

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE
SLUŽEBNÍ POMĚR

Západočeská Univerzita v Plzni
Fakulta právnická

Jan Reis
Plzeň 2014

Já, Jan Reis, prohlašuji, že jsem tuto práci vypracoval samostatně a použil pouze uvedených pramenů a literatury.

V Plzni dne 24. 3. 2014

Jan Reis

Rád bych poděkoval Bc. et Mgr. Iloně Kostadinovové, která mi byla nemalou pomocí při psaní a realizaci této práce. Dále bych rád práci věnoval svým prarodičům, kteří mě během mého studia inspirovali a motivovali.

Obsah

Prohlášení	ii
Poděkování a věnování	iii
Obsah	iv
1) Úvod	1
2) Pracovní právo	3
2.1) Pracovní právo a jeho dělení	3
2.1.1) Rozdělení pracovního práva dle oblastí	3
2.1.2) Rozdělení pracovního práva dle veřejnoprávních teorií	4
2.2) Prameny pracovního práva	4
2.2.1) Ústavní zákony	5
2.2.2) Mezinárodní smlouvy	6
2.2.3) Zákony a podzákoné právní předpisy	7
2.3) Pracovněprávní vztahy	7
2.3.1) Objekt pracovněprávních vztahů	8
2.3.2) Subjekt pracovněprávních vztahů	8
2.3.3) Obsah pracovněprávních vztahů	9
2.4) Pracovní poměr a dohody o práci konaných mimo pracovní poměr	9
2.4.1) Dohody o práci konaných mimo pracovní poměr	10
2.4.1.1) Dohoda o provedení práce	11
2.4.1.2) Dohoda o pracovní činnosti	11
2.4.2) Pracovní poměr	11

2.4.2.1)	Pracovní poměr a jeho dělení	12
2.4.2.2)	Pracovní poměr – vznik, změna, zánik	13
2.5)	Změny pracovního práva s NOZ	15
3)	Veřejná správa a zaměstnanci	15
3.1)	Zaměstnanci veřejné správy. Veřejná služba	15
3.1.1)	Historický vývoj veřejné služby	16
3.1.2)	Principy veřejné služby	18
3.1.3)	Systém státní služby	18
3.1.4)	Právní úprava veřejných zaměstnanců	19
3.1.5)	Srovnání: Státní služby v Nizozemí	20
4)	Služební poměr	21
4.1)	Služební poměr dle účinné úpravy	21
4.1.1)	Pojem služební poměr	21
4.1.2)	Druhy služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů	22
4.1.3)	Vznik služebního poměru	23
4.1.4)	Skončení služebního poměru	24
4.2)	Služební poměr dle služebního zákona	25
4.2.1)	Pojem služební poměr	26
4.2.2)	Druhy služebního poměru	26
4.2.3)	Vznik služebního poměru	27
4.2.4)	Průběh služebního poměru	29
4.2.5)	Skončení služebního poměru	30
4.3)	Služební poměr a rekodifikace soukromého práva	32

4.4)	Úvahy de lege ferenda k úpravě služebního poměru	32
5)	Závěr	34
	Seznam literatury	35
	Resumé	37

1) Úvod

Jako téma své práce jsem si vybral služební poměr, a to se zaměřením na služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Vybral jsem si tedy, jako svůj cíl, historický vývoj, analýzu, rozbor de lege lata a de lege ferenda státní služby, a to zejména příslušníků bezpečnostních sborů ČR. Se studiem související literatury jsem si začal uvědomovat, že se nelze zaměřit pouze na institut služebního poměru. Jeho problematika je mnohem komplexnější a složitější. Obzvláště v dnešní době, kdy je v odborné společnosti žhavým tématem služební zákon a jeho plánovaná účinnost. Zákon s pravděpodobně nejdelší legisvakancí lhůtou, jakou v historii České republiky, ale i Československa, známe. Neustálé předkládání novel tohoto zákona a odkládání jeho účinnosti zcela jasně naznačuje složitost této oblasti a nejednotnost názoru, jakým způsobem tuto problematiku upravit.

Proto jsem se rozhodl zaměřit na služební poměr jako celek a zkusit popsat jeho základní rysy ve světle současné účinné právní úpravy a poté dle úpravy služebním zákonem. K tomu, abychom ale mohli správně uchopit tuto problematiku, je nutné nejprve objasnit základní pojmy jak z oblasti veřejnoprávních zaměstnanců, tak i z oblasti pracovního práva jako takového.

Z tohoto důvodu se v první části své práce zaměřím na pracovní právo jako takové.

Rozeberu základní pojmy užívané pracovním právem, jako závislá práce, pracovněprávní vztahy, jejich subjekty, objekt, obsah apod. Zmíním formy, jakými lze vykonávat závislou práci a podrobněji rozeberu jednu z nich, pracovní poměr.

Pochopení pracovního práva jako takového je dle mého názoru nezbytné k přikročení k specifickému zaměstnaneckému poměru, a to poměru služebnímu.

V hlavní části své práce nastíním problematiku zaměstnanosti ve veřejné správě. Pokusím se stručně popsat historický vývoj veřejné služby, popřípadě státní služby na území České republiky. Velice krátce srovnám systém veřejné služby na našem území s diametrálně odlišným systémem veřejné služby v Nizozemí.

Klíčovou kapitolou mé práce, jak jsem již shora uvedl, bude rozebrání právní úpravy státní služby. Hlavními prameny práva budou zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, zákon o vojácích z povolání a služební zákon.

Samotný služební poměr popíše z hlediska jeho časového vývoje, a to postup před uzavřením služebního poměru, uzavření služebního poměru, průběh a změny služebního poměru a v neposlední řadě jeho skončení.

Svou práci píše podle právního stavu k 1. 1. 2014.

2) Pracovní právo

2.1) Pracovní právo a jeho dělení

2.1.1) Rozdělení pracovního práva dle oblastí úpravy

Pracovním právem rozumíme soubor platných právních norem, které upravují celkem tři oblasti, do kterých jej lze rozdělit, a to individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úprava zaměstnanosti.¹

I) Individuální pracovní právo

Tato oblast upravuje zejména vztahy mezi subjekty, tedy fyzickou osobou, která poskytuje svou fyzickou sílu jinému subjektu. Takto se děje za odměnu. Jde tedy o úpravu mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem.²

II) Kolektivní pracovní právo

Do této oblasti spadá úprava pracovněprávních vztahů mezi subjekty, které zastupují kolektiv zaměstnanců, zejména sdružení a odbory, a zaměstnavatelem, popř. subjektem zastupujícím zaměstnavatele (sdružení zaměstnavatelů). Tato oblast se ve velké míře prolíná s oblastí první, tedy s individuálním pracovním právem, jelikož v ní dochází ke kolektivní úpravě individuálních pracovněprávních vztahů.³

III) Zaměstnanost

Do této oblasti spadá regulace vztahů vznikajících při realizaci práva občanů získávat prostředky pro uspokojování životních potřeb. Jde tedy zejména o úpravu vztahů mezi subjekty pracovněprávních vztahů a příslušnými úřady (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce).⁴

¹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, str. 3

² BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, str. 4

³ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, str. 4

⁴ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, str. 4

2.1.2) Rozdělení pracovního práva dle veřejnoprávních teorií

Pracovní právo je oblast práva, již můžeme považovat z velké míry za soukromoprávní, jelikož dle mocenské teorie o rozdělení práva na soukromé a veřejné⁵ se většina právních vztahů odehrává mezi subjekty, které jsou si rovny. Tato část pracovního práva je upravena zejména zákonem 262/2006 Sb., zákoníkem práce. Ačkoliv je tedy tato část pracovního práva charakteristikou zcela zjevně soukromoprávní, je nutné podotknout, že je odlišná od ostatních oblastí soukromého práva. V dnešní době je vhodné jako příklad tohoto tvrzení uvést srovnání občanského práva s právem pracovním, tedy nový občanský zákoník⁶ v porovnání se zákoníkem práce. Lze namítat, že nelze srovnávat *lex specialis* s *legi generali*, ale je možné na tomto příkladu demonstrovat, že ačkoliv jsou tyto oba právní předpisy soukromoprávní, v novém občanském zákoníku je, dalo by se říci až extrémně, dán důraz na autonomii vůle smluvních stran. Přičemž v zákoníku práce je ve značné míře tato vůle omezována kogentními ustanoveními.⁷

Jak jsem již naznačil, pracovní právo se tedy prolíná i do práva veřejnoprávního. Respektive, dle organické teorie o rozdělení práva na soukromé a veřejné⁸, se vztahy, které jsou upraveny pracovním právem a vystupují v nich orgány veřejné moci, řadí mezi vztahy veřejnoprávní. Významným pramenem pro tuto oblast je zákon 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.

2.2) Prameny pracovního práva

Jakožto poměrně široké právní odvětví je upraveno mnoha prameny práva. Jelikož má pojem pramen práva dvě roviny, formální a materiální⁹, rozhodl jsem, pro zjednodušení, užívat tento pojem pouze ve významu formálním. Jak jsem již uvedl, toto odvětví není upraveno pouze jedním právním pramenem, a je potřeba tyto prameny roztrždit. Nejvhodnější tříděním je na

⁵ KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995, xvi, 247 s.

⁶ 89/2012 Sb., občanský zákoník.

⁷ Srovnání: 89/2012 Sb., občanský zákoník, s 262/2006, zákoník práce.

⁸ KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995, xvi, 247 s.

⁹ KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995, xvi, 247 s.

základě jejich právní síly, tedy na ústavní zákony a mezinárodní smlouvy, zákony a podzákoné právní předpisy.¹⁰

Dalším neméně důležitým způsobem dělení je dle způsobu vzniku právních norem upravujících pracovní právo.¹¹

- a) Obecné normativní právní akty jako výsledek legislativního procesu
- b) Normativní smlouvy, kde vedle zmiňovaných mezinárodních smluv jsou pro pracovní právo významné i smlouvy kolektivní
- c) A vnitropodnikové předpisy, které nejsou právními předpisy s obecnou závazností, ale jsou závazné pro zaměstnance podniku a také jsou vynucované podnikem.

2.2.1) Ústavní zákony

Dle právní síly nejvýše postavená a tedy i nejvýznamnějšími prameny jsou ústavní zákony, a to zejména zákon ČNR 1/1993 Sb., Ústava České republiky, a zákon 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.¹²

Listina základních práv a svobod upravuje v některých svých člancích práva a svobody občanů, které utvářejí základní principy pro úpravu práv subjektů pracovního práva.

Článek 3:

„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“¹³

Zde je upraven zákaz diskriminace.

Dalším významným ustanovením je článek 9 odst. 1):

„Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím a službám.“¹⁴

¹⁰ KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995, xvi, 247 s.

¹¹ KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995, xvi, 247 s.

¹² ŠTEFKO, Jan v BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, str. 58

¹³ 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, čl. 3

¹⁴ 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, čl. 9 odst. 1)

V tomto odstavci článku je uveden zákaz nucených prací. V následujících odstavcích jsou uvedeny výjimky, jako povinná vojenská služba, živelné katastrofy apod.¹⁵

Nejvýznamnější částí Listiny základních práv a svobod, z pohledu již konkrétních práv a svobod subjektů pracovního práva, je hlava IV. Přitom bych rád vyzdvihl hned první ustanovení této hlavy, které je i logicky to nejdůležitější:

„(1) Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“¹⁶

Zde nalezneme zakotvení práv na svobodnou volbu zaměstnání, již zmíněného práva na získávání prostředků pro uspokojování životních potřeb, právo na spravedlivou odměnu za práci a právo na uspokojivé pracovní podmínky.¹⁷

2.2.2) Mezinárodní smlouvy

V České republice je zaveden kontinentální právní systém, což znamená, že vedle právních předpisů jsou zde za pramen práva považovány i normativní smlouvy, tedy smlouvy mezinárodní.¹⁸

Pro pracovní právo je nejvýznamnějším „mezinárodním“ pramenem komunitární právo. Na základě smlouvy o přistoupení České republiky k Evropské unii¹⁹ se stávají součástí právního řádu také prameny komunitárního práva. Ty nejvýznamnější ustanovení se přímo implementují do příslušných zákonů.²⁰

Právní síla mezinárodních smluv, respektive jejich postavení nad zákony je deklarována v článku 10 Ústavy:

¹⁵ 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, čl. 9 odst. 2) a násl.

¹⁶ 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, čl. 26 odst. 1)

¹⁷ 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, čl. 26 a násl.

¹⁸ KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995, xvi, 247 s.

¹⁹ 44/2004 Sb. m. s.

²⁰ ŠTEFKO, Jan v BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, str. 57 - 58

„Vyhlášení mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.“²¹

2.2.3) Zákonné a podzákonné právní předpisy

Probíraná oblast je upravena širokou řadou právních předpisů, bylo by zcela zbytečné je zde všechny vyjmenovávat, proto uvedou pouze ty nejvýznamnější a ty, které budou zmíněny v dalších kapitolách.

Nejvýznamnějšími prameny je zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, zákon 251/2005, zákon o inspekcii práce a v současné době platný, ale z majoritní části neúčinný zákon 218/2002 Sb., služební zákon, který bude podrobně rozebrán v následujících kapitolách.

Z podzákonných právních předpisů bych zmínil nařízení vlády č 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců veřejné správy.

2.3) Pracovněprávní vztahy

Teorie práva nám definuje právní vztah jako „*společenský vztah více subjektů, kteří mají navzájem subjektivní práva a povinnosti.*“²²

Zákonodárce se tedy pokusil legálně definovat pojem pracovněprávních vztahů, jako speciálních právních vztahů hned přímo v §1 zákoníku práce jako předmět jeho úpravy:

„a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,

²¹ 1/1993 Sb., Ústava České republiky, čl. 10

²² KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995, xvi, str. 202

- b) *upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,*
- c) *zapracovává příslušné předpisy Evropské unie,*
- d) *upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),*
- e) *upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.*²³

Z tohoto paragrafu lze vycházet při definici pojmu jak pracovněprávní vztah, tak i jeho prvků.

2.3.1) Objekt pracovněprávního vztahu

Z písmene a) výše citovaného paragrafu vyplývá, že objektem pracovněprávního vztahu je výkon závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Závislou práci tedy rozumíme práci vykonávanou zaměstnancem, osobně, ve vztahu podřízenosti pro zaměstnavatele na jeho pokyn.²⁴

2.3.2) Subjekty pracovněprávního vztahu

Taktéž v písmenu a) zákonodárce pojmenovává subjekty pracovněprávního vztahu jako zaměstnance, definován v §6 zákoníku práce jako FO zavázána k výkonu práce v základním pracovněprávním vztahu, a zaměstnavatele, který je v §7 zákoníku práce definován jako osoba, pro kterou se zaměstnanec zavázal vykonávat závislou práci. Zaměstnancem se tedy rozumí fyzická osoba, která poskytuje svou sílu za úplatu zaměstnavateli.

Pohybujeme-li se v pomyslné první oblasti pracovního práva, tedy v oblasti individuálního pracovního práva, jedná se pouze o tyto dva subjekty. Ovšem dalšími subjekty mohou být jejich zástupci, jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele (zpravidla odborové organizace a sdružení). Jak již bylo uvedeno v kapitole o rozdělení pracovního práva do oblastí, jedná se o

²³ 262/2006 Sb., zákoník práce, §1

²⁴ 262/2006 Sb., zákoník práce, §2 odst. 1)

oblast kolektivního pracovního práva. Zákonodárce tuto možnost upravuje v písmenu b) a považuje i kolektivní právní vztahy za vztahy pracovněprávní.

2.3.3) Obsah pracovněprávního vztahu

Není nikterak legálně definován. Zcela jistě postačuje pouze ustálená definice z teorie práva, kdy obsahem právního vztahu jsou vzájemná práva a povinnosti subjektů.²⁵ Tedy můžeme snadno dovodit, že obsahem pracovněprávního vztahu jsou práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, popřípadě jejich zástupců.

Důležitým aspektem pracovněprávního vztahu je jeho vznik. Respektive od jaké chvíle můžeme právní vztah nazývat pracovněprávní. V otázce nepaduje zcela jednotný názor. Právní vztahy vznikají na základě právní skutečnosti, která způsobuje právě jejich vznik, změnu nebo zánik.

Zákonodárce, zcela logicky, označuje za pracovněprávní vztahy ty, které existují během výkonu závislé práce.

Některé vztahy, dle písmene d) uváděného paragrafu, před vznikem pracovněprávního vztahu jsou taktéž upraveny zákoníkem práce. Z tohoto ustanovení tedy implikuje, že ačkoliv tyto vztahy zákoník práce upravuje, nepovažuje je za pracovněprávní. V širším pojetí lze ale i tyto vztahy lze považovat za pracovněprávní, byť odvozené. Mimo tyto vztahy můžeme tedy v širším pojetí považovat i vztahy v oblasti zaměstnanosti za vztahy pracovněprávní.²⁶

2.4) Pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Výkon závislé práce musí být dle zákoníku práce vykonáván v jednom z definovaných pracovněprávních vztahů. Rozlišuje tedy výkon práce v pracovním poměru, popřípadě služebním

²⁵ KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995, xvi, 247 s.

²⁶ PICHRT, Jan v BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, str. 72 - 73

poměru nebo na základě dohod mimo pracovní poměr.²⁷ Služebním poměrem se nyní nebudu zabývat, jelikož mu bude věnován velký prostor v hlavní kapitole mé práce.

Zbývá nám tedy pracovní poměr, jakožto nejčastější a i zákonodárcem upřednostňována forma pracovněprávního vztahu a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr zahrnujících dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

2.4.1) Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr²⁸

Vzhledem ke skutečnosti, že výkon práce lze provádět pouze na základě základních pracovněprávních vztazích, tak je nutné, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na jejich formě. Jak již bylo zmíněno, nejčastějším vztahem je pracovní poměr, kde zaměstnanec poskytuje svou fyzickou sílu k výkonu pracovních úkolů pro plnění podnikatelského záměru zaměstnavatele. Aby byla zaručena maximální ochrana práv zaměstnance, je takovýto pracovněprávní vztah upraven ve velké míře kogentně a pro zaměstnavatele je složité flexibilně reagovat na své potřeby přibíráním či propouštěním zaměstnanců pracujících na hlavní pracovní poměr. Zároveň i zaměstnanci jsou vázáni svými smluvními povinnostmi a v případě pracovního poměru je pak obtížné jej skloubit s jinými aktivitami, zejména studiem. Z těchto důvodů je možné vykonávat práci i mimo pracovní poměr, a to na základě dohod.

Tyto dohody požívají mnohem větší smluvní volnosti a lze pomocí nich flexibilně reagovat na potřeby zaměstnance i zaměstnavatele. Zároveň ale, aby se pomocí nich neobcházel záměr, aby většina vykonávané práce byla v rámci pracovního poměru, požívají určitých omezení, např. rozsahem odpracovaných hodin.

Obecně lze tedy dohody charakterizovat jako doplňkové pracovněprávní vztahy umožňující reagovat na potřeby subjektů, ve velké míře požívající smluvní volnosti kdy je zaměstnanec vázán pouze svými smluvními povinnostmi. Oproti tomu zaměstnanec požívá menší ochrany a je limitován množstvím hodin, které lze v kalendářním roce na základě dohody odpracovat.

²⁷ 262/2006 Sb., zákoník práce.

²⁸ HŮRKA, Petr v BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, str. 429 - 435

2.4.1.1) Dohoda o provedení práce

Dohoda může být sjednaná pouze na práci nepřesahující rozsah 300 hodin za kalendářní rok. Aby se předcházelo situaci, kdy je toto omezení obcházeno znovu uzavíráním dohod mezi tímtež zaměstnancem a zaměstnavatelem, vztahuje se do této doby i práce odpracovaná na základě dalších dohody uzavřených mezi nimi. Další náležitostí dohody o provedení práce je doba, na kterou se uzavírá.²⁹

2.4.1.2) Dohoda o pracovní činnosti

Tato dohoda je taktéž omezena rozsahem pracovní doby, a to na v průměru maximálně polovinu týdenní pracovní a posuzuje se za celou dobu trvání dohody, nejdéle však za posledních 52 týdnů. Oproti dohodě o provedení práce může být ukončena pouze na základě dohody smluvních stran k určitému datu nebo jednostranně pouze s výpovědní lhůtou 15 dnů, s výjimkou ochrany zájmů nezletilého, kdy ji lze ukončit okamžitě.³⁰

2.4.2) Pracovní poměr³¹

Dominantní pracovněprávní vztah, který svou četností naprosto přesahuje dohody konané mimo pracovní poměr. Respektive objemem práce vykonané v rámci pracovního poměru oproti dohodám.

Subjekty pracovního poměru je zaměstnavatel a zaměstnanec. Objektem je výkon závislé práce. Obsahem jsou práva a povinnosti účastníků vztahu. Základem je pracovní závazek, který tle teorie pracovního práva tvoří základní práva a povinnosti společná pro druhy pracovních poměrů a musí se tedy v každém pracovním poměru vyskytovat.

²⁹ 262/2006 Sb., zákoník práce., §75

³⁰ 262/2006 Sb., zákoník práce., §76

³¹ PICHRT, Jan v BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, str. 170–174

Do pracovního patří tyto povinnosti na straně zaměstnavatele: povinnost zaměstnavatele přidělovat práci zaměstnanci ve sjednaném rozsahu³² a umožňovat mu její nerušený výkon ve sjednané době, vytvářet pro to vhodné podmínky a dodržovat podmínky stanovené příslušnými právními předpisy a poskytovat zaměstnanci mzdu či plat za takto vykonanou práci.

Oproti tomu povinnosti zaměstnance patřících do pracovního závazku jsou tyto: Osobně vykonávat práci pro zaměstnavatele dle jeho pokynů a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

2.4.2.1) Pracovní poměr a jeho dělení

Jako naprostá většina právních institutů, odvětví, lze i pracovní poměr dělit na základě mnoha kritérií.³³

a) Doba trvání pracovního poměru

Pracovní poměr může být sjednán na neurčitou dobu nebo dobu určitou. Sjednání na dobu neurčitou probíhá konkludentně, není-li v pracovní smlouvě uvedeno jinak. Respektive není nezbytné, aby v pracovní smlouvě bylo nezbytně uvedeno, že je sjednána na dobu neurčitou.

Je možno pro definici pracovního poměru uzavřeného na dobu neurčitou užít i zákonného negativního vymezení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou:

„Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.“³⁴

Uzavírání pracovního poměru na dobu určitou je s výjimkami omezeno na dobu trvání 3 let a ode dne vzniku pracovního poměru na dobu určitou může být uzavřen nejvýše dvakrát. K předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou, od jehož skončení uplynula doba nejméně 3 roky, se nepřihlíží.³⁵

b) Souběh zákonných úprav

V tomto členění je kritériem skutečnost, jestli je pracovní poměr uzavírán podle zákoníku práce nebo jiného právního předpisu

³² 262/2006 Sb., zákoník práce., §34b

³³ PICHRT, Jan v BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, str. 182

³⁴ 262/2006 Sb., zákoník práce., §39 odst. 1)

³⁵ 262/2006 Sb., zákoník práce., §39 odst. 2)

c) Způsob vzniku pracovního poměru

Pracovní poměr může vzniknout dvoustranným právním jednáním, tedy uzavřením pracovní smlouvy, nebo jednostranným právním jednáním, a to jmenováním.

d) Místo výkonu práce

Práce na pracovišti zaměstnavatele oproti práci, která není prováděna na pracovišti zaměstnavatele. Pracovně právní poměry zaměstnance, kteří nevykonávají závislou práci pro zaměstnavatele v místě pracoviště, blíže upravuje, jako jediný, §317 zákoníku práce.

e) Rozsah pracovní doby

Pracovní poměr může být sjednán se stanovenou týdenní pracovní dobou, která je základním ustanovením zákoníku práce stanovena na 40 hodin za týden.³⁶

Může být sjednána i kratší pracovní doba dle §80 zákoníku práce, pro kterou jsou pak samozřejmě v jiných ustanovení upravujících pracovní poměr odchylky.

Posledním, málo užívaným kritériem členění je charakter zaměstnavatele, dělící se na podnikatelské a nepodnikatelské subjekty.

2.4.2.2) Pracovní poměr - vznik, změna, zánik.

Pracovní poměr je zakládán pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v zákoníku práce uvedeno jinak (volbou, jmenováním).³⁷ Nevzniká však uzavřením pracovní smlouvy, ale vzniká až dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě dnem stanoveným jako den jmenování.³⁸

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, obsahovat údaje o druhu práce vykonávané zaměstnancem pro zaměstnavatele, místo nebo místa, kde bude práce vykonávána a den nástupu do práce.³⁹

³⁶ 262/2006 Sb., zákoník práce., §79 odst. 1)

³⁷ 262/2006 Sb., zákoník práce., §33

³⁸ 262/2006 Sb., zákoník práce., §36

³⁹ 262/2006 Sb., zákoník práce., §34

Ostatní informace o obsahu pracovního poměru musí podat zaměstnavatel zaměstnanci písemně nejpozději do 1 měsíce ode dne vzniku pracovního poměru, totéž platí i o změnách těchto údajů. Jedná se například o bližší označení druhu vykonávané práce, délce dovolené apod. V případě změn se jedná zejména o změnách v označení smluvních stran.⁴⁰

Změny pracovního vztahu mohou probíhat pouze na základě dohody obou stran, která musí být písemná a přiměřeně se pro ní použije i ustanovení o informování o obsahu pracovního poměru.⁴¹ Zánik, rozvázání, pracovního poměru můžeme rozdělit do několika skupin.⁴²

- a) Dohodou smluvních stran pracovní poměr končí dnem, který je sjednán jako den ukončení pracovního poměru v dohodě o ukončení pracovního poměru.
- b) Výpovědí ze strany zaměstnance, který může pracovní poměr ukončit výpovědí bez udání důvodu. Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní lhůty, která činí nejméně 2 měsíce a může být smluvně sjednána na dobu delší.⁴³

Výpovědí ze strany zaměstnavatele, který může výpověď zaměstnanci dát pouze na základě zákonných důvodů.⁴⁴

- c) Okamžité zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel může okamžitě se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin s trestem odnětí svobody v délce trvání nejméně 1 roku, nebo byl-li pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin spáchaný v souvislosti s plněním pracovních povinností nepodmíněnému trestu odnětí svobody v délce nejméně 6 měsíců. Nebo pokud zaměstnanec poruší své povinnosti k výkonu práce uložené právním předpisem zvlášť hrubým způsobem.⁴⁵

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud pozbyl zdravotní způsobilosti pro výkon práce nebo pokud mu nebyl zaměstnavatelem vyplacena mzda či plat po uplynutí 15 dnů ode dne splatnosti.⁴⁶

- d) Zrušením ve zkušební době zaměstnancem či zaměstnavatelem bez udání důvodu.⁴⁷

⁴⁰ 262/2006 Sb., zákoník práce., §37

⁴¹ 262/2006 Sb., zákoník práce., §40

⁴² 262/2006 Sb., zákoník práce., §75

⁴³ 262/2006 Sb., zákoník práce., §50 odst. 3) k §51 odst. 1)

⁴⁴ 262/2006 Sb., zákoník práce., §52

⁴⁵ 262/2006 Sb., zákoník práce., §55

⁴⁶ 262/2006 Sb., zákoník práce., §56

⁴⁷ 262/2006 Sb., zákoník práce., §66

2.5) Změny pracovního práva s NOZ⁴⁸

Rozsáhlá rekodifikace soukromého práva a příchod nového občanského zákoníku ovlivnila i oblast pracovního práva. Zejména zákoník práce dostal mnoha změn. Byl novelizován zákonem 303/2013 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. Těmto změnám je věnována část 67. tohoto zákona. Není potřeba zde rozvádět všechny změny jednotlivých ustanovení, ale pokusím se pouze shrnout zásady, se kterými byl zákoník práce měněn. Došlo k posílení autonomie vůle stran, zároveň s posílením ochrany zaměstnance. Významný je taky fakt, že se v případě pochybností o platnosti právního jednání dodržuje zásada, že spíš se jednání považuje za platné. Respektive konkrétně v případě právního jednání spojeného s pracovněprávním vztahem, které nebylo učiněno v odpovídající formě, ale bylo započato s plněním, se považuje za platné a nelze se jeho neplatnosti dovolávat. Další významnou změnou bylo přidání možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem zaměstnance, je-li to v zájmu ochrany zájmů zaměstnance, který nedosáhl 16 let.

Poslední změnou, kterou bych rád zmínil, je změna v názvosloví, která je nevyhnutelně spjata s novou rekodifikací soukromého práva. Za všechny bych jmenoval nahrazení pojmu *právní úkon* pojmem *právní jednání*.

3) Veřejná správa a zaměstnanci

3.1) Zaměstnanci veřejné správy. Veřejná služba

Veřejná správa. Pojem, který bude v následujících kapitolách hojně užíván je nejprve potřeba uspokojivě definovat. Vzhledem k jeho šířce není zcela jednoduché, dle mého názoru je to i z velké

⁴⁸ 303/2013 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.

míry nemožné, jej definovat vyčerpávajícím způsobem. V každé literatuře se setkáme s různými definicemi, některé obecnější, jiné podrobnější. Já bych se pokusil veřejnou správu definovat jako „dlouhodobá cílená činnost při správě veřejných záležitostí ve veřejném zájmu“.⁴⁹

K výkonu veřejné správy, respektive k zajištění jejího fungování je nepochybně potřeba široký úřednický aparát. Tedy celá řada fyzických osob, které budou závislou práci na pozici zaměstnance vykonávat pro zaměstnavatele, kterým bude stát, či jiný orgán veřejné správy. Použití termínu úředníci může být poněkud zavádějící. V širším pojetí je tedy veřejná správa vykonávána civilními zaměstnanci a příslušníky ozbrojených sborů, politiky, pomocným personálem, zaměstnanci služby aj. Jak vidno výčet osob, které lze považovat za zaměstnance veřejné správy není úplný a ani nikdy úplný být nemůže, vzhledem k té šíři a různorodosti profesí a pracovních pozic nutných pro výkon veřejné správy. Je tedy třeba definovat zaměstnance veřejné správy pomocí společných znaků:

„zaměstnanecký či obdobný poměr ke státu nebo jinému zaměstnavatelskému subjektu veřejné správy, vykazující určitou trvalost, spočívající v odborném zajišťování veřejných úkolů; zaměstnání placené z veřejných prostředků“⁵⁰

Pojem veřejná služba lze chápat ve smyslu sociologickém, jako označení pro zaměstnance veřejné správy, nebo ve smyslu právním jako označení pro právní režim těchto zaměstnanců.⁵¹ Pro účely této práce samozřejmě budeme užívat tento pojem právě ve smyslu právního režimu.

3.1.1) Historický vývoj veřejné služby⁵²

Hlavním právním pramenem pro předmnichovské Československo byla tzv. služební pragmatika, tzn. zákon o služebním poměru státních zaměstnanců a státních zřízenců. Služební právy bylo karierního systému (k druhům veřejné služby blíže v následující kapitole), služba byla založena jmenováním, byla trvalá, zásadně nezrušitelná (definitiva) a zaručovala platový postup. Samozřejmostí bylo kladení nároků na úředníky jak po profesionální stránce, tak i po stránce

⁴⁹ Srov. KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995, xvi, 247 s. k HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část*. 7. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, xxxviii, 837 s.

⁵⁰ HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část*. 7. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, xxxviii, str. 492

⁵¹ HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část*. 7. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, xxxviii, str. 493

⁵² HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část*. 7. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, xxxviii, str. 503 - 506

osobní. Neustrannost, svědomitost, horlivost, poctivost, věrnost a poslušnost vládě apod. byly nezbytné a vyžadované vlastnosti úředníka. V případě porušení svých povinností bylo dle závažnosti možné udělit disciplinární trest od výstrahy, přes pokutu až k propuštění ze služby. Nespornou výhodou státní služby byla právě definitiva a platové podmínky, které se automaticky s odslouženými léty zvyšovaly. Toto bylo v pozdějších letech z důvodu potřebných úspor prostředků vynaložených na veřejnou správu omezeno nutností skládání odborných zkoušek. Lukrativnost veřejné služby v jinak nepříliš stabilní době byla příčinou velkého zájmu o ní a jejího rychlého rozrůstání, což bylo přirozeně velice nákladné. Toto bylo vydáním směrnice v roce 1924 o omezení úkolů státu na nezbytnou míru.

Rozkvět a utváření veřejné služby byl přerušen nacistickou okupací, kdy byly úředníci odstraňováni, pronásledováni pro svůj židovský původ a sesazováni z politicky či strategicky významných pozic. Po skončení okupace se tedy s těmito křivdami bylo nutné vypořádat a odškodnit poškozené úředníky, toto bylo zajištěno pomocí dekretů prezidenta republiky.

V období totality se veřejná služba nesla v podřizování státní správy ideologii a politice vládnoucí komunistické straně. Opět, jako za okupace, docházelo k odstraňování a sesazování „politicky nespolehlivých“ úředníků. Zejména v 50 letech a pak v období po roce 1968, tzv. normalizaci. Demokratické hodnoty a principy byly nahrazeny kádrovou politikou. Hlavním pramenem byl zákon 66/1950 Sb. a zákon 67/1950 Sb., soudcovské zákony. Došlo k částečnému převedení právních poměrů zaměstnanců ve veřejné službě do roviny obecně pracovní právní s odchylkami a k úplnému převedení došlo přijetím zákona 65/1965 Sb., zákoník práce. Zvláštnosti veřejné služby byly upraveny odchylkami od zákoníku práce.

Po sametové revoluci došlo k postupným personálním změnám v oblasti vzdělávání. Na klíčových postech bylo, v souvislosti s předchozím totalitním režimem, jako podmínka pro výkon takovéto funkce negativní lustrační osvědčení. Neuspokojivý stav, kdy jako zaměstnavatelé vystupovaly orgány veřejné správy (bez právní subjektivity), byl změněn zákonem 219/2000 Sb., zákon o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích. Došlo k převedení právních vztahů zaměstnanců a orgánů bez právní subjektivity na stát. K Ústavou předvídané úpravě veřejné služby došlo až v roce 2002 přijetím zákona 218/2002 Sb., služební zákon, který ale ještě v současné době není plně účinný, respektive až na pár ustanovení je zcela neúčinný.

3.1.2) Principy státní služby⁵³

Z širšího pojmu veřejné služby se dostáváme k pojmu státní služby, kterým rozumíme přímo označení právních poměrů zaměstnanců působících ve státní správě a státních institucích.

Ačkoliv v různých zemích se institut státní služby vyvíjel různým způsobem, ustálily se společné principy státní služby pro všechny demokratické státní režimy.

- a) Princip demokratického a právního státu jako nezbytný prvek pro výkon demokratické státní správy.
- b) Princip politické nestrannosti a zdrženlivosti státních zaměstnanců spočívající v částečném omezení jejich některých politických a hospodářských práv.
- c) Princip nestrannosti a bezúhonnosti. Zaměstnanci státní správy nesmí podléhat vnějším tlakům a musejí postupovat pouze secundum et intra legem
- d) Princip otevřenosti o rovném přístupu k výkonu státní služby.
- e) Princip stability. Zajištění stabilního prostředí pro výkon státní služby vzděláváním zaměstnanců a dohlížením na jejich vysokou profesionalitu a dodržování všech těchto principů.

3.1.3) Systém státní služby⁵⁴

Vzhledem k odlišnosti vývoje státní služby v jednotlivých zemích odlišuje, lze i tak na základě obecných znaků určit dva základní systémy:

- a) Karierní (uzavřený) systém

V tomto systému jsou dominantními znaky služby její definitivnost, tedy trvalém a nezrušitelném výkonu státní služby, který lze rozdělit na dobu aktivní služby a dobu penzionování a uzavřenost. Uzavřenost lze charakterizovat jako rozdělení státní služby do úrovní a stupňů. Zaměstnanec dosahuje úrovní služebním postupem podmíněným odsloužením určité doby, dosažením určitého

⁵³ TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2008, str. 12

⁵⁴ TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2008, str. 17 - 19

vzdělávání, skládáním atestací. Nábor nových uchazečů tedy probíhá pouze na nejnižší úrovni a stupně.

b) Meritní (poziční, otevřený) systém

Hlavním rozdílem oproti kariernímu systému je obsazování pozic na všech úrovních na základě výběrového řízení. Neexistuje tak záruka kariery a je zde dán velký prostor pro otevřenou soutěž.

3.1.4) Právní úprava veřejných zaměstnanců⁵⁵

Postavení veřejných zaměstnanců je upravováno již na ústavní úrovni, kdy Ústava v článku 79 odst. 2) výslovně předvídá vydání zákona, který upraví postavení státních zaměstnanců na ministerstvech a jiných správních úřadech.⁵⁶ Princip otevřenosti veřejné služby je zakotven v Listině základních práv a svobod, které stanovuje, že každý má právo podílet se na spravování věcí veřejných a mít rovný přístup k voleným a veřejným funkcím.⁵⁷

Úprava právními předpisy s právní silou zákona, jak jsem již naznačil v kapitole o historickém vývoji veřejné služby, není zdaleka celistvá a komplexní. Mnoho zaměstnaneckých pozic je upraveno různými zákony. Např. některé úřednické posty se řídí výhradně zákoníkem práce, jakožto zákonným právním předpisem. Celkově lze říci, že pokud pracovní pozice není upravena zvláštním zákonem nebo pokud je upravena jen částečně, použije se subsidiárně zákoník práce. Toto se týká např. úředníků územních samosprávních celků.⁵⁸ Další takovým případem mohou být i příslušníci bezpečnostních sborů.⁵⁹

Jak jsem tedy výše uvedl, úprava poměrů zaměstnanců veřejné správy je roztříštěná a dle mého zcela jednoznačně chybí právní předpis, který by tuto úpravu sjednotil a tím i jednoznačně zjednodušil. Respektive, abych byl přesný, takový zákon tu již je. Služební zákon, který je platný od roku 2002, ale doposud nenabyl účinnosti.

⁵⁵ TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2008, str. 41

⁵⁶ 1/1993 Sb., Ústava České republiky, čl. 79 odst. 2)

⁵⁷ 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, čl. 21

⁵⁸ 312/2002 Sb., zákon o úřednících územních samosprávních celků a o změně některých zákonů.

⁵⁹ 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

3.1.5) Srovnání: Státní služba v Nizozemí⁶⁰

Pro srovnání systému státní služby jsem vybral zemi, kde je zaveden meritní systém a zároveň takovou zemi, která je nám blízká svým právním systémem (díky anglosaskému právnímu systému není vhodné srovnávat USA ani Velkou Británii⁶¹).

Pro přijetí do státní služby musí uchazeč splnit celou řadu zákonných podmínek. Těmi základními jsou dosažení požadovaného věku, trestní bezúhonnost, odborné a osobnostní předpoklady, státní občanství a další.

Povinnosti, či řekněme osobnostní rysy uchazeče jsou nestrannost, loajalita, zachování služební mlčenlivosti, zdržení se politické aktivity aj.

Zajímavé je, že v Nizozemsku jsou povolené veškeré vedlejší aktivity mimo pracovní dobu. Jediným omezením je, aby takovéto aktivity negativně neovlivňovali zaměstnancův výkon pracovních povinností.

Meritní systém, a v Nizozemí tomu není jinak, nezaručuje služební postup. Je spíše kladen důraz na odbornou způsobilost a kvalifikaci, nežli odsloužená léta. Významnou roli hraje doporučení služebně nadřízeného, který má povinnost nejméně jednou za rok se všemi podřízenými uskutečnit rozhovor, a výsledek hodnocení státního zaměstnance.

Samozřejmostí je i v tomto systému disciplinárních sankcí, které lze v případě porušení povinností zaměstnanci uložit. Od napomenutí, přes pokuty až po rozvázání zaměstnaneckého poměru. Ukončení zaměstnaneckého poměru je tedy možné pouze ze zákonných důvodů. Jedním z těchto důvodů je i nadbytečnost.

Odměňování státních zaměstnanců se řídí obtížností a kvalitou odváděné práce. Zaveden je také systém osobních příplatků mající za účel motivovat zaměstnance k vyšším výkonům. Motivem k zaměstnání ve veřejném sektoru je i řada věrnostních příplatků.

⁶⁰ TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2008, str. 41

⁶¹ KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995, xvi, 247 s.

4) Služební poměr

Vzhledem k faktu, jak jsem již zmínil, služební poměr a veřejná služba jako celek je v současné době upravena několika právními předpisy, přičemž ten, dle mého názoru, nejvýznamnější právní předpis – služební zákon, ještě k dnešnímu dni stále není v plné účinnosti. Považuji tedy za vhodné se nejprve zaměřit na definici a úpravu institutu služebního poměru dle účinné úpravy. Podotýkám, že při analýze tohoto právního institutu budu klást zvýšenou pozornost na služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů, dle mého názoru na nejdůležitější a nejnázornější okruh zaměstnanců. V další části se pak podrobněji podívám právě na zmiňovaný služební zákon a poté se pokusím přednést některé úvahy de lege ferenda.

4.1) Služební poměr dle účinné právní úpravy

4.1.1) Pojem služební poměr

Budeme-li hledat legální definici tohoto pojmu, patrně budeme neúspěšní. Zákony zabývající se problematikou služebního poměru ji neposkytují.

Zákoník práce pojem služební poměr nezná vůbec. Pouze z některých ustanoveních, a to zejména §109, ve kterém zákonodárce rozděluje způsob odměny za závislou práci na mzdu, plat a odměny z dohod a tím i předpokládá, že je určitý rozdíl mezi poměrem zaměstnance v soukromoprávním sektoru a poměrem zaměstnance v sektoru státním. V odstavci 3 pak definuje, že plat je poskytované peněžité plnění za práci odváděnou zaměstnancem pro zaměstnavatele, kterým je:

- a) Stát
- b) Územní samosprávný celek
- c) Státní fond
- d) Příspěvková organizace
- e) Školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství⁶²

⁶² 262/2006 Sb., zákoník práce., §109

O služebním poměru však není ani zmínka.

Pojem služební poměr již nalezneme v zákoně 312/2002 Sb., zákon o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, a to v §5 odst. 1) písm. b):

„při výkonu správních činností v pracovním poměru k územnímu samosprávnému celku nebo při výkonu státní správy v pracovním nebo služebním poměru ke státu,“⁶³

Toto je však jediný případ, kdy v tomto zákoně tento pojem nalezneme a znovu není zákonodárcem poskytnuta jeho definice.

Již bohatě užíván je v zákoně 361/2003 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Je zde již upraven vznik služebního poměru, jeho druhy, zánik, řízení v rámci služebního poměru apod. Jsou zde tedy upraveny služební vztahy a právní poměry zaměstnanců ve služebním poměru. I přes hojnost výskytu tohoto pojmu ale ani zde není žádný pokus o jeho vymezení či definici. De facto stejným způsobem je upraven služební poměr i v zákoně 221/1999 Sb., zákon o vojácích z povolání.

Služební poměr jako samostatný pojem tedy není legálně definován. Z výše uvedeného ale lze dovodit, že se jedná o zvláštní zaměstnanecký poměr zaměstnance vůči zaměstnavateli, kterým je zejména stát (či jiný subjekt veřejné moci), upraven zvláštními předpisy, kdy je zaměstnanci za tuto činnost poskytován plat a je mu poskytnuta část veřejné moci k výkonu veřejné správy.

4.1.2) Druhy služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Dle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů můžeme služební poměr rozdělit dle časového hlediska na⁶⁴:

- a) Služební poměr na dobu určitou
- b) Služební poměr na dobu neurčitou

Ad a) Je stanoveno, že příslušník⁶⁵ bude přijat do služebního poměru na dobu 3 let, jedná-li se o jeho první služební poměr. Nelze tedy být přijat do služebního poměru rovnou na dobu neurčitou,

⁶³ 312/2002 Sb., zákon o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, §5 odst. 1 písm. b

⁶⁴ 361/2003 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, §9

⁶⁵ Příslušníkem se dle uváděného zákona označuje fyzická osoba vykonávající službu v bezpečnostním sboru.

s výjimkou, kdy příslušník již byl v služebním poměru na dobu neurčitou a od jeho ukončení neuplynula doba delší než 5 let.⁶⁶

Ad b) Na dobu neurčitou bude příslušník přijat dnem následujícím po uplynutí služebního poměru a složí-li úspěšně služební zkoušku a jeho služební hodnocení bude alespoň dobré.⁶⁷

4.1.3) Vznik služebního poměru

Pro přijetí do služebního poměru musí uchazeč splňovat celou řadu podmínek. Budeme-li uvažovat v rovině zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (v zákoně o vojácích z povolání je to obdobné), jsou tyto podmínky stanoveny v §13. Uchazeč musí být občan České republiky, starší 18 let, bezúhonný, splňuje požadovaný stupeň vzdělání (mohou být výjimky), zdravotně, fyzicky a osobnostně způsobilý k výkonu služby, svéprávný a písemně o to požádá. V případě zpravodajských služeb ještě nesmí být uchazeč členem odborové organizace, politické strany či hnutí. Je-li předpoklad styku s utajovanými informacemi, musí k tomu být oprávněn. Platí i zákaz veškeré vedlejší výdělečné činnosti a členství v dozorčích či řídicích kontrolních orgánech právnických osob.⁶⁸

Služební poměr je zakládán rozhodnutím služebního funkcionáře majícím stanovené náležitosti: den vzniku služebního poměru, den nástupu k výkonu služby, druh služebního poměru, doba trvání služebního poměru, jmenování do služební hodnosti, jmenování do služební hodnosti, ustanovení na služební místo, místě služebního působení a složkách služebního příjmu.⁶⁹

Vzniká dnem, který je stanoven v rozhodnutí jako den nástupu. Tento den je příslušník povinen složit slib, neučiní-li tak, služební poměr mu nevznikne. V případě vedoucích zaměstnanců služební poměr vznikne dnem jeho jmenování do funkce.⁷⁰

⁶⁶ 361/2003 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, §10

⁶⁷ 361/2003 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, §11

⁶⁸ 361/2003 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, §13

⁶⁹ 361/2003 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, §17 odst. 1)

⁷⁰ 361/2003 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, §17 odst. 2) a 3)

4.1.4) Skončení služebního poměru

Skončení služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů je upraveno v §41 zákona, a to na tyto druhy:

- a) Uplynutím doby určité,
- b) Propuštěním,
- c) Úmrtím nebo prohlášením za mrtvého,
- d) Dnem 31. prosincem kalendářního roku, v němž příslušník dovršil věku 65 let.

Jelikož se v České republice uplatňuje karierní systém veřejné služby, je logické, že příslušník může být příslušník pouze ze zákonných důvodů. Nemůže být tedy v případě, že má již uzavřený služební poměr na dobu neurčitou, propuštěn např. pro nadbytečnost. Těmi zákonnými důvody jsou:

„(1) Příslušník musí být propuštěn, jestliže

- a) byl pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný úmyslně,*
- b) byl pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný z nedbalosti a jednání, kterým trestný čin spáchal, je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,*
- c) bylo v řízení o úmyslném trestném činu pravomocně rozhodnuto o podmíněném zastavení jeho trestního stíhání, bylo pravomocně schváleno narovnání nebo bylo pravomocně rozhodnuto o podmíněném odložení návrhu na potrestání a jednání, kterým trestný čin spáchal, je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,*
- d) porušil služební slib tím, že se dopustil zavrženíhodného jednání, které má znaky trestného činu a je způsobilé ohrozit dobrou pověst bezpečnostního sboru,*
- e) mu byl uložen kázeňský trest odnětí služební hodnosti,*
- f) porušil omezení stanovená v § 47 nebo § 48,*
- g) pozbyl státní občanství České republiky,*
- h) podle lékařského posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu služby, s výjimkou zdravotních důvodů souvisejících s těhotenstvím,*
- i) mu bylo odňato osvědčení o tělesné zdatnosti nebo o odborné způsobilosti stanovené zvláštním právním předpisem,*
- j) podle posudku psychologa bezpečnostního sboru pozbyl osobnostní způsobilost k výkonu služby,*

- k) byla jeho svéprávnost omezena,
- l) uplynula doba uvedená v § 32 odst. 2 a důvod pro zařazení do zálohy pro přechodně nezařazené nepominul, nebo
- m) požádal o propuštění.
- (2) Příslušník zpravodajské služby musí být též propuštěn, jestliže mu zanikla platnost osvědčení, je-li osobou určenou ke styku s utajovanými informacemi, a nelze jej ustanovit na jiné služební místo, a to ani po 1 roce zařazení v záloze pro přechodně nezařazené.
- (3) Příslušník ve služebním poměru na dobu určitou musí být též propuštěn, jestliže
- a) služební místo, na něž byl ustanoven, bylo zrušeno v důsledku organizačních změn a příslušníka nelze ustanovit na jiné služební místo,
- b) mu zanikla platnost osvědčení, je-li osobou určenou ke styku s utajovanými informacemi, a nelze jej ustanovit na jiné služební místo, nebo
- c) dosáhl neuspokojivých výsledků ve výkonu služby podle závěru služebního hodnocení.⁷¹

4.2) Služební poměr dle služebního zákona

Služební zákon lze s nadsázkou označit za „nechtěné dítě, jehož porod se stále odkládá.“

Zákon je ze dne 26. 4. 2002. Některá ustanovení a přílohy nabyly účinností dnem 28. 5. 2002, účinnost zbytku ustanovení byla 281/2003 posunuta na 1. 1. 2005. Od té doby byla účinnost odsouvána na 1. 1. 2007, 1. 1. 2009 a nyní je zákon 445/2011 odsunuta účinností na 1. 1. 2015.

„Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2015, s výjimkou ustanovení § 5 odst. 3, § 6 odst. 2, § 9 odst. 3 písm. d) a e) a odst. 4, § 11 až 13, § 32 až 34, § 135, § 136 odst. 2, § 235, § 236 odst. 1 a 2, § 237 odst. 1, 3 a 4, § 242, § 243 odst. 1 až 3, § 252 a přílohy č. 1, která nabývají účinnosti dnem vyhlášení.“⁷²

Ovšem ani teď se nezdá, že by zákon skutečně uváděné datum vešel v účinnost. Dostáváme se tedy do pozice, kdy máme zákon, který by sjednocoval úpravu státní služby, a tak nás zařadil po bok ostatních vyspělých evropských zemí, které tuto úpravu již mají, ale jeho účinnost a tedy i

⁷¹ 361/2003 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, §42 odst. 1) až 3)

⁷² 218/2002 Sb., služební zákon, §254

uvedení v praxi stále a stále odsouváme. Toto zákonodárce odůvodňuje velkým ekonomickým zatížením veřejného rozpočtu, které by vstoupení v účinnost znamenalo.⁷³

V současné době tedy existují dva návrhy novely služebního zákona. Z července 2013 návrh vypracovaný Jeronýmem Týcem. V lednu 2014 byl předložen návrh novely Jiřím Rusnokem, který byl ovšem v únoru téhož roku stažen.⁷⁴

4.2.1) Pojem služebního poměru

Pojem služební poměr taktéž není definován. První ustanovení zmiňující tento pojem je následující.

„Služba se vykonává ve služebním poměru. Služební poměr se zakládá k České republice na základě jmenování na služební místo v oboru služby.“⁷⁵

Ačkoliv tedy není pojem ani zde definován, lze tedy vycházet z definice uvedené v kapitole 4.1.1. této práce, pojem služební poměr.

4.2.2. Druhy služebního poměru

Stejně jako v již účinných zákonech, rozděluje zákonodárce druhy služebního poměru na dobu určitou a dobu neurčitou. Oproti v současné době účinným zákonům upravujícím služební poměr, je v tomto zákoně poměrně výrazná změna. A to, že stanovuje jako základní druh služebního poměru služební poměr na dobu neurčitou.

„Základním druhem služby podle tohoto zákona je služba na dobu neurčitou.“⁷⁶

Služební poměr na dobu určitou je tedy zvláštním případem základního služebního poměru na dobu neurčitou a jsou tedy vymezeny situace, kdy je možné jej uzavřít.

⁷³ TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2008, 170 s.

⁷⁴ KOLMAN, Petr. Služební zákon - kam ten zbytečný spěch ?. [online]. 13. 2. 2014 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/efocus/sluzebni-zakon-kam-ten-zbytecny-spech-93617.html>

⁷⁵ 218/2002 Sb., služební zákon, §28

⁷⁶ 218/2002 Sb., služební zákon, §29 odst. 1)

„(2) Služba na dobu určitou představuje časově omezené trvání služebního poměru. Službu na dobu určitou je možné uplatnit ve službě se služebním působištěm v zahraničí. Službu na dobu určitou po dobu, po kterou trvá podle zvláštního právního předpisu jejich funkční období, vykonávají též předseda Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, předseda Energetického regulačního úřadu a členové Rady Českého telekomunikačního úřadu.“⁷⁷

4.2.3) Vznik služebního poměru

Uchazečem o přijetí na vybrané místo do služebního poměru musí splňovat stanovené podmínky. Základní podmínky, které musí uchazeč splňovat, jsou téměř totožné jako u zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Samozřejmě teď nehovoříme o kvalifikovaných podmínkách oprávněnosti seznamování s utajovanými informacemi a zákazem členství v politických stranách, hnutích a odborových organizacích v případě informačních služeb.

Velkou změnou je ale skutečnost, že se uchazeč nehlásí do výběrového řízení na již samotnou služební pozici, ale do výběrového řízení k přípravě na službu.

„(1) Fyzická osoba, která písemně požádá služební úřad o přijetí k přípravě na službu (dále jen „uchazeč“), musí splňovat tyto předpoklady:

- a) být státním občanem České republiky,*
- b) dosáhnout věku alespoň 18 let,*
- c) mít plnou způsobilost k právním úkonům⁷⁸,*
- d) být bezúhonná; tento předpoklad není splněn v případě pravomocného odsouzení pro úmyslný trestný čin nebo pro maření úkolu úřední osoby z nedbalosti, pokud odsouzení nebylo zahlazeno nebo pokud se podle zákona na pachatele nehledí, jako by nebyl odsouzen,*
- e) dosáhnout tímto zákonem předepsané vzdělání pro obor služby, včetně odborného zaměření vzdělání, popřípadě požadavek kladený na znalost cizího jazyka nebo jiný oprávněný odborný požadavek určený služebním orgánem potřebný k výkonu služby,*

⁷⁷ 218/2002 Sb., služební zákon, §29 odst. 2)

⁷⁸ Exkurz: Vzhledem k faktu, že zákon 303/2013 Sb., zákon kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekonstrukce soukromého práva, na tento zákon nevztahuje, můžeme si všimnout užití pojmu *způsobilost k právním úkonům*, který byl Novým občanským zákoníkem nahrazen pojmem *svěprávnost*.

f) mít potřebnou zdravotní způsobilost.⁷⁹

Tedy podmínkou pro přijetí uchazeče k přípravě na službu je jeho přihlášení do výběrového řízení na přípravu na službu, splnění výše uvedených zákonných podmínek a nároků a v neposlední řadě musí v tomto řízení uspět. V průběhu řízení o úspěchu uchazeče rozhoduje výběrová komise, která v sérii pohovorů a testů prověřuje, dle požadavků na konkrétní služební pozici, odbornou způsobilost a kvalifikaci.⁸⁰

„(1) Příprava na službu se uskutečňuje v pracovním poměru podle pracovněprávních předpisů, není-li v tomto zákoně stanoveno jinak; trvá zpravidla 12 měsíců. K přípravě na službu se uzavírá s uchazečem pracovní poměr na dobu určitou. Součástí přípravy na službu je zkušební doba v trvání 3 měsíců. Doba přípravy na službu může být se souhlasem uchazeče přijatého k přípravě na službu zkrácena nebo prodloužena. Zkrácení nebo prodloužení přípravy na službu navrhuje služebnímu orgánu státní zaměstnanec, který byl tímto orgánem určen jako školitel, pod jehož dohledem se příprava na službu koná.“⁸¹

a

„(3) Uchazeč přijatý k přípravě na službu se označuje jako čekatel pro obor služby, pro který se připravuje. Označení uchazeče jako čekatele je druhem práce, který se uvede v pracovní smlouvě.“⁸²

Z těchto ustanovení a celkově z institutu přípravy na službu, kdy se z uchazeče stává čekatel je způsob, jakým je dotvořen způsob uzavírání služebního poměru. Respektive jak jsem uvedl u druhů služebních poměrů, ve služebním zákoně je zcela zjevně dána přednost uzavírání služebního poměru na dobu neurčitou, který je i legálně označen jako základní. Oproti třeba zákonu o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, kde je výslovně stanoveno, že první služební poměr musí být sjednán na dobu určitou.

Jelikož přijímání praxí neprověřených uchazečů ihned do služebního poměru na dobu neurčitou by bylo vcelku nelogické. Ať již z důvodu ohrožení stability výkonu státní služby přijetím v jeden okamžik vícera uchazečů, kteří se pak v praxi ukázali jako nevyhovující, tak i z hlediska nákladnosti tohoto postupu, protože ze služebního poměru na dobu neurčitou mohou být propuštěni jen na základě zákonných důvodů a ve většině případů s finanční kompenzací.

⁷⁹ 218/2002 Sb., služební zákon, §17 odst. 1)

⁸⁰ 218/2002 Sb., služební zákon, §18 a násl.

⁸¹ 218/2002 Sb., služební zákon, §21 odst. 1)

⁸² 218/2002 Sb., služební zákon, §21 odst. 3)

Tento problém by měl řešit právě institut přípravy na službu, kdy je s uchazečem uzavřen pracovní poměr dle pracovněprávních předpisů (zpravidla zákoník práce) na dobu určitou, obecně určenou v délce 12 měsíců. Jak tomu je i u zmiňovaném zákonu o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, kde v případě předchozího služebního poměru se lze uzavírání na dobu určitou vyhnout, tak je tomu i tady. Úřednickou zkoušku k přijetí do služebního poměru může skládat zmiňovaný čekatel, tak právě i fyzická osoba, která již byla po dobu 3 let ve služebním poměru ke státu či jinému veřejnému orgánu.

Po úspěšném složení úřednické zkoušky je čekatel či fyzická osoba jmenována na služební místo.

„Služba se vykonává ve služebním poměru. Služební poměr se zakládá k České republice na základě jmenování na služební místo v oboru služby.“⁸³

Předpoklady pro jmenování jsou již citovány výše.

Služební poměr jmenováním vzniká složením služebního slibu. Tento den je dnem nástupu služby. Složení slibu je předpoklad pro vznik pracovního poměru a jeho nesložení je procesní překážkou pro vznik služebního poměru.⁸⁴

4.2.4) Průběh a změny služebního poměru

Ke změnám ve služebním poměru dochází z mnoha důvodů, které taktéž zákon taxativně vymezuje. Nedomnívám se, že je v této práci prostor pro rozepisování veškerých důvodů a jejich vcelku složitému výkladu. Ani této části nepřikládám takový význam, proto pouze uvedu jejich výčet, který nalezneme v §37 služebního zákona.

- a) služební cesta,*
- b) přeložení,*
- c) zproštění služby pro sdělení obvinění z trestného činu,*
- d) přerušování služby z důvodu vazby,*
- e) jmenování na služební místo představeného,*
- f) odvolání ze služebního místa představeného,*
- g) převedení na jiné služební místo,*

⁸³ 218/2002 Sb., služební zákon, §28

⁸⁴ 218/2002 Sb., služební zákon, §32 a násl.

- h) zařazení mimo službu z organizačních důvodů,
- i) zařazení mimo službu z důvodu mateřské dovolené a rodičovské dovolené,
- j) zařazení mimo službu pro výkon funkce v odborovém orgánu,
- k) zastupování,
- l) zařazení mimo službu pro pozastavení služby (§ 35 odst. 1),
- m) vyslání ke službě v zahraničí a zařazení po ukončení služby v zahraničí, nebo
- n) zkrácení délky doby výkonu služby po vzniku služebního poměru.⁸⁵

4.2.5) Skončení služebního poměru

Služební poměr může skončit buď z důvodu stanovených služebním zákonem, úmrtím či prohlášením zaměstnance za mrtvého nebo uplynutím doby, na kterou byl sjednán, jedná-li se o služební poměr na dobu určitou.⁸⁶

Zákonné důvody pak lze rozdělit do tří skupin.

- a) Skončení služebního poměru na základě zákonného důvodu zaměstnavatelem.
- b) Skončení služebního poměru na základě žádosti zaměstnancem
- c) Skončení služebního poměru ze zákona

Ad a)

„(1) Služební orgán skončí služební poměr

- a) nesplňuje-li státní zaměstnanec předpoklad státního občanství České republiky¹⁶ [§ 17 odst. 1 písm. a)],
- b) nesplňuje-li státní zaměstnanec předpoklad potřebné zdravotní způsobilosti [§ 17 odst. 1 písm. f)], protože pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu na základě lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy dlouhodobě způsobilost vykonávat službu nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, uplynula-li doba uvedená v § 43 odst. 5 větě druhé,
- c) z důvodu organizačních a úsporných opatření, jejichž důsledkem je snížení počtu státních zaměstnanců,

⁸⁵ 218/2002 Sb., služební zákon, §37

⁸⁶ 218/2002 Sb., služební zákon, §54

- d) *jestliže státní zaměstnanec podle výsledku dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení nevykonává řádně službu,*
- e) *v případě, kdy trestně stíhaný státní zaměstnanec byl vzat do vazby a doba trvání vazby přesáhla 3 roky,*
- f) *nesplňuje-li státní zaměstnanec bez zavinění služebního úřadu jiný oprávněný požadavek potřebný k výkonu služby,*
- g) *uplynula-li doba 12 měsíců, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů, v případě, kdy*
 1. *byl státní zaměstnanec odvolán ze služebního místa představeného, popřípadě jestliže představený o odvolání ze služebního místa představeného požádal,*
 2. *byl státnímu zaměstnanci pravomocně uložen trest zákazu činnosti vykonávat službu,*
 3. *státní zaměstnanec pozbyl způsobilost seznamovat se s utajovanými informacemi.*⁸⁷

Ad b)

*„Služební poměr skončí na základě písemné žádosti státního zaměstnance. Skončení se provede tak, aby k němu došlo do doby 60 kalendářních dnů od doručení žádosti služebnímu úřadu.“*⁸⁸

Ad c)

„(1) Služební poměr skončí

- a) *v případě, kdy byl státní zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, dnem následujícím po dni, kdy bylo služebnímu úřadu doručeno oznámení podle § 30 odst. 3,*
- b) *v případě, kdy byl státní zaměstnanec na základě pravomocného soudního rozhodnutí zbaven způsobilosti k právním úkonům nebo jeho způsobilost k právním úkonům byla omezena, dnem následujícím po dni, kdy bylo služebnímu úřadu doručeno oznámení podle § 30 odst. 3,*
- c) *bylo-li státnímu zaměstnanci pravomocně uloženo kárné opatření propuštění ze služebního poměru, dnem nabytí právní moci tohoto rozhodnutí,*
- d) *dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zaměstnanec dovršil věk 65 let.“*⁸⁹

⁸⁷ 218/2002 Sb., služební zákon, §55 odst. 1

⁸⁸ 218/2002 Sb., služební zákon, §56

⁸⁹ 218/2002 Sb., služební zákon, §57

4.3) Služební poměr a rekodifikace soukromého práva

Vzhledem k tomu, že služební poměr že není ryze soukromoprávní, nýbrž z velké části veřejnoprávní, ani tedy rozsáhlá a svými zásahy do nejrůznějších právních oblastí „monstrózní“ rekodifikace soukromého práva příliš nezasáhla.

Např. ve služebním zákoně nalezneme ustanovení hovořící o způsobilosti k právním úkonům. Je tomu tak vzhledem k tomu, že zákon 303/2013, kterým se měli mimo jiné i tyto rozdíly v pojmosloví sjednocovat, se na služební zákon nevztahuje. Nedošlo tedy k nahrazení tohoto pojmu za pojem svéprávnost.

Samozřejmě nevyklučuji možnost, že se v praxi projeví, jakým způsobem byl novou rekodifikací služební poměr ovlivněn.

4.4) Úvahy de lege ferenda k úpravě služebního poměru

Z předchozích kapitol je zřejmé, že současná úprava služebního poměru není uspokojivá. To se odráží i ve snahách novelizovat a již konečně uvést v účinnost služební zákon. Dle mého názoru je toto krok správným směrem. Celkově se domnívám, že kodifikace a sjednocování právních úprav je krok správným směrem. Ať už se bavíme o soukromém právu, jehož rekodifikace je v současné době tolik kritizována, či právě oblasti služebního poměru a státní služby jako celku. Podíváme-li se na zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, zákon o vojácích z povolání, služební zákon, zákon o úřednících samosprávných celků a zákoník práce, můžeme vidět různé odchylky mezi úpravami, rozdíly v pojmosloví apod.

Nedomnívám se, že sjednocovat ryze pracovněprávní zákoník práce s ostatními zákony upravujícími poměry zaměstnanců veřejné správy by bylo vhodné. Sjednotit je pod jeden „mega“ zákon upravující veškeré zaměstnanecké vztahy by bylo chybné.

Rozumným řešením je tedy ponechat úpravu rozdělenou na soukromoprávní a veřejnoprávní, kde by se, jako je tomu doposud, zákoník práce užíval subsidiárně k zákonu upravujícímu poměry všech zaměstnanců veřejné správy. Argumentem proti takovému zákonu, který by dle mého

odhadu v paragrafovém znění byl v rozsahu okolo tisíce paragrafů, by zcela jistě mohl být právě jeho rozsah a nákladnost takovéto rekonstrukce.

Myslím si tedy, že přijetí služebního zákona a jeho plánovaná účinnost je krok správným směrem, ale nebál bych se tento krok udělat daleko větší a výraznější.

5) Závěr

Jak jsem již na začátku své práce předvídal, problematika služebního poměru a celkově problematika ohledně zaměstnanosti ve veřejné správě či soukromém sektoru není tak jednoduchým odvětvím, jak se zprvu zdálo.

Uchopení samotného pracovního práva, jeho druhů, dílčích částí a institutů, které zavádí, není dle mého názoru příliš obtížné. Hlavní pramen práva, zákoník práce, je dle mého názoru zcela srozumitelným moderním právním předpisem. Dokonce bych se nebál říci, že to je „lidový“ právní předpis, který může zcela bez větších problémů posloužit široké veřejnosti k poznání pracovního práva. Jednotlivé instituty jsou logicky řazeny. U pojmů, které nejsou na první pohled zcela srozumitelné a nechybí jejich legální výklad. I svým rozsahem, kterým jednoznačně patří k těm menším, je zcela přijatelný.

Oproti tomu pochopení pojmu služební poměr, státní služba a zaměstnanost ve veřejné správě, je obtížné. A to i díky roztroušenosti právní úpravy a dle mého názoru i zmatků, které přinášejí pokusy o uvedení v účinnost služební zákon. Za cíl jsem si kladl popsání základních institutů zaměstnanosti ve veřejné správě s důrazem na služební poměr a rozebrání služebního poměru v rámci současné účinné úpravy a úpravy, kterou by měla přinést účinnost služebního zákona.

Bohužel musím kriticky zhodnotit, že se mi tyto cíle povedlo naplnit jen z části. A to pouze v rovině obecné, jelikož se jedná tak rozsáhlou problematiku, na kterou nezbývá v zadaném rozsahu bakalářské práce prostor.

Seznam použité literatury

Učebnice

- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.
- KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995, xvi, 247 s. Právnické učebnice (C.H. Beck). ISBN 34-064-0177-5.
- HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část*. 7. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, xxxviii, 837 s. Právnické učebnice (C.H. Beck). ISBN 978-807-4000-492.
- TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2008, 170 s. Teoretik. ISBN 978-808-7212-059.

Elektronické odborné články

- KOLMAN, Petr. Služební zákon - kam ten zbytečný spěch ?. [online]. 13. 2. 2014 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/efocus/sluzebni-zakon-kam-ten-zbytecny-spech-93617.html>

Prameny práva

- 89/2012 Sb., občanský zákoník, účinný od 01. 01. 2014
- 262/2006, zákoník práce, v platném znění účinný od 01. 01. 2007 zejména novely č. 303/2013 Sb. účinné od 01. 01. 2014
- 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, v platném znění
- 44/2004 Sb. m. s.
- 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění

- 303/2013 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva
- 312/2002 Sb., zákon o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů
- 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- 218/2002 Sb., služební zákon, dosud nenabyl účinnosti

Resumé

As I mentioned at the beginning of my work an issue of services ratio and an employments in the public administration or private sectors is not so simply branch as it first seemed. Grasping of the labor law, its types, sub-sections and institutes aren't in my opinion too difficult. Main source of the code of rights is a modern clear-understanding legislation. I think that is a folk legislation which can be useful for the general public in the meaning of the understanding of the law. Individual institutes are logically sorted. In terms which aren't clear for the first seen are legally interpreted. The range is smaller but is accepted. Otherwise the understanding of the term of the service ratio, the civil service and an employment in the public administration is more difficult thanks to the fragmenting of the legislation because of my humble opinion and confusing. I aim to put a description of the basic institutions of employment in the public service with an emphasis on the service ratio and its dismantling. Unfortunately I have to critically evaluate that I managed to meet these objectives only partially. Only in general terms, since it is such a large issue, which left at a given range of bachelor work space.

