě rozhodnutí o zrušení povolení výkonu jiné výdělečné činnosti je příslušník povinen činnost bezodkladně ukončit. „Porušení zvláštního omezení uvedeného v § 48 ZSP zakládá skutkovou podstatu kázeňského přestupku, za nějž lze podle § 186 odst. 8 ZSP, v případě závažného porušení, uložit kázeňský trest odnětí služební hodnosti.“¹³⁶

5.3 Omezení některých práv státních zaměstnanců

Státním zaměstnancům konajícím službu jsou omezena práva týkající se jiné výdělečné činnosti a výkon politické funkce je zakázán pouze pro představené. „Představeným je státní zaměstnanec, který je oprávněn vést podřízené státní zaměstnance, ukládat jim služební úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat výkon jejich služby a dávat jim k tomu příkazy.“¹³⁷

Zákaz vykonávat funkci v registrované politické straně nebo v politickém hnutí pro představené je uvedeno v ust. § 80 zákona o státní službě. „Zapovězeno je nejen členství představených ve statutárních orgánech, ale i členství v rozhodčích a revizních orgánech, případně i ve smírčích orgánech, jsou-li tyto dle stanov ustaveny.“¹³⁸ Porušení ust. § 80 je kárným proviněním spočívajícím v porušení služební kázně.

Jiná výdělečná činnost spočívající v členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozující podnikatelskou činnost, je dle zákona o státní službě zakázána všem státním zaměstnancům. Výjimka nastává v případě, kdy je státní

¹³⁴ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.230-232, ISBN 978-80-7554-234-2

¹³⁵ CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář., str.107, ISBN 978-80-7598-5392

¹³⁶ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). str.230, ISBN 978-80-7554-234-2

¹³⁷ PICHRT, Jan. *Zákon o státní službě: komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). str. 42, ISBN 978-80-7598-654-2

¹³⁸ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony., str.459, ISBN 978-80-7400-842-9

zaměstnanec do těchto orgánů vyslán služebním orgánem nebo splní-li jednu z těchto podmínek: získá předchozí písemný souhlas služebního orgánu, v případech stanovených v ust. § 64 a § 65 zákona o státní službě, při výkonu vazby, nebo v případech zákonem stanovených výjimek (např. činnost vědecká, pedagogická, publicistická, správa vlastního majetku). Porušení ust. § 81 zákona o státní službě je kárným proviněním.¹³⁹

¹³⁹ HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony., str.458-462, ISBN 978-80-7400-842-9

Závěr

Hlavní dominantou této bakalářské práce je srovnání právní úpravy pracovního a služebního poměru. Služebním poměrem se zabývám v rovině příslušníků bezpečnostních sborů a státních zaměstnanců. Z důvodu velké obsáhlosti této problematiky jsem těžiště komparace soustředila do nejmarkantnějších rozdílů těchto právních úprav.

V kapitolách jsem se nejprve věnovala každé pracovněprávní oblasti zvlášť. Popsala jsem jejich obecnou charakteristiku, zhrnul právní vývoj, vznik, změny a skončení. V následující kapitole jsem se snažila vystihnout obecné i dílčí rozdíly těchto poměrů. Poslední kapitola byla věnována omezení práv zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a státních zaměstnanců.

K samotné komparaci bych chtěla uvést, že neshledávám výrazný rozdíl mezi služebním poměrem příslušníků bezpečnostních sborů a služebním poměrem státních zaměstnanců, což je dáno jejich společným veřejnoprávním postavením. Posuzované služební poměry se primárně řídí odlišným zákonem, avšak v řízení ve věcech služebního poměru a v řízení ve věcech služby se oba subsidiárně řídí správním řádem. Pracovní poměr se řídí zákoníkem práce a podpůrně se použije občanský zákoník. Při komparaci služebních poměrů s pracovními poměry, nalezneme rozdílnost v každé etapě. Vznik poměrů se zásadně odlišuje u přijímání do pracovního poměru. Nároky na obsazované místo určuje zaměstnavatel, kdežto ve služebním poměru jsou nároky pro uchazeče o zaměstnání přesně stanoveny zákonem. Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou nebo jmenováním, a to na dobu určitou anebo neurčitou, záleží na ujednání stran. Vznik služebního poměru je u příslušníků bezpečnostních sborů podmíněn rozhodnutím služebního funkcionáře nebo v rovině státních zaměstnanců rozhodnutím služebního orgánu. Služební poměry mají specifickou dobu trvání, která je dána jejich zákony a nelze ji měnit z vůle účastníků. V oblasti změn pracovně právních vztahů je hlavní odlišnost v tom, že v pracovním poměru jsou zakládány majoritně na konsenzu dotčených subjektů. Ve služebním poměru se tak děje pouze jednostranně, a to vždy rozhodnutím příslušného orgánu. Hlavní rozdílnost při skončení služebního a pracovního poměru tkví v rozmanitosti

možností zaměstnavatele pro ukončení pracovního poměru. Zaměstnavatel v rámci pracovního poměru disponuje větším výčtem důvodů dát zaměstnanci výpověď. Služební poměr může sice skončit jen v případech daných zákonem, avšak je-li dán nějaký důvod k propuštění příslušníka nebo státního zaměstnance, musí tak být učiněno bez ohledu na stanovisko služebního funkcionáře či služebního orgánu. Další odlišností je, že služební poměr musí skončit při dovršení stanoveného věku příslušníka nebo státního zaměstnance. Zákoník práce touto podmínkou nedisponuje. Omezení práv zaměstnance v pracovním poměru se (až na zákonem určené výjimky) týká pouze stejného předmětu výkonu práce. Kdežto u služebního poměru je jiná výdělečná činnost či politická angažovanost striktně omezena. Zachovávat mlčenlivost je jedna z povinností sloužících osob. Zákoník práce disponuje taktéž tímto závazkem, ale musí se jím řídit pouze vyjmenovaný okruh zaměstnanců. Příslušníkům bezpečnostních sborů je služební výstroj poskytnuta ze zákona, jiný oděv může být případně nahrazen v peněžitém plnění. Služební poměr státních zaměstnanců a pracovní poměr nemají tento benefit uzákoněn. Jako další rozdílnost bych podotkla, že ve služebním poměru nelze vykonávat tzv. faktický pracovní poměr. Zákoník práce taktéž nezná tento pojem, jedná se o jednání právně nedovolené, avšak v praxi se s ním můžeme setkat většinou v soukromé sféře.

Srovnávané úpravy služebního zákona a zákoníku práce, mají své přednosti vyvažované nevýhodami, které jsou důsledkem odlišnosti pracovního a služebního poměru. Výhodu u služebního poměru spatřuji ve stabilitě zaměstnavatele a nárokem na výsluhové peněžité plnění. Za benefity v pracovním poměru považuji relativní volnost zaměstnance v možnosti přivýdělku v jiné výdělečné činnosti a možnost politické angažovanosti.

Seznam použité literatury

Monografie

- 1) BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo: komplexní průvodce s řešením problémů*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8
- 2) ERÉNYI, Tereza, Diana KANTOROVÁ a Daniel VEJSADA. *Vyznejte se v zákoně o státní službě: podle právní úpravy k 30. listopadu 2016*. Brno: BizBooks, 2017., ISBN 978-80-265-0607- 2
- 3) HŘEBÍKOVÁ, Iva. *Zákon o státní službě: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-842-9.
- 4) HŮRKA, Petr a Jan PICHRT. *Pracovní právo v bodech s příklady: komplexní průvodce s řešením problémů*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7552-637-3
- 5) CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2
- 6) KALENSKÁ Marie a kolektiv. *ČESKOSLOVENSKÉ PRACOVNÍ PRÁVO*. Panorama, 1981. ISBN 11-118-80
- 7) MALÝ, Karel a Florian SIVÁK. *DĚJINY státu a práva v českých zemích a na Slovensku do r. 1918*. Druhé. Jinočany: H&H, 1993. SBN 80-85467-61-5
- 8) PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5
- 9) PICHRT, Jan. *Zákon o státní službě: komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-654-2
- 10) TOMEK, Petr, *Slovník služebního poměru: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2009. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263541-2
- 11) TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2

12) TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7

Právní předpisy a judikatura

- 1) NÁLEZ Ústavního soudu: IV.ÚS 3073/15 ze dne 8. 3. 2016 *N 39/80 SbNU 483 K podmínkám vzniku faktického pracovního poměru a vázanosti soudu právním názorem soudu vyšší instance* [online]. [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: https://nalus.usoud.cz:443/Search/GetText.aspx?sz=4-3073-15_1
- 2) Nejvyšší správní soud: rozhodnutí správních soudů.: *spisová značka: Pejk 5280/2020* [online]. [cit. 2023-01-25]. Dostupné z: <https://vyhledavac.nssoud.cz/DokumentDetail/Index/413900>
- 3) *Oficiální internetová stránka Evropské unie: EUR – Lex* [online]. [cit. 2023-01-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1673784893159&uri=LEGISSUM%3A4314884>
- 4) Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-1-15]. Dostupné z: www.aspi.cz ISSN 2336-517X
- 5) Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-1-18]. Dostupné z: www.aspi.cz ISSN 2336-517X
- 6) Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-1-19]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X
- 7) Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-2-4]. Dostupné z: www.aspi.cz ISSN 2336-517X
- 8) *Zákoník práce: aktuální znění zákoníku práce se všemi změnami k 1.1.2022*. Ostrava: Sagit, 2022. ÚZ. ISBN 978-80-7488-505-1

Internetové stránky

1) *Beck online: start* online [cit. 2023-01-14].

Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjygeyv6ojugyxgq3bsgywtcna>

2) Státní služba: Metodický pokyn č. 1/2019. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2.5.2019 [cit. 2023-01-25].

Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx>

3) Státní služba: Metodický pokyn č. 2/2019. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 28.11.2019 [cit. 2023-01-25].

<https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-2-2019.aspx>

4) TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce 2022 - s výkladem: právní stav k 1.1.2022* [online]. 7.1.2022. Praha: Grada Publishing, 2022 [cit. 2023-01-13]. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3539-4. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/e-kniha/zakonik-prace-2022-s-vykladem-1117285/#>