

POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY V PRAZE

Fakulta bezpečnostního managementu

Katedra soukromého práva

Právní aspekty skončení pracovního a služebního poměru

Diplomová práce

Legal aspects of termination of employment and service relationship

Master thesis

VEDOUCÍ PRÁCE
Mgr. David Dlouhý, Ph.D.

AUTOR PRÁCE
Bc. Veronika Kmošťáková

PRAHA
2023

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Právní aspekty skončení pracovního a služebního poměru“ vypracoval/a samostatně s použitím bibliografických pramenů, citací, a pramenů uvedených v seznamu literatury.

Ve Frýdku-Místku dne 14. 3. 2023

.....

Veronika Kmošťáková

ANOTACE

Předložená diplomová práce se zabývá charakteristikou právních aspektů skončení pracovního a služebního poměru. K pochopení tématu je v práci přehled základních pojmů a vymezení současné právní úpravy. Stěžejní část práce je zaměřena na způsoby skončení pracovního poměru dle zákoníku práce a skončení služebního poměru zaměřeného především na příslušníky bezpečnostních sborů. Současně je práce doprovázena judikaturou.

KLÍČOVÁ SLOVA

Právní aspekty * Pracovní poměr * Zákoník práce * Skončení pracovního poměru * Služební poměr * Skončení služebního poměru

ANNOTATION

This thesis deals with the characteristics of the legal aspects of termination of employment and service relationship. In order to understand the topic, the thesis provides an overview of the basic concepts and definitions of the current legislation. The main part of the thesis focuses on the methods of termination of employment according to the Labour Code and termination of service, mainly aimed at members of the security forces. At the same time, the main work is accompanied by the case law of the Supreme Court.

KEY WORDS

Legal aspects * Employment relationship * Labour Code * Termination of Employment * Service relationship * Termination of service

Obsah

Úvod.....	5
1 <i>Základní pojmy</i>	7
2 Prameny právní úpravy	13
2.1 Veřejnoprávní a soukromoprávní vztah	15
2.2 Pracovní právo	16
3 <i>Skončení pracovního poměru</i>.....	17
3.1 Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru	18
3.2 Právní události vedoucí ke skončení pracovního poměru	30
3.3 Způsoby skončení pracovního poměru ve zvláštních případech.....	32
4 Skončení služebního poměru	35
4.1 Skončení služebního poměru dle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů	35
4.2 Skončení služebního poměru dle zákona o státní službě	48
4.3 Skončení služebního poměru dle zákona o vojácích z povolání	51
5 Porovnání právních aspektů skončení pracovního poměru a služebního poměru	53
<i>Závěr</i>.....	56
Seznam použité literatury	58
Monografie	58
Zákonná úprava	59
Soudní rozhodnutí	60
Důvodové zprávy.....	62
Webové stránky a elektronické zdroje.....	62

Úvod

Z nabízených témat k vypracování závěrečné diplomové práce mě dané téma nejvíce zaujalo, a to i z důvodu osobního střetu zájmů. Téma je velmi praktické a zároveň pro člověka nezabývajícího se právem může působit jako matoucí. Proto mě proniknutí do dané tematiky obohatilo a věřím, že tyto praktické informace mi budou v mé budoucí kariéře u Policie České republiky nápomocné. Za cíl si kladu vytvořit práci, která nastíní aktuální situaci týkající se ukončení pracovního a služebního poměru. Dále se pokusím o ilustraci reálných případů z minulosti v souvislosti s danou problematikou a jejich evaluaci. Kromě toho jsou součástí práce u několika témat zakomponovány i úvahy de lege ferenda.

Diplomová práce je rozdělená do pěti kapitol. Pro komplexní pochopení tématu jsou v první kapitole vysvětleny základní pojmy související s danou problematikou.

Druhá kapitola se zabývá prameny právní úpravy, které pojednávají o provázanosti zákonů v České republice. Součástí kapitoly je také stručná exkurze do základů pracovního práva s důrazem na vymezení soukromoprávních a veřejnoprávních vztahů v souvislosti se služebním poměrem.

Stěžejní část práce, tedy kapitola třetí a čtvrtá, se zabývá vymezením možných legálních způsobů ukončení pracovního poměru dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce a dle služebního poměru se zaměřením na zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Jelikož jsem studentkou Policejní akademie, v diplomové práci se zaměřím především na způsoby skončení služebního poměru dle výše zmíněného zákona. V rámci práce bude také průběžně dán prostor k mému zamýšlení se nad případnými návrhy a doporučeními k možné změně právní úpravy de lege ferenda týkající se skončení pracovního poměru a skončení služebního poměru. Úvahy de lege ferenda vyvolávají mnoho právních a etických otázek. Jsou to úvahy, které polemizují o budoucích změnách v zákoně.

V poslední kapitole je dán prostor na poukázání konkrétních rozdílů, které je možno spatřit při porovnávání možných způsobů skončení pracovního poměru a služebního poměru dle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Tato práce vychází z literatury, která se týká především zákoníku práce a zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Dále vychází ze zákonů, vědeckých článků, vlastních poznatků a judikatury. Veškeré zdroje, ze kterých bylo čerpáno, jsou průběžně uvedeny v poznámkách pod čarou a v celkovém seznamu použité literatury.

1 Základní pojmy

Služební poměr

Jedná se o právní vztah, během kterého příslušníci vykonávají službu. Jde o vazbu mezi Českou republikou a bezpečnostním sborem nebo o vazbu mezi Českou republikou a státními zaměstnanci. Služební poměr ve vztahu s bezpečnostními sbory se řídí zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Práva a povinnosti příslušníků bezpečnostních sborů se však liší v souvislosti s konkrétním bezpečnostním sborem. Ve srovnání s pracovním poměrem můžeme v případě služebního poměru očekávat potlačení rovnosti obou subjektů. Lze vyznívat vztahy nadřízenosti a podřízenosti mezi subjekty ve služebním poměru, tedy mezi služebním funkcionářem a příslušníkem ve služebním poměru.¹ Služební poměr ve vztahu se státními zaměstnanci, kteří vykonávají státní správu se řídí zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě. V neposlední řadě je důležité také zmínit zákon č. 221/1991 Sb., o vojácích z povolání. Tímto zákonem se řídí vojáci z povolání, jež vykonávají rovněž službu státu.²

Bezpečnostní sbor

Pojem bezpečnostní sbor, v souvislosti se zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, označuje Policii České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správu České republiky, Vězeňskou službu České republiky, Bezpečnostní informační službu a Úřad pro zahraniční styky a informace. V čele Policie České republiky je prezident (v současnosti genmjr. Mgr. Martin Vondrášek)³ a její právní postavení je zakotveno v zákoně č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Hasičský záchranný sbor České republiky, je pod vedením generálního ředitele

¹ TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. Anag, 2009. ISBN 978-80-7263-541-2, s. 205

² TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. Anag, 2009. ISBN 978-80-7263-541-2, s. 17

³ *Policejní prezident* [online]. [cit. 2023-01-07]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/policejni-prezident-648594.aspx>

(v současnosti Generálporučík Ing. Vladimír Vlček, Ph.D., MBA)⁴, je právně zakotven v zákoně č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky, ve znění pozdějších předpisů. V čele Celní správy České republiky stojí generální ředitel (v současnosti brig. gen. Mgr. Marek Šimandl, MPA)⁵ a sbor je právně zakotven v zákoně č. 185/2004 Sb., o Celní správě České republiky, ve znění pozdějších předpisů. U Vězeňské služby České republiky je ve vedení generální ředitel (v současnosti genmjr. Mgr. Simon Michaidilis, MBA)⁶, zároveň je zakotvena v zákoně č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Bezpečnostní informační službu vede ředitel (v současnosti plk. Ing. Michal Koudelka)⁷ a je právně zakotvena v zákoně č. 154/1994 Sb., o Bezpečnostní informační službě, ve znění pozdějších předpisů. Ředitelem Úřadu pro zahraniční styky a informace je ředitel (Mgr. Vladimír Posoldal)⁸ a sbor je právně zakotven v zákoně č. 153/1994 Sb., o zpravodajských službách České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Příslušník bezpečnostního sboru

Příslušníkem bezpečnostního sboru je fyzická osoba, která vykonává službu v bezpečnostním sboru. Příslušník je vázán ke služebnímu poměru vůči státu. Základní práva a povinnosti příslušníků bezpečnostních sborů jsou uvedeny zejména v zákoně o služebním poměru. Příslušníkem bezpečnostního sboru se může stát pouze občan České republiky, který splňuje následující předpoklady k přijetí do služebního poměru, jež jsou stanoveny v témže zákoně v ustanovení § 13 odst. 1:⁹

- „*O přijetí písemně požádá,*
- *je starší 18 let,*

⁴ *Generální ředitel Hasičského záchranného sboru ČR* [online]. [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/generalni-reditel-hasickeho-zachranneho-sboru-cr.aspx>

⁵ *Vedení celní správy ČR* [online]. [cit. 2023-01-07]. Dostupné z: <https://www.celnisprava.cz/cz/onas/Stranky/vedeni-celni-spravy-cr.aspx>

⁶ *Vedení Vězeňské služby ČR* [online]. [cit. 2023-01-07]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/kontakt>

⁷ *Ředitel Bezpečnostní informační služby ČR* [online]. [cit. 2023-01-07]. Dostupné z: <https://www.bis.cz/aktuality/vlada-cr-jmenovala-michala-koudelku-reditelem-bis-e1c697ba.html>

⁸ *Ředitel ÚZSI* [online]. [cit. 2023-01-07]. Dostupné z: <https://www.uzsi.cz/reditel-uzsi>

⁹ TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. Anag, 2009. ISBN 978-80-7263-541-2, s. 169

- *je bezúhonný,*
- *splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven,*
- *je zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby,*
- *je plně svéprávný,*
- *je oprávněný se seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu, má-li být ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje,*
- *není členem politické strany nebo politického hnutí, a jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, ani odborové organizace,*
- *nevykonává jinou výdělečnou činnost, s výjimkou činnosti podle § 48 odst. 4 písm. c) až e), h) a i) a § 68 odst. 2, a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost.“¹⁰*

Vznik služebního poměru

Služební poměr vzniká rozhodnutím služebního funkcionáře daného bezpečnostního sboru.¹¹ Předpokladem pro vznik služebního poměru je zapotřebí splňovat podmínky, jejichž výčet je možno nalézt v ustanovení § 13 odst. 1. zákona č. 361/2003. Jedná se například o podmínku občanství, podmínku zletilosti a plné svéprávnosti, podmínku bezúhonnosti, požadavek na vzdělávání, uchazeč nesmí být členem politické strany nebo politického hnutí a nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost atd.

¹⁰ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, § 13, odst. 1

¹¹ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, § 1

Skončení služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Služební poměr lze ukončit pěti způsoby, které jsou uvedeny v zákoně o služebním poměru. Jsou jimi zrušení ve zkušební době, uplynutí doby určité, propuštění, úmrtí nebo prohlášení za mrtvého či ukončení poměru dne 31. prosince kalendářního roku, v němž příslušník dovrší věku 65 let. Tato problematika bude podrobně rozebrána v těžišti této práce.¹²

Služební funkcionář

Služební funkcionář je osoba, která je pověřena rozhodovat a konat v rámci služebního poměru. Obvykle je tato pravomoc svěřena řediteli bezpečnostního sboru, avšak tato pravomoc může být delegována vedoucími orgánu bezpečnostních sborů podle služebních předpisů. Tito služební funkcionáři jsou zákonem o služebním poměru v § 2 uvedeni jako osoby, které jednají v záležitostech týkajících se služebního poměru

Jelikož jsem studentkou Policejní akademie České republiky, zmínila bych, že ve věcech týkajících se příslušníků Policie České republiky a příslušníků zařazených v Policejní akademii České republiky jedná a rozhoduje ministr vnitra, který rovněž může prostřednictvím služebního předpisu svou pravomoc delegovat na vedoucí organizační části ministerstva nebo na rektora policejní akademie.¹³

Pracovní poměr

Pracovní poměr se zakládá mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ve chvíli, kdy vzniká pracovní smlouva mezi těmito subjekty. Avšak před vznikem pracovní smlouvy dochází k určitým úkonům a postupům před zahájením pracovního poměru. Zaměstnavatel může vyžadovat určité údaje či informace od uchazeče

¹² Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, § 41

¹³ TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. Anag, 2009. ISBN 978-80-7263-541-2, s. 196-197

před vznikem pracovního poměru. Od jiných osob smí vyžadovat pouze údaje, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy.¹⁴

Zaměstnanec

„Zaměstnanec je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“¹⁵ Závislou práci lze charakterizovat jako vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Důležité je také zmínit, že: *„závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“¹⁶* Pracovně právní vztahy je možné dělit, dle zákoníků práce, na tzv. individuální pracovněprávní vztahy a na kolektivní pracovněprávní vztahy.

- Individuální pracovněprávní vztahy – v tomto případě se jedná o vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci
- Kolektivní pracovněprávní vztahy – jedná se o právní vztahy mezi orgány, které zastupují kolektivy zaměstnanců¹⁷

Zaměstnavatel

„Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ (viz. zaměstnanec)¹⁸ Zaměstnavatelem může být právnická osoba (např. obchodní společnost), fyzická osoba, fyzická podnikající osoba či stát.

¹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 30. odst. 2

¹⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 6

¹⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 2. odst. 2

¹⁷ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. Praha: Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0 s. 3

¹⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 7

Vznik pracovního poměru

*„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.“*¹⁹ Po vzniku pracovního poměru je zaměstnanec povinen osobně vykonávat práci dle pracovní smlouvy a práci, kterou mu stanovuje jeho zaměstnavatel. Avšak určité povinnosti vznikají i na straně zaměstnavatele. Ten je například povinen platit zaměstnanci plat či mzdu za vykonanou práci, přidělovat zaměstnanci práci a vytvářet podmínky pro výkon práce.²⁰

Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru znamená zánik pracovního poměru, to ale neznamená, že zanikají všechna práva a povinnosti mezi bývalými účastníky pracovního poměru. Můžou přetrvávat povinnosti související s náhradou škody, odměňováním, ochranou osobních údajů či obchodního tajemství. České pracovní právo rozlišuje tři způsoby skončení pracovního poměru, které budou v následujících kapitolách podrobně rozvedeny:

- Právní jednání účastníků pracovního poměru vedoucí ke skončení pracovního poměru
- Právní události vedoucí ke skončení pracovního poměru
- Úřední rozhodnutí²¹

¹⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 36

²⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 38. odst. 1

²¹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. Praha: Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0 s. 192-192

2 Prameny právní úpravy

Zdrojem práva jsou prameny, které dávají vznik právu, Existuje formální pohled na prameny práva, který zahrnuje vnější formu, v níž je dané pravidlo chování obsaženo, a také materiální pohled, který se týká skutečností, které vedou ke vzniku určitého obsahu práva.²²

V českém právu se operuje s prameny psanými, jsou to především normativní právní akty, které stanovují obecně závazná pravidla a jsou vydávány například formou zákona, vyhlášky a nařízení, které mají formu textového záznamu. Tyto prameny jsou považovány za oficiální, závazné a mají právní sílu.²³

Prameny pracovního práva jsou hierarchicky uspořádané, majíci strukturu pyramidy:

- **Ústava a ústavní zákony** – jedná se o zákony na nejvyšším stupni právní síly, což znamená, že mohou být upravovány a měněny pouze ústavními zákony. Veškeré prameny práva musí být v souladu s ústavními zákony.
 - Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
 - Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- **Mezinárodní smlouvy**
 - Dle čl. 10 Ústavy České republiky je Česká republika vázaná mezinárodními smlouvami, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas. To v praxi znamená, že mezinárodní smlouvy mají aplikační přednost před zákony v případě, že stanovují něco jiného.²⁴
- **Zákony** – jde o nejvýznamnější pramen pracovního práva
 - Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
 - Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
 - Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

²² GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017. ISBN 978-80-7380-652-1, s. 38

²³ SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 4. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-564-4., s. 51

²⁴ SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 4. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-564-4.s. 56

- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- Zákon č. 309/2006 Sb., zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)
- **Nařízení vlády**
 - Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí
 - Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě
 - Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- **Vyhlášky ministerstev**
- **Povinné pracovní řády**
- **Vnitropodnikové předpisy**, které mají povahu dobrovolnosti a jsou určeny například ke zlepšení pracovních podmínek²⁵

Prameny právní úpravy zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů:

Zákon o služebním poměru je součástí stejné hierarchické struktury jako zákoník práce. Rovněž musí být v souladu s prameny práva mající větší právní sílu. I když se v případě služebního zákona jedná o veřejnoprávní vztah, ve výjimečných případech bývá pomocí delegace odkazován na zákoník práce, který vykazuje znaky soukromoprávního vztahu. Zákon o služebním poměru příslušníků

²⁵ HORZINKOVÁ, Eva. *Správní právo hmotné*. 3.: Praha: Leges, 2019. ISBN 978-80-7502-353-7, s. 17

bezpečnostních sborů například deleguje na zákoník práce ve věcech rovného zacházení či diskriminace.

2.1 Veřejnoprávní a soukromoprávní vztah

Než se dostaneme ke stěžejní části diplomové práce, je důležité vymezit, zda se v případě pracovního a služebního poměru jedná o soukromoprávní či veřejnoprávní vztah. Právo lze obecně dělit na veřejné a soukromé. Je složité jednoznačně vymezit, zda je dané právo veřejné či soukromé. Existuje mnoho teorií, avšak nejvíce je přikláněno k tzv. mocenské teorii, která právo rozlišuje podle toho, zda jsou k sobě subjekty ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti – v tomto případě se jedná o právo veřejné. V případě, že jsou subjekty ve vztahu rovnosti, pak se jedná o právo soukromé. Nejvyšší správní soud ve svém rozhodnutí č. j. 4 As 47/2003-50 konstatoval: *„Je třeba na veřejné a na soukromé právo pohlížet jako na dvě sféry jednoho ve své podstatě jednotného a uceleného právního řádu.“*²⁶

Za veřejné právo lze tedy považovat správní právo, ústavní právo, finanční právo, trestní právo hmotné i procesní, občanské právo procesní a mezinárodní právo veřejné.

Za soukromé právo lze považovat právo občanské, pracovní právo, rodinné právo a obchodní právo, jelikož práva a povinnosti vznikají mezi rovnými subjekty a na základě svobodné vůle.

Z výše uvedeného tedy jasně plyne, že v případě pracovního poměru se jedná o soukromoprávní vztah. Služební poměr je naopak vztahem veřejnoprávním, jelikož subjekty jsou ve vztahu nadřízenosti (stát) a podřízenosti. Na rozdíl od pracovního poměru, kde poměr vzniká shodnou vůlí obou stran, v případě služebního poměru, vztah mezi subjekty vzniká až rozhodnutím služebního funkcionáře.

²⁶ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu. č. j. 4 As 47/2003-50

2.2 Pracovní právo

Obecně lze práci charakterizovat jako činnost výdělečnou nebo nevýdělečnou. Z hlediska pracovního práva se pojem práce pojí pouze s prací výdělečnou, přičemž se musí jednat o práci závislou. Znakem závislé práce je vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Práce je konána zaměstnancem, dle pokynů zaměstnavatele a vždy musí být konána osobně. Podmínkou závislé práce je konání za mzdu či za odměnu mimo pracovní poměr.²⁷

Pracovní právo je souhrn právních norem, které upravuje 3 oblasti:

- Individuální pracovní právo je základ pracovního práva a zákoníkem práce je upraven vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
- Kolektivní pracovní právo reprezentuje daný kolektiv, příkladem může být sdružení zaměstnanců nebo sdružení zaměstnavatelů. Tato oblast je upravena zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání²⁸
- Co se týče právní úpravy zaměstnanosti, zde jde o vztah mezi třemi subjekty, a to státem, který je reprezentovaný ministerstvem práce a sociálních věcí, zaměstnavatelem a občanem. Tato oblast je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti²⁹

Za vhodné považuji zmínit vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku. Základy pracovního práva vycházejí z občanského zákoníku, jelikož v minulosti byl jeho součástí. Aplikační přednost právního ustanovení má vždy zvláštní právní úprava – v tomto případě je tomu zákoník práce. V případě, kdy v zákoníku práce není ustanovená zvláštní úprava, užije se ustanovení občanského zákoníku.

²⁷ *Závislá práce* [online]. [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/II3Zavislaprace>

²⁸ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, § 1

²⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

3 Skončení pracovního poměru

První příčinou skončení pracovního poměru může být právní jednání jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Hlavní způsoby právního jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru jsou: dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době a hromadné propuštění. Druhou příčinou skončení pracovního poměru je nastání právní události, za což se považuje smrt zaměstnavatele, smrt zaměstnance, uplynutí doby a dosažení věkové hranice.

Pro pochopení problematiky by bylo vhodné charakterizovat, co v právním prostředí vlastně právní jednání a právní událost znamená:

Právní skutečnost je dle nového občanského zákoníku dělena na právní jednání a právní události. Podstatou právní skutečnosti je, že její vznik, změna nebo zánik vyvolává právní účinky, tj. změny v právních vztazích mezi osobami nebo právními subjekty.

Právní jednání – jedná se o takové jednání, kterým daný subjekt vyvolává právní následky. Právním následkem je vznik, změna nebo zánik práv a povinností. Právně jednat je možné jak konáním, tak opomenutím. Aby bylo právní jednání legitimní, musí být osoba plně způsobilá, tedy musí mít právní osobnost a plnou svéprávnost.³⁰

Právní událost – vznik právní události je spojen se vznikem, změnou a zánikem práv a povinností, které nejsou založeny na vůli člověka. Příkladem je narození a smrt člověka, dosažení určitého věku.³¹

Nicotnost právního jednání pro oblast rozvázání pracovního poměru

Zdánlivým právním jednáním v tomto případě může být například podání výpovědi jinou než písemnou formou, dále nesrozumitelnost daného obsahu nebo

³⁰ ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Právní jednání podle nového občanského zákoníku*. 2. Praha: Linde, 2013. ISBN 978-80-7201-918-2, s. 23

³¹ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, § 600

neurčitost, což je pro platnost tohoto úkonu dle zákoníku práce podmínkou. „Pokud by strany pracovního poměru poté, co proběhla nicotná výpověď, jednaly tak, že jsou srozuměny s jeho rozvázáním nabízí se závěr, že tento pracovní poměr nebyl rozvázán zdánlivou výpovědí, nýbrž na základě mlčky uzavřené dohody.“³²

3.1 Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru

Jedná se o nejdůležitější a nejvyužívanější způsoby skončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Před tím, než budou klasifikovány způsoby právního jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru, je zapotřebí zmínit existenci právního jednání dvoustranného a právního jednání jednostranného. Právní jednání dvoustranné je charakterizováno shodnou vůlí obou stran, které vede k ukončení pracovního poměru. Existuje pouze jeden způsob právního jednání dvoustranného vedoucí ke skončení pracovního poměru, a tím je dohoda o rozvázání pracovního poměru. Ostatní způsoby právního jednání směřující ke skončení pracovního poměru jsou jednostranná. V případě právního jednání jednostranného dochází ke sporu mezi účastníky pracovního poměru. Dle právní úpravy existují tyto jednostranné způsoby jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru – výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době a hromadné propuštění.³³

Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Jedná se o dvoustranné právní jednání, které má za důsledek skončení pracovního poměru. Dohoda o rozvázání poměru může být podaná jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Je to jediný typ skončení pracovního poměru shodnou vůlí obou stran, je uzavřena dobrovolně a bez nátlaku. Dohoda

³² STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru* [online]. [cit. 2023-02-11]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembrg zpweyk7gvp xgzsg i&groupIndex=0&rowIndex=0>, s. 22–26

³³ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. Praha: Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0, s. 192

o rozvázání pracovního poměru musí být podaná písemně, a to minimálně ve dvou vyhotoveních pro obě smluvní strany. Důležitou náležitostí písemné dohody je sjednaný den ukončení pracovního poměru. Zaměstnanec by měl mít možnost si dohodu prohlédnout a zvážit ji před podpisem. Na rozdíl od výpovědi, kde ze strany zaměstnavatele je povinností uvést důvody výpovědi, v případě dohody není nutné uvádět důvody rozvázání pracovního poměru.³⁴

Problémem ze strany zaměstnanců často bývá s formulací podání dohody. Zaměstnanci často spojují dva výrazy: „výpověď dohodou“. Z této formulace pak není jasné, zda si zaměstnanec přeje ukončit pracovní poměr podáním dohody o rozvázání pracovního poměru či podáním výpovědi. Proto je na místě, aby v případě této špatné formulace byl zaměstnanec následně kontaktován ze strany zaměstnavatele prostřednictvím personálního oddělení anebo by bylo vhodné, aby měli zaměstnanci přístup k předpřipraveným formulářům.³⁵

Na rozdíl od výpovědi, která bude rozebrána v následující kapitole, dohoda o rozvázání poměru může být uzavřena kdykoliv během pracovního poměru. Je tedy možné dohodu uzavřít i v případě, že je žena těhotná či trvale pečuje o dítě mladší 3 let, nebo v případě, že je zaměstnanec nemocný či trvale postižený. A to především z důvodu, že se jedná o svobodný projev vůle obou stran, které si uvědomují následky tohoto právního jednání.³⁶

Dohoda o rozvázání pracovního poměru může být v některých případech výhodná pro obě strany. Pro zaměstnance může být výhodné, pokud například zvažuje změnu zaměstnání nebo má jiné plány a potřebuje rychle a snadno ukončit pracovní poměr. Pro zaměstnavatele může být ukončení pracovního poměru formou dohody výhodné, pokud se například snaží snížit náklady na odstupné.

Je však třeba mít na paměti, že dohoda o rozvázání pracovního poměru nemusí být pro zaměstnance vždy nejlepším řešením. Pokud je zaměstnanec

³⁴ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. Praha: Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0, s. 192

³⁵ JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru v judikatuře* [online]. [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz>

³⁶ JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru podle soudních rozhodnutí* [online]. [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz>

nucen souhlasit s tímto řešením kvůli neuspokojivým pracovním podmínkám, nebo pokud nemá jistotu, že najde nové zaměstnání, může být tato dohoda pro něj finančně nevýhodná.

Podnětem k zamyšlení nad změnou v zákoně týkající se dohody o rozvázání poměru pro mě byla také skutečnost, že v případě podání dohody ze strany zaměstnance i zaměstnavatele, není nutný popis důvodu k takovému rozhodnutí. Zákoník práce pouze nařizuje písemnou formu dohody, ve které musí být uveden den skončení pracovního poměru. Avšak dle mého názoru by mohlo být do budoucna přínosem pro obě strany znát důvod rozvázání pracovního poměru, a to minimálně pro slabší stranu, tedy pro zaměstnance. příkladem takového fungování je Slovenský zákoník práce, ve kterém jsou v ustanovení § 60 odst. 2 určeny náležitosti dohody, přičemž je rovněž zapotřebí, aby byla dohoda sjednána písemně, byl by v ní uveden den skončení pracovního poměru a navíc, aby byly písemně uvedeny důvody skončení pracovního poměru.³⁷

Výpověď

Výpověď je jednostranný právní úkon vedoucí ke skončení pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Ve většině případech je výpověď podána proti vůli druhého účastníka. Aby byla výpověď považována za platnou, je nutné ji mít v písemné formě. V písemné formě je vyžadována především z důvodu právní jistoty obou účastníků. Výpověď podaná zaměstnavatelem musí vždy obsahovat důvody podání výpovědi. V případě, že je výpověď podána ze strany zaměstnance, není nutné, aby obsahovala konkrétní důvody. Pracovní poměr končí až uplynutím výpovědní doby. Výpovědní dobou je na mysli časový úsek trvající nejméně dva měsíce, nicméně tuto dobu lze prodloužit, avšak pouze písemnou dohodou obou účastníků. Je ale důležité zmínit, že není možné dohodou obou účastníků výpovědní dobu zkrátit. Ustanovení §51 charakterizuje počátek účinnosti výpovědní doby: *„Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím*

³⁷ Zákon č. 311/2001 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 60 (Slovenský zákoník práce)

*posledního dne příslušného kalendářního měsíce.*³⁸ Výjimkou zahájení počátku výpovědní doby je ochranná doba. Dle zákoníku práce není možné, aby souběžně plynula ochranná doba a výpovědní doba. Pracovní poměr tedy skončí po uplynutí ochranné doby a následně po uplynutí výpovědní doby.³⁹ Problematika ochranné doby bude dále rozebrána v podkapitole „Výpověď daná zaměstnavatelem“.

Výpověď je tedy běžným nástrojem pro ukončení pracovního poměru a veškerá práva jsou chráněna zákoníkem práce. Přestože je ve většině případech pro zaměstnance náročné a nepříjemné přijmout výpověď, jsou i situace, kdy i výpověď může být výhodným krokem. Příkladem může být situace, kdy si zaměstnanec nenajde vhodné pracovní prostředí a cítí se se nespokojeně v současném zaměstnání. Dle mého názoru by měl být zákoník práce upraven tak, aby chránil více práva zaměstnanců. Bylo by vhodné zavést více přísných pravidel týkajících se výpovědních lhůt, aby zaměstnanci měli více času na hledání nového zaměstnání.

Výpověď daná zaměstnavatelem

Výpověď ze strany zaměstnavatele může být rozvázán pracovní poměr ze závažných důvodů nebo z jiných důvodů. Výpověď ze závažných důvodů je možná, pokud zaměstnanec porušil pracovní povinnosti, například opakovaně přicházel do práce opilý, krátil pracovní dobu bez souhlasu zaměstnavatele, krátil si mzdu apod. Zaměstnavatel musí v této situaci prokázat, že se jedná o skutečně vážné porušení pracovních povinností, které brání pokračování pracovního poměru. Výpověď z jiných důvodů je možná například v případě organizačních změn v podniku, v případě snížení objemu práce nebo zrušení pracovního místa. I v tomto případě je zaměstnavatel povinen dodržet výpovědní dobu. V obou případech však musí být výpověď podaná písemnou formou a v případě výpovědi dané zaměstnavatelem musí obsahovat důvody podání výpovědi. Se souhlasem obou stran je možné zpětvzetí výpovědi, které rovněž musí být podané písemnou

³⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 51

³⁹ GALVAS, Milan a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované vydání: Doplněk, 2004, ISBN 80-7239-173-9, s. 43

formou. Zaměstnanec má právo se proti výpovědi bránit, například podáním žaloby.⁴⁰

Výpověď daná zaměstnavatelem musí být vždy odůvodněná a musí se opírat o důvody, které stanoví zákoník práce. V opačném případě se jedná o neplatnou výpověď a v případě soudního sporu nemá zaměstnavatel vyhlídky na úspěch ve sporu.

Předtím, než se budu věnovat důvodům podání výpovědi ze strany zaměstnavatele, je důležité zmínit institut **ochranné doby**. Jedná se o dobu, kdy není možné ze strany zaměstnavatele podat výpověď zaměstnanci, a to v následujících případech:

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď zaměstnankyni, která oznámí zaměstnavateli, že je těhotná. Ochranná doba trvá až do konce třetího roku dítěte. Během této doby má zaměstnankyně právo na ochrannou dobu před výpovědí ze strany zaměstnavatele. Důvodem pro toto právo je ochrana mateřství a rodiny. Ochranná doba má zajistit, že zaměstnankyně, která se rozhodne mít děti, nemusí mít obavy o své pracovní místo. Ochranná doba se tedy vztahuje na zaměstnankyni, která je těhotná nebo čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou. Rodičovskou dovolenou může čerpat i zaměstnanec.⁴¹

Dle rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16.3.2021, sp. Zn. 21 Cdo 2410/2020 je možné podat výpověď těhotné ženě v případě, že je zaměstnankyně ve zkušební době, a to i bez udání důvodu. I přesto, že se zaměstnankyně snažila domáhat neplatného jednání z důvodu diskriminace, Nejvyšší soud potvrdil, že je možné ukončit pracovní poměr ve zkušební době, jelikož v § 53 zákoníku práce je zmíněno, že se ochranná doba nevztahuje na zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Avšak věc je třeba posuzovat z pohledu diskriminace a rovného zacházení a zaměstnavatel tedy může podat

⁴⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 50

⁴¹ MARIE, Součková. *Ochranná doba* [online]. [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz>

výpověď ve zkušební době těhotné zaměstnankyní pouze v případě, že jeho důvody nesouvisí s těhotenstvím zaměstnankyně.⁴²

Pokud zaměstnanec onemocní a je dočasně neschopný práce, má právo na ochranu proti výpovědi ze strany zaměstnavatele jen v případě, pokud si tuto neschopnost úmyslně nezpůsobil, není způsobena opilostí nebo užíváním návykových látek. Ochranná doba platí od podání návrhu na ústavní ošetření nebo od nástupu lázeňského léčení až do ukončení léčby. Ochranná doba se dále vztahuje na zaměstnance, kteří jsou dlouhodobě plně uvolnění k výkonu veřejné funkce, na zaměstnance, kteří se účastní vojenského cvičení a pro zaměstnance pracující v noci, kteří jsou dočasně nezpůsobilí pro noční práci, přičemž je věc posouzená na základě lékařské zprávy.⁴³

Zákaz podání výpovědi v ochranné době se nevztahuje na výpověď, která je dána zaměstnancem. Existují ale případy, kdy je možné ze strany zaměstnavatele dát výpověď i během trvání ochranné doby. A to například z důvodu organizačních změn, pro porušení povinností týkajících se právních předpisů souvisejících s vykonávanou prací.⁴⁴

V následujících odstavcích jsou uvedeny důvody, pro které je možné výpovědi ze strany zaměstnavatele ukončit pracovní poměr se zaměstnancem:

- Výpověď z organizačních důvodů
 - Jde o důvody, které se týkají změn okolností na straně zaměstnavatele. Jde především o změnu sídla nebo jeho části, zrušení živnosti. Důvody jsou stanoveny v §52 písm. a) až c) zákoníku práce.
 - Dle judikatury: „*Důvody pro výpověď musí existovat v okamžiku, kdy zaměstnavatel dává výpověď. Nemusí být organizační změny již realizovány, je nutné, aby o nich bylo rozhodnuto. Výpovědní doba*

⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.3.2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020

⁴³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 53

⁴⁴ MARIE, Součková. *Ochranná doba* [online]. [cit. 2023-02-20]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz>

*by měla skončit nejdříve poslední den před realizací organizační změny.*⁴⁵

- K výpovědi z organizačních důvodů může často dojít vlivem jiných okolností, avšak není možné dosvědčit, zda opravdovým důvodem výpovědi byla organizační změna. Příkladem je případ, kdy žalovaný podal výpověď žalobci z důvodů nadbytečnosti, jelikož došlo organizační změně a pozice žalobce tak zanikla. Avšak žalovaný se domníval, že k takovému kroku došlo z důvodu společenských a přestal si s pracovníky rozumět. Domníval se tedy, že žalovaný organizační změnu pouze předstíral se záměrem jiného cíle. Z rozsudku Nejvyššího soudu, 21 Cdo 1494/2014 vyšlo najevo, že motivem ke zrušení dané pozice mohly být rozepře na pracovišti, to však ale neznamená, že cílem žalovaného bylo žalobce poškodit. K organizační změně opravdu došlo, a proto nebyl důvod zpochybňovat danou výpověď.⁴⁶

- Nesplňování předpokladů nebo požadavků

- Jestliže zaměstnanec ztratí předpoklady k výkonu práce, například mu byl odebrán řidičský průkaz, jež je potřebný k výkonu práce nebo jestliže nesloží potřebnou zkoušku k dalšímu výkonu práce, může zaměstnavatel z těchto důvodů podat vůči zaměstnanci výpověď. Dle judikatury se požadavkem rozumí kladené nároky na zaměstnance, kdežto předpokladem se rozumí stanovený právní předpis.
- *„Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19.6. 1995 může z důvodu nesplňování předpokladů pro výkon práce zaměstnavatel dát výpověď i tehdy, jsou-li předpoklady stanoveny v průběhu pracovního poměru, tedy dodatečně a po vzniku pracovní smlouvy.”*⁴⁷

⁴⁵ HOCHMAN Josef; KOTTNAUER Antonín; ÚLEHLOVÁ Helena. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2. vyd. Praha: LINDE Praha 2008, ISBN 978-80-7201-724-9, s. 86

⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1494/2014

⁴⁷ JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru podle soudních rozhodnutí [online]. [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz>

- Výpověď ze zdravotních důvodů

- Výpověď ze zdravotních důvodů je povolena v případech, kdy zaměstnanec není schopen plnit své pracovní povinnosti kvůli vážnému zdravotnímu postižení nebo nemoci. Aby bylo možné dát zaměstnanci výpověď ze zdravotních důvodů, je třeba mít lékařský posudek nebo držet rozhodnutí daného orgánu státní zdravotní správy a z těchto zpráv musí následně vyplývat, že zaměstnanec není schopen nadále setrvat ve výkonu práce.
- Dle rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 19.1.1996 (PR 6/1996) nemůže být dána výpověď zaměstnanci na základě posudku, ze kterého jednoznačně nevyplyvá, že pracovní neschopnost zaměstnance je dlouhodobé povahy. *„Dlouhodobá pracovní neschopnost nemusí ještě znamenat dlouhodobou nezpůsobilost k práci a naopak: krátkodobá pracovní neschopnost může již znamenat dlouhodobou neschopnost k práci.“*⁴⁸

- Výpověď pro porušení pracovních povinností

- Dříve se jednalo o porušení pracovní kázně, avšak s příchodem nového zákoníku práce došlo ke změně vyjádření. Po věcné stránce zůstávají důvody pro výpověď z důvodu porušení pracovních povinností stejné a jsou uvedeny v § 52 písm. g) Zákoníku práce.
- Porušením pracovních povinností se rozumí například soustavné pozdní příchody na pracoviště. Soustavným se dle praxe soudu jedná o porušení 3x stejné povinnosti v přiměřené časové souvislosti. Dalším případem pro podání výpovědi pro porušení pracovních povinností je odsouzení zaměstnance za úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok.⁴⁹
- Obecně může být tento typ výpovědi dán, pokud zaměstnanec nedodržuje pracovní řád, neplní své pracovní povinnosti, nebo se dopouští jiného nevhodného chování v pracovním prostředí. Zároveň by zaměstnavatel měl být schopen prokázat o porušení pracovních

⁴⁸ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě, 16 Co 398/95, [PR 6/1996 s. 290]

⁴⁹ JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru podle soudních rozhodnutí* [online]. [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz>

povinností ze strany zaměstnance, aby bylo možné výpověď podat. Avšak tento typ výpovědi by měl být až poslední možností, když zaměstnanec neplní své pracovní povinnosti. Zaměstnavatel by měl nejprve zvážit možnosti jako například upozornění, výzvu k nápravě chování nebo přeřazení na jinou pozici.

Výpověď daná zaměstnancem

Právní úprava výpovědi ze strany zaměstnance neklade žádné omezení pro zaměstnance kdykoliv pracovní poměr ukončit ze svobodné vůle. Zaměstnanec může vypovědět ze svého pracovního poměru z různých důvodů, například z osobních důvodů, pro změnu pracovního místa, kvůli nesouhlasu s podmínkami zaměstnání nebo kvůli špatné atmosféře. Může tedy podat výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo také bez uvedení důvodu. Výpověď by měla být podána v písemné formě a s dodržáním výpovědní lhůty, která je stanovena zákoníkem práce a také v pracovní smlouvě.⁵⁰

Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Zaměstnanci je umožněno ukončit pracovní poměr okamžitým zrušením pouze ze dvou důvodů. V případě nevyplacení mzdy či platu nebo náhradu mzdy či platu do 15 dnů od doby splatnosti. A v případě, kdy je zaměstnanci vystaven lékařský posudek pojednávající o nemožnosti pokračování ve výkonu práce bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil nadále setrvat ve výkonu vhodnější práce.⁵¹ Ačkoli zákoník práce jasně stanovuje, že je umožněno okamžitě zrušit pracovní poměr ze strany zaměstnance ze zdravotních důvodů, v praxi je tato oblast problematičtější. K nastínění problematiky v této oblasti si dovoluji opět citovat následující prohlášení: „*Dlouhodobá pracovní neschopnost*

⁵⁰ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. Praha: Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0, s. 193

⁵¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů § 56

*nemusí ještě znamenat dlouhodobou nezpůsobilost k práci a naopak, krátkodobá pracovní neschopnost může již znamenat dlouhodobou neschopnost k práci.*⁵²

V případě skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů je potřeba postupovat dle zákoníku práce, ale i dle zákona o specifických zdravotnických službách. Pro umožnění využití okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v lékařské zprávě vyjádřeno, že zaměstnanec nemůže práci nadále konat bez vážného ohrožení svého zdraví. Nepostačuje tedy pouhé doporučení na změnu práce. Lékařský posudek poskytuje lékař v pracovnělékařské službě. Zpravidla touto osobou bývá lékař v oboru všeobecné praktické lékařství, který má většinou se zaměstnavatelem sjednanou dohodu o poskytování těchto služeb.⁵³

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

*„Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je jednostranné právní jednání zaměstnavatele, které má hmotněprávní povahu, a jehož zamýšleným právním následkem je rozvázání pracovního poměru z vůle zaměstnavatele. Výkon tohoto práva zaměstnavatele je časově omezen zákonnými lhůtami.“*⁵⁴

V ustanovení § 58 zákoníku práce je uvedeno, že zaměstnavatel může pracovní poměr s okamžitým zrušením skončit pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se dozvěděl o skutečnosti, která je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru.⁵⁵

V zákoníku práce jsou taxativně vymezeny dva způsoby, pro které je možné pracovní poměr ze strany zaměstnavatele ukončit okamžitým zrušením pracovního poměru. Zaměstnavatel může okamžitým zrušením pracovního poměru ukončit pracovní poměr se zaměstnancem jen v případě, kdy byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro trestný čin, který byl spáchán úmyslně,

⁵² JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru podle soudních rozhodnutí* [online]. [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz>

⁵³ JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru podle soudních rozhodnutí* [online]. [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz>

⁵⁴ PRCHAL, Petr. Okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem na základě výsledků policejního šetření, [online]. [cit. 2023-02-23]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz>

⁵⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 58

a kterému hrozí nepodmíněné odnětí svobody déle než 1 rok.⁵⁶ Trestným činem je dle trestního zákoníku takový protiprávní čin, který splňuje naplnění skutkové podstaty trestného činu.⁵⁷ Dalším důvodem k okamžitému propuštění zaměstnance je porušení povinností během výkonu práce vyplývající z pracovního poměru zvláště hrubým způsobem.⁵⁸ Avšak právní předpisy taxativně nevymezují, co je považováno za zvláště hrubý způsob porušení práv a povinností. Zde záleží vždy na konkrétním případě, jeho okolnostem, způsobeným škodám, a především na úvaze soudu.

Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance

Tímto způsobem bylo možné okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnance, který nedovršil věku 16 let, a kterému by v důsledku setrvání v pracovním poměru bylo ztíženo dosažení vzdělání, vývoje nebo by mělo negativní dopady na zdraví zaměstnance. Avšak toto ustanovení bylo v zákoníku práce zrušeno.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Během zkušební doby mohou zaměstnavatel i zaměstnanec ukončit pracovní poměr bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu. Nicméně během prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance nesmí zaměstnavatel pracovní poměr ukončit. K ukončení pracovního poměru ve zkušební době je nutné použít písemnou formu, jinak není ukončení platné. Pokud v písemné formě zrušení pracovního poměru není uveden pozdější den, pracovní poměr je ukončen dnem doručení zrušení.⁵⁹

⁵⁶ SOUČKOVÁ, Marie. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. In: HENDRYCH, Dušan a kol. Právní slovník. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, [cit. 2023-02-23]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz>

⁵⁷ Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, § 13, odst. 1

⁵⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 55

⁵⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 66

Avšak i v tomto případě může dojít ke sporům, ač je to velmi ojedinělé. Spor může vzniknout nedodržením písemné formy, také dochází ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době během prvních 14 dnů, kdy je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti. V případě, že oznámení o skončení pracovního poměru ve zkušební době dojde den po skončení zkušební doby, dochází k neplatnému oznámení.⁶⁰

Ačkoliv je institut zkušební doby ve většině případů pro obě strany výhodou, je především využíván zaměstnavatelem k výběru vhodného kandidáta a k posouzení jejich schopnosti, může docházet ze strany zaměstnavatelů k jeho zneužívání jako nástroje pro získání levné pracovní síly. Proto by mohlo být užitečné omezit délku zkušební doby a stanovit jasná pravidla pro její využívání.

Dle rozsudku Rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1755/2016, který se zabýval otázkou institutu zkrácení zkušební doby. Žalobkyně se domáhaly neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Pracovní poměr se žalobkyněmi vznikl dne 4.10.2011, přičemž zkušební doba v tomto případě byla sjednána na tři měsíce. Dne 1.11.2011 byla dodatkem ke smlouvě zkušební doba zkrácena na 1 měsíc. Zkušební doba tedy skončila 4.11.2011, avšak oběma žalobkyním byl dopisem ze dne 16.12.2011 pracovní poměr ve zkušební době ukončen. Obě žalobkyně se domáhaly nesprávného postupu při ukončení pracovního poměru ve zkušební době, avšak i přesto jim nebyla přidělována práce. Dle zákoníku práce může být zkušební doba dodatečně zkrácena, a tak byl dodatek ke smlouvě považován za platný.⁶¹

Hromadné propuštění

Aby se jednalo o hromadné propuštění zaměstnanců, musí být hromadné propuštění uskutečněno dle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Paragraf upravuje organizační důvody podání výpovědi, a to v případě, že se ruší zaměstnavatel

⁶⁰ HROMADA, Miroslav, Zrušení pracovního poměru ve zkušební době. In: HROMADA, Miroslav. Pracovněprávní spory. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, [online]. [cit. 2023-02-28]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz>

⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1755/2016

nebo jeho část, zaměstnavatel nebo jeho část se přemísťuje, anebo v případě, že se zaměstnanec stane nadbytečným v důsledku snížení stavu zaměstnanců za cílem zvětšení efektivity práce.⁶² Pokud má zaměstnavatel v úmyslu hromadně propustit zaměstnance, pojí se pro něj s touto skutečností povinnost. Je povinen nejméně 30 kalendářních dní před podáním výpovědi písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců, je povinen informovat o důvodech hromadného propuštění a o složení všech zaměstnanců a o složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni. Další povinnosti týkající se zaměstnavatele, jehož cílem je hromadné propuštění je upraveno v § 62 odst. 2 zákoníku práce. Tento paragraf rovněž upravuje předmět jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců.⁶³

Za hromadné propuštění se dle § 62 odst. 1 písm. a) až c) rozumí podání výpovědi:

- „10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.“⁶⁴

3.2 Právní události vedoucí ke skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může skončit také nezávisle na lidské vůli, tedy na základě právní události, což je skutečnost, se kterou právní norma spojuje vznik, změnu či zánik práv a povinností. Právní události, které mají za důsledek skončení pracovního poměru jsou následující – smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele, uplynutí doby a dosažení věkové hranice.⁶⁵

⁶² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 52 písm. a) až c)

⁶³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů § 62 odst. 2

⁶⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů § 62 odst. 1. písm. a) až c)

⁶⁵ GALVAS, Milan a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované vydání: Doplněk, 2004, ISBN 80-7239-173-9, 150

Smrt zaměstnance

Zaměstnanci jsou povinni konat práci osobně, avšak při vzniku právní události, jež má za následek skončení pracovního poměru, tedy smrt zaměstnance, peněžitá práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají. Dle zákoníku práce má nárok do výše trojnásobku měsíčního platu či mzdy manžel, děti a rodiče mrtvého, kteří v době smrti žili ve společné domácnosti. Jestliže takových osob není, stávají se peněžitá práva mrtvého zaměstnance předmětem dědictví.⁶⁶ V případě, kdy v době před smrtí zaměstnance bylo pravomocně rozhodnuto nebo byla písemně uznána náhrada za škodu, která vznikla úmyslně, peněžitá práva zaměstnavatele nezanikají.⁶⁷

Smrt zaměstnavatele

V případě, kdy je zaměstnavatelem fyzická osoba, pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zaniká smrtí zaměstnavatele. Výjimkou je situace kdy oprávněná osoba hodlá pokračovat v živnosti či v poskytování zdravotních služeb. Pracovní právní vztah zaniká uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele. Nárok na pokračování v živnosti, mají dle živnostenského zákona právo: ⁶⁸

- „*dědicové ze zákona, pokud není dědiců ze závěti,*
- *dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování činnosti,*
- *pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování činnosti, pokud v živnosti nepokračují dědicové.*“⁶⁹

⁶⁶ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. Praha: Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0, s. 200

⁶⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 328 odst. 2

⁶⁸ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. Praha: Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0, s. 200

⁶⁹ Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, § 13

Jakmile výše uvedené oprávněné osoby nebudou v živnosti pokračovat, pak pracovněprávní vztah zaniká uplynutím 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.⁷⁰ Živnostenský zákon rovněž stanovuje, za jakých podmínek je možno v živnostenské činnosti pokračovat. Konkrétní podmínky jsou stanoveny v ustanovení § 13 v odstavcích 2 až 5.

Uplynutí doby

Pracovní poměr zaniká uplynutím doby u pracovních poměrů, které byly sjednány na dobu určitou. Pracovní poměr také zaniká dokonáním konkrétní práce, na kterou byl pracovní poměr sjednán. Jestliže pracovní poměr pokračuje i přesto, že určená doba uplynula nebo jestliže nebyla dokonána práce, na kterou byl pracovní poměr sjednán, pak se pracovní poměr na dobu určitou změní na pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou. S touto změnou musí souhlasit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel.⁷¹

Dosažení věkové hranice

Dosažení věkové hranice neznamena automaticky ukončení pracovního vztahu a ani není důvodem pro zaměstnavatele k výpovědi.⁷²

3.3 Způsoby skončení pracovního poměru ve zvláštních případech

Poslední typ skončení pracovního poměru se zaměřuje na zvláštní případy ukončení, které se vyskytují jen výjimečně. Jde o případ, kdy pracovní poměr skončí vlivem rozhodnutí příslušného orgánu anebo skončením pracovního poměru založeného jmenováním.

⁷⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 342 odst.2

⁷¹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. Praha: Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0, s. 201

⁷² BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7. Praha: Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0, s. 202

Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu

Tento typ skončení pracovního poměru se týká pouze cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti. Fyzické osoby bez státní příslušnosti nemají státní občanství a nejsou tudíž uznávány žádným státem. Takové osoby se mohou dostat do obtížné situace, jelikož nemají přístup k mnoha základním právům a službám, jako je zdravotní péče, vzdělávání, zaměstnání nebo možnost cestovat. „Do stavu bez státní příslušnosti se jednotlivec může dostat z celé řady příčin, například z důsledku střetu zákonných norem, změny příslušnosti území, působením zákonů o manželství, správní praxe, diskriminace, nedostatečné či neexistující registrace narozených dětí či ztráty, pozbytí nebo zřeknutí se státního občanství.“⁷³

Pracovní poměr končí dle § 48 odst. 3 zákoníku práce dnem, kdy má skončit pobyt na území České republiky výše uvedených osob, nebo dnem, kdy je těmto lidem uložen trest vyhoštění z území České republiky, nebo skončením platnosti povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo povolení k dlouhodobému pobytu pro vykonávání vysoko kvalifikované práce.⁷⁴

Skončení pracovního poměru založeného jmenováním

Existují výjimky ohledně skončení pracovního poměru pro pracovní poměry, které byly založeny jmenováním. Vzdáním se funkce nebo odvoláním z funkce dle § 73 odst. 2 zákoníku práce nedochází ke skončení pracovního poměru. Po dohodě se zaměstnavatelem ve většině případech dochází ke změně druhu vykonávané práce odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance. Jestliže k dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nedojde, pak je zaměstnanci dána výpověď.⁷⁵

⁷³ Ochrana osob bez státní příslušnosti [online]. [cit. 2023-02-04]. Dostupné z: <https://www.unhcr.org/cz/106-czco-vsechno-delameochrana-osob-bez-statni-prislusnosti-html.html>

⁷⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 48

⁷⁵ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 7. Praha: Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0, s. 201

Skončení pracovního poměru založeného s cizincem

Skončení pracovního poměru, který byl uzavřen s cizincem či s fyzickou osobou, bez státní příslušnosti může být rovněž ukončen výše uvedenými způsoby a dále je jejich pracovní vztah ukončen v okamžiku, kdy dojde ke skončení pobytu na území České republiky na základě platného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu. Dále dojde ke skončení pracovního poměru v případě, že se stane platným rozsudek soudu, který nařizuje vyhoštění ze země, nebo v případě, že uplyne platnost povolení k zaměstnání.⁷⁶

⁷⁶ Základní informace pro cizince o pracovněprávních předpisech v České republice [online]. [cit. 2023-02-01]. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/43720/pracovni+podminky_cizinci_cs-2022_01.pdf/e5ab81e6-92a6-8804-94b4-1e11e28dc7e1

4 Skončení služebního poměru

Ve služebním poměru vykonávají službu pouze příslušníci bezpečnostních sborů, státní zaměstnanci vykonávající ve správních úřadech státní službu a vojáci z povolání. Služební poměr může vzniknout a zaniknout pouze na základě tří zákonů, jež upravují právní poměry osob, které jsou ve výkonu služby dle následujících právních předpisů:

- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě
- Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

Jelikož jsem studentkou Policejní akademie České republiky v Praze a mým záměrem je se po ukončení studií hlásit o místo u Policie České republiky, budou v této kapitole podrobně rozebrány všechny možnosti skončení služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Okrajově bude věnován prostor i skončení poměru dle zákona 234/2014 Sb. o státní službě a dle zákona 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

4.1 Skončení služebního poměru dle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

V minulosti nebyl služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů upraven souhrnně, jak tomu je dnes a právní úprava služebních poměrů v minulém století byla velmi roztržitá. Ráda bych zmínila pouze předcházející zákon toho současného, který se týkal výhradně příslušníků Policie České republiky. Služební poměr týkající se příslušníků Policie České republiky byl upraven zákonem č. 186/1992 Sb. Zákon České národní rady o služebním poměru příslušníků Policie České republiky. Rozdílem těchto dvou jsou například podmínky pro přijetí do služebního poměru. V minulosti se příslušníkem Policie mohl stát pouze ten občan, který vykonal základní nebo náhradní vojenskou službu, pokud podléhal branné povinnosti. Co se týče porovnání právních aspektů skončení služebního

poměru těchto dvou zákonů rozdíl je následující. Důvody pro skončení jsou v zásadě stejné vyjma následujících drobných rozdílů.⁷⁷

Obecně lze podmínky přijetí do služebního poměru zároveň považovat za důvody k ukončení služebního poměru. Příkladem je bezúhonnost. Pouze občan České republiky, který má čistý trestný rejstřík, může žádat o místo ve výkonu služby. Po celou dobu trvání služebního poměru musí být příslušník bezúhonný. Spáchání trestného činu je důvodem k ukončení služebního poměru. Více k ukončení služebního poměru z důvodu spáchání trestného činu bude rozebráno níže.

Ačkoli nejsou zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ustanoveny způsoby skončení služebního poměru, rozlišujeme tři způsoby jeho ukončení. Služební poměr může být skončen ze zákona, na základě rozhodnutí služebního funkcionáře a případně jejich kombinací. Zrušení ve zkušební době kombinuje zmíněné dva typy skončení. Propuštění probíhá na základě rozhodnutí služebního funkcionáře. V případě uplynutí doby určité, úmrtí nebo prohlášení za mrtvého či skončení služebního poměru z důvodu dosažení věku 65 let se jedná o skončení služebního poměru ze zákona.⁷⁸

Služební poměr tedy vždy končí na základě právní skutečnosti, která je vymezena v zákoně o služebním poměru. Skončení služebního poměru tedy znamená zánik práv a povinností obou účastníků. Avšak například právo mlčenlivosti nezaniká.⁷⁹

Zrušení ve zkušební době

Jak už bylo zmíněno, zrušení ve zkušební době může být učiněno jak ze zákona, tak rozhodnutím služebního funkcionáře, a to rozhodnutím ze strany služebního

⁷⁷ Zákon č. 186/1992 Sb. Zákon České národní rady o služebním poměru příslušníků Policie České republiky

⁷⁸ CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. 7. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-539-2, s. 85

⁷⁹ TOMEK, Petr a Zdeněk FIALA. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem, poznámkami a judikaturou*. 3. Olomouc: Anag, 2019. ISBN 978-80-7554-234-2 s. 184

funkcionáře bez udání důvodů nebo písemným oznámením příslušníka bezpečnostního sboru, rovněž bez udání důvodů. To ovšem neznámá, že by důvody uvedené být nemohly. „*Služební poměr skončí uplynutím 5 kalendářních dnů ode dne doručení rozhodnutí či písemného oznámení.*“⁸⁰ V § 11 zákona o služebním poměru je uvedena délka zkušební doby, která činí 6 měsíců.⁸¹ Právě během této doby může být podáno rozhodnutí či písemné oznámení o zrušení ve zkušební době. Podle mého názoru by tato lhůta měla být prodloužena, jelikož nově přijatý příslušník Policie České republiky během zmíněných 6 měsíců ve zkušební době absolvuje základní odbornou přípravu a až v době po absolvování základní odborné přípravy je na místě, aby obě strany konstatovaly, zda se příslušník ve výkonu služby osvědčí.

Pro příklad výčtu náležitostí jsem si vybrala rozhodnutí o zrušení služebního poměru ve zkušební době. Obecně k institutu rozhodnutí týkající se skončení služebního poměru se lze dočíst v ustanovení § 181 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který mimo jiné určuje nutnost písemné formy, aby se jednalo o platné rozhodnutí. Taxativní výčet náležitostí rozhodnutí je pak stanoveno ve správním řádu.⁸² § 69

V zákoně č. 500/2004 Sb., správní řád v ustanovení § 69 je za náležitost rozhodování považováno následující:

- písemné vyhotovení rozhodnutí musí být za rozhodnutí označeno,
- musí být označen správní orgán, který rozhodnutí vydal (v tomto případě se jedná o služebního funkcionáře),
- dále musí být označeno místo a datum vydání, číslo jednací, otisk úředního razítka,
- jméno, příjmení, funkce či služební číslo a podpis oprávněné úřední osoby,

⁸⁰ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, § 41 odst. a)

⁸¹ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů § 11 odst. a)

⁸² FIALA, Zdeněk, Petr TOMEK a Pavel VETEŠNÍK. *Vzory podání a úkonů podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Olomouc: Anaf, 2021. ISBN 978-80-7554-333-2

- jméno, příjmení, funkce či služební číslo osoby, které se rozhodnutí týká,
- součástí rozhodnutí je také odůvodnění a poučení, jakým způsobem je možno se proti tomuto rozhodnutí odvolat.⁸³

Uplynutí doby určité

Příslušník je přijat do služebního poměru na dobu určitou v případě jeho prvního přijetí. Tato doba činí 3 roky. Jestliže příslušník úspěšně vykoná služební zkoušku, pak je přijat do služebního poměru na dobu neurčitou dnem následujícím po uplynutí služebního poměru na dobu určitou. V opačném případě, tedy v případě, kdy příslušník úspěšně nevykoná služební zkoušku, dojde ke skončení služebního poměru uplynutím doby určité. Služební zkoušku je možné vykonat nejdříve 6 měsíců po přijetí do služebního poměru na dobu určitou a nejpozději měsíc před uplynutím doby kdy je příslušník ve služebním poměru na dobu určitou.⁸⁴

Propuštění

V zákoně o služebním poměru, konkrétně v ustanovení § 42 je úplný výčet důvodů, pro které je nutné, aby byl příslušník bezpečnostního sboru propuštěn. Služebním funkcionářem musí být zjištěno, zda příslušník naplnil podmínky, které jsou důvodem k propuštění. Rozhodnutím služebního funkcionáře o propuštění ze služebního poměru se následně ruší práva a povinnosti příslušníka. Náležitosti rozhodnutí jsou taxativně uvedeny v § 181 zákona o služebním poměru.⁸⁵

V Nálezu Ústavního soudu ze dne 13. 6. 2014, sp. zn. III. ÚS 2428/13 je zmíněno, že k propuštění je zapotřebí zákonného důvodu, jelikož vztah mezi

⁸³ Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, § 69

⁸⁴ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, § 12

⁸⁵ CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. 7. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-539-2, s. 88

služebním funkcionářem a příslušníkem sboru je veřejnoprávním. Jedná se tedy o výkonnou moc, a i když má dojít k propuštění na žádost příslušníka sboru, je třeba tak učinit v případech a způsobem, který stanoví zákon.⁸⁶

V následujících odstavcích jsou popsány možné důvody propuštění dle mého výběru:

Propuštění ze služebního poměru z důvodu spáchání trestného činu úmyslného

Příslušníkovi je služební poměr ukončen v důsledku spáchání úmyslného trestného činu. Trestní zákoník upravuje problematiku zavinění trestného činu, ze kterého vyplývá, že za trestný čin se považuje takový čin, který byl spáchán zaviněným jednáním. Zavinění může mít formu úmyslu nebo zavinění z nedbalosti⁸⁷:

- **Úmysl přímý** – jedná se o případ, kdy pachatel chtěl způsobit trestný čin a ohrožit tak zájmy chráněné zákonem
- **Úmysl nepřímý** – pachatel věděl, že svým jednáním může ohrožit zájmy chráněné zákonem a v případě, že tak učiní, s tím byl srozuměn
- **Nedbalost vědomá** – pachatel věděl, že svým jednáním může ohrožit zájmy chráněné zákonem, ale spoléhal na to, že se tak nestane
- **Nedbalost nevědomá** – pachatel nevěděl, že svým jednáním může ohrožit zájmy chráněné zákonem, ale vzhledem k okolnostem to vědět měl⁸⁸

Služební funkcionář svým rozhodnutím musí bezodkladně příslušníka propustit poté, co se dozví, že byl příslušník na základě pravomocného rozsudku odsouzen za spáchání úmyslného trestného činu. Služební poměr končí doručením rozhodnutí o propuštění příslušníka ze služebního poměru.

Zajímavým případem byl spor, ve kterém byl příslušník ve služebním poměru propuštěn z důvodu pravomocného odsouzení za úmyslný trestný čin, avšak v důsledku amnestie mu byl trest prominutý. Nejasnosti následně vznikly především ohledně toho, zda bylo nutné příslušníka ve služebním poměru

⁸⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 13. 6. 2014, sp. zn. III. ÚS 2428/13

⁸⁷ ŠÁMAL, Pavel a kol. Trestní zákoník: komentář I (§ 1-139). 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, 1450 s. ISBN 978-80-7400-428-5, s. 45

⁸⁸ Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, § 15-16

propouštět, když byl jeho trest zahlazen díky rozhodnutí prezidenta republiky č. 1/2013 Sb., o amnestii ze dne 1. ledna 2013. Dle rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 14.9.2016, č. j. 10 As 61/2015-69 má prezident republiky pravomoc prostřednictvím amnestie zahlazovat tresty, avšak ze zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů nevyplývá, že by bývalý příslušník, který spáchal úmyslný trestný čin byl hoden být příslušníkem Policie ČR.⁸⁹

Propuštění ze služebního poměru z důvodu spáchání trestného činu z nedbalosti

Příslušníkovi spáchajícímu trestný čin z nedbalosti je rovněž ukončen služební poměr rozhodnutím služebního funkcionáře. Trestný čin z nedbalosti je charakterizován v trestním zákoníku v ustanovení § 16. Služební poměr je ukončen v den doručení rozhodnutí o propuštění.

Propuštění ze služebního poměru z důvodu porušení služebního slibu

Služební poměr je rovněž ukončen s příslušníky, kteří poruší služební slib, jež má následující znění:

„Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu služby budu nestranný a budu důsledně dodržovat právní a služební předpisy, plnit rozkazy svých nadřízených a nikdy nezneužiji svého postavení. Budu se vždy a všude chovat tak, abych svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru. Služební povinnosti budu plnit řádně a svědomitě a nebudu váhat při ochraně zájmů České republiky nasadit i vlastní život.“⁹⁰

Ze slibu jasně vyplývá, co je považováno za porušení služebního slibu. Avšak i přesto se jedná o velice sporný důvod k propuštění. Dle Pokorného má být propuštěn příslušník, který „porušil služební slib tím, že dopustil zavrženíhodného

⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 9. 2016, č. j. 10 As 61/2015-69

⁹⁰ Služební slib [online]. [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/sluzebni-slib.aspx>

*jednání, které má znaky trestného činu a je způsobilé ohrozit dobrou pověst bezpečnostního sboru.*⁹¹

Propuštěný ze služebního poměru z důvodu porušení služebního slibu může být pouze ten příslušník, který současně splňuje následující podmínky:

- Příslušník porušuje služební slib,
- jednání je zavrženíhodné,
- jednání vykazuje znaky trestného činu. Jde o naplnění skutkové podstaty trestného činu, tedy objektu, objektivní stránky, subjektu, subjektivní stránky trestného činu,
- jednání ohrožuje dobrou pověst bezpečnostního sboru.⁹²

Porušení služebního slibu je velmi závažným prohřeškem, který může mít vážné následky pro společnost a její bezpečnost. Proto je důležité, aby příslušníci bezpečnostních sborů dodržovali vysoké etické standardy a plnili své povinnosti v souladu se zákonem.

Propuštění ze služebního poměru z důvodu uložení kázeňského trestu odnětí služební hodnosti

Trest odnětí služební hodnosti je jedním z možných trestů, které mohou být uloženy policistovi za porušení služebních povinností či za chybný výkon služby. Důsledkem uložení kázeňského trestu může být písemné napomenutí, odnětí služební medaile, uložení pokuty atd. Avšak trestem za kázeňský přestupek se zvláště škodlivým následkem je propuštění ze služebního poměru. Případem kázeňského přestupku, který je hodnocený za zvláště škodlivý je například požití alkoholu během výkonu služby či nastoupení do výkonu služby pod vlivem

⁹¹ POKORNÝ, Ladislav. Propuštění ze služebního poměru podle § 42 odst. 1 písm. d) zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: SKULOVÁ, Soňa, Alena KLIKOVÁ a Jiří VALDHANS. (eds.). Dny práva 2015 – days of law. Část. IX. Veřejná služba ve veřejné správě (a to i jako služba veřejnosti). Brno: Masarykova univerzita 2016, ISBN 978-80-210-8200-7, s. 278–290

⁹² TOMEK, Petr a Zdeněk FIALA. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem, poznámkami a judikaturou*. 3. Olomouc: Anag, 2019. ISBN 978-80-7554-234-2, s. 194

alkoholu, což může vést k demoralizaci dalších spolupracovníků.⁹³ Služební poměr není ukončen uložením kázeňského trestu, jak se může zdát, ale až po vydání rozhodnutí o skončení služebního poměru.⁹⁴

Propuštění ze služebního poměru z důvodu porušení zvláštních omezení

O zvláštním omezení ve smyslu důvodů pro ukončení služebního poměru se dle ustanovení § 47 odst. 1 a 2 má na mysli zákaz členství v politické straně či v politickém hnutí, přičemž také není dovoleno vykonávat činnost ve prospěch konkrétní politické strany či politického hnutí.

Příslušníkům bezpečnostních sborů je rovněž zakázáno být členem řídicích či kontrolních orgánů právnických osob mimo výjimku, která je stanovena v ustanovení § 48 odst. 1. V minulosti bylo příslušníkům bezpečnostních sborů zakázáno vykonávat podnikatelskou činnost. Znění zrušeného ustanovení § 48 odst. 2: *„Příslušník nesmí vykonávat jinou výdělečnou činnost než službu podle tohoto zákona; toto omezení se nevztahuje na případy uvedené v § 29, 31 a § 33 písm. a) a na další činnosti stanovené interními akty vydanými řediteli bezpečnostních sborů“*. Tento paragraf byl zrušen v souvislosti s řízením kasační stížnosti příslušnice Hasičského záchranného sboru hl. m. Prahy z důvodu vedení účetnictví, čímž porušovala výše citovaný paragraf, a proto byl služební poměr ukončen. Na základě rozhodnutí Ústavního soudu Pl. ÚS 24/2017 ze dne 11.9.2018 bylo ustanovení paragrafu zrušeno. Aktuálně jsou tedy připuštěny výjimky ze zákazu, avšak jejich rozsah už je ponechán na interním aktu, který je vydaný v rámci příslušného bezpečnostního sboru.⁹⁵ K takovým rozhodnutím došlo především díky článku 26 Listiny základních práv a svobod, kde je ustanoveno následující: *„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat*

⁹³ MATES, Pavel. Trest odnětí služební hodnosti v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Trestněprávní revue, [online]. [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz>

⁹⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 13. 6. 2014, sp. zn. III. ÚS 2428/13

⁹⁵ HUSSEINI, Faisal. Výběr rozhodnutí Ústavního soudu. Soudní rozhledy[online]. [cit. 2023-0-25]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz>

*a provozovat jinou hospodářskou činnost.*⁹⁶ Z nového znění ustanovení § 48 ve stručnosti vyplývá, že podle nového ustanovení má příslušník možnost vykonávat jinou placenou práci vedle své služby, pokud obdrží souhlas od služebního funkcionáře. Souhlas je vydán pouze za podmínky, že tato práce nepředstavuje střet osobních a služebních zájmů a neohrožuje dobrou pověst bezpečnostního sboru.⁹⁷

Propuštění ze služebního poměru z důvodu pozbytí státního občanství

Jednou z podmínek přijetí do služebního poměru je státní občanství. Tudiž, pomine-li tato podmínka, je to důvodem k ukončení služebního poměru s daným příslušníkem. Existují tři případy pozbytí státního občanství, které jsou uvedeny v ustanovení § 40 zákona ř. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky. Občan České republiky může ztratit své občanství, pokud získá jiné občanství a splní následující podmínky: trvale pobývá v zahraničí, není registrován jako trvalý obyvatel České republiky a je občanem cizího státu nebo se snaží o získání jiného státního občanství a současně se vzdává svého českého občanství.⁹⁸

Propuštění ze služebního poměru z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti

Další z podmínek přijetí do služebního poměru je dle ustanovení § 13 odst. 4 zdravotní způsobilost. Na základě lékařského posudku, v němž je stav příslušníka označován za nezpůsobilý k výkonu služby a je v lékařské zprávě jeho stav odůvodněný, dochází na základě rozhodnutí služebního funkcionáře k propuštění příslušníka.

⁹⁶ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁷ Vedlejší výdělečná činnost osob ve služebním poměru [online]. [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vedlejsi-vydelečna-cinnost-osob-ve-sluzebnim-pomeru-109628.html>

⁹⁸ Zákon č 186/2013 Sb. O státním občanství České republiky, ve znění pozdějších předpisů, § 40, odst. 1

Propuštění ze služebního poměru z důvodu odnětí osvědčení o tělesné zdatnosti k výkonu služby

Další z podmínek přijetí do služebního poměru je dle ustanovení § 13 odst. 4 fyzická způsobilost. Příslušník bezpečnostního sboru může být z důvodů odnětí osvědčení o tělesné zdatnosti propuštěn ze služebního poměru. Avšak na každé konkrétní služební místo jsou ředitelem bezpečnostního sboru usnesením stanoveny konkrétní požadavky na tělesnou zdatnost.⁹⁹

Propuštění ze služebního poměru z důvodu pozbytí osobnostní způsobilosti pro výkon služby

Další z podmínek přijetí do služebního poměru je dle ustanovení § 13 odst. 4 osobnostní způsobilost. Vyhlášce č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru stanovuje osobnostní charakteristiky, které jsou podmínkou pro výkon služby u bezpečnostních sborů:

- *„intelektové v pásmu průměru nebo vyšším,*
- *emočně stabilní,*
- *psychosociálně vyzrálý,*
- *odolný vůči psychické zátěži,*
- *s žádoucí motivací, postoji a hodnotami,*
- *bez nedostačivosti v oblasti volných procesů,*
- *bez nedostačivosti v oblasti poznávacích procesů,*
- *bez nedostačivosti v oblasti autoregulace,*
- *bez znaků nežádoucí agresivity a*
- *bez psychopatologické symptomatiky.“¹⁰⁰*

⁹⁹ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, § 79 odst. 4

¹⁰⁰ Vyhláška č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, § 1

Jestliže dochází k jednání příslušníka způsobem, který vykazuje znaky nezpůsobilosti, je to důvodem k přezkumu osobnostní způsobilosti psychologem na návrh oprávněné osoby.¹⁰¹

Jestliže z lékařské zprávy vyplývá, že je příslušník nezpůsobilý, pak dochází rozhodnutím služebního funkcionáře k propuštění. Proti takovým rozhodnutím je možné se odvolat, jako tomu bylo v následujícím případě:

V průběhu přijímacího řízení došlo k závěru, že daný uchazeč o místo není osobnostně způsobilý k výkonu služby. Toto rozhodnutí bylo uchazečem napadené za zkrácení na právech a také se domníval, že jeho osobnostní způsobilost nebyla dostatečně přezkoumána, což měl potvrzené svým psychologem. Uchazeč se cítil diskriminovaný, jelikož mu bylo rovněž sděleno, že důvodem negativního posouzení psychologa jsou interpersonální vztahy.

Propuštění ze služebního poměru z důvodu omezení svéprávnosti

Svéprávnost je rovněž podmínka, která musí být splněna, jestliže se daná osoba uchází o ve výkonu služby. Pojem svéprávnost je stanovena v občanském zákoníku takto: „*Svéprávnost je způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat).*“¹⁰² V případě omezení je nutné služební poměr s takovým příslušníkem ukončit. Služební poměr je ukončen ve chvíli, kdy se služební funkcionář dozví o skutečnosti, že danému příslušníkovi byla svéprávnost omezena, v takovém případě služební funkcionář přistoupí k propuštění.¹⁰³

¹⁰¹ Vyhláška č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru

¹⁰² Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, § 15 odst. 2

¹⁰³ TOMEK, Petr a Zdeněk FIALA. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem, poznámkami a judikaturou*. 3. Olomouc: Anag, 2019. ISBN 978-80-7554-234-2, s. 210

Propuštění ze služebního poměru na vlastní žádost

Jedná se o jediný typ propuštění, které je zahájeno ze strany příslušníka. Následně je zahájeno řízení o propuštění, avšak během řízení může příslušník své rozhodnutí vzít zpět, a to bez jakéhokoli dopadu a souhlasu bezpečnostního sboru, jak tomu bylo v minulosti. Jestliže služební funkcionář o věci rozhodl, není možné tento úkon vzít zpět.¹⁰⁴

Propuštění ze služebního poměru příslušníka ve služebním poměru na dobu určitou

Služební poměr na dobu určitou se zakládá, jak bylo zmíněno, pouze příslušníkům bezpečnostních sborů, kteří ještě nevykonali služební zkoušku. V této době může dojít k propuštění v případě neuspokojivých výsledků, zrušením služebního místa, kdy zároveň není možné příslušníka přesunout na jiné služební místo.¹⁰⁵

Úmrtí nebo prohlášení za mrtvého

Služební poměr je ze zákona ukončen v případě smrti příslušníka. Člověk za mrtvého se prokazuje veřejnou listinou, která je vystavěna po prohlédnutí mrtvého. Pokud není možné mrtvého prohlédnout, například z důvodu účasti na události, během které je zřejmé, že došlo k usmrcení člověka, pak soud svým rozhodnutím určí den smrti.¹⁰⁶

Po smrti příslušníka bezpečnostního sboru dochází k přechodu nároků ze služebního poměru na manžela a jeho děti až do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku příslušníka. Jestliže příslušník nemá manžela či děti, pak nárok ze služebního poměru přechází na jeho rodiče, žili-li s ním v době jeho smrti

¹⁰⁴ CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. 7. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-539-2, s. 91

¹⁰⁵ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, § 42 odst. 3

¹⁰⁶ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, § 26 odst. 1-2

ve společné domácnosti. Jestliže není ani jich, pak se nároky stávají předmětem dědictví.¹⁰⁷

Pokud příslušník bezpečnostního sboru umře ve výkonu služby, pak pozůstalým náleží úmrtné, které činí dvanáctinásobek měsíčního platu. Za pozůstalé se dle § 164 odst. 2 považují manžel, manželka, nezaopatřené dítě a také rodič a dítě, kterým je příslušník povinen poskytovat výživu. Dále pak ustanovení v § 164a informuje o příspěvku na pohřeb.¹⁰⁸

Dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž příslušník dovršil věku 65 let

Posledním způsobem, kterým je možné skončit služební poměr ze zákona je dovršení stanoveného věku. Služební poměr je příslušníkovi ukončen ke dni 31.prosince v kalendářním roce, ve kterém dovršil věku 65 let. Služební poměr je tedy ukončen z důvodu nezpůsobilosti k výkonu služby. Avšak dle mého názoru by hranice způsobilosti stanovena být neměla. Domnívám se, že mnoho příslušníků i ve věku 65 let a víc mohou být přínosem pro bezpečnostní sbory, minimálně pro jejich dlouholeté zkušenosti, které mohou předávat dál. Tudíž bych se přikláněla k možnosti, kdy by bylo možné po dovršení věku 65 let na základě vlastní svobodné vůle a na základě zdravotního stavu jak fyzického, tak psychického rozhodnout o neskončení výkonu ve službě.

Výsluhové nároky

Na výsluhové nároky má právo bývalý příslušník, který byl ve služebním poměru minimálně 15 let. Jestliže služební poměr skončil z důvodu propuštění dle § 42 odst. 1 a, 1 c, 1 d, 1 m a je proti němu vedeno trestné řízení, nemá bývalý příslušník na výsluhové nároky právo.¹⁰⁹ Zároveň do doby 15 let se ženám počítá

¹⁰⁷ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, § 212 odst. 2

¹⁰⁸ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů § 164 písm. a)

¹⁰⁹ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, § 157

i mateřská dovolená. Dle mého názoru by se v rámci úvah de lege ferenda tato doba měla prodloužit alespoň na 20 let z důvodu udržení pracovní aktivity policistů. Je všeobecně známo, že průměrný věk příslušníků Policie ČR se zvyšuje a v dohledné budoucnosti by jich mohl být nedostatek. Toto navýšení by s další motivací (např. navýšení nástupního platu) mohlo pomoci s nábořem nových členů a zároveň udržením služebně zkušenějších kolegů. Současně by se tímto krokem mohlo ušetřit na vyplácení výsluh, které bych ovšem nekrátila.

4.2 Skončení služebního poměru dle zákona o státní službě

Podmínky pro přijetí do služebního poměru jsou stanoveny v ustanovení § 25 zákona a dále je podmínkou pro přijetí do služebního poměru úspěšně vykonat úřednickou zkoušku, a to do doby uplynutí služebního poměru na dobu určitou (služební poměr na dobu určitou se většinou zakládá v případě, že pracovník úspěšně nevykonal úřednickou zkoušku) či do uplynutí 12 měsíců od dne, kdy pracovník začal vykonávat službu v jiném oboru.¹¹⁰

Skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu

Na základě rozhodnutí služebního orgánu může být služební poměr státních zaměstnanců skončen ze čtyř důvodů, které jsou upraveny v § 72 odst. 1. Já zde však zmíním pouze dva důvody. Prvním důvodem je případ, kdy státní zaměstnanec přestane splňovat požadavek občanství členského státu Evropské unie, v takovém případě je služební poměr ukončen uplynutím 10 dnů ode dne následujícího po doručení rozhodnutí o skončení pracovního poměru.

Pokud státní zaměstnanec obdrží dvě neuspokojivá hodnocení po sobě následující, bude to také důvodem pro ukončení jeho služebního poměru. V této situaci se služební poměr ukončí po uplynutí 60 dnů od data doručení rozhodnutí.¹¹¹

¹¹⁰ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, § 35

¹¹¹ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, § 72 odst. 1-2

Skončení služebního poměru na základě žádosti státního zaměstnance

Služební poměr může také skončit na základě žádosti státního zaměstnance, která musí být podána v písemné formě a následně je služební poměr zrušen rozhodnutím o skončení služebního poměru, ve kterém zpravidla bývá určená lhůta, která nepřesahuje 60 dní ode dne podání žádosti o skončení služebního poměru.¹¹²

Skončení služebního poměru ze zákona

Zákon o služebním poměru v ustanovení § 74 v odst. 1-2 taxativně vymezuje případy, kdy je možné ze zákona ukončit služební poměr se státním zaměstnancem. Jde například o případ, kdy se zaměstnancem musí být služební poměr ukončen z důvodu dovršení věku 70 let, dále musí být služební poměr ukončen se zaměstnancem, který byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin či pro trestný čin proti pořádku ve veřejných věcech atd.

Jestliže vznikne překážka k výkonu služby, služební poměr musí být rovněž ukončen. Za překážku podle § 33 odst. 4 písm. b) zákona o státní službě se například rozumí, jestliže se státní zaměstnanec stane soudcem, státním zástupcem, členem nebo kontrolorem Nejvyššího kontrolního úřadu, na osoby, které vykonávají činnost podle §2 zákona o státní službě či na vojáky z povolání a příslušníky bezpečnostního sboru, kteří jsou ve služebním poměru dle zákona k tomu určenému.¹¹³

Jak už bylo několikrát v této práci zmíněno, vyrozumění o skončení služebního poměru musí být ve většině případů písemné. Zajímavým případem je ale ukončení služebního poměru paní A z důvodu odebrání svéprávnosti soudem, avšak paní A neobdržela písemné rozhodnutí o ukončení služebního poměru, pouze o tom byla informována ústně. Proto se paní A následně rozhodla o podání stížnosti ohledně průběhu ukončení poměru, který považovala za diskriminační. Avšak jednání bylo v souladu se zákonnou úpravou, jelikož

¹¹² Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, § 73

¹¹³ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, § 33 odst. 2

služební poměr v případě odebrání svéprávnosti nabývá působnosti dnem nabytí právní moci rozsudku což je uvedeno v § 74 odst. 1 písm. d).¹¹⁴

Dle dalšího rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 12.11.2020 zabývající se skončením služebního poměru ze zákona je také patrné, jak postupovat v případě, že byl státnímu zaměstnanci ukončen služební poměr z důvodu spáchání úmyslného trestného činu, avšak soud od potrestání odsouzeného upustil. Státnímu zaměstnanci byl služební poměr ukončen z důvodu spáchání přečinu vlivem řízení motorového vozidla pod vlivem alkoholického nápoje. V rozsudku ze dne 31.1.2019 bylo ale od potrestání upuštěno. I přesto bylo ale zaměstnanci dne 1.2.2019 oznámeno, že jeho služební poměr je ze zákona ukončen (poměr dle zákona je ukončen vydáním rozhodnutí o odsouzení pro úmyslný trestný čin). Zaměstnanec se se stížností obrátil na městský soud a spatřoval nezákonnost v oznámení o jeho skončení poměru a následného bránění ve výkonu služby. Situace byla řešena Nejvyšším správním soudem, který dodal, že *„odsuzujícím je i rozsudek, kterým bylo upuštěno od potrestání“*¹¹⁵ Nicméně jednalo se o odsuzující rozsudek, a proto bylo na místě, aby byl služební poměr ukončen. *„Upuštění od potrestání sice důsledky odsouzení značně zmírňuje, ale činí tak výhradně do budoucna a nepředstavuje zrušení odsuzujícího rozsudku.“*¹¹⁶

Smrtí státního zaměstnance či prohlášením za mrtvého

V rámci služebního poměru týkající se příslušníku bezpečnostních sborů byl tento způsob ukončení poměru zmíněn. Služební poměr je rovněž ze zákona ukončen v případě smrti příslušníka. Člověk za mrtvého se prokazuje veřejnou listinou, která je vystavěna po prohlédnutí mrtvého. Pokud není možné mrtvého prohlédnout, například z důvodu účasti na události, během které je zřejmé, že došlo k usmrcení člověka, pak soud svým rozhodnutím určí den smrti.¹¹⁷

¹¹⁴ Přípis veřejného ochránce práv ze dne 12.4.2022 sp. zn. 533/2022/VOP

¹¹⁵ Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, § 46 a 47

¹¹⁶ Nejvyšší správní soud, 8 Ads 222/2020-46, [4116/2021 Sb. NSS]

¹¹⁷ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, § 26 odst. 1-2

Uplynutím doby

Služební poměr státních zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní službu, u nichž služební poměr vzniknul na dobu určitou, zaniká uplynutím této doby.¹¹⁸

4.3 Skončení služebního poměru dle zákona o vojácích z povolání

Za důležité v rámci ucelenosti práce považuji zmínit i způsoby ukončení služebního poměru vojáku z povolání, které se v obecnosti nikterak zásadně neliší od způsobů ukončení poměru dle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, které jsou zmiňovány výše.

Služební poměr vojáka z povolání dle zákona o vojácích z povolání je ukončen z následujících důvodů:

- *„Uplynutím stanovené doby*
- *Propuštěním*
- *Odnětím hodnosti*
- *Na základě rozhodnutí soudu o ztrátě vojenské hodnosti*
- *Úmrtím vojáka*
- *Prohlášením vojáka za mrtvého*
- *Pozbytím státního občanství České republiky*
- *Ztrátou zdravotní způsobilosti na základě rozhodnutí přezkumné komise*
- *Omezením svéprávnosti*
- *Zrušením ve zkušební době*¹¹⁹

Příkladem jednoho ze způsobů propuštění ze služebního poměru, jak je také stanoveno v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 7. 2014, čj. 3 Ads 107/2013-36, je organizační změna. Z takového důvodu je možno vojáka z povolání propustit jen v případě splnění dvou následujících podmínek. Musí být patrné, že se organizační změna vyskytuje, tedy existuje

¹¹⁸ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, § 71

¹¹⁹ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, §18

a zároveň není možné, aby byl voják zařazen na jiné služební místo. Avšak i proti takovému rozhodnutí je možno se odvolat.¹²⁰

¹²⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 7. 2014, čj. 3 Ads 107/2013-36

5 Porovnání právních aspektů skončení pracovního poměru a služebního poměru

V této kapitole se budu snažit poukázat na určité rozdíly, jakými se ukončují pracovní a služební poměry. V předchozích kapitolách byly jednotlivé typy skončení pracovního a služebního poměru s důrazem na služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů detailně rozepsány a mým cílem je z těchto poznatků poukázat na zásadní rozdíly skončení pracovního poměru dle zákona č. 262/2006 Sb. a skončení služebního poměru dle zákona č. 361/2003 Sb. Opět dávám přednost pouze právní úpravě příslušníků bezpečnostních sborů

První rozdíl vidím v institutu výpovědní lhůty. V případě pracovního poměru je výpovědní lhůta stanovena zákonem a také se může po dohodě obou stran její délka lišit. Naopak u služebního poměru výpovědní lhůta zákonem stanovena vůbec není.

U pracovního poměru může být pracovní vztah ukončen dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ukončení je tedy následně snadnější a rychlejší pro obě strany. V případě skončení služebního poměru nelze vztah mezi subjekty ukončit dohodou. Vždy se v případě služebního poměru, který je vázán na příslušníky bezpečnostního sboru, ukončuje rozhodnutím služebního funkcionáře.

Další rozdíl následuje v ochraně při ukončení pracovního vztahu. Pracovní vztah je většinou chráněn zákonem například před diskriminací nebo před neoprávněným ukončením v důsledku určitého nežádoucího jednání či skutečnosti (zdravotní stav, zdravotní postižení).

V některých případech týkajících se ukončení pracovního poměru může dojít při změně zaměstnavatele k přenesení práv a povinností na jinou osobu, což v případě služebního poměru není možné.

Rozdíl je také v ukončení poměrů. V pracovněprávních vztazích jsou si strany rovny, a tak může být pracovní poměr ukončen jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. V případě ukončení služebního poměru, kde jsou strany ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, o tom vždy

rozhoduje služební funkcionář. Podnět k ukončení služebního poměru samozřejmě příslušník podat může, avšak služební poměr je poté následně ukončen již zmíněným rozhodnutím služebního funkcionáře.

Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů je ukončen ke dni 31.prosince v kalendářním roce, ve kterém dovršil věku 65 let. V případě pracovněprávních vztahů není právně stanovena věková hranice ukončení pracovního poměru. A jak už bylo dříve zmíněno, domnívám se, že by ani i v případě služebního poměru nemělo být důvodem jeho ukončení dosažení určité věkové hranice.

Co se týče zákoníku práce, institut zkušební doby, jak už bylo zmíněno dříve, trvá v rozmezí 3–6 měsíců. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů se zkušební dobou v minulosti nepočítal. Příslušníci byli automaticky přijati do služebního poměru na dobu určitou, a to na 3 roky, přičemž nebylo možné příslušníka propustit například z fyzické nezdátnosti, která vyšla najevo právě až během výkonu služby. Dle důvodové zprávy k zákonu č. 247/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, č. 247/2017 je v tomto případě lhůta 3 let příliš dlouhá, jelikož už v prvních 6 měsících je evidentní, zda příslušník má či nemá pro výkon služby potřebné předpoklady. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů byl tedy jediným právním předpisem týkajícím se pracovních vztahů, který neupravoval institut zkušební doby. To však bylo změněno a institut zkušební doby byl zaveden i v případě zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.¹²¹

- Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce – institut zkušební doby je v tomto zákoně uveden v § 35 a její doba trvá ve lhůtě 3 nebo 6 měsíců v závislosti druhu pracovního poměru. Tuto dobu je však možno po dohodě obou stran měnit¹²²
- Zákon č. 234/2014 Sb., Zákon o státní službě – institut zkušební doby je v tomto zákoně zmíněn v § 35 odst. 4 a dále v ustanovení § 29 odst.

¹²¹ Důvodová zpráva k zákonu č. 247/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, č. 247/2017

¹²² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 35

2, kde je zmíněno, že zkušební doba pro osoby zařazené na volné služební místo, které nejsou státními zaměstnanci nebo pro osoby, které doposud úspěšně nevykonaly úřednickou zkoušku, je stanovena v délce 6 měsíců¹²³

- Zákon č. 221/1999 Sb., Zákon o vojácích z povolání – institut zkušební doby je v tomto zákoně upraven v §5 odst.5 a činí dobu 3 měsíce¹²⁴

¹²³ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, § 29

¹²⁴ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, § 5

Závěr

Cílem této práce bylo podat ucelený pohled na možné způsoby ukončení pracovního a služebního poměru, přičemž v rámci služebního poměru byl kladen důraz na zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Zprvu bylo nutné zmínit základní pojmy týkající se této problematiky pro snadnější pochopení celého tématu.

Následně jsem se přesunula k jádru práce, jehož hlavním záměrem bylo vytýčit způsoby ukončení pracovního a služebního poměru, přičemž jsem se snažila práci obohatit o vlastní připomínky, návrhy na změny zákonů a současně jsem práci také doprovodila judikaturou. Rovněž jsem se stručně pokusila o poukázání konkrétních rozdílů, které je možno spatřit při porovnávání způsobů skončení pracovního poměru a služebního poměru

Dle mého názoru je daná problematika nynějšími zákony nastavena ve většině případů ideálně. Nemyslím si tedy, že by bylo ve většině těchto případech žádoucí, aby došlo k převratné změně zákonů týkající se ukončení pracovních a služebních poměrů. Přesto však bych s určitou změnou souhlasila. Ve stručnosti si myslím, že i u ukončení pracovního poměru ve smyslu dohody, by měly být přesně definovány důvody obou účastníků smlouvy, na základě kterých by byl pracovní poměr ukončen a tím by se předešlo k budoucímu právnímu napadení.

V průběhu diplomové práce byly podrobně prozkoumány zákonné nástroje, které stanovují způsoby ukončení pracovního a služebního poměru v České republice. Výsledkem práce je ucelený obraz o tom, jakými způsoby mohou být poměry ukončeny. Byly zjištěny postupy, které musí subjekty pracovních a služebních poměrů dodržet při ukončení poměrů, dále také byly zmíněny výhody a nevýhody jednotlivých forem ukončení. Práce může být využitelná jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, aby mohli správně postupovat a minimalizovat případné nejasnosti.

Při vypracovávání této diplomové práce jsem shledala velký přínos v obohacení mých dosavadních znalostí, co se týče způsobů ukončení pracovního

a služebního poměru a s tím související dodržování pravidel při vykonávání pracovní funkce.

Ke konci práce lze konstatovat, že ukončení pracovního a služebního poměru je velmi citlivou záležitostí a vyžaduje pečlivé plánování a provedení. Je důležité dodržovat platné právní předpisy a respektovat práva a povinnosti zaměstnanců i zaměstnavatelů. Pokud jsou tyto kroky dodrženy, může být ukončení obou poměrů provedeno bez komplikací a zbytečných konfliktů.

Úplným závěrem bych chtěla zmínit, že tato diplomová práce byla sepsána a inspirována výhradně z děl českých autorů a zabývala jsem se čistě právní úpravou, která se týká České republiky.

Seznam použité literatury

Monografie

BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 7. Praha: Beck, 2014. ISBN 978-80 7400-283-0

FIALA, Zdeněk, Petr TOMEK a Pavel VETEŠNÍK. Vzory podání a úkonů podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Olomouc: Anaf, 2021. ISBN 978-80-7554-333-2

GALVAS, Milan a kolektiv. Pracovní právo. 2. aktualizované vydání: Doplněk, 2004, ISBN 80-7239-173-9

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017. ISBN 978-80-7380-652-1

HOCHMAN Josef; KOTTNAUER Antonín; ÚLEHLOVÁ Helena. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2. vyd. Praha: LINDE Praha 2008, ISBN 978-80-7201-724-9

HORZINKOVÁ, Eva. *Správní právo hmotné*. 3.: Praha: Leges, 2019. ISBN 978-80-7502-353-7

CHROBÁK, Jiří. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 7. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-539-2

LAVICKÝ, Petr a kol. Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654): komentář. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 2380 s. ISBN 978-80-7400-529-9

SLÁDEČEK, Vladimír. Obecné správní právo. 4. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-564-4

ŠÁMAL, Pavel a kol. Trestní zákoník: komentář I (§ 1-139). 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, 1450 s. ISBN 978-80-7400-428-5

ŠKODA, Jindřich a František VAVERA. *Zákon o Policii České republiky*. 2. Praha: Aleš Čeněk, 2016. ISBN 978-80-7380-447-3

ŠTEINBACH, Miroslav a René ŠLESINGER. *Zákon o Policii České republiky*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-193-6

TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. Anag, 2009. ISBN 978-80-7263-541-2

TOMEK, Petr a Zdeněk FIALA. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem, poznámkami a judikaturou*. 3. Olomouc: Anag, 2019. ISBN 978-80-7554-234

ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Právní jednání podle nového občanského zákoníku*. 2. Praha: Linde, 2013. ISBN 978-80-7201-918-2

Zákonná úprava

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 311/2001 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, Slovenský zákoník práce

Zákon č. 186/1992 Sb., zákon České národní rady o služebním poměru příslušníků Policie České republiky

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru

Soudní rozhodnutí

Nález Ústavního soudu ze dne 13. 6. 2014, sp. zn. III. ÚS 2428/13, [online]. [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrgrptcmrtl52xg3q#>

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 13. 6. 2014, sp. zn. III. ÚS 2428/13, [online]. [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrgrptcmrtl52xg3q>

Přípis veřejného ochránce práv ze dne 12.4.2022 sp. zn. 533/2022/VOP, [online]. [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njztsmjxgeztax3wn5ya&groupIndex=0&rowIndex=0>

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16.3.2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020, [online]. [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembsgfpw4427geytqni>

Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 14. 9. 2016, č. j. 10 As 61/2015-69, [online]. [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrgzptgnbzgpxgys7nzzxg>

Rozsudek Nejvyšší správní soud, 8 Ads 222/2020-46, [4116/2021 Sb. NSS], [online]. [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembsgftimjrgzpxgys7nzzxg&groupIndex=0&rowIndex=0>

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 7. 2014, čj. 3 Ads 107/2013-36, [online]. [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrgrptgmjrgjpxgys7nzzxg&groupIndex=2&rowIndex=0>

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1755/2016, [online]. [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrhbpwgxzrgy3dama&groupIndex=0&rowIndex=0>

Rozsudek Městského soudu v Praze, 9 Ad 12/2014-32 [online]. [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrg5pw443tl4zdnjr&groupIndex=0&rowIndex=0>

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě, 16 Co 398/95, [PR 6/1996 s. 290], [online]. [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptcojgzgpxa4s7gzpxgzsheya>

Rozsudek Nejvyššího soudu, 21 Cdo 1494/2014, [online]. [cit. 2023-03-13].
Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembrgvpw4427gy2tcnq&groupIndex=0&rowIndex=0>

Důvodové zprávy

Důvodová zpráva k zákonu č. 247/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, č. 247/2017, [online]. [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-247>

Webové stránky a elektronické zdroje

Generální ředitel Hasičského záchranného sboru ČR [online]. [cit. 2023-02-07].
Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/generalni-reditel-hasicskeho-zachranneho-sboru-cr.aspx>

HROMADA, Miroslav, Zrušení pracovního poměru ve zkušební době. In: HROMADA, Miroslav. Pracovněprávní spory. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, [online]. [cit. 2023-02-28]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz>

HUSSEINI, Faisal. Výběr rozhodnutí Ústavního soudu. Soudní rozhledy[online]. [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz>

JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru podle soudních rozhodnutí[online]. [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz>

JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru v judikatuře [online]. [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz>

JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů [online]. [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz>

Policejní prezident [online]. [cit. 2023-01-07]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/policejni-prezident-648594.aspx>

MATES, Pavel. Trest odnětí služební hodnosti v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Trestněprávní revue, [online]. [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz>

Ochrana osob bez státní příslušnosti [online]. [cit. 2023-02-04]. Dostupné z: <https://www.unhcr.org/cz/106-czco-vsechno-delameochrana-osob-bez-statni-prislusnosti-html.html>

PRCHAL, Petr. Okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem na základě výsledků policejního šetření, [online]. [cit. 2023-02-23]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz>

Ředitel Bezpečnostní informační služby ČR [online]. [cit. 2023-01-07]. Dostupné z: <https://www.bis.cz/aktuality/vlada-cr-jmenovala-michala-koudelku-reditelem-bis-e1c697ba.html>

Ředitel ÚZSI [online]. [cit. 2023-01-07]. Dostupné z: <https://www.uzsi.cz/reditel-uzsi>

Služební slib [online]. [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/sluzebni-slib.aspx>

SOUČKOVÁ, Marie. Ochranná doba In: HENDRYCH, Dušan a kol. Právní slovník. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, [online]. [cit. 2023-02-20]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz>

SOUČKOVÁ, Marie. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. In: HENDRYCH, Dušan a kol. Právní slovník. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, [cit. 2023-02-23]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz>

STRÁNSKÝ, Jaroslav. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru [online]. [cit. 2023-02-11]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document>

Vedení celní správy ČR [online]. [cit. 2023-01-07]. Dostupné z: <https://www.celnisprava.cz/cz/o-nas/Stranky/vedeni-celni-spravy-cr.aspx>

Vedení Vězeňské služby ČR [online]. [cit. 2023-01-07]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/kontakt>

Vedlejší výdělečná činnost osob ve služebním poměru [online]. [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vedlejsi-vydelecna-cinnost-osob-ve-sluzebnim-pomeru-109628.html>

Základní informace pro cizince o pracovněprávních předpisech v České republice [online]. [cit. 2023-02-01]. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/43720/pracovni+podminky_cizinci_cs-2022_01.pdf/e5ab81e6-92a6-8804-94b4-1e11e28dc7e1

Závislá práce [online]. [cit. 2023-01-12]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/II3Zavislaprace>