

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Mgr. Tomáš Kučera

**Zánik služebního poměru vojáka z povolání
s akcentem na porovnání se skončením
pracovního poměru**

*Termination of military service of a professional
soldier with an emphasis on comparison with the
termination of employment*

Rigorózní práce

Pověřený akademický pracovník: prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Tematický okruh: Pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 19. 10. 2021

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 339 527 znaků včetně mezer.

V Praze dne 19. 10. 2021

Mgr. Tomáš Kučera

Obsah

Úvod.....	1
1. Právní úprava služebního poměru a její historie	3
1.1 Historie právní úpravy	3
2. Základní znaky a zásady služebního poměru.....	5
2.2 Vznik služebního poměru jednostranným aktem služebního orgánu	5
2.3 Veřejnoprávní povaha právního vztahu.....	6
2.4 Nerovné postavení subjektů služebního poměru	7
2.5 Dočasnost trvání služebního poměru	7
2.6 Kázeňská odpovědnost vojáka.....	8
2.7 Omezení některých práv vojáka z povolání.....	8
2.8 Kogentní povaha práv a povinností	9
2.9 Zákaz diskriminace	9
2.10 Osobní výkon služby	10
3. Subjekty služebního poměru	11
3.1 Služební orgán	11
3.2 Voják z povolání.....	12
4. Vznik a průběh služebního poměru.....	13
4.1 Základní podmínky	13
4.2 Povolání do služebního poměru a jeho založení.....	20
5. Zánik služebního poměru	24
5.1 Způsoby zániku služebního poměru	24
5.1.1 Skončení pracovního poměru	27
5.1.2 Skončení služebního poměru uplynutím stanovené doby.....	28
5.1.3 Skončení služebního poměru propuštěním	37
5.1.4 Zánik služebního poměru odnětím či ztrátou vojenské hodnosti	98
5.1.5 Zánik služebního poměru v důsledku vojákovy smrti	103
5.1.6 Zánik služebního poměru v důsledku ztráty způsobilosti k výkonu služby	106
5.1.7 Zánik služebního poměru zrušením ve zkušební době	110

5.2	Práva spojená se zánikem služebního poměru.....	112
5.2.1	Práva, jež mohou vojákovi přinést užitek.....	112
5.2.2	Práva formální.....	124
5.3	Následky zrušení rozhodnutí o zániku služebního poměru	126
6.	Právní úprava zániku služebního poměru <i>de lege ferenda</i>	131
6.1	Vytvoření vlastního propouštěcího důvodu v případě organizačních změn a odvolání ze služebního místa	131
6.2	Upřesnění právní úpravy politických aktivit vojáků.....	131
6.3	Povolení sdružování vojáků v odborových organizacích	132
6.4	Okamžitý zánik služebního poměru pravomocně odsouzeného vojáka	133
6.5	Zvýšení flexibility hodnotit vojáka v průběhu roku	135
6.6	Propuštění ze služebního poměru v důsledku vykonávání nepovolené činnosti.....	135
6.7	Rozšíření ustanovení upravujícího následky zrušení rozhodnutí o propuštění.....	136
7.	Závěr	138
	Seznam použitých zdrojů.....	140
	Seznam příloh	146
	Příloha č. 1 – Srovnávací tabulka – nárok na čerpání výsluhových náležitostí podle způsobů zániku služebního poměru	147
	Příloha č. 2 – Srovnávací tabulka – výše výsluhového příspěvku podle započitatelné doby trvání služebního poměru vojáka z povolání a příslušníků bezpečnostních sborů.....	151
	Příloha č. 3 – Tabulka – výše odbytného podle započitatelné doby trvání služebního poměru vojáka z povolání.....	152
	Abstrakt: Zánik služebního poměru vojáka z povolání s akcentem na porovnání se skončením pracovního poměru	153
	Abstract: Termination of military service of a professional soldier with an emphasis on comparison with the termination of employment	154

Úvod

Ochrana obyvatelstva je jedním ze základních důvodů existence státu a většina států ji zajišťuje nejen bezpečnostními sbory působícími především uvnitř státního území, ale také prostřednictvím svých ozbrojených sil. Jejich páteř tvoří v České republice armáda, v níž sloužilo v roce 2020 přes 26.600 vojáků a vojačky.¹ V posledních letech je patrný růst počtu příslušníků ozbrojených sil,² dochází ovšem také k jejich pravidelnému odchodu ze služebního poměru.

Zvoleným tématem předkládané rigorózní práce je „*Zánik služebního poměru vojáka z povolání s akcentem na porovnání se skončením pracovního poměru*“. Téma o to zásadnější, neboť zánik služebního poměru vojáka z povolání představuje coby skončení jeho služební dráhy v ozbrojených silách vedle jejího počátku druhou nejdůležitější právní událost, ke které ve vojákově kariéře může dojít. Právní úprava služebního poměru vojáků z povolání se opírá zejména o zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů (dále také jako „zákon o vojácích z povolání“ nebo „zákon“), který v části druhé upravuje také základní pravidla zániku služebního poměru.

Důvodem pro výběr daného tématu byla především skutečnost, že služebnímu poměru příslušníků ozbrojených sil (a natožpak jeho zániku) nebyla dosud v odborné literatuře ani v rámci akademické obce věnována dostatečná pozornost, a to navzdory nezanedbatelnému počtu osob, jichž se problematika dotýká. Motivací pro výběr tématu bylo tento nedostatek částečně napravit, a poukázat na jednotlivé aspekty vybrané oblasti práva služebního poměru vojáků z povolání. Hlavním přínosem práce by měla být možnost dalšího studia vybrané problematiky pro případné zájemce o její bližší poznání. Za tím účelem bude stěžejní část práce věnována vedle popisu jednotlivých způsobů zániku služebního poměru vojáka z povolání upravených zákonem o vojácích z povolání také komparaci s právní úpravou skončení pracovního poměru zaměstnanců stanovenou zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

¹ Ministerstvo obrany ČR. *Vývoj skutečných počtů osob v resortu MO ČR v letech 1992 – 2020*. Army.cz [online]. ©2021 [cit. 7. 3. 2021]. Dostupné z: <https://www.mocr.army.cz/dokumenty-a-legislativa/vyvoj-skutecnych-poctu-osob-v-resortu-mo-cr-v-letech-1992---2017-129653/>.

² Tamtéž.

Cílem předkládané práce je zejména popsat aktuální právní úpravu zániku služebního poměru a zdůraznit odlišnosti od odpovídající úpravy pracovněprávní. Vedle toho pak poukázat na případné nedostatky ve stávající právní úpravě, a v neposlední řadě nabídnout možnosti úpravy *de lege ferenda*.

Práce bude rozdělena do šesti kapitol, které budou dále členěny do dalších podkapitol. Nebude-li v textu výslovně uvedeno jinak, míní se pojmem „služební poměr“ pouze služební poměr vojáků z povolání. První kapitola bude věnována obecnému úvodu do právní úpravy služebního poměru a stručnému popisu její historie. Druhá kapitola popíše základní znaky a zásady služebního poměru. Jednotlivé znaky a zásady budou rozebrány a podrobeny krátké analýze, neboť jejich správné pochopení vytváří základ pro další zkoumání služebního poměru. Ve třetí kapitole se práce bude věnovat subjektům služebního poměru a bližšímu porovnání jejich postavení. Čtvrtá kapitola popíše vznik služebního poměru. Nejrozsáhlejší částí práce bude věnována pátá kapitola a její podkapitoly, v nichž bude rozebrán zánik služebního poměru jak v obecné rovině, tak z pohledu jednotlivých způsobů zániku. V této kapitole také bude věnován největší prostor výše zmíněné komparaci zániku služebního poměru s pracovněprávní úpravou skončení pracovního poměru. Závěrečná šestá kapitola nakonec nabídne návrhy změn stávající právní úpravy do budoucna s cílem dosáhnout jejího zlepšení, ať už z hlediska formálního nebo materiálního.

1. Právní úprava služebního poměru a její historie

1.1 Historie právní úpravy

Ozbrojené konflikty nejrůznějšího charakteru provází lidstvo již od nepaměti. Povolání vojáka je s nimi pevně spjato, proto jej lze bez nadsázky zařadit mezi nejstarší profese na světě. Vzhledem ke složité historii našeho státu je pak o existenci ozbrojených sil v moderním pojetí možno hovořit až od dvacátého století.³

Za jeden z pilířů postupně vznikajícího domácího vojska (Československé autonomní armády)⁴, na němž byly vystavěny československé ozbrojené síly, je třeba pokládat jednotky československých krajanů sdružujících se v legiích vznikajících ve Francii a Rusku již v letech 1914 a později od roku 1917 také v Itálii, tedy před vznikem samostatného československého státu (k tomu viz např. Roušar).⁵ Po jeho založení dne 28. října 1918 pak tyto dobrovolnické jednotky postupně doplnily domácí vojsko, jež mělo po vyhlášení samostatného státu za úkol zajistit jeho hranice a pomoci prosadit státní suverenitu.⁶ Teprve v roce 1920 došlo k přijetí zákona č. 193/1920 Sb., branný zákon, jímž byl určen charakter první pravidelné československé armády⁷ (slovy zákona se jednalo o Československou brannou moc)⁸. Přestože byla v uvedeném zákoně obecně upravena také otázka služebního poměru profesionálních vojáků včetně jejich povolání do služby i propuštění, považují za první zákonnou úpravu věnující se výhradně služebnímu poměru vojáků z povolání teprve zákon č. 72/1946 Sb., o úpravě některých právních poměrů důstojníků a rotmistrů z povolání a o převzetí některých osob do československé branné moci, který byl účinný v době od 13. 4. 1946 do 1. 5. 1960, neboť až tento zákon se věnoval takřka výhradně úpravě právních otázek souvisejících se služebním poměrem (na rozdíl od výše uvedeného branného zákona, v němž byly tyto otázky řešeny spíše okrajově a pouze v obecné rovině). S účinností od 29. 12. 1959

³ Srovnej se STRAKA, K., KYKAL, T. *Československá armáda v letech budování a stabilizace 1918-1932*. Praha: MO ČR, 2013, s. 3. ISBN 978-80-7278-604-6.

⁴ STRAKA, K., KYKAL, T. *Op. cit.*, s. 6.

⁵ ROUŠAR, J. *Česká republika a její armáda*, Praha: MO ČR, 2001, s. 18. ISBN 80-7278-135-9

⁶ STEHLÍK, E. *Srdce armády: generální štáb 1919-2004*. Praha: MO ČR, 2004, s. 6. ISBN 80-7278-220-7

⁷ Viz KYKAL, T., *Branný zákon z roku 1920. „Aby se vlk nažral a koza zůstala celá“*. Vhu.cz [online] ©2020 [cit. 4. 8. 2020] dostupné z: <http://www.vhu.cz/branny-zakon-z-roku-1920-aby-se-vlk-nazral-a-koza-zustala-cela/>.

⁸ Viz § 1 zákona č. 193/1920 Sb, branný zákon.

do 1. 12. 1999 pak režim služebního poměru vojáků z povolání upravoval zákon č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků, a to až do přijetí zákona o vojácích z povolání platného dnes.

V současné době upravuje oblast týkající se služebního poměru vojáků z povolání zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání (dále jen „zákon o vojácích z povolání“), který byl jednou z reakcí na vstup České republiky do NATO.⁹ Předmětná úprava se služebnímu poměru vojáků z povolání věnuje zcela komplexně, od okamžiků před vznikem služebního poměru vojáka, až do okamžiků po jeho zániku, kterému je tato práce věnována především.

⁹ ŠTEFKO, M., ŠOUŠA, J. *Za kvalitní novou služební pragmatiku*. Law.muni.cz [online] ©2012 [cit. 17. 8. 2020] dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/006.html>.

2. Základní znaky a zásady služebního poměru

Pro snazší orientaci v problematice na následujících řádcích stručně vymezím základní znaky a některé zásady služebního poměru vojáků z povolání, a poukážu na případné rozdíly, které služební poměr vojáků z povolání od pracovního poměru.

Mezi základní znaky a zásady v případě služebního poměru vojáka z povolání patří především:

- a) Vznik služebního poměru jednostranným aktem služebního orgánu;
- b) Veřejnoprávní povaha právního vztahu;
- c) Nerovné postavení subjektů služebního poměru;
- d) Dočasnost trvání služebního poměru;
- e) Kázeňská odpovědnost vojáka;
- f) Omezení některých práv vojáka z povolání;
- g) Kogentní povaha práv a povinností;
- h) Zákaz diskriminace;
- i) Osobní výkon služby.

2.2 Vznik služebního poměru jednostranným aktem služebního orgánu

Ke vzniku služebního poměru dochází na základě jednostranného rozhodnutí služebního orgánu, čímž se služební poměr v obecné rovině zásadně liší od soukromoprávního pojetí pracovněprávního vztahu, kde mají oba subjekty z pohledu práva „rovnější“ postavení¹⁰ a např. ke vzniku (resp. založení) pracovního poměru dochází na základě oboustranného konsenzu. Uvedené konstatování však představuje velmi zjednodušený a ryze formální pohled na danou problematiku. Ani v případě vzniku služebního poměru (obdobně jako v případě vzniku pracovního

¹⁰ Ani postavení účastníků pracovněprávního vztahu nelze považovat za zcela rovné – zaměstnanec je z mnoha důvodů téměř vždy stranou slabší v porovnání se zaměstnavatelem už z povahy věci, kdy zákoník práce v § 2 vymezuje znaky závislé práce tak, že je mj. vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Rovností postavení zaměstnance a zaměstnavatele je zde myšlena otázka vzniku pracovního poměru, k němuž v souladu s § 36 zákoníku práce dochází dnem sjednaným v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance, přičemž k vlastnímu založení pracovního poměru dochází dle § 33 zákoníku práce uzavřením pracovní smlouvy. Právě uzavírání pracovní smlouvy vnímám jako určitou ukázkou rovnosti obou stran.

poměru) se totiž nejedná pouze o izolované jednostranné rozhodnutí služebního orgánu o povolání dotyčného do služebního poměru, nýbrž o dvoustranné jednání, kdy vydání rozhodnutí služebním orgánem předchází žádost uchazeče o povolání do služebního poměru. Žádost uchazeče tak lze vnímat jako nabídku na straně jedné, a rozhodnutí služebního orgánu pak jako akceptaci této nabídky na straně druhé. Tento názorový proud by bylo možno podložit již pouhým poukázáním na rekruční kampaň vedenou Armádou České republiky, resp. Ministerstvem obrany.

2.3 Veřejnoprávní povaha právního vztahu

V případech služebního poměru vojáka z povolání se lze klonit k názoru, že se jedná o veřejnoprávní vztah¹¹, ačkoliv se řešení otázky charakteru (resp. obsahu) služebního poměru v minulosti stávalo opakovaně tématem odborné diskuse.¹² Veřejnoprávní povaha vztahu se přitom projevuje uplatňováním pravidel správního

¹¹ Srovnej např. s KADLUBIEC, V., *Služební poměr – veřejnoprávní nebo soukromoprávní vztah?* in Časopis pro právní vědu a praxi roč. 23, č. 4. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 407.

K veřejnoprávnímu charakteru služebního poměru se ostatně kloní také ustálená judikatura, kdy např. dle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5034/2007 ze dne 19. 12. 2008 se služební poměr vojáka z povolání zakládá mocenským aktem služebního orgánu, a jako takový je svojí povahou právním poměrem veřejnoprávním. V tomto rozsudku je dále uvedeno, že veřejnoprávní vztahy jsou založeny na právně nerovném postavení jejich subjektů, kdy orgány veřejné moci rozhodují o právech a povinnostech subjektů mocensky (autoritativně) a kdy rozhodnutí těchto orgánů nejsou závislá na vůli subjektů. Z toho důvodu se služební poměr po celou dobu svého průběhu výrazně odlišuje od poměru pracovního, který je naopak poměrem soukromoprávním, jehož účastníci mají rovné postavení. Obdobně se o služebním poměru (byť se věc týkala služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů) jakožto o veřejnoprávním vztahu vyjádřil ve svém rozsudku Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku čj. 4 Ads 153/2011 – 75 ze dne 30. 4. 2012.

Je nicméně na místě uvést i fakt, že minoritní část odborné veřejnosti nabízí vlastní kritiku pojetí služebního poměru jakožto (čistě) veřejnoprávního vztahu, a to zejména s odkazem na charakter služebního poměru coby vztahu státně zaměstnaneckého. Výsledkem by mohlo být označení služebního poměru za vztah smíšený s prvky vztahu soukromoprávního. Stránský coby jeden z kritiků nepovažuje některé z uváděných argumentů za zcela přesvědčivé, když např. vznik služebního poměru nepokládá za přímý důsledek jednostranného aktu (srovnej se STRÁNSKÝ J., *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 65. ISBN 978-80-210-7500-9). Machálek pak převážnou většinu své argumentace opírá o porovnání jednotlivých znaků služebního poměru se znaky poměru pracovního a podrobuje je testu materiální shody (srovnej s GALVAS, M. a kol., *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 156 a násl. ISBN 978-80-210-8021-8). Obdobný názor zastával dříve také Ústavní soud např. ve svém nálezu I. ÚS 4/96 ze dne 30. 7. 1996, dle něhož „služební poměr příslušníků Policie ČR (podle zákona České národní rady č. 186/1992 Sb.) představuje pouze speciální formu pracovního vztahu“. Kněžínek pak veřejnoprávnost služebního poměru konstatuje bez dalších pochybností, viz HÚRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 357. ISBN 978-80-7380-825-9.

¹² Více viz s PICHRT, J., *Zákon o státní službě: komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, komentář k § 2, dostupný v ASPI.

práva při řešení převážné většiny personálních otázek (např. vydáváním správních aktů v průběhu, při změnách i skončení služebního poměru).

2.4 Nerovné postavení subjektů služebního poměru

Služební poměr vojáků z povolání je poměrem založeným na nerovném postavení dvou subjektů – služebního orgánu na straně jedné a vojáka na straně druhé, přičemž voják je ve služebním poměru k České republice a služební orgány tak plní roli jakéhosi jejího zástupce ve vztahu k vojákům. Přestože bude otázce subjektů služebního poměru věnováno více prostoru ve třetí kapitole této práce, považuji za vhodné uvést již na tomto místě, že nerovnost subjektů se v případě služebního poměru neodráží pouze ve skutečnosti, že jednotlivé subjekty služebního poměru jsou ve vzájemném vztahu nadřízenosti a podřízenosti a princip subordinace je uplatňován více než kde jinde.¹³ Nejvýznamněji se nerovnost ve vzájemném postavení obou subjektů projevuje při jakémkoliv změně vztahující se ke služebnímu poměru vojáka, kdy ten sice může v určitých situacích uplatnit svůj návrh, je však v rukou služebního orgánu, jak o osudu dotyčného vojáka rozhodne. To však neznamená, že služební orgány mohou rozhodovat zcela svévolně, naopak jejich rozhodování by mělo být ve své podstatě předvídatelné v rámci dodržení principu právní jistoty.¹⁴ I v této rovině se jedná o významný rozdíl oproti pracovnímu poměru, v němž je rovnost subjektů (alespoň v právní rovině)¹⁵ zcela nepochybná.

2.5 Dočasnost trvání služebního poměru

Trvání služebního poměru je vždy stanoveno na dobu určitou a neexistuje možnost volby určení služebního poměru vojákovi z povolání na dobu neurčitou, jako je tomu v případě pracovněprávního poměru. Skutečná doba trvání služebního poměru závisí v praxi nejen na době, na kterou byl voják do služebního poměru

¹³ Zcela zásadní je mj. skutečnost, že voják je do své hodnosti příslušným služebním orgánem jmenován, jak zdůrazňuje Morávek – viz BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*, 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 349. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁴ Služební orgány při svém rozhodování nemohou vycházet pouze z zákona o vojácích z povolání, aniž by respektovaly další právní principy a právní předpisy, případně závazky, jimiž je Česká republika vázána. Jinými slovy vždy je nutné, aby služební orgány jednotlivá ustanovení vykládaly komplexně. Srov. např. s PICHRT, J., *Zákon o státní službě: komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, komentář k § 73, dostupný v ASPI.

¹⁵ Skutečná rovnost subjektů pracovněprávního vztahu bude vždy záviset na konkrétní situaci, neboť v drtivé většině případů to bude zaměstnavatel, kdo bude z pozice silnější strany rozhodovat o osudu zaměstnance. To je zpravidla dáno v jednotlivých případech ekonomickou či sociální situací a stavem trhu práce.

povolán, ale také na době rozhodné, která mu byla služebním orgánem pro vykonávané služební místo stanovena. Této oblasti bude věnována zvláštní část mé práce, konkrétně část 5.1.2, která popisuje skončení služebního poměru uplynutím stanovené doby.

2.6 Kázeňská odpovědnost vojáka

Významnou součástí služebního poměru je kázeňská odpovědnost vojáka založená na dodržování základních povinností vojákem na straně jedné a oprávnění služebního orgánu uložit vojákovi v případě porušení stanovených povinností kázeňský trest na straně druhé. Význam kázeňské odpovědnosti se opírá především o speciální charakter tohoto veřejnoprávního vztahu, kdy je s ohledem na úzké propojení veřejných zájmů a výkonu služby vojáka naprosto zásadní poskytnout služebnímu orgánu účinné prostředky pro znovunastolení narušené disciplíny, pakliže k takové situaci dojde.¹⁶

2.7 Omezení některých práv vojáka z povolání

Zákon o vojácích z povolání vojákům přímo stanoví určitá omezení v oblasti občanských práv, která jsou dána ostatním členům společnosti. Ve zkratce, neboť této problematice bude věnována samostatná část práce, se jedná o omezení práva shromažďovacího (zákaz pořádání politických shromáždění a provádění politické agitace ve vojenských objektech)¹⁷, sdružovacího (zákaz členství v politické straně, politickém hnutí a odborové organizaci)¹⁸, práva svobodně projevovat náboženství nebo víru (zákaz pořádat náboženské obřady a bohoslužby a účastnit se jich, brání-li tomu důležitý zájem služby, pokud voják nevykonává službu duchovního)¹⁹, a některých hospodářských a sociálních práv (omezení vojákovy možnosti vykonávat vedlejší výdělečnou činnost a činnost odpovědného zástupce podle zvláštních právních předpisů, resp. možnost být členem statutárních nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost)²⁰.

¹⁶ Srovnej STRÁNSKÝ, J., *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 65. ISBN 978-80-210-7500-9.

¹⁷ Viz § 44 zákona o vojácích z povolání.

¹⁸ Viz § 45 zákona o vojácích z povolání.

¹⁹ Viz § 46 zákona o vojácích z povolání.

²⁰ Viz § 47 zákona o vojácích z povolání.

2.8 Kogentní povaha práv a povinností

S ohledem na zásadu, dle níž mohou služební orgány uplatňovat svou pravomoc pouze v mezích a způsoby, které stanoví zákon²¹, má služební poměr vojáka z povolání kogentní povahu. Ta je navíc zesílena řadou pravidel stanovených zákonem o vojácích z povolání (mj. určením minimální délky doby výkonu služby v hodnosti²², stanovením rozhodné doby ve služebním zařazení²³, jakož i jinými instituty). Výsledkem je pak relativní stabilita služebního poměru opírající se o vytvořený kariérní řád, kdy by měl být každý voják schopen (více méně) predikovat svou další budoucnost v rámci ozbrojených sil.

2.9 Zákaz diskriminace

Služební orgány jsou ve vztahu k uchazečům o služební poměr stejně jako ke stávajícím vojákům z povolání povinni dodržovat zásadu zákazu diskriminace (jak přímé, tak i nepřímé) a rovného zacházení.²⁴ Vzhledem ke specifiku služby vojáka z povolání, kdy je kladen zvýšený důraz na vztahy nadřízenosti a podřízenosti, je důležité zdůraznit také povinnost služebního orgánu dodržovat zásadu, že voják nesmí být ze strany služebního orgánu jakýmkoliv způsobem postihován nebo znevýhodňován proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících ze služebního poměru.²⁵ V této oblasti se služební poměr od pracovního neliší, neboť i zákoník práce ve svém úvodu²⁶ jako jednu ze základních zásad uvádí rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

²¹ Viz čl. 2 odst. 3 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky (dále jen „Ústava“).

²² Viz § 8 zákona o vojácích z povolání.

²³ Viz § 6a zákona o vojácích z povolání.

²⁴ Viz ustanovení § 2 odst. 3 zákona o vojácích z povolání.

²⁵ K tomu viz ustanovení § 2 odst. 6 zákona o vojácích z povolání - pokud by služební orgán vojáka jakkoliv postihoval za to, že se dotýčný domáhá svých práv, nejen že by porušil řečené ustanovení, ale dopustil by se také porušení zásady zákazu diskriminace, neboť takovéto jednání by ve své podstatě naplnilo definici nepřímé diskriminace. Služební orgán by se totiž dopouštěl jednání, které by ve svém důsledku vedlo k nedůvodně odlišnému jednání s vojákem jen proto, že se domáhá svých práv.

²⁶ Viz § 1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce.

2.10 Osobní výkon služby

Obdobě jako je tomu v případě pracovního poměru, také služební poměr vyžaduje osobní výkon služby vojáků z povolání,²⁷ přičemž vojákům není dovoleno zneužívat práv a povinností, které jim ze služebního poměru vyplývají.

²⁷ K tomu viz ustanovení § 48 odst. 1 písm. a) zákona o vojácích z povolání, z něhož povinnost osobního výkonu služby nepřímo vyplývá, a ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce, kde je osobní výkon práce zaměstnancem upraven výslovně.

3. Subjekty služebního poměru

Každý voják z povolání je ve vztahu k České republice ve služebním poměru, vzhledem k tomu je potřeba vymezit, kdo je vůči vojákovi oprávněn jednat ve věcech služebního poměru jménem České republiky. Jinými slovy je třeba stanovit, kdo je subjektem služebního poměru. Obecně platí, že subjekty služebního poměru jsou na jedné straně voják, na straně druhé pak služební orgán vystupující vůči vojákovi jménem České republiky.

3.1 Služební orgán

Postavení služebního orgánu coby jednoho ze subjektů služebního poměru vymezuje zákon o vojácích z povolání²⁸, dle něhož právní úkony ve věcech služebního poměru jménem České republiky činí právě služební orgány. Zákon o vojácích z povolání pak vyjmenovává jednotlivé osoby, které je nutno za služební orgány považovat primárně. Těmito osobami jsou prezident republiky, ministr obrany a v rozsahu určeném rozkazem prezidenta nebo rozkazem ministra velitelé, náčelníci, ředitelé a jiní vedoucí zaměstnanci.

Fakticky jsou tedy stanoveny dvě kategorie osob oprávněných činit právní úkony ve věcech služebního poměru. Do první kategorie lze zařadit prezidenta republiky a ministra obrany, druhou kategorií jsou potom velitelé, náčelníci, ředitelé a jiní vedoucí zaměstnanci. Osoby uvedené v první kategorii jsou oprávněné činit právní úkony v plném rozsahu. Naproti tomu osoby zařazené do druhé kategorie jsou povinny činit právní úkony ve věcech služebního poměru (pouze) v rozsahu určeném rozkazem prezidenta nebo rozkazem ministra, tzn. v rozsahu, v jakém jsou k vybraným právním úkonům pověřeny. Zajímavou se může v daném případě zdát skutečnost, že právní úkony ve vztahu k vojákům z povolání mohou činit i jiní vedoucí zaměstnanci, tedy i osoby, které nejsou vojáky ve smyslu zákona.²⁹

²⁸ Ust. § 2 odst. 1 zákona o vojácích z povolání.

²⁹ V případě prezidenta republiky, který je v souladu s čl. 63 odst. 1 písm. c) Ústavy vrchním velitelem ozbrojených sil, jakož i ministra obrany, který stojí v čele Ministerstva obrany, se jejich nadřízenost vojákům z povolání jeví samozřejmě. Ostatně jsou to právě rozkazy ministra obrany, kterými je upravena celá řada oblastí služebního poměru vojáka z povolání. Jiné osoby, které nejsou vojáky z povolání, a zastávají pozici vedoucích zaměstnanců, pak mohou vykonávat činnost služebního orgánu ve vztahu k podřízeným vojákům z povolání obvykle v situaci, kdy se jedná o agenturu (např. Agentura finanční), jinou instituci či zařízení ministerstva obrany (např. jednotlivé sekce Ministerstva obrany v čele s náměstkou ministra obrany), v jejímž čele stojí „civilní“ vedoucí pracovník.

Z hlediska správního práva služební orgány představují orgány správní. Jako takové jsou tyto orgány povinny postupovat při realizaci svých rozhodnutí vztahujících se k vojákům v souladu se správním řádem. S tím souvisí nedílná povinnost činit takové úkony materiálně i formálně správně. Taková formalizace mnohdy představuje omezení dynamiky služebního poměru a tím i jeho oddálení od poměru pracovního. Navzdory potřebě větší flexibility byla novelou zákona o vojácích z povolání z roku 2014 zesílena nutnost subsidiárního použití správního řádu v rámci kázeňského trestání vojáků z povolání.³⁰

3.2 Voják z povolání

Situace vojáka je v porovnání se služebním orgánem výrazně jednodušší - vojákem z povolání je v souladu se zákonem³¹ občan České republiky, který vojenskou činnou službu vykonává osobně jako svoje zaměstnání, přičemž je ve služebním poměru k České republice.

³⁰ Zákonem č. 332/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, bylo ustanovení § 145 zákona o vojácích z povolání doplněno o písm. o), čímž bylo stanoveno, že se v řízení o služebním poměru, na které se subsidiárně vztahuje správní řád, bude rozhodovat také o uložení kázeňského trestu.

³¹ Viz § 2 odst. 1 zákona o vojácích z povolání.

4. Vznik a průběh služebního poměru

4.1 Základní podmínky

Vojákem z povolání se může stát pouze uchazeč, který splní zákonem stanovené podmínky.³² Z těchto podmínek přitom nejsou přípustné žádné výjimky.

Zcela základní podmínkou pro povolání do služebního poměru je státní občanství a dosažení věku 18 let. Dřívější nabytí plné svéprávnosti na druhou podmínku nemá vliv, povolání do činné služby před dosažením 18 let věku tedy nepřipadá v úvahu.³³

Další podmínkou stanovenou zákonem pro povolání do služebního poměru je složení vojenské přísahy. Vlastní text vojenské přísahy upravuje zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách, ve znění pozdějších předpisů, ve svém ustanovení § 3a, a obsažen je také v Příloze č. 1 Základního řádu ozbrojených sil České republiky (Zákl-1),³⁴ který vedle textu přísahy³⁵ upravuje také způsob složení vojenské přísahy a další souvislosti. Současné znění vojenské přísahy je následující:

„Já, voják, vědom si svých občanských a vlasteneckých povinností, slavnostně prohlašuji, že budu věrný České republice.

Budu vojákem statečným a ukázněným, budu plnit úkoly ozbrojených sil a budu dodržovat právní a vojenské předpisy. Svědomitě se budu učit ovládat vojenskou

³² Viz ustanovení § 3 zákona o vojácích z povolání. Vzhledem k rozličným potřebám vyplývajícím z různých funkčních zařazení zákon upravuje tyto podmínky pouze v obecné rovině s tím, že pro konkrétní pozice jsou stanoveny konkrétní podmínky v podzákoných předpisech.

³³ Vázanost na věk 18 let a nikoliv na nabytí plné svéprávnosti reflektuje přijetí Opčního protokolu k Úmluvě o právech dítěte (zveřejněné ve Sbírce mezinárodních smluv coby sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 104/1991 Sb. m. s., o sjednání Úmluvy o právech dítěte) o zapojování dětí do ozbrojených konfliktů (zveřejněné ve Sbírce mezinárodních smluv jako sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 45/2003 Sb. m. s., o přijetí Opčního protokolu k Úmluvě o právech dítěte o zapojování dětí do ozbrojených konfliktů, dále jen „Protokol“), kdy byl v souladu s článkem 3 odst. 2 Protokolu ze strany České republiky prohlášen „*minimální věk, při kterém je povolen dobrovolný vstup do národních ozbrojených sil*“, přičemž tento minimální věk byl stanoven hranicí 18 let s tím, že ji dále stanoví pro účely povolávacího řízení příslušný zákon. Minimální věk 18 let přitom vycházel z Úmluvy o právech dítěte, která v čl. 38 odst. 3 tuto věkovou hranici stanovila jako určitý mezník, kdy osobám mladším tohoto věku je třeba věnovat zvýšenou ochranu.

³⁴ Zákl-1 je zvláštní forma vnitřního předpisu, který je sice závazný především pro příslušníky ozbrojených sil, jeho vážnosti však dodává skutečnost, že byl schválen prezidentem republiky a předsedou vlády.

³⁵ Jen na okraj lze uvést, že text přísahy uvedený v Zákl-1 se mírně odlišuje od textu přísahy uvedeného v příslušném ustanovení zákona o ozbrojených silách, když zní následovně: „*Já, voják ozbrojených sil, vědom si svých občanských a vlasteneckých povinností, slavnostně prohlašuji, že budu věrný České republice. Budu vojákem statečným a ukázněným a budu plnit ustanovení vojenských předpisů. Svědomitě se budu učit ovládat vojenskou techniku a zbraně a připravovat se k obraně České republiky a bránit ji proti vnějšímu napadení. Pro obranu vlasti jsem připraven nasadit i svůj život. Tak přísahám!*“

techniku a zbraně, připravovat se k obraně České republiky a budu ji bránit proti vnějšímu napadení.

Pro obranu vlasti jsem připraven nasadit i svůj život.

Tak přísahám!“

Složení vojenské přísahy uchazeč stvrzuje písemně a příslušný tiskopis se mu zakládá do osobního spisu. Přestože zákon stanoví složení vojenské přísahy jako jednu z podmínek pro povolání do služebního poměru (složení přísahy by tak mělo představovat určitou prerekvizitu, bez níž by nemělo být možné vojáka do služebního poměru povolat), v praxi se slavnostní vojenská přísaha skládá teprve v průběhu základního vojenského výcviku.³⁶

Další podmínkou k povolání do služebního poměru je vykonání základní nebo náhradní vojenské služby. Bez jejich absolvování nemůže být uchazeč do činné služby povolán. Přesto se stejně jako v případě skládání vojenské přísahy praxe zásadním způsobem od zákonem stanovené podmínky odchyluje, když jsou uchazeči zcela pravidelně povoláváni do činné služby bez toho, aby vykonali základní nebo náhradní vojenskou službu. Oba tyto instituty byly totiž k 22. 12. 2004 zrušeny v důsledku přijetí zákona č. 585/2004 Sb., branný zákon.³⁷ Zákonem vyžadovaná podmínka je proto ve své podstatě nesplnitelná a dotčená část ustanovení zcela obsoletní.

Pro tuto práci je podstatné, že zákonodárce při tvorbě zákona o vojácích z povolání využil své možnosti dané čl. 20 odst. 3 usnesení ČNR č. 2/1993 Sb, o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky (dále jen „Listina základních práv a svobod nebo také jen jako „Listina“), a z důvodu zajištění bezpečnosti státu omezil politická práva uchazečů o povolání do činné služby, když jako jednu z podmínek povolání do činné služby stanovil, že uchazeč nesmí být ke dni povolání do činné služby členem

³⁶ Ke slavnostnímu složení vojenské přísahy dochází standardně po absolvování základního výcviku pořadové techniky, aby byli vojáci (vojíni – čekatelé) schopni vojenskou přísahu složit v rámci slavnostního nástupu, a zpravidla se koná při příležitosti některého ze státně významných svátků (např. při příležitosti oslavy vzniku Československa apod.). Pro jednotlivé vojáky pak tento slavnostní akt představuje zásadní milník v jejich životě, vedle něhož je písemné potvrzení složení vojenské přísahy pouhou formalitou.

³⁷ Instituty základní i náhradní vojenské služby zakládal zákon č. 218/1999 Sb., branný zákon, který však byl nahrazen zákonem č. 585/2004 Sb., branný zákon. Zákon z roku 2004 nabyl účinnosti ve většině svých ustanovení ke dni 1. 1. 2005, pouze s výjimkou ustanovení o základní a náhradní vojenské službě, které nabylo účinnosti již k 1. 12. 2004. Na základě tohoto zákona pak byli vojáci vykonávající základní službu propuštěni z této služby právě dne 22. 12. 2004.

politické strany, politického hnutí ani odborové organizace. Stejně důležitá je také další omezující podmínka, dle níž uchazeč nesmí podporovat, propagovat ani sympatizovat s hnutím, které prokazatelně směřuje k potlačování práv a svobod člověka, nebo hlásá národnostní, náboženskou anebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob. Obě tyto podmínky (tj. jak absenci příslušnosti k politické straně či hnutí a odborové organizaci, tak k hnutí nebo sympatizaci s hnutím směřujícím k potlačování práv a svobod člověka či národnostní, náboženské či rasové nenávisti) dokládá uchazeč čestným prohlášením.³⁸ Obdobně jako předchozí podmínka, i tato vyplývá z Listiny, konkrétně z jejího článku 26. Důležitost uvedených podmínek pro tuto práci je nutno spatřovat především v jejich propojenosti s institutem propuštění ze služebního poměru, čemuž bude věnována vlastní část práce v kapitole 5. Z obou podmínek je zřejmý stejný účel – zaručit nestranný a efektivní výkon služby a předejít možným budoucím komplikacím.

V prvním případě se jedná o snahu zamezit ovlivnění výkonu služby působením jedné politické strany či politického hnutí.

V druhém případě pak platí, že jakákoliv podpora, propagace či sympatizování s hnutími směřujícími k potlačování práv a svobod člověka nebo hlásajícími národnostní či rasovou zášť, jsou v rozporu s právními předpisy ČR, zejména pak s Ústavou a Listinou. Podobné jednání by také mohlo naplňovat skutkovou podstatu některého z trestných činů upravených trestním zákoníkem³⁹ a mohlo být tedy předmětem trestního stíhání. Podobná činnost by u vojáka z povolání mohla být považována také za úmyslné zvláště závažné porušení služebních povinností, které je důvodem pro odnětí vojenské hodnosti vedoucím k zániku služebního poměru, tato podmínka je tedy také jakousi formou prevence tohoto typu závadového jednání.

Pokud jde o podmínku trestní bezúhonnosti, není v zákoně výslovně specifikováno, co je pojmem trestní bezúhonnost myšleno, nicméně v souvislosti s povinnostmi prokazovat její splnění výpisem z Rejstříku trestů ne starším než šest

³⁸ K tomu viz ustanovení § 1 odst. 1 písm. e) a písm. h) vyhlášky MO č. 454/2002 Sb., kterou se stanoví doklady pro výběr, postup při výběru a vzor osobního dotazníku uchazeče o povolání do služebního poměru vojáka z povolání.

³⁹ Např. trestného činu hanobení národa, rasy, etnické nebo jiné skupiny osob dle ustanovení § 355 trestního zákoníku či trestného činu podněcování k nenávisti vůči skupině osob nebo k omezování jejich práv a svobod dle ustanovení § 356 trestního zákoníku.

měsíců lze (pro tyto účely) za trestně bezúhonnou považovat pouze osobu, která nemá v evidenci Rejstříku trestů žádný záznam. Služební orgán je ze zákona oprávněn vyžádat si za účelem ověření si trestní bezúhonnosti uchazeče opis z evidence Rejstříku trestů, to je podstatné zejména z toho důvodu, že bez tohoto zákonného zmocnění by si jej vyžádat nemohl.

Neméně důležitou podmínkou pro povolání do služebního poměru je zdravotní způsobilost k výkonu služby a splnění kvalifikačních předpokladů stanovených pro služební zařazení. V obou případech se postupuje podle příslušných vyhlášek,⁴⁰ kvalifikační předpoklady pak spočívají především v předepsaném stupni vzdělání a odborné praxi a váží se na konkrétní služební zařazení.

Primární a zcela zásadní podmínkou pro to, aby mohl být uchazeč splňující výše uvedené podmínky povolán do služebního poměru, je skutečnost, že dotýčný podá vlastní žádost o povolání do služebního poměru. V souladu s ustanovením čl. 15 Listiny totiž nemůže být nikdo nucen vykonávat vojenskou službu, pokud je to v rozporu s jeho svědomím nebo s jeho náboženským vyznáním (tzv. výhrada svědomí či náboženského vyznání). Na okraj lze uvést, že jednou podaná žádost o povolání do služebního poměru neznamena, že u vojáka nemůže dojít k posunu mravních, náboženských či jiných hodnot. Každý má právo změnit své náboženské vyznání či morální přesvědčení, v krajním případě nelze vyloučit ani (dodatečnou) změnu přesvědčení sloužit v armádě. V konečném důsledku však výhrada svědomí či náboženství bude mít rozdílné dopady u civilních občanů a vojáků z povolání.⁴¹

⁴⁰ K tomu viz vyhlášku č. 217/2010 Sb., o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání a vyhlášku č. 357/2016 Sb., o zdravotní způsobilosti k výkonu vojenské činné služby, v platném znění (dále jen „vyhláška o zdravotní způsobilosti“).

⁴¹ V současnosti (tj. v době míru) je povolání do služebního poměru otázkou dobrovolného rozhodnutí každého občana. V době ohrožení státu či v době války by občané (dle stávající právní úpravy) mohli odmítnout povolání do služby s odkazem na výhradu svědomí či náboženství. Dodatečný posun svědomí nebo změna v náboženském vyznání projevené vznesením výhrady svědomí či náboženského vyznání by však voják z povolání v době ohrožení státu či v době válečného stavu úspěšně uplatnit jako důvod k odmítnutí nastoupení do služby nemohl, neboť u vojáků z povolání se předpokládá aktivní výkon služby ve válce či jiném ozbrojeném konfliktu. V době míru samozřejmě není vyloučeno, aby voják podal z důvodu posunu svědomí či změny náboženského vyznání žádost o propuštění ze služebního poměru. Tématu se věnoval případ *De Jong, Baljet a Van den Brink v. Nizozemsko* (1986) řešený Evropským soudem, kdy tři nizozemští vojáci De Jong, Baljet a Van den Brink odepřeli v roce 1979 účast na mírové misi OSN v Libanonu, přičemž De Jong a Baljet své jednání odůvodnili výhradou svědomí s touto akcí, Van den Brink výhradu svědomí neuplatnil. Všichni tři byli za své jednání zadrženi pro neuposlechnutí rozkazu (*deliberate disobedience* = *úmyslná neposlušnost*). Vzhledem k tomu, že vojáci De Jong a Baljet uplatnili výhradu svědomí až teprve v souvislosti s nařízením účasti v zahraniční misi (a nikoliv dříve, kdy k tomu měli možnost), rozhodl soud, že k porušení jejich práv nedošlo, jestliže žádosti dotčených vojáků byly odloženy, a vojáky vznesená výhrada svědomí uznána nebyla.

Okolnost, že se výběr uchazeče zahajuje doručením písemné žádosti o povolání do služebního poměru služebnímu orgánu, významně přibližuje veřejnoprávní úpravu služebního poměru soukromoprávní úpravě pracovního poměru, neboť nástup do služebního poměru se staví na dobrovolnosti uchazeče. V době míru tak má uchazeč právo, nikoliv povinnost, podat žádost o povolání do služebního poměru. Dobrovolnost podat žádost o povolání do služebního poměru podtrhuje také změna v zákoně dříve používaného pojmu *povolávací řízení* nahrazeného pojmem *výběr uchazečů o povolání do služebního poměru*.⁴² Nutno podotknout, že vlastní impuls k úvaze povolání uchazeče do služebního poměru nemusí vzniknout pouze na straně uchazeče, ale může k němu dojít i na straně služebního orgánu. Podobným způsobem jsou v současnosti rekrutováni především specialisté na služební místa, pro která je vyžadovaná konkrétní a armádou těžko vlastními silami vyvíšená kvalifikace (lékaři a veterináři, právníci či odborníci na výpočetní technologie). Zákon služebnímu orgánu nezakazuje jednotlivé uchazeče kontaktovat s cílem jejich případného výběru a povolání do služebního poměru poté, co by se oslovený kandidát rozhodl žádost o povolání do služebního poměru podat.

Pokud tedy porovnáme vztah zúčastněných subjektů (tj. služebního orgánu a uchazeče) před zahájením přijímacího procesu do služebního poměru se vztahem zaměstnavatele a potenciálního zaměstnance, najdeme bezvýhradní podobu v dobrovolné volbě role, tj. uchazeče o povolání do služebního poměru a potenciálního zaměstnance. Do tohoto okamžiku jsou jejich postavení prakticky totožná – jak uchazeč o povolání do služebního poměru, tak i potenciální zaměstnanec se mohou rozhodnout, zda služební orgán, resp. zaměstnavatele, osloví, či nikoliv.

Zato postavení služebního orgánu a zaměstnavatele se významně liší v dalším kroku, tj. v okamžiku oslovení uchazečem o povolání do služebního poměru, resp. potenciálním zaměstnancem. Služební orgán je totiž v návaznosti na žádost uchazeče a po prověření potřebných skutečností povinen rozhodnout o výsledku jeho výběru, a nejpozději do šesti měsíců ode dne doručení uchazečovi žádosti o přijetí

⁴² Ke změně došlo zákonem č. 254/2002 Sb., kterým se mění zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, který tuto změnu přinesl s účinností ode dne 28. 6. 2002.

do služebního poměru jej o tomto rozhodnutí písemně vyrozumět. Zaměstnavatel však žádnou takovou povinnost nemá, neboť mu ji zákoník práce ani jiný právní předpis nestanoví. Je tedy pouze na něm, zda a jakým způsobem potenciálnímu zaměstnanci – zájemci o pracovní poměr, na žádost o zaměstnání a případně zaslany životopis odpoví, nebo ne.

Určitou podobnost veřejnoprávní povahy služebního poměru vojáka z povolání se soukromoprávní povahou pracovního poměru je možno pozorovat v případě vzniku pracovního poměru jmenováním, které v případě pracovněprávní úpravy sice také představuje jednostranný akt zaměstnavatele, ovšem s neopomenutelným souhlasem zaměstnance.⁴³

Další podobnost s pracovněprávními povinnostmi zaměstnavatelů, konkrétně s povinností zaměstnavatele seznámit zaměstnance se základními informacemi o jeho pracovním poměru, je povinnost služebního orgánu informovat uchazeče o některých aspektech výkonu budoucí služby. K seznámení s těmito informacemi musí dojít ještě před samotným povoláním uchazeče do služebního poměru, obdobnou povinnost pak stanoví zákoník práce zaměstnavatelům. Pokud jde o rozsah této informační povinnosti, je zákon vůči uchazečům o povolání do služebního poměru vstřícnější, neboť služební orgán je povinen seznámit je s předpokládaným dnem vzniku služebního poměru a dobou jeho trvání, služebním zařazením, místem nástupu služby, se základní týdenní dobou služby a jejím rozvržením, platovými náležitostmi a výplatním termínem, délkou řádné dovolené, podmínkami výkonu služby, podmínkami zániku služebního poměru a opatřeními zajišťujícími rovné zacházení. Zaměstnavatel je naproti tomu povinen⁴⁴ seznámit uchazeče o zaměstnání před uzavřením pracovní smlouvy „pouze“ s právy a povinnostmi, které by pro něj z pracovní smlouvy (popřípadě ze jmenování na pracovní místo) vyplynuly, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru. O dalším obsahu pracovního poměru pak zaměstnavatel musí zaměstnance informovat nejpozději do jednoho

⁴³ Srovnej s PICHRT, J., KOPECKÝ, M. *Poznámka ke skončení služebního poměru na základě žádosti státního zaměstnance*, in Právní rozhledy roč. 2016, č. 11, Praha: C. H. Beck, s. 402.

⁴⁴ K tomu viz ustanovení § 34 odst. 1 zákoníku práce.

měsíce od vzniku pracovního poměru.⁴⁵ Na první pohled se tedy situace uchazeče o povolání do služebního poměru vojáka z povolání jeví v porovnání s potenciálním zaměstnancem výhodnější, neboť má před svým rozhodnutím více informací. Ovšem s ohledem na to, že voják slouží v souladu se zákonem⁴⁶ dle potřeb České republiky na jejím území i v zahraničí, je nutno brát tyto informace spíše jako předběžné, neboť pokud by se aktuální potřeby České republiky změnily, je možné (není-li na místě překážky, která by to znemožňovala) některé z uvedeného změnit (z povahy věci se případná změna může týkat předpokládaného data vzniku služebního poměru a doby jeho trvání, služebního zařazení, místa nástupu služby, základní týdenní doby služby a jejího rozvržení, ale také platových náležitostí, výplatního termínu a některých dalších podmínek výkonu služby).

Významným zásahem do občanských práv uchazeče o povolání do služebního poměru, který potenciální zaměstnanec strpět nemusí, je omezení některých politických a hospodářských práv uchazeče pro okamžik povolání do služebního poměru. Omezení politických práv spočívá v nemožnosti účastnit se aktivně politického života – být členem politické strany či politického hnutí. Na rozhraní omezení práva politického a hospodářského by bylo možno zařadit omezení spočívající v nemožnosti být členem odborové organizace. Čistě hospodářské omezení pak tkví ve skutečnosti, že uchazeč nesmí být v okamžiku povolání do služebního poměru členem statutárních nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost, s výjimkou členství ve statutárních nebo kontrolních orgánech nestavebních bytových družstev zřízených ke správě bytového fondu a právnických osob a organizačních složek státu, jejichž zřizovatelem nebo zakladatelem je Ministerstvo obrany nebo jiný správní úřad. Fakt, že tuto podmínku uchazeč splňuje, osvědčuje písemně svým čestným prohlášením. Nutno dodat, že toto omezení neplatí pouze pro okamžik povolání do služebního poměru, ale i pro celou dobu jeho trvání. Tomu však bude věnováno více prostoru v další části této práce.

⁴⁵ K tomu viz ustanovení § 37 zákoníku práce.

⁴⁶ Ustanovení § 6 odst. 1 zákona o vojácích z povolání.

4.2 Povolání do služebního poměru a jeho založení

Ze zákona⁴⁷ výslovně vyplývá, že občan je do činné služby povoláván, přičemž služební poměr vzniká rozhodnutím služebního orgánu. Na rozdíl od pracovněprávní úpravy tedy nedochází k uzavírání pracovní (či jiné) smlouvy mezi dvěma subjekty ani ke vzniku rovnocenného vztahu mezi občanem a státem. Povoláním do činné služby nedochází ke vzniku soukromoprávního, nýbrž veřejnoprávního vztahu (vzniknuvšího právě rozhodnutím služebního orgánu). Rozhodnutí služebního orgánu má tedy konstitutivní povahu. I v tomto se tedy služební poměr liší od poměru pracovněprávního, neboť přestože je pro pracovní poměr povinné uzavření písemné smlouvy, její absence neplatnost pracovního poměru nezbytně založit nemusí, není-li tato skutečnost namítnuta před započítím plnění.⁴⁸ V případě služebního poměru ovšem nelze vůbec uvažovat o možnosti jeho vzniku bez toho, aby bylo o povolání uchazeče do služebního poměru rozhodnuto.

Samotným pojmem povolání do činné služby se rozumí rozhodnutí služebního orgánu o nástupu do služebního poměru vojáka z povolání na základě žádosti a po předchozí dohodě s občanem, a na základě kladného výsledku povolávacího řízení.

Rozhodnutí o povolání do služebního poměru má zákonem stanovené obligatorní náležitosti, které jsou podmínkou jeho platnosti – vedle písemné formy je stanoven také jeho obsah, jež lze obecně rozdělit na výrokovou část, odůvodnění a poučení uchazeče.

Obsahem výrokové části je informace o přijetí do služebního poměru a dále pak o dni nástupu služby, služebním zařazení, místu nástupu služby (tím se zpravidla rozumí místo výkonu služby dle § 71 odst. 3 zákona o vojácích z povolání, přestože není vyloučeno, aby místo nástupu služby a místo jejího výkonu byly místy odlišnými), době trvání služebního poměru, zkušební době a jmenování do hodnosti.

⁴⁷ Ustanovení § 5 odst. 1 zákona o vojácích z povolání.

⁴⁸ Srovnej např. s PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, komentář k § 20, dostupný v ASPI, nebo JUNKOVÁ, D., KOTRNOCHOVÁ, T., *Právní následky nedodržení formy a dalších náležitostí pracovní smlouvy*, Epravo.cz [online] ©2012 [cit. 3. 12. 2019] dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/ustni-pracovni-smlouva-a-nalez-ustavniho-soudu-106423.html> nebo také JOUZA, L., *Ústní pracovní smlouva a nález Ústavního soudu*, Epravo.cz [online] ©2017 [cit. 3. 12. 2019] dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/ustni-pracovni-smlouva-a-nalez-ustavniho-soudu-106423.html>.

Před rozsáhlou novelizací zákona o vojácích z povolání účinnou od 1. 7. 2015⁴⁹ byla povinnou součástí obsahu rozhodnutí také informace o platových náležitostech, ovšem s ohledem na to, že od 1. 6. 2012 stanovuje služební orgán plat prostřednictvím personálního rozkazu dle ustanovení § 145a zákona o vojácích z povolání, bylo novelou toto duplicitní ustanovení z důvodu nadbytečnosti odstraněno.

V odůvodnění rozhodnutí o povolání do služebního poměru se pak uvádí důvody rozhodnutí, a v poučení se uvádí informace o možnosti podat proti rozhodnutí odvolání.

V písemném vyhotovení rozhodnutí musí být uvedeno označení "rozhodnutí" a dále musí obsahovat označení služebního orgánu, který rozhodnutí vydal, číslo jednací, datum vyhotovení, otisk úředního razítka, jméno, příjmení, funkci nebo služební číslo a podpis oprávněné úřední osoby.⁵⁰

Ze zákona⁵¹ se služební poměr zakládá dnem, který bezprostředně následuje po dni doručení rozhodnutí služebnímu orgánu o povolání občana do služebního poměru. Samotný služební poměr však vzniká až teprve dnem, který je v rozhodnutí o povolání stanoven jako den nástupu služby. Zákonodárce tímto způsobem odlišil okamžik založení a vzniku služebního poměru, kdy založení služebního poměru lze považovat za určitou deklaraci existence právního stavu, a vznik služebního poměru pak představuje faktický vznik veřejnoprávního poměru mezi státem a občanem. Na rozdíl od pracovněprávní úpravy tak zákonodárce stanovil konkrétní den založení služebního poměru – pracovněprávní poměr se totiž zakládá pracovní smlouvou, z toho plyne, že k jeho založení dojde (nebude-li smluvními stranami sjednáno jinak) podepsáním smlouvy oběma smluvními stranami, ke vzniku pracovního poměru pak dojde (obdobně jako v případě vzniku služebního poměru) dnem, který je v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce. Den založení služebního poměru se tedy se dnem jeho vzniku shodovat nemusí a v praxi nejčastěji ani shodovat nebude, to je podstatné především pro počítání doby trvání služebního poměru, ale i pro další účely.

⁴⁹ Novela byla provedena zákonem č. 332/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

⁵⁰ Viz ustanovení § 69 odst. 1 správního řádu.

⁵¹ Viz ustanovení § 5 odst. 1 zákona o vojácích z povolání.

Nutno dodat, že služební poměr vznikne ke dni stanovenému v rozhodnutí o povolání i tehdy, nenastoupí-li občan ze závažných důvodů do služby ve stanovený den, pokud se tedy se služebním orgánem nedohodne na změně dne nástupu do služby. V takovém případě by služební orgán musel své předchozí rozhodnutí o povolání do služby zrušit a vydat a doručit rozhodnutí nové se změněným dnem nástupu do služby. Pokud však občan bez závažného důvodu nenastoupí do služby v den stanovený v rozhodnutí o povolání, ke vzniku služebního poměru nedojde. Zákon o vojácích z povolání pojem závažný důvod nevymezuje, podává pouze obsah pojmu závažný osobní nebo sociální důvod, který je třeba vnímat daleko úžeji.⁵² Důvodová zpráva naproti tomu zcela jasně uvádí, že závažným důvodem pro nenastoupení v termínu uvedeném v rozhodnutí se rozumí nemoc, úraz, závažné rodinné problémy, živelná pohroma nebo důvody kvalifikované jako překážka ve službě v ust. § 39 zákona o vojácích z povolání. Tím pádem by za závažný důvod bylo možno považovat (vedle výše uvedeného) jak překážky ve službě vzniklé z důvodu obecného zájmu (např. překážky vzniklé z důvodu výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu), tak i jiné důležité osobní překážky (např. ošetřování člena rodiny, narození dítěte, vlastní svatba aj.).⁵³

Pro úplnost lze uvést, že dle judikatury⁵⁴ lze pojem závažný důvod zařadit mezi tzv. neurčité právní pojmy, jejichž obsah a rozsah se může měnit

⁵² Viz ustanovení § 5 odst. 4 věta třetí zákona o vojácích z povolání.

⁵³ Výčet těchto důvodů stanovuje vyhláška MO č. 263/1999 Sb., kterou se stanoví důvody pro poskytování služebního volna vojákům z povolání pro překážky ve službě a rozsah služebního volna (dále jen „vyhláška o služebním volnu“). Otázce závažných důvodů se věnuje také judikatura. Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2012, čj. 8 Tdo 249/2012 lze obecně říci, že „závažným důvodem nenastoupení k výkonu trestu odnětí svobody může být jen reálně existující okolnost, v důsledku níž obviněný není schopen se k nástupu výkonu trestu dostavit. Za takový důvod je vedle závažných zdravotních potíží možné považovat i jiné závažné problémy, pokud však jsou svým nepříznivým dopadem do poměrů obviněného či jeho rodiny srovnatelné se závažnými zdravotními potížemi. Takovými srovnatelnými okolnostmi mohou být např. bezprostřední situace po povodni, požáru, vytopení bytu apod. Jelikož pro různou povahu osob i situací není možné tento pojem jednoznačně vymezit, bude vždy v každém jednotlivém případě nezbytné s ohledem na konkrétní okolnosti pečlivě posuzovat, zda situace, již obviněný předkládá jako důvod toho, proč v souladu s podmínkami uvedenými ve výzvě k nástupu výkonu trestu odnětí svobody trest nenastoupil, je „závažným důvodem“ ve smyslu ustanovení § 337 odst. 1 písm. e) tr. zákoníku.“

⁵⁴ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 3. 2007, sp. zn.: 7 As 78/2005-62, dle něhož „neurčitý pojem zahrnuje jevy nebo skutečnosti, které nelze úspěšně zcela přesně právně definovat. Jejich obsah a rozsah se může měnit, např. v závislosti na čase a místě aplikace právního předpisu. Zákonodárce tak vytváří správnímu orgánu prostor, aby zhodnotil, zda konkrétní případ lze podřadit pod neurčitý právní pojem či nikoliv. Při interpretaci neurčitého právního pojmu se pak uvážení správního orgánu, na rozdíl od realizace diskreční pravomoci, zaměřuje na konkrétní skutkovou podstatu a její vyhodnocení, tzn., že je nutno nejprve objasnit neurčitý právní pojem a jeho

(mj. v závislosti na čase a místě), nelze jej tedy bez dalšího jednoznačně a konkrétně určit.⁵⁵ Za závažný důvod nicméně lze považovat jen reálně existující okolnost, v jejímž důsledku by občan nebyl schopen ve stanovený den do služby nastoupit (např. závažné zdravotní potíže, případně pak i jiné závažné problémy, jejichž nepříznivé dopady zasáhnou do poměrů občana či osoby blízké tomuto občanu v intenzitě srovnatelné s dopady, které by měly případné závažné zdravotní potíže dotčeného občana).

Vzhledem k tomu, že pojem závažného důvodu nelze jednoznačně vymezit, bude služební orgán vždy muset každý jednotlivý případ posuzovat individuálně s ohledem na konkrétní okolnosti daného případu. Při případném soudním sporu by totiž bylo úkolem soudu pojem závažný důvod vyložit, ten by přitom byl vázán pouze zákonem, nikoliv důvodovou zprávou (byť by k ní v rámci historického výkladu také přihlédl), neboť je pouze věcí soudu vykládat zákon, nikoliv věci zákonodárců, kteří samotný zákon připravovali.

rozsah, a poté hodnotit, zda skutečnosti konkrétního případu lze zařadit do rámce vytvořeného rozsahem neurčitého právního pojmu.“

⁵⁵ Bližší konkretizace pojmu by v daném případě nebyla vzhledem k jeho povaze ani žádoucí. Srov. RIGEL, F. *Judikatura NSS: Neurčité právní pojmy a správní uvážení*, in *Soudní rozhledy* roč. 2020, č. 3, Praha: C. H. Beck, s. 74.

5. Zánik služebního poměru

Jednou z nejzásadnějších právních skutečností, ke kterým může v souvislosti se služebním poměrem vojáka z povolání dojít, je bezesporu jeho zánik. Zánikem služebního poměru je voják vyvázán z povinnosti vykonávat službu podle potřeb České republiky⁵⁶ a dalších navazujících povinností, jakými jsou např. důsledně a přesně plnit úkoly, které mu ukládají právní předpisy⁵⁷ a rozkazy nadřízených a svědomitě a řádně konat službu podle svých sil, znalostí a schopností⁵⁸, aj.

Zánikem služebního poměru ještě nedochází k okamžitému ukončení veškerých právních vztahů, kterými jsou obě strany (tj. stát a voják) vázány. Dochází „pouze“ k ukončení vlastního služebněprávního vztahu, kdy voják již nadále nebude plnit své původní povinnosti dle rozkazů nadřízeného apod., jak bylo uvedeno výše. Některé vztahy (např. práva a povinnosti týkající se náhrady škody, práva vztahující se k výsluhovým náležitostem, ale i jiná) budou trvat i dlouho po zániku samotného služebního poměru.

Zákon o vojácích z povolání se úpravě zániku služebního poměru věnuje ve své hlavě III., části druhé. Zde jsou vyjmenovány jak způsoby zániku, tak i např. následky zrušení rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru. Další instituty, které se s problematikou zániku služebního poměru nerozlučně pojí (např. výše zmíněné výsluhové náležitosti a další, kterým bude také část této práce věnována) jsou pak upraveny v tomto zákoně samostatně ve vlastních ustanoveních.

5.1 Způsoby zániku služebního poměru

Zákonná úprava služebního poměru vojáků z povolání jasně specifikuje konkrétní způsoby jeho zániku. Obecně lze tyto způsoby rozdělit do dvou skupin podle toho, na základě jaké právní skutečnosti k zániku dojde.

První skupinou důvodů vedoucích k zániku služebního poměru jsou právní jednání, druhou pak právní události. Právním jednáním určitá osoba, která je subjektem právního vztahu čini, opomíjí nebo trpí a svým jednáním v souladu s ustanovením § 545 občanského zákoníku vyvolává jak následky, které jsou vyjádřeny v tomto jednání, tak i následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů,

⁵⁶ Tato povinnost vyplývá z ustanovení § 6 odst. 1 zákona o vojácích z povolání.

⁵⁷ K tomu viz ustanovení § 48 odst. 1 písm. a).

⁵⁸ K tomu viz ustanovení § 48 odst. 1 písm. b).

zvyklostí a zavedené praxe stran. Jako jednoznačný příklad lze uvést zánik služebního poměru propuštěním na základě žádosti o propuštění podané vojákem.

Nutno podotknout, že na rozdíl od pracovněprávního poměru není zánik služebního poměru následkem právního jednání jedné ze stran (resp. vojáka) převažujícím pravidlem. Vzhledem k tomu, že je služební poměr vázán mj. zásadou *secundum et intra legem*, jsou služební orgány povinny jednat striktně podle zákona a v jeho mezích a služebnímu orgánu tak není dán prostor pro úvahy, jako má (alespoň v teoretické rovině) zaměstnavatel. Služební orgán nemá možnost rozhodnout se, zda vojáka propustí nebo zda mu odejme hodnost. Jsou-li naplněny zákonem stanovené podmínky, musí služební orgán vojáka propustit, resp. odejmout mu hodnost. V případě pracovního poměru je však často na zaměstnavateli, zdali dá zaměstnanci ze zákonných důvodů výpověď, nebo nechá pracovní poměr zaměstnanec pokračovat. Stejně tak jsou dány daleko širší možnosti zaměstnanci pro situace, kdy by chtěl pracovní poměr skončit.

Právní událostí se oproti tomu rozumí určitá skutečnost, kterou žádá ze stran objektivně ovlivnit nedokáže (jinými slovy tyto skutečnosti nespočívají ve volném lidském chování).⁵⁹ Jako příklad právní události lze v tomto kontextu uvést uplynutí stanovené doby či úmrtí vojáka a další. Právní události tvoří v převážné většině důvod zániku služebního poměru. Z vlastní praxe dovozují, že jedním z důvodů bude mj. absence akutní nutnosti zvyšování efektivity činnosti, která je běžná v soukromém sektoru. Služební orgány proto nejsou v takové míře nuceny spěchat na propuštění méně schopných vojáků, přičemž obava z rizika neúspěchu v případě soudního sporu je větší, než obava z nižší efektivity.

Dalším kritériem pro dělení způsobů zániku služebního poměru vojáka z povolání je určení důvodu zániku z hlediska jeho obligatornosti. Důvody zániku tak lze rozdělit na obligatorní a fakultativní, kdy onu fakultativnost je možné spatřovat např. v možnosti prodloužení doby, na kterou je voják do služebního poměru povolán. S ohledem na povinnost orgánu veřejné moci dodržovat zásadu *secundum et intra legem* je ovšem uvedená fakultativnost důvodu zániku pouze hypotetická, neboť služební orgány by měly vždy postupovat pouze v souladu se zákonem a v jeho mezích, a v duchu zachování jednak zásady rovného přístupu

⁵⁹ Viz V. Knapp, *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995, s. 141. ISBN 80-7179-028-1.

ke všem vojákům a jednak zásady legitimního očekávání by mělo být postupováno v obdobných případech obdobně. Míra fakultativnosti jednotlivých důvodů zániku služebního poměru je tak významně omezena. Zákonná úprava služebního poměru vojáků z povolání platná před nabytím účinnosti zákona o vojácích z povolání byla v otázce fakultativnosti jednoho ze způsobů zániku služebního poměru – propuštění, daleko otevřenější, a některé důvody propuštění tak za fakultativní *de facto* otevřeně proklamovala. V zákoně o některých služebních poměrech vojáků z povolání bylo v ustanovení § 26 výslovně rozlišeno, ve kterých případech se vojáci ze služebního poměru propustí (odst. 1 tohoto ustanovení), a ve kterých případech vojáky ze služebního poměru propustit lze (odst. 2 tohoto ustanovení). Ve druhém případě bylo skutečně na vůli služebního orgánu, zda vojáka ze služebního poměru propustí, nebo jej v něm ponechá (při zachování všech právních principů a dodržení dalších právních předpisů).

Zákon o vojácích z povolání v ustanovení § 18 vyjmenovává jednotlivé způsoby zániku služebního poměru. Mezi způsoby zániku se tak řadí:

- a) uplynutí stanovené doby,
- b) propuštění,
- c) odnětí hodnosti,
- d) zánik na základě rozhodnutí soudu o ztrátě vojenské hodnosti,
- e) úmrtí vojáka,
- f) prohlášení vojáka za mrtvého,
- g) pozbytí státního občanství České republiky,
- h) ztráta zdravotní způsobilosti na základě rozhodnutí přezkumné komise,
- i) omezení svéprávnosti,
- j) zrušení ve zkušební době.

Výčet způsobů zániku služebního poměru uvedený výše jasně ukazuje, že zdaleka ne všechny jsou založeny na oboustranném souhlasu služebního orgánu a dotčeného vojáka a v převažující většině lze hovořit o zániku služebního poměru na základě právní události.

Přestože je hlavní účel uvedených způsobů zániku totožný (tímto účelem je fakt, že občan již dále nebude setrvávat ve služebním poměru jako voják z povolání),

nejsou si jednotlivé způsoby zániku služebního poměru rovny ani ve svých důsledcích ani ve vlastním průběhu předcházejícímu samotnému zániku.

Bez ohledu na to, zda je zánik služebního poměru iniciován (právním) jednáním vojáka či samotného služebního orgánu, je to právě služební orgán, který ve svém důsledku rozhodne o zániku.

5.1.1 Skončení pracovního poměru

Pro účely porovnání zániku služebního poměru a skončení pracovního poměru je na místě stručně identifikovat také jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru. Zákoník práce vypočítává vlastní způsoby skončení pracovního poměru ve své hlavě IV., konkrétně v ustanovení § 48. Dle tohoto ustanovení může pracovní poměr skončit:

- a) dohodou
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době,
- e) uplynutím sjednané doby v případě pracovního poměru sjednaného na dobu určitou,
- f) v důsledku zrušení povolení pobytu, vyhoštění či uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci,
- g) smrtí zaměstnance,
- h) smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, pokud v živnosti oprávněná osoba nepokračuje.

Porovnání jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru se zániky služebního poměru bude ve snaze o co nejpřehlednější zpracování provedeno v rámci bližšího představení jednotlivých způsobů zániku služebního poměru níže. Již nyní však lze stručně poukázat na typovou podobnost některých způsobů skončení, resp. zániku obou poměrů. Jedná se především o skončení z důvodu uplynutí stanovené doby (v případě pracovního poměru pak doby sjednané), úmrtí vojáka či zaměstnance a zrušení poměru ve zkušební době. Ve všech těchto případech je na první pohled patrná shoda, byť i zde je možno pozorovat určité nuance. Jisté

paralely je možné vidět i v dalších způsobech zániku služebního a skončení pracovního poměru, nikoliv však v takovém rozsahu, jako v případě třech výše uvedených. Na druhou stranu je patrné již z výčtů způsobů zániku (skončení) obou poměrů, že některé způsoby zániku (skončení) jsou vyhrazeny pouze jednomu z poměrů, přičemž v druhém své místo nemají.

Jde-li o způsoby zániku služebního poměru vojáka z povolání, jsou jim věnovány jednotlivé kapitoly níže. Co se týče způsobů skončení pracovního poměru, lze na tomto místě poznamenat, že některé způsoby skončení pracovního poměru ve služebněprávní úpravě žádný ekvivalentní způsob zániku služebního poměru nemají. Jedná se o skončení pracovního poměru podle ustanovení § 48 odst. 1 písm. b) zákoníku práce dohodou,⁶⁰ dle ustanovení § 48 odst. 1 písm. c) zákoníku práce okamžitým zrušením, jakož i podle ustanovení § 48 odst. 4 zákoníku práce, resp. ustanovení § 342 odst. 1 zákoníku práce, tj. smrtí zaměstnavatele. V ostatních případech lze určitou podobnost nalézt, jak bude vysvětleno dále.

5.1.2 Skončení služebního poměru uplynutím stanovené doby

Zánik služebního poměru uplynutím stanovené doby upravuje zákon o vojácích z povolání jako jeden ze způsobů zániku služebního poměru v ustanovení § 18 písm. a), aniž by jej dále více doplňoval, nicméně na několika místech zákon v souvislosti s tímto způsobem zániku služebního poměru podrobněji specifikuje některé instituty služebního poměru (jedná se zejména o platové náležitosti a doby služby).

Voják je do služebního poměru vždy povoláván na dobu určitou s tím, že je tuto dobu možno prodloužit. O prodloužování doby trvání služebního poměru rozhoduje vždy příslušný služební orgán na základě souhlasu dotčeného vojáka. Znovu se tedy – stejně jako v případě povolávání do služebního poměru – setkáváme s určitým soukromoprávním aspektem služebního poměru spočívajícím v jisté formě

⁶⁰ Jen pro úplnost lze uvést, že skončení pracovního poměru dohodou by do určité míry bylo možné připodobnit k zániku služebního poměru propuštěním vojáka podle § 19 odst. 1 písm. k) zákona o vojácích z povolání na základě podání žádosti o propuštění, pokud se v souladu s § 19 odst. 3 zákona o vojácích z povolání služební orgán s vojákem dohodnou na dřívějším zániku služebního poměru, než uplynutím zákonem stanovených 9 měsíců. Srov. s PICHRT, J. KOPECKÝ, M., *Poznámka ke skončení služebního poměru na základě žádosti státního zaměstnance*, in Právní rozhledy roč. 2016, č. 11, Praha: C. H. Beck, s. 402.

rovnosti stran, kdy rozhodování o prodloužení doby trvání služebního poměru není pouze na straně služebního orgánu, ale v první fázi na rozhodnutí dotyčného vojáka.

Trvání služebního poměru výhradně po dobu určitou představuje v prostředí českého pracovního a služebního práva vcelku unikátní způsob právní úpravy, neboť služební poměr vojáka z povolání jako jediný neumožňuje poměr na dobu neurčitou. Pracovněprávní úprava v případě zaměstnanců i služebněprávní úprava v případě státních zaměstnanců a příslušníků bezpečnostních sborů (těmi se v souladu se zákonem⁶¹ rozumí příslušníci Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace) totiž jak uzavření pracovního poměru se zaměstnancem, tak i zařazení příslušníka do služebního poměru na dobu neurčitou umožňují.

V případě pracovního poměru je v důsledku snahy zákonodárce posílit právní postavení a jistotu zaměstnanců *de facto* nežádoucí v dlouhodobém horizontu uzavírat opakovaně pracovní poměr na dobu určitou, což je v podstatě omezováno limitací řetězení pracovních poměrů na dobu neurčitou. Zákoník práce sice ve snaze o zachování (resp. zvýšení) určité pružnosti trhu práce⁶² tzv. „*velkou novelou*“ účinnou k 1. 1. 2012 částečně rozšířil možnost uzavírat pracovní poměry na dobu určitou, a to v souladu s ustanovením § 39 zákoníku práce na dobu tří let s možností opakovat jej maximálně dvakrát, ale neomezené opakování neumožnil. Vedle toho bylo pozdější novelou zákoníku práce doplněno ustanovení⁶³ o výjimce pro zaměstnavatele, po nichž není možno pro zvláštní povahu práce danou vážnými provozními důvody spočívajícími ve zvláštní povaze práce požadovat založení pracovního poměru na dobu neurčitou. Druhou výjimkou z tohoto pravidla upravenou v § 39 odst. 6 zákoníku práce je pak pracovní poměr založený pracovní smlouvou sjednanou mezi zaměstnancem a agenturou práce za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele. Platné znění zákoníku práce ovšem stále nedává (s výše

⁶¹ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o služebním poměru“).

⁶² Viz Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

⁶³ Ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce.

uvedenými výjimkami) smluvním stranám pracovního poměru možnost nelimitovaného uzavírání pracovního poměru na dobu určitou.

Na rozdíl tedy od pracovního poměru, který je v rámci zásady posilování právní jistoty slabší strany (tou je bezesporu v převážné většině uzavíraných pracovních poměrů zaměstnanec) limitován v řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, ve služebním poměru vojáka z povolání možnost jeho stanovení na dobu neurčitou zákonem dovolená není. Zatímco v případě pracovního poměru se pracovněprávní vztah v souladu s ustanovením § 39 odst. 1 zákoníku práce uzavírá na dobu určitou pouze v případě, kdy byla výslovně sjednána doba jeho trvání, nemá služební orgán při povolávání občana do služebního poměru vojáka z povolání (případně při prodlužování doby trvání služebního poměru) možnost volit, a jedinou přípustnou variantou tak je stanovení služebního poměru na dobu určitou.

U služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů pak právní úprava počítá se zařazením příslušníků do služebního poměru na dobu určitou pouze při zahájení jejich kariéry u sboru, resp. v případě jejího znovuzahájení. V souladu s ustanovením § 10 a následujícími zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů se zařazení do služebního poměru na dobu určitou⁶⁴ v délce trvání tří let předpokládá při prvním přijetí do služebního poměru. Pokud se však jedná o nově nastoupivšího a zařazovaného příslušníka, který již dříve ve služebním poměru na dobu určitou alespoň tři roky strávil (a to ať už jako příslušník bezpečnostního sboru zařazený ve služebním poměru na dobu neurčitou nebo jako voják z povolání zařazený ve služebním poměru na dobu určitou), bude zařazen do služebního poměru na dobu určitou v délce trvání jednoho roku. Výjimkou, kdy jsou příslušníci po svém opětovném přijetí do služebního poměru zařazováni rovnou na dobu neurčitou, jsou situace, kdy již dříve strávili ve služebním poměru

⁶⁴ Výjimka se v souladu s ustanovením § 10 odst. 3 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů týká zařazení na služební místo ředitele Úřadu pro zahraniční styky a informace, ředitele Bezpečnostní informační služby nebo ředitele Generální inspekce bezpečnostních sborů. Na tato služební místa se vybraní příslušníci zařazují do služebního poměru na dobu neurčitou již dnem vzniku jejich služebního poměru. Je však pravdou, že na uvedená místa jsou obvykle zařazováni právě kandidáti z řad příslušníků bezpečnostních sborů, resp. osoby, které za sebou již dobu odslouženou ve služebním poměru mají. Skutečným důvodem však pravděpodobně bude spíše potřeba zachovat určitou kontinuitu a vytvořit předpoklad nezávislosti těchto – pro bezpečnost země jistě klíčových – pozic.

příslušníka bezpečnostního sboru nebo jako vojáci z povolání alespoň tři roky a od skončení jejich předchozího služebního poměru uplynulo méně než pět let.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní službě“), ve svém ustanovení § 21 odst. 1 stanoví, že státní zaměstnanci vykonávají službu zpravidla ve služebním poměru na dobu neurčitou, výkon služby státního zaměstnance stanovený na dobu určitou tak zákon považuje spíše za výjimečný. Jednou z nejčastějších bude patrně situace, kdy je do služebního poměru na dobu určitou přijata osoba, která dosud úspěšně nevykonala úřednickou zkoušku (pro tyto případy zákon variantu zařazení do služebního poměru na dobu neurčitou neumožňuje). Variantou, kdy zákon ve výše uvedeném ustanovení přímo zmiňuje možnost přijmout osobu do služebního poměru státního zaměstnance na dobu určitou, je pak situace, kdy je nutné nahradit dočasně nepřítomného státního zaměstnance. Vedle těchto v zákoně uvedených případů jsou pak do služebního poměru státního zaměstnance na dobu určitou zařazovány i další osoby v jiných situacích, výslovně uvedených v příslušném nařízení vlády⁶⁵.

	Poměr na dobu určitou	Poměr na dobu neurčitou
Vojáci z povolání	Vždy	Nikdy
Příslušníci bezpečnostních sborů	Na 3, resp. 1 rok při novém přijetí do služebního poměru	Převažuje
Státní zaměstnanci	Pro dobu před vykonáním úřednické zkoušky, náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance či v jiných výslovně uvedených případech	Převažuje
Zaměstnanci	Max. na 3 roky, přitom lze 2x prodlužovat; výjimky pro zaměstnavatele se zvláštní povahou činnosti	Bez omezení

Tabulka č. 1 – Porovnání služebních a pracovních poměrů z hlediska doby trvání (zdroj – vlastní zpracování)

⁶⁵ Viz nařízení vlády č. 137/2015 Sb., o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou. Dle tohoto nařízení je možno přijmout do služebního poměru na dobu určitou státního zaměstnance pro účely splnění časově omezeného úkolu služebního úřadu, zajištění plnění úkolů za státního zaměstnance, kterému byla povolena kratší služební doba, nebo za účelem jeho vyslání k výkonu zahraniční služby. V nařízení je dále stanovena konkrétní maximální doba, na kterou lze státního zaměstnance přijmout do služebního poměru na dobu určitou.

Žádný z uvedených poměrů tedy nepředpokládá jako primární a jedinou volbu uzavírání poměru nebo zařazování do poměru na dobu určitou tak, jako je tomu vždy v případě služebního poměru vojáka z povolání, v jehož případě není možno rozhodnout o služebním poměru na dobu neurčitou.

Služební poměr vojáků z povolání limitovaný dobou určitou byl do českého právního řádu zaveden teprve v současnosti platným zákonem o vojácích z povolání. V předchozí právní úpravě, která se věnovala problematice služebního poměru vojáků z povolání do 31. 12. 1998, tj. v zákoně č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků, se v souladu s ustanovením § 25 odst. 1 uzavíral služební poměr vojáka z povolání na dobu nejméně deseti let (bez stanovení horní hranice délky trvání služebního poměru). Délka služebního poměru tedy v souladu s tímto ustanovením mohla ve své podstatě představovat služební poměr na dobu neurčitou, kdy za jistý limit této doby bylo nutno považovat dosažení důchodového věku. Z tohoto úhlu pohledu proto bylo možné hovořit o určité formě poměru na dobu neurčitou.

Pokud jde o dobu trvání služebního poměru, stanovuje ji zákon o vojácích z povolání v rozsahu od dvou do dvaceti let, přičemž konkrétní dobu trvání určuje služební orgán poprvé v rozhodnutí o povolání do služebního poměru. Zatímco dle právní úpravy účinné do 30. 6. 2015 byl služební orgán oprávněn dobu trvání služebního poměru měnit jak jejím prodloužením, tak i jejím zkrácením, od 1. 7. 2015 je pravomoc služebního orgánu v této věci podstatným způsobem limitována. Prodloužit trvání služebního poměru může služební orgán stejně jako v minulosti, kdy i dle současné právní úpravy je k tomuto úkonu potřeba písemného souhlasu dotčeného vojáka. Změna doby trvání služebního poměru jejím zkrácením však může být služebním orgánem provedena pouze ze závažných důvodů, a to osobních nebo sociálních. Zákon v této souvislosti uvádí demonstrativní výčet důvodů, které k tomuto účelu připadají v úvahu, a stanoví další podmínky pro zkrácení doby trvání služebního poměru. Jako příkladné důvody hodné zkrácení trvání služebního poměru (jinak zvané také „zkrácení závazku“) zákon uvádí zejména osobní péči o osobu mladší 10 let, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni I, nebo o osobu, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni II až IV podle zákona o sociálních službách, pokud žije s vojákem ve společné domácnosti a tuto péči jí nemůže poskytovat jiný člen rodiny vojáka. Podmínka společné domácnosti však nemusí být splněna, jde-li o osobu blízkou. Osobou blízkou se

přítom v souladu s ustanovením § 22 občanského zákoníku rozumí „*příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel nebo partner podle jiného zákona upravujícího registrované partnerství; jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, pokud by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní*“. Stejně tak považuje občanský zákoník v uvedeném ustanovení za osoby blízké také osoby sešvagřené (tj. osoby, mezi nimiž vznikl vztah v důsledku uzavření manželství, tedy manžel a příbuzní druhého manžela) nebo osoby, které spolu trvale žijí.

V rámci porovnávání podmínek služebního poměru a pracovního poměru na dobu určitou nelze opomenout zákonem stanovené délky trvání obou poměrů. Jak bylo uvedeno výše, může být doba trvání služebního poměru stanovena na dva až dvacet let, zákoník práce však stanovuje maximální dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou daleko úžeji. V souladu s ustanovením § 39 odst. 2 zákoníku práce nesmí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami přesáhnout tři roky. Vzhledem k zákazu dlouhodobého (opakovaného) řetězení, tedy k tomu, že ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát⁶⁶, může být pracovní poměr sjednán nejdéle na dobu devíti let. Jak již bylo popsáno výše, stanoví zákoník práce v souvislosti s omezením sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou i několik výjimek, které považují za vhodné na tomto místě připomenout. Jedna z nich⁶⁷ je určena pro situace, kdy od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba tři let, v takovém případě se k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami nepřihlíží. Druhá⁶⁸ pak pro účely zaměstnavatelů, u nichž jsou dány vážné provozní důvody, resp. důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě po nich (tedy zaměstnavatelích) nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnancům, kteří mají takovou práci vykonávat, navrhovali založení pracovního poměru na dobu neurčitou. Pro takové případy však zákon stanoví speciální podmínky.⁶⁹ Třetí pak upravuje § 39 odst. 6 zákoníku práce pro účely

⁶⁶ V souladu s ustanovením § 39 odst. 2 věta druhá zákoníku práce se za opakování pracovního poměru na dobu určitou považuje taktéž i jeho prodloužení.

⁶⁷ Viz § 39 odst. 2 věta třetí zákoníku práce.

⁶⁸ Viz § 39 odst. 4 zákoníku práce.

⁶⁹ Pro úplnost je na místě vhodné uvést, že dle výše uvedeného ustanovení je základní podmínkou fakt, že jiný postup (tzn. opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou) bude přiměřený vážným provozním důvodům, resp. důvodům spočívajícím ve zvláštní povaze práce,

pracovních poměrů založených pracovní smlouvou sjednanou mezi zaměstnancem a agenturou práce za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele.

Právě nemožnost služebního orgánu stanovit trvání služebního poměru na dobu neurčitou představuje další závažnou odlišnost od pracovněprávního vztahu. Na rozdíl od právní úpravy služebního poměru totiž pracovněprávní úprava umožňuje pouze omezenou možnost řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, zatímco služebněprávní vztah vojáka z povolání řetězení služebního poměru na dobu určitou nejen umožňuje, ale s ohledem na neexistenci služebního poměru na dobu neurčitou také vyžaduje. Vzhledem k tomu, že se služební poměry uzavírají na dobu určitou se všemi vojáky z povolání, nedochází k rozporu se směrnicí 1999/70/ES, která se týká zabránění zneužití po sobě jdoucích pracovních/služebních poměrů na dobu určitou. U vojáků z povolání tedy v žádném případě nehrozí diskriminace podle čl. 4 přílohy této směrnice, ani nedochází ke zneužití uzavírání po sobě jdoucích poměrů podle čl. 5 směrnice.⁷⁰

Se zánikem služebního poměru v souvislosti s uplynutím stanovené doby úzce souvisí také rozhodná doba ve služebním zařazení upravená v zákoně o vojácích z povolání v ustanovení § 6a, která byla do zákona včleněna jeho novelizací účinnou od 1. 7. 2015.⁷¹ Ta má dle důvodové zprávy k návrhu novely představovat jeden z prostředků řízení kariéry vojáka, kdy by mělo po uplynutí stanovené doby dojít k vojákovu kariérnímu posunu, jehož výsledkem může být i skončení služebního poměru. Souvislost se zánikem služebního poměru na základě uplynutí stanovené doby vyplývá právě ze společného jmenovatele, kterým je v daném případě plynutí času, které k zániku služebního poměru může v obou případech vést. Vzhledem k tomu, že uplynutí rozhodné doby ve služebním zařazení je v souladu s ustanovením § 19 odst. 1 písm. n) zákona o vojácích z povolání jedním

a navíc dojde k uzavření zvláštní písemné dohody zaměstnavatele s odborovou organizací. Ta by pak měla upravovat jednak bližší vymezení těchto důvodů, pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat, ale také dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá. Jestliže by u zaměstnavatele, který výše uvedené důvody splňuje, nepůsobila žádná odborová organizace, mohla by být taková písemná dohoda nahrazena vnitřním předpisem zaměstnavatele (ten by přitom musel obsahovat stejné náležitosti, jako písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací).

⁷⁰ V tomto smyslu se předkladatelé novely zákona o vojácích z povolání účinné od 1. 7. 2015 (tj. zákona č. 332/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony) vyjádřili také ve zvláštní části důvodové zprávy k tomuto zákonu.

⁷¹ Zákonem č. 332/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

ze zákonných důvodů propuštění, bude mu věnována vlastní část této práce, nicméně s ohledem na výše uvedené bylo třeba očividnou souvislost uvést již nyní.

Dobu, po kterou voják setrvá ve služebním poměru, může ovlivnit také případné studium dotyčného vojáka. Služební orgán totiž v souladu s ustanovením § 60 zákona o vojácích z povolání může umožnit vojákovi z povolání zvýšit si či rozšířit vzdělání využitelné pro služební zařazení, a k tomuto poskytovat studijní volna. K jejich oprávněnému čerpání však musí být mezi služebním orgánem a vojákem uzavřena písemná dohoda o zvýšení nebo rozšíření vzdělání⁷², kterou se na jedné straně vojákovi umožňuje čerpat studijní volna v rozsahu stanoveném příslušnou vyhláškou,⁷³ a na straně druhé se voják zavazuje setrvat ve služebním poměru po dobu sjednanou v uzavřené dohodě. Délka doby, po kterou musí voják ve služebním poměru zůstat, jestliže nechce platit úhradu za studium, je upravena (stejně jako eventuální výše úhrady za studium) ve zvláštní vyhlášce a sjednána v dohodě o zvýšení nebo rozšíření vzdělání.⁷⁴ Obvykle tedy bude docházet k uzavírání dohody o zvýšení nebo rozšíření vzdělání za doby trvání služebního poměru, tzn. v situaci, kdy již byla vojákovi doba trvání služebního poměru stanovena.⁷⁵

Pokud by měla doba, po kterou se voják v dohodě o zvýšení nebo rozšíření vzdělání zavázal setrvat ve služebním poměru, přesáhnout okamžik, kdy by vojákovi jinak služební poměr zanikl uplynutím stanovené doby, zahájí příslušný služební orgán řízení ve věcech služebního poměru o změně doby trvání služebního poměru (obvykle toto řízení proběhne prakticky současně s uzavíráním dohody). Smyslem řízení bude prodloužit původně stanovenou dobu trvání služebního poměru o dobu stanovenou v dohodě tak, aby spolu nekolidovala doba trvání služebního poměru s dobou, po kterou se voják v dohodě o zvýšení nebo rozšíření vzdělání zavázal

⁷² Ta musí v souladu s ustanovením § 60 odst. 2 zákona o vojácích z povolání obsahovat informaci o stupni vzdělání nebo druhu kvalifikace a způsobu jejich získání, délce doby, po kterou se voják zavazuje setrvat ve služebním poměru, druzích nákladů a nejvyšší celkové částce, kterou bude voják povinen uhradit, nesplní-li svůj závazek setrvat ve služebním poměru. Bez těchto informací by byla dohoda o zvýšení nebo rozšíření vzdělání neplatná.

⁷³ Vyhláška Ministerstva obrany č. 264/1999 Sb., o poskytování studijního volna vojákům z povolání.

⁷⁴ Vyhláška Ministerstva obrany č. 265/1999 Sb., kterou se stanoví doba setrvání ve služebním poměru u vojáků z povolání, kteří se připravují k výkonu služby studiem, a výše úhrady, kterou lze na vojákovi z povolání požadovat, pokud nesplní dohodu.

⁷⁵ Nemusí to tak být ovšem vždy, v některých případech bude dohoda uzavírána současně – jedná se zejména o situaci studentů vysoké vojenské školy (Univerzity obrany v Brně).

setrvat ve služebním poměru. V souladu s ustanovením § 145 odst. 3 zákona o vojácích z povolání bude prvním úkonem v řízení již samotné vydání rozhodnutí za předpokladu, že voják se změnou doby trvání služebního poměru vyjádřil souhlas. Vojákov souhlas lze na druhou stranu logicky předpokládat právě v návaznosti na jeho zájem uzavřít dohodu o zvýšení nebo rozšíření vzdělání. Jinými slovy služební orgán s vojákem v praxi neuzavře dohodu o zvýšení nebo rozšíření vzdělání aniž by od dotyčného vojáka souhlas se změnou doby trvání služebního poměru měl (a přestože by za takový souhlas bylo možno považovat samotné uzavření dohody, bude v praxi služební orgán požadovat výslovný souhlas se změnou doby trvání služebního poměru, který založí spolu s rozhodnutím do vojákov osobního spisu).

Jen na okraj lze uvést, že zákon o vojácích z povolání myslí také na případy, kdy by došlo k zániku vojákov služebního poměru v průběhu doby, po kterou měl ve služebním poměru setrvat, resp. před skončením doby, kterou se v dohodě o zvýšení nebo rozšíření vzdělání zavázal odsloužit. Pokud by k zániku služebního poměru dotyčného vojáka došlo v důsledku jeho úmrtí, prohlášení za mrtvého, ztráty zdravotní způsobilosti na základě rozhodnutí přezkumné komise či omezením vojákov svépřávnosti, povinnost uhradit náklady zaniká.⁷⁶ Stejně tak by povinnost zanikla, pokud by byl voják ze služebního poměru propuštěn proto, že dosáhl důchodového věku, přestal být ze zdravotních důvodů způsobilý vykonávat službu v dosavadním služebním zařazení (s výjimkou zdravotních důvodů souvisejících s těhotenstvím), nebo podle zvláštního právního předpisu nebyl způsobilý pro další výkon služby v dosavadním služebním zařazení a nebylo pro něho jiné služební zařazení, anebo pro něho nebylo v důsledku organizačních změn nebo po odvolání ze služebního místa podle jiného právního předpisu jiné služební zařazení. V ostatních případech dřívějšího skončení služebního poměru dává zákon možnost ministru obrany nebo jím zmocněnému služebnímu orgánu výjimečně na žádost vojáka částečně snížit, případně pak úplně prominout povinnost vojáka uhradit vypočtené náklady, k jejichž úhradě se v dohodě o zvýšení nebo rozšíření vzdělání zavázal pro případ dřívějšího skončení služebního poměru.

Okamžik zániku služebního poměru v případě uplynutí stanovené doby vychází z posledně vydaného rozhodnutí, kterým byla stanovena doba trvání

⁷⁶ Viz ustanovení § 60 odst. 5 zákona o vojácích z povolání

služebního poměru, a nemá na něj vliv případná neschopnost k výkonu služby vojáka ani jiná překážka výkonu služby.⁷⁷ Uplynutím posledního dne stanoveného v rozhodnutí tak služební poměr vojáka z povolání bez dalšího zaniká. Porovná-li se tato úprava s úpravou pracovněprávní, pak považují za podstatné akcentovat rozdíl spočívající v možnosti pokračování pracovního poměru, jestliže zaměstnanec i po uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán, nadále práci s vědomím zaměstnavatele vykonává. Pro takový případ zákoník práce ve svém ustanovení § 65 odst. 2 stanoví, že se dále jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. V případě služebního poměru ovšem nic podobného možné není a jakýkoliv další výkon služby nad rámec stanovené doby se vůbec nepředpokládá.

5.1.3 Skončení služebního poměru propuštěním

Obdobně jako u všech ostatních způsobů zániku a srovnatelně s pracovněprávní úpravou výpovědi z pracovního poměru danou zaměstnavatelem, jsou i pro propuštění vojáka ze služebního poměru stanoveny zákonné důvody, které jako jediné mohou vést k jeho propuštění, má-li být toto propuštění v souladu s platným právem.

5.1.3.1 Dělení důvodů propuštění

Důvody propuštění vojáka ze služebního poměru lze rozdělit podle různých hledisek do několika kategorií.

- 1) Dělení podle toho, kde (na jaké straně právního vztahu) je dán iniciační důvod k propuštění. V pracovněprávním pojetí by určitou podobnost bylo možno spatřovat v dělení výpovědi ze strany zaměstnance a ze strany zaměstnavatele. V daném případě lze důvody dělit následovně:

a. Důvody, u nichž je iniciace způsobena skutečnostmi na straně státu

Bude se jednat zejména o organizační důvody, například v situaci, kdy se voják přestal připravovat k výkonu služby studiem, ale není pro něho jiné služební zařazení (ustanovení § 19 odst. 1 písm. d) zákona o vojácích z povolání), nebo v případě, kdy pro něho v důsledku organizačních změn není jiné služební

⁷⁷ V tomto duchu se ostatně vyjádřil také Ústavní soud ve svém nálezu III. ÚS 654/14-1 ze dne 18. 9. 2014, který mj. uzavřel, že „prodloužení trvání služebního poměru je věcí diskrece služebního orgánu, limitované podmínkami povolání do služebního poměru (...), a nesvědčí mu odpovídající 'právní nárok'.“

zařazení (typicky se jedná o situace, kdy je bez náhrady zrušeno vojákovu služební místo a není k dispozici žádné jiné vhodné, viz ustanovení § 19 odst. 1 písm. e) zákona o vojácích z povolání). Obdobně pak lze za důvod k propuštění přičitatelný státu považovat uplynutí doby rozhodné ve služebním zařazení (ustanovení § 19 odst. 1 písm. n) zákona o vojácích z povolání).

b. Důvody, u nichž je iniciace způsobena skutečnostmi na straně vojáka

Jedná se o ostatní důvody uvedené v ustanovení § 19 odst. 1 zákona o vojácích z povolání (ať už se jedná o dosažení důchodového věku, nebo ztrátu zdravotní způsobilosti, tak i důvody ovlivnitelné vojákem, jakými jsou členství v politické straně nebo politickém hnutí či výkon vedlejší výdělečné činnosti bez souhlasu příslušného služebního orgánu).

2) Dělení podle toho, nakolik je propuštění vojáka ze služebního poměru vázáno volní složkou jeho chování. V tomto případě lze důvody dělit na:

a. Důvody vedoucí k propuštění, kterým voják byl schopen zabránit

Jedná se o důvody propuštění vojáka ze služebního poměru, které voják buď přímo zapříčinil svým jednáním, nebo které vyplynuly v důsledku jeho nekonání. Do této kategorie lze zařadit zejména důvody jako je např. porušení zákonných omezení (pokud se voják v rozporu se zákonem stal členem politické strany, politického hnutí nebo odborové organizace, nebo pokud voják vykonává výdělečnou činnost bez souhlasu služebního orgánu nebo činnost odpovědného zástupce podle zvláštních právních předpisů, je členem statutárních nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost, s výjimkou členství ve statutárních nebo kontrolních orgánech nestavebních bytových družstev zřízených ke správě bytového fondu, a právnických osob a organizačních složek státu, jejichž zřizovatelem nebo zakladatelem je ministerstvo nebo jiný správní úřad, apod.).

b. Důvody vedoucí k propuštění, kterým voják schopen zabránit nebyl

Jedná se o důvody propuštění, které voják svým chováním žádným způsobem ovlivnit nemohl. Do této kategorie lze zařadit dosažení důchodového věku, ztrátu zdravotní způsobilosti, organizační důvody propuštění (situace, kdy pro vojáka není

v důsledku organizačních změn jiné služební zařazení, nebo kdy se voják přestane k výkonu služby připravovat studiem a není pro něho jiné služební zařazení).

Jak již bylo uvedeno výše, historicky bylo možno důvod propuštění dělit také dle jeho fakultativnosti, kdy před účinností zákona o vojácích z povolání byly v souladu se zákonem o některých služebních poměrech vojáků z povolání jasně stanovené důvody, kdy služební orgán vojáka propustit musel, a dále pak důvody, pro které jej služební orgán propustit mohl.

V rámci dělení těchto důvodů se nabízí srovnání se skončením pracovního poměru výpovědí. Pracovní poměr může být v takovém případě ukončen buď výpovědí danou zaměstnancem, nebo výpovědí danou zaměstnavatelem. Zákoník práce přitom zaměstnavateli dává limitovanou možnost výpovědi zaměstnanci, jde-li o její důvody.⁷⁸ Z jiných důvodů, než ze zákoníkem práce vymezených, dát zaměstnavatel výpověď zaměstnanci nemůže. Naopak zaměstnanec může dát v souladu s ustanovením § 50 odst. 3 zákoníku práce výpověď zaměstnavateli kdykoliv z jakéhokoliv důvodu, nebo i bez uvedení důvodu.

5.1.3.2 Zákonné důvody propuštění ze služebního poměru

Pokud jde o stávající právní úpravu důvodů propuštění, věnuje se jí obecně ustanovení § 19 zákona o vojácích z povolání, v dalších navazujících ustanoveních jsou pak rozebrány jednotlivé důvody propuštění. Zcela zásadní je přitom skutečnost, že voják musí být propuštěn v případě naplnění některého z těchto důvodů – služební orgán v takových případech nemá možnost volby, zda vojáka propustit, či nikoliv.

Výše byly uvedeny kategorie důvodů propuštění podle vybraných kritérií. Dále považuji za nutné předložit celkový výčet důvodů k propuštění vojáka, který vyplývá přímo ze zákona. Těmito důvody jsou ve stručnosti:

- a. dosažení důchodového věku,
- b. ztráta zdravotní způsobilosti,
- c. organizační důvody,
- d. pravomocné odsouzení za trestný čin,
- e. nezpůsobilost ke službě pro nesplnění požadavků nebo porušení zákonných omezení,

⁷⁸ Viz ustanovení § 52 zákoníku práce.

- f. žádost o propuštění ze služebního poměru podaná vojákem,
- g. pominutí důvodů přerušení služebního poměru bez pokračování ve službě,
- h. uplynutí rozhodné doby ve služebním zařazení.

Další část práce bude věnována rozboru konkrétních důvodů propuštění, přičemž pozornost bude věnována také srovnání s pracovněprávní úpravou.

5.1.3.3 Propuštění z důvodu dosažení důchodového věku

Prvním z důvodů propuštění, který zákon o vojácích z povolání uvádí, je dosažení důchodového věku. Rozlišuje přitom dvě situace, první je upravena v ustanovení § 19 odst. 1 písm. a) zákona o vojácích z povolání, a je určena pro případ, kdy dotyčný voják dosáhl důchodového věku stanoveného pro muže podle zvláštního právního předpisu, kterým je zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o důchodovém pojištění“).

Druhá situace je pak určena pro případy upravené v ustanovení § 19 odst. 1 písm. b) zákona o vojácích z povolání, kdy dotyčný voják splnil podmínky nároku na starobní důchod podle zvláštního právního předpisu (tím je i v tomto případě zákon o důchodovém pojištění), přičemž dosáhl důchodového věku stanoveného pro muže právě zákonem o důchodovém pojištění.

Bez zajímavosti není skutečnost, že obě varianty pracují s dosažením důchodového věku stanoveného zákonem o důchodovém pojištění pro muže, a to bez ohledu na pohlaví vojáka. Pro vojáky i vojákyně tak platí v případě propouštění z důvodu dosažení důchodového věku tatáž věková hranice. Ta v souladu s ustanovením § 32 zákona o důchodovém pojištění činí (resp. činila) pro muže narozené do roku 1936 věk 60 let, u mužů narozených mezi lety 1936 a 1964 věk 60 let a 2 měsíce až 64 let a 10 měsíců (v závislosti na roku narození) a u mužů narozených po roce 1965 hranici 65 let.⁷⁹

⁷⁹ K tomu viz příloha k zákonu o důchodovém pojištění „*Důchodový věk pojištěnců narozených v období let 1936 až 1971*“, vzhledem k tomu, že od roku 1965 činila pro muže (a zákon o vojácích z povolání pracuje jen s hranicí pro muže) hranice dosažení důchodového věku 65 let, neuvedl jsem v textu původní v zákoně uvedené dělení osob na osoby narozené do roku 1936, osoby narozené mezi lety 1936 a 1971 a osoby narozené po roce 1971, a třetí skupinu tak pro větší přehlednost rozšířil na úkor skupiny druhé od roku 1965.

Existence těchto dvou variant reflektuje dřívější úpravu důchodového pojištění, která rozřazovala jednotlivé druhy prací a funkcí do kategorií pro účely důchodového zabezpečení. Vzhledem k tomu, že i vojáci z povolání byli do I. nebo II. kategorie také zařazováni, týkalo se také jejich snížení věkové hranice, jejíž dosažení bylo nutné pro vznik nároku na starobní důchod. Takto snížená hranice pak i nadále představuje hranici důchodového věku z hlediska důchodového pojištění, přestože se množství dotčených vojáků, kteří v minulosti vykonávali službu v I. nebo II. kategorii, snižuje.

K zániku služebního poměru dojde v souladu s ustanovením § 19 odst. 3 zákona o vojácích z povolání posledním dnem kalendářního měsíce, kdy nastane rozhodná skutečnost, tedy kdy voják dosáhne důchodového věku. Zákon připouští i dřívější okamžik skončení služebního poměru, pokud se na tom obě strany (tedy služební orgán a dotčený voják) dohodnou.

Zatímco zákon o vojácích z povolání považuje dosažení hranice důchodového věku za jeden z důvodů zániku služebního poměru a svým způsobem tak prolomuje zásadu ochrany před diskriminací z důvodu věku, zákoník práce s dosažením této věkové hranice následek skončení pracovního poměru nespojuje. Až na níže uvedené výjimky, může v případě zaměstnance, který dosáhl důchodového věku, dojít k zániku pracovního poměru pouze z důvodů (a způsobů) v zákoníku práce uvedených. Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z důvodu dosažení důchodového věku, může se s ním ovšem na skončení pracovního poměru dohodnout.

Zmíněnou výjimku tvoří právní úprava pracovního vztahu soudců a státních zástupců a služebního poměru státních úředníků, v jejichž případě je doba trvání poměrů také limitována věkem, přičemž jako hranice trvání je stanoven konec kalendářního roku, v němž dotyčná osoba dosáhne věku 70 let.⁸⁰

Oprávněnost prolomení zásady zákazu diskriminace z důvodu věku lze hájit snahou o snížení rizik hrozících v souvislosti s vyšším věkem dotčených osob a nutností zachovat vážnost a pokud možno absolutní způsobilost k výkonu dané funkce, na druhou stranu však taková argumentace naráží na absenci stejného limitu

⁸⁰ Tuto věkovou hranici stanoví ustanovení § 94 písm. a) zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích) pro soudce, ustanovení § 21 odst. 1 písm. f) zákona č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, pro státní zástupce a § 74 odst. 1 písm. h) zákona o státní službě, pro státní úředníky.

např. v případě výkonu funkce ústavního soudce, pro jejíž výkon žádná věková hranice stanovena není.⁸¹ Z toho důvodu považují stanovení věkové hranice jako jeden z důvodů zániku služebního poměru (resp. výkonu ostatních jmenovaných funkcí) za nežádoucí, když je možné dosáhnout potřebného účelu i jiným způsobem.

5.1.3.4 Propuštění pro ztrátu zdravotní způsobilosti

Jako další důvod propuštění uvádí zákon o vojácích z povolání ve svém ustanovení § 19 odst. 1 písm. c) situaci, kdy voják přestane být ze zdravotních důvodů způsobilý vykonávat službu v dosavadním služebním zařazení a současně pro něho není jiné uplatnění (tzn. jiné – vhodné – služební zařazení). Při tom se nepředpokládá krátkodobá ztráta zdravotní způsobilosti vykonávat službu v dosavadním služebním zařazení, nýbrž dlouhodobá.

Krátkodobou ztrátu zdravotní způsobilosti zákon podřazuje pod institut *dočasné neschopnosti ke službě*, která naopak možnost propuštění ze služebního poměru vylučuje, když v souladu s ustanovením § 20 odst. 1 zákona o vojácích z povolání zakazuje vydání rozhodnutí o propuštění vojáka ze služebního poměru v případě, že je voják dočasně neschopný k výkonu služby pro nemoc nebo úraz.⁸² Stejně tak zákon o vojácích z povolání vylučuje propuštění vojákyně z tohoto důvodu v návaznosti na její dlouhodobou neschopnost k výkonu služby, pokud je tato způsobena zdravotními důvody souvisejícími s těhotenstvím. V takovém případě nelze s odkazem na ustanovení § 19 odst. 1 písm. c) rozhodnout o propuštění.

Podstatnou je v souvislosti s tímto důvodem propuštění skutečnost, že se nejedná o úplnou ztrátu zdravotní způsobilosti k výkonu vojenské služby, ale „pouze“ o ztrátu zdravotní způsobilosti vykonávat službu ve stávajícím služebním zařazení. Úplná ztráta zdravotní způsobilosti k výkonu vojenské služby je totiž samostatným důvodem k zániku služebního poměru stanoveným v ustanovení § 18 písm. h) zákona o vojácích z povolání (bude mu věnována vlastní část práce

⁸¹ K zániku funkce ústavního soudce viz § 7 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu.

⁸² V tomto ustanovení však zákon stanoví také výjimku spočívající v případech, které podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“), představují důvod zániku nároku na nemocenského. K tomu dochází v souladu s ustanovením § 25 v případě, že si voják dočasnou neschopnost k výkonu služby přivodil úmyslně nebo mu v době dočasné neschopnosti k výkonu služby vznikl nárok na výplatu starobního důchodu. Jen na okraj lze uvést, že zákon o vojácích z povolání i přes svou četnou novelizaci nereflekoval zrušení zákona č. 32/1957 Sb., o nemocenské péči v ozbrojených silách, ve znění pozdějších předpisů, a nadále na něj odkazuje.

dále), kdežto ztráta zdravotní způsobilosti vykonávat službu ve stávajícím služebním zařazení ještě nutně nemusí vést ke skončení služebního poměru.

O zdravotní způsobilosti vojáka ke službě rozhoduje příslušná přezkumná komise, která v závěru přezkumného řízení stanovuje zdravotní klasifikaci. V případě stanovení zdravotní klasifikace „*Schopen s omezením (značka C)*“ voják může pokračovat ve výkonu služby na služebním místě, které nevyžaduje vyšší stupeň zdravotní klasifikace. V případě, že je voják zařazen na služebním místě, které vyžaduje v okamžiku právní moci rozhodnutí o stanovení zdravotní klasifikaci vyšší stupeň zdravotní klasifikace, než který byl vojákovu přezkumnou komisí stanoven, musí být voják propuštěn, jestliže jej nelze služebně zařadit na jiné služební místo, pro které by požadované podmínky (právě včetně stupně zdravotní způsobilosti) splňoval.

K zániku služebního poměru dojde v souladu s ustanovením § 19 odst. 3 zákona o vojácích z povolání uplynutím dvou kalendářních měsíců následujících po dni doručení rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru. Zákon ovšem umožňuje tuto dvouměsíční dobu zkrátit na základě oboustranné dohody dotyčného vojáka a příslušného služebního orgánu.

Zákoník práce také uvažuje jako jeden z výpovědních důvodů otázku zhoršení zdravotního stavu zaměstnance. Ve svých ustanoveních § 52 písm. d) a písm. e) umožňuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď ve dvou případech.

V prvním případě spadajícím pod písm. d) zmíněného ustanovení zákoníku práce je zaměstnavatel oprávněn (na rozdíl od služebního orgánu, který je o propuštění vojáka povinen rozhodnout) dát zaměstnanci výpověď, jestliže zaměstnanec podle lékařského posudku nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání (postačuje i samotné ohrožení touto nemocí), anebo pokud zaměstnanec na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví dosáhl nejvyšší přípustné expozice.

V druhém případě pak dle písmene e) uvedeného ustanovení zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď v případě, kdy dotyčný zaměstnanec pozbyl s ohledem na svůj zdravotní stav z dlouhodobého hlediska zdravotní způsobilost k výkonu práce. V obou výše popsaných případech bude zdravotní stav zaměstnance posuzovat buď poskytovatel pracovnělékařských služeb, který o svých zjištěních vydá lékařský posudek, nebo příslušný správní orgán, který o svých zjištěních vydá rozhodnutí. Stejně jako je tomu v případě služebněprávní úpravy, ani

v případě pracovněprávní úpravy nebude moci zaměstnavatel přistoupit k ukončení pracovního poměru se zaměstnancem, dokud jeho zdravotní stav nebude příslušným orgánem objektivně posouzen, a to ani v případě, že by zaměstnanec skutečně nebyl schopen kvůli svému zdravotnímu stavu dosavadní práci vykonávat nebo i kdyby ji musel přestat vykonávat kvůli ochraně vlastního zdraví (to se pak týká otázky dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti).⁸³

V obou případech se tedy jedná o dlouhodobou ztrátu zdravotní způsobilosti, která brání dalšímu výkonu pracovních povinností na pracovní pozici sjednané v pracovní smlouvě. Zákoník práce vůbec neuvažuje situaci, kdy by zaměstnavatel musel pro zaměstnance hledat jiné vhodné místo, jako je tomu v případě služebněprávní úpravy, naopak se spokojí s „pouhou“ dlouhodobou nezpůsobilostí dále vykonávat dosavadní práci.

V porovnání se zákoníkem práce se služebněprávní úprava poměru vojáků z povolání jeví na první pohled vstřícnější, než je tomu v případě pracovněprávní úpravy zaměstnanců v pracovním poměru. Je však třeba brát na zřetel také fakt, že v celé řadě pozic ve služebním poměru vojáka z povolání je často třeba zvýšené úrovně zdravotní kondice (např. v případě výsadkových specialistů, ale i jiných odborností) oproti jiným pozicím, které mají snížené požadavky na stupeň zdravotní klasifikace (typicky se bude jednat o služební zařazení ve štábu, tedy na pozici, na níž působí vojáci vykonávající povětšinu času službu v kanceláři).⁸⁴ Pro úplnost je třeba dodat, že vysoká úroveň zdravotního stavu je dokonce jedním ze základních předpokladů testovaných u uchazečů o povolání do služebního poměru, kteří musí před vlastním výběrovým řízením projít kolečkem zdravotních prohlídek v některé z vojenských nemocnic⁸⁵, kde se důkladně zkoumá jejich zdravotní stav. Tento předpoklad je koneckonců stanoven jako jedna ze základních podmínek pro povolání

⁸³ K tomu viz BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání, Praha: C. H. Beck, 2019, s. 309. ISBN 978-80-7400-759-0.

⁸⁴ Vyhláška o zdravotní způsobilosti stanovuje ve svém ustanovení § 2 odst. 2 stupně zdravotní způsobilosti, a to s přihlédnutím k požadavkům na schopnost vykonávat vojenskou činnou službu. Podle toho se stanoví čtyři stupně zdravotní způsobilosti označené jako „*Schopen (značka A)*“ pro první stupeň, „*Schopen s výhradou (značka B)*“ pro druhý stupeň, „*Schopen s omezením (značka C)*“ pro třetí stupeň, „*Neschopen (značka D)*“ pro čtvrtý stupeň.

⁸⁵ K tomu viz ustanovení § 3 odst. 2 písm. a) zákona o vojácích z povolání, dle něhož Ministerstvo obrany stanoví vyhláškou po dohodě s Ministerstvem zdravotnictví způsob posuzování zdravotní způsobilosti občanů pro povolávání do služebního poměru. Touto vyhláškou je pak vyše vedená vyhláška o zdravotní způsobilosti.

do služebního poměru v ustanovení § 3 odst. 1 písm. d) zákona o vojácích z povolání.⁸⁶

5.1.3.5 Propuštění z důvodu ztráty zvláštní způsobilosti

Tento důvod propuštění zákon uvádí ve svém ustanovení § 19 odst. 1 písm. c), které je koncipováno jako ustanovení širší a bylo by jej možno zobecnit pojmem „ztráta způsobilosti“.

V první části předmětného ustanovení je zahrnuta výše popsaná ztráta zdravotní způsobilosti, v druhé části pak zákon jako obligatorní důvod propuštění vojáka ze služebního poměru uvádí situaci, kdy voják není podle zvláštního právního předpisu způsobilý pro další výkon služby v dosavadním služebním zařazení a není pro něho jiné služební zařazení. Zvláštním předpisem se v této souvislosti s ohledem na odkaz uvedený v zákoně rozumí zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ochraně utajovaných skutečností“), který v převážné většině nahradil od 1. 1. 2006 dřívější zákon č. 148/1998 Sb., o ochraně utajovaných skutečností a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.⁸⁷

Na rozdíl od předchozího důvodu spočívajícího ve ztrátě zdravotní způsobilosti (tedy jakési „fyzické“ způsobilosti) vykonávat službu vojáka z povolání v příslušném služebním zařazení spočívá tento důvod ve ztrátě „právní“ způsobilosti.⁸⁸ Ta může spočívat mj. ve ztrátě přístupu k utajovaným informacím za předpokladu, že dotýčný voják přestane splňovat (pokud v minulosti vůbec splňoval)⁸⁹ bezpečnostní způsobilost, ale také např. ve ztrátě způsobilosti řídit dopravní prostředky v důsledku ztráty řidičského oprávnění.

⁸⁶ Uvedené ustanovení jako jednu ze základních podmínek pro povolání do služebního poměru totiž stanoví, že občan „je zdravotně způsobilý k výkonu služby“.

⁸⁷ Ani v tomto případě zákon o vojácích z povolání v žádné ze svých novelizací nezohlednil změnu zákona a v poznámce pod čarou tak stále figuruje odkaz na zákon č. 148/1998 Sb. o ochraně utajovaných skutečností a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁸ Srovnej se SKORUŠA, L. *Zákon o vojácích z povolání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 52. ISBN 978-80-7552-929-9.

⁸⁹ V praxi jsou totiž mnohdy na služební místa zařazováni vojáci, kteří dosud příslušný doklad osvědčující jejich bezpečnostní způsobilost nezískali. Důvodem je vysoká náročnost a nákladnost celého procesu, protože se často samotná žádost o vydání příslušného dokladu následovaná vlastním bezpečnostním řízením trvajícím zpravidla až jeden rok podává teprve poté, co je jisté, že vybraný uchazeč bude na služební místo vyžadující daný stupeň bezpečnostního prověření zařazen. V případě nově povolaných vojáků se proces obvykle zahajuje v průběhu trvání jejich zkušební doby (tj. v době, kdy jsou stále ještě vojíny-čekateli a účastníky základního výcviku

V souladu se zákonem o ochraně utajovaných skutečností⁹⁰ je osoba bezpečnostně způsobilá, je-li držitelem platného dokladu o bezpečnostní způsobilosti fyzické osoby (často nazývaného také jako „bezpečnostní prověrka“). V případě, že je voják držitelem platného dokladu o bezpečnostní způsobilosti, je oprávněn přistupovat k potřebným utajovaným informacím do příslušného stupně (podle příslušného stupně osvědčení), a může tak vykonávat službu ve svém služebním zařazení bez omezení spočívajícího v limitovaném přístupu k potřebným informacím.

Obdobně jako je tomu v případě zdravotní způsobilosti, lze i bezpečnostní způsobilost vojáka rozdělit do několika kategorií, a to podle stupně utajovaných informací,⁹¹ ke kterým může mít přístup. Podle druhu vykonávané činnosti voják logicky musí disponovat příslušným stupněm bezpečnostní způsobilosti. V praxi pak mohou nastat v zásadě dva případy, jak již bylo nastíněno výše, kdy by služební orgán musel přistoupit k propuštění vojáka – v prvním z nich voják příslušným stupněm bezpečnosti způsobilosti disponoval a měl tak možnost přístupu k potřebným utajovaným informacím do stanoveného stupně utajení, ale později z nějakého důvodu držitelem platného dokladu bezpečnostní způsobilosti umožňující mu přístup k utajovaným informacím do stanoveného stupně přestal být.⁹² Druhou situací, která může nastat, je případ, kdy voják již je zařazen na služebním místě, kde je nutné disponovat platným dokladem bezpečnostní způsobilosti umožňující mu přístup k utajovaným informacím do stanoveného stupně, tento doklad mu však příslušným úřadem po proběhnuvším bezpečnostním řízení vydán nebyl, a voják tak nadále nemá (a nebude mít) přístup k potřebným utajovaným informacím. V obou případech je nicméně výsledek totožný – dotyčný voják není oprávněn přistupovat

ve Velitelství výcviku – Vojenské akademii ve Vyškově), v případě vojáků z povolání již působících u některého z útvarů a zařízení Ministerstva obrany pak poté, co je zjištěna potřeba.

⁹⁰ Viz ustanovení § 80 odst. 3 zákona o ochraně utajovaných skutečností.

⁹¹ Zákon o ochraně utajovaných skutečností stanoví ve svém ustanovení § 4 jednotlivé klasifikace stupňů utajení stanovených pro utajované informace, kdy tyto rozděluje do čtyř skupin podle toho, jaký je stupeň ohrožení zájmů České republiky v případě, že by došlo k jejich vyzrazení. Jedná se o stupeň „*Přísně tajné*“, u informací, jejichž vyzrazení neoprávněně osobě nebo zneužití by mohlo způsobit mimořádně vážnou újmu zájmům České republiky, stupeň „*Tajné*“ u informací, jejichž vyzrazení neoprávněně osobě nebo zneužití by mohlo způsobit vážnou újmu zájmům České republiky, stupeň „*Důvěrné*“ je stanoven pro informace, jejichž vyzrazení neoprávněně osobě nebo zneužití by mohlo způsobit prostou újmu zájmům České republiky, a posledně pak stupeň „*Vyzrazené*“ pro informace, jejichž vyzrazení neoprávněně osobě nebo zneužití by mohlo být nevýhodné pro zájmy České republiky.

⁹² Taková situace se mezi vojáky běžně označuje za „*ztrátu prověrky*“.

k potřebným utajovaným informacím, neboť nedisponuje obligatorním dokladem bezpečnostní způsobilosti příslušného stupně.

Obdobně jako v případě zdravotní způsobilosti, i v otázce bezpečnostní způsobilosti vždy záleží na druhu vykonávané činnosti, neboť zdaleka ne všichni vojáci ve všech služebních zařazeních potřebují k výkonu služby přístup k utajovaným informacím nejvyššího stupně. Celá řada vojáků je služebně zařazená na služebních místech vyžadujících nejnižší stupeň bezpečnostní způsobilosti, který jim umožňuje přístup k utajovaným informacím do stupně „Vyhrazené“. Doklad o bezpečnostní způsobilosti v takovém případě vydává po splnění zákonných podmínek příslušný služební orgán, nikoliv Národní bezpečnostní úřad. Podmínky pro jeho vydání přitom zdaleka nejsou tak přísné⁹³, jako je tomu v případě bezpečnostního řízení vedoucího k získání dokladu o bezpečnostní způsobilosti stupně utajení Důvěrné, Tajné nebo Přísně tajné. V praxi tedy dochází k situacím, kdy voják sice přestane splňovat bezpečnostní způsobilost k přístupu k utajovaným informacím stupně Důvěrné, Tajné nebo Přísně tajné, ale může mu být příslušným služebním orgánem vydán doklad o bezpečnostní způsobilosti na stupeň Vyhrazené. V takovém případě lze uvažovat služební zařazení vojáka na jiné vhodné služební místo s požadavky na odpovídající bezpečnostní klasifikaci.

Lze tedy shrnout, že ani „ztráta prověrky“ nemusí pro vojáka vždy znamenat jednoznačné a neodvratné propuštění ze služebního poměru, pokud pro něj bude možno nalézt jiné vhodné služební místo. Na jedné straně je vždy náročnost (časová, fyzická i cenová) získaného výcviku dotčeného vojáka, na straně druhé pak možná rizika plynoucí z důvodů, které vedly k neudělení či ztrátě prověrky, proto je vždy nutno zkoumat každý jednotlivý případ zvlášť a vyhodnotit veškeré souvislosti.

Dojde-li ke ztrátě bezpečnostní způsobilosti a pro vojáka nebude možné najít jiné vhodné služební místo, musí být voják z důvodu vlastní nezpůsobilosti pro další výkon služby v souladu s ustanovením § 19 odst. 1 písm. c) zákona o vojácích z povolání propuštěn, přičemž jeho služební poměr zanikne v souladu s ustanovením § 19 odst. 3 zákona o vojácích z povolání po uplynutí dvou kalendářních měsíců následujících po dni, kdy mu bude doručeno rozhodnutí o propuštění ze služebního

⁹³ V souladu s ustanovením § 6 odst. 2 zákona o ochraně utajovaných informací je možno doklad o bezpečnostní způsobilosti (zákonem nazývaný „oznámení o splnění podmínek pro přístup k utajované informaci stupně utajení Vyhrazené“) vydat plně svéprávné a bezúhonné fyzické osobě, která dosáhla věku 18 let.

poměru, které vydává k tomu příslušný služební orgán. I v tomto případě je možné, aby vojákův služební poměr zanikl dříve, a to na základě oboustranné dohody.

Popsaný propouštěcí důvod úzce souvisí s propouštěcím důvodem uvedeným v ustanovení § 19 odst. 1 písm. o) zákona o vojácích z povolání, dle kterého musí být voják propuštěn, jestliže není podle zvláštního právního předpisu pro další výkon služby ve stávajícím služebním zařazení způsobilý, přičemž ke ztrátě jeho způsobilosti došlo vlastním zaviněním vojáka. Ve vztahu k důvodu uvedenému pod písm. c) tohoto ustanovení se tedy jedná o ustanovení speciální, rozšiřující původní ustanovení o vojákovo zavinění ztráty způsobilosti. Vojákovo jednání vedoucí ke ztrátě způsobilosti přitom může být jak komisivní, tak omisivní. Příklad komisivního jednání lze spatřovat v úmyslném vrácení či zničení dokladu bezpečnostní způsobilosti, v důsledku čehož voják pozbyde bezpečnostní způsobilosti a nebude tak moci přistupovat k potřebným utajovaným informacím požadovaného stupně utajení. Jako příklad omisivního jednání by bylo možno označit neoznámení nových skutečností příslušnému orgánu (např. uzavření sňatku či změny jména) a nenapravení tohoto nedostatku v dodatečné době. I v takovém případě může následně dojít ke „ztrátě prověrky“ a tedy i bezpečnostní způsobilosti vojáka.

Na rozdíl od propouštěcího důvodu uvedeného pod písmenem c) předmětného ustanovení zákona o vojácích z povolání, které výslovně odkazuje na původní zákon o ochraně utajovaných skutečností, tento kvalifikovaný důvod odkazuje blanketně na zvláštní právní předpis, aniž by jej přímo konkretizoval. Obě ustanovení se však ve výsledku budou vztahovat i na jiné situace než na bezpečnostní způsobilost (příkladem může být ztráta řídičského oprávnění v případě vojáků – řídičů, nebo odborné způsobilosti v elektrotechnice v případě vojáků – elektrikářů).

Rozdíl mezi oběma propouštěcími důvody nespočívá v délce doby, po jejímž uplynutí dotyčnému vojákovi zanikne služební poměr, nýbrž v rozsahu výsluhových náležitostí, které mu budou přiznány. V souladu s ustanovením § 143 odst. 7 zákona o vojácích z povolání se totiž vojákovi v případě, že jeho služební poměr zanikne mj. z důvodu propuštění pro ztrátu způsobilosti zaviněné vlastním jednáním, přiznávají výsluhové náležitosti v poloviční výši. K takovému krácení výsluhových náležitostí však v případě propuštění vojáka z důvodu stanoveného ustanovením § 19 odst. 1 písm. c) zákona o vojácích z povolání při ztrátě bezpečnostní způsobilosti bez vlastního zavinění nedojde.

V praxi mohou nastat v některých méně jasných případech potíže s rozpoznáním, zda ke ztrátě bezpečnostní způsobilosti došlo v důsledku jednání dotčeného vojáka. Přestože takové případy v praxi pravděpodobně nebudou převažovat, je na místě se zde o nich alespoň v krátkosti zmínit. Takovými případy může být například situace, kdy Národní bezpečnostní úřad coby příslušná autorita rozhodne o zrušení platnosti dokladu prokazujícího bezpečnostní způsobilost (tzv. „odebrání bezpečnostní prověrky“), které však s ohledem na potřebu ochránit utajované skutečnosti související se získáním informací vedoucích k vydání tohoto rozhodnutí často nelze zcela uvést v odůvodnění rozhodnutí o zrušení platnosti dokladu.⁹⁴

Obdobný důvod k ukončení pracovního poměru se zaměstnancem nabízí zaměstnavateli také zákoník práce ve svém ustanovení § 52 písm. f), dle něhož může dát zaměstnavatel výpověď zaměstnanci, jež nesplňuje předpoklady, které pro výkon sjednané práce stanovují právní předpisy. Stejně tak je zaměstnavatel podle tohoto ustanovení oprávněn dát výpověď zaměstnanci, který bez jeho (tj. zaměstnavatelovo) zavinění nesplňuje požadavky pro řádný výkon sjednané práce.

Porovná-li se v této věci právní úprava zákoníku práce s právní úpravou služebního poměru, představuje pracovněprávní úprava na první pohled důvod k dání výpovědi zaměstnanci širší, než je tomu u služebněprávní úpravy, neboť ta primárně odkazuje na ztrátu bezpečnostní způsobilosti (ačkoliv se nejedná o zásadní a nepřekročitelnou limitaci), nicméně v konečném důsledku budou obě právní úpravy využitelné obdobným způsobem. Důvodem je, že i přes výslovný odkaz na zvláštní zákon v případě služebněprávní úpravy, bude nade vší pochybnost možno vojáka propustit ve stejných případech, jako dát výpověď zaměstnanci z pracovního poměru, pakliže dojde ke ztrátě zvláštní způsobilosti.

⁹⁴ Zákonným důvodem pro zrušení platnosti dokladu je v souladu s ustanovením § 101 odst. 2 zákona o ochraně utajovaných skutečností fakt, že jeho držitel přestal splňovat podmínky pro jeho vydání. V souladu s ustanovením § 122 odst. 3 téhož zákona se pak v odůvodnění rozhodnutí o zrušení platnosti dokladu uvedou důvody vydání rozhodnutí, vypořádají se jak podklady pro jeho vydání, tak i úvahy, kterými se příslušný orgán řídil při hodnocení podkladů pro vydání rozhodnutí a při aplikaci právních předpisů. Pokud však jsou některé z důvodů vydání rozhodnutí utajovanými informacemi, neuvede je příslušný úřad v rozhodnutí přímo, nýbrž uvede pouze odkaz na podklady pro vydání rozhodnutí a dále pak stupeň utajení těchto podkladů.

5.1.3.6 Propuštění po skončení studia

Dalším důvodem propuštění ze služebního poměru, který zákon o vojácích z povolání uvádí ve svém ustanovení § 19 odst. 1 písm. d), by bylo možno označit jako důvod organizační. Jde o situace, kdy je voják propuštěn po skončení studia, kterým se připravoval k výkonu služby jako voják z povolání služebně zařazený jako *čekatel*, neboť pro něj není jiné vhodné místo ve služebním zařazení.

V souladu s ustanovením § 6 odst. 5 zákona o vojácích z povolání mohou být vojáci připravující se k výkonu služby studiem zařazení jako *čekatelé* – fakticky jsou tedy již vojáky z povolání ve služebním poměru. V současné době se jedná pouze o studenty prezenčního studia vojenské vysoké školy, neboť v rámci studia na vojenských středních školách ani na vojenských vyšších odborných školách se aktuálně čekatelé k výkonu služby nepřipravují.⁹⁵

V praxi mohou nastat dva případy – v prvním z nich jde o situaci, kdy voják ukončí studium již v jeho průběhu, ve druhém pak po jeho úspěšném dokončení. V obou případech příslušné služební orgány posuzují možnost vojákova následného služebního zařazení na vhodné služební místo – jestliže však žádné odpovídající služební místo k dispozici není, nezbývá služebnímu orgánu, než vojáka propustit. K zániku služebního poměru pak dojde v souladu s ustanovením § 19 odst. 3 zákona o vojácích z povolání po uplynutí dvou kalendářních měsíců, které budou následovat po dni doručení rozhodnutí služebního orgánu o propuštění vojáka ze služebního poměru vydaného příslušným služebním orgánem. S ohledem na výše uvedené ustanovení by mohla být stanovená dvouměsíční doba také kratší, budou-li s tím obě strany (tedy jak voják, tak příslušný služební orgán) souhlasit.

Specifikum tohoto propouštěcího důvodu spočívá v tom, že důvod tentokrát není dán situací na straně vojáka, nýbrž na straně služebního orgánu. Jinými slovy je to stát, kdo není schopen dostát předpokládanému (očekávanému) morálnímu závazku (resp. naplnit vojákovo očekávání) „zaměstnat“ vojáka poté, co ukončí studium zaměřené na jeho přípravu k výkonu kariéry vojáka z povolání. Jedním z důvodů může být organizační změna uspořádání struktury ozbrojených sil či jejich části, druhým pak nesoulad počtu přijatých studentů ke studiu s počtem plánované

⁹⁵ Z praxe vyplývá, že v současné době jsou vojáky z povolání pouze studenti vojenské vysoké školy (Univerzity obrany v Brně). Studenti ostatních škol (vojenské střední a vojenské vyšší odborné školy) vojáky z povolání připravujícími se k výkonu služby studiem coby čekatelé nejsou.

volných služebních míst v době ukončení jejich studia, třetím pak neočekávaná úspěšnost více studentů, kteří dokončí studium, přičemž původní odhad počítal s nižší úspěšností studentů a tedy nižším počtem těch, kteří studium dokončí.

Porovná-li se tento důvod propuštění vojáka z povolání ze služebního poměru s důvodem výpovědi zaměstnance z pracovního poměru, nelze nalézt shodný ekvivalent. Výpověď z pracovního poměru spočívající v organizačních důvodech totiž cílí na případy, kdy už zaměstnanec na daném pracovním místě je a práci vykonává, kdežto popisovaný důvod propuštění se týká případů, kdy vojáci vůbec na dané služební místo zařazení nejsou.

5.1.3.7 Propuštění v důsledku reorganizace

Druhým „organizačním“ důvodem propuštění vojáka z povolání je případ, kdy pro dotčeného vojáka již dále není vhodné služební zařazení, neboť v rámci ozbrojených sil nebo jejich jednotlivých částí dochází k organizačním změnám.

Uvedený důvod je upraven v ustanovení § 19 odst. 1 písm. e) zákona o vojácích z povolání. Pro propuštění vojáka z tohoto důvodu je nutné naplnění dvou zákonných podmínek:⁹⁶

- 1) existující organizační změna a
- 2) neexistence jiného služebního zařazení pro dotčeného vojáka.

Obě výše uvedené podmínky přitom musí být naplněny současně, jinak by vojákově propuštění založené tímto (organizačním) důvodem bylo v rozporu se zákonem.

Otázkou kdo a jakým způsobem je oprávněn vydat rozhodnutí o reorganizaci, se zabýval také Městský soud v Praze.⁹⁷ Soud ve svém rozsudku konstatoval, že ministr obrany je s odkazem na ustanovení § 7 odst. 2 zákona o ozbrojených silách oprávněn vydávat akty personálního řízení ozbrojených sil, a jako takový je „*zmocněn činit právní úkony ve věcech služebního poměru vojáků z povolání České republiky a že je oprávněn k zabezpečení úkolů armády vydávat rozkazy, které jsou závazné pro vojáky v činné službě.*“ Z tohoto titulu je pak dle uvedeného rozsudku

⁹⁶ To bylo již ostatně judikováno také v celé řadě rozsudků – mj. v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 7. 2014, čj. 3 Ads 107/2013-36.

⁹⁷ K tomu viz rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 9. 10. 2014 evidovaný pod čj. 8 Ad 1/2010-74. Tento rozsudek navazoval na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 7. 2014 evidovaný pod čj. 3 Ads 107/2013-36.

také osobou příslušnou k vydávání aktů personálního řízení ozbrojených sil České republiky. Jako takový je tedy jednoznačně oprávněn rozhodnout o organizačních změnách v Armádě České republiky, resp. ozbrojených silách České republiky jako celku.

Pokud jde o podobu rozhodnutí příslušného služebního orgánu provést organizační změny, není zákonem nijak upravena. Stejně tak zákon nestanoví ani označení pro formalizaci výsledku rozhodnutí (ve smyslu výsledku myšlení) služebního orgánu, a není tak podstatné, zda bude výsledný akt služebního orgánu nazván „rozhodnutím“ nebo jinak. Zásadním je naopak fakt, zda příslušný služební orgán o organizační změně skutečně rozhodl, tedy jednak to, zda bylo o organizační změně rozhodnuto, a zda bylo toto rozhodnutí učiněno příslušným (kompetentním) služebním orgánem.⁹⁸

Soudy se při posuzování zákonnosti propuštění ze služebního poměru zabývaly také otázkou přezkoumatelnosti rozhodnutí o správnosti výběru jednotlivých vojáků z povolání jakožto příslušníků služebně zařazených na služebních místech určených ke zrušení. K této otázce pak Městský soud v Praze ve svém rozsudku ze dne 16. 12. 2016 evidovaným pod čj. 9 Ad 4/2014-39 konstatoval, že není oprávněn posuzovat a hodnotit, nakolik byl výběr služebních míst určených pro zrušení proveden správně, neboť „*se jedná o výlučnou personální pravomoc příslušného služebního orgánu, která nepodléhá soudnímu přezkumu.*“ Jinými slovy soud by měl přezkoumávat pouze to, zda bylo o provedení organizační změny skutečně rozhodnuto. Nemělo by však být jeho úkolem zkoumat, jakých služebních míst a z jakých důvodů se organizační změna dotkla. V tomto duchu se ostatně vyjádřil v analogickém případě pracovněprávního sporu již Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 25. 8. 1998 evidovaném pod čj. 2 Cdon 1130/97. V tomto rozhodnutí Nejvyšší soud konstatoval, že „*o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.*“⁹⁹

Nicméně, je třeba dodat, že výběr služebních míst, která mají být rušena, by měl vždy probíhat bez ohledu na konkrétní osoby, jež ta která služební místa

⁹⁸ K tomu viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 7. 2014 evidovaný pod čj. 3 Ads 107/2013-36.

⁹⁹ Tuto myšlenku ostatně Nejvyšší soud opakovaně připomínal, mj. také ve svém rozsudku ze dne 24. 3. 2016 evidovaném pod čj. 21 Cdo 2457/2015.

zastávají, resp. cílem organizačních změn nemá být propuštění vybraných vojáků z povolání ze služebního poměru, nýbrž zajištění zefektivnění fungování ozbrojených sil jejich reorganizací. Pokud jde o způsob určení vojáků, jejichž služební místa mají být zrušena, lze odkázat na rozhodovací praxi Nejvyššího soudu, který ve svém rozsudku ze dne 24. 3. 2016 evidovaném pod sp. zn. 21 Cdo 2457/2015 potvrdil již dříve vyjádřený právní názor, dle něhož „*okruh nadbytečných zaměstnanců může být v rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně vyjádřen nejen druhem práce sjednaným nebo vykonávaným jednotlivými zaměstnanci, nýbrž jakýmkoli způsobem (uvedením profesní skupiny, organizačního útvaru, který se zrušuje, apod.), z něhož bude s určitostí patrné, která pracovní místa (jaký jejich počet) považuje zaměstnavatel nadále za nepotřebná*“. Jestliže tedy služební orgány v praxi¹⁰⁰ postupují tak, že ministr obrany rozhodne o zrušení konkrétních služebních míst (označených číselným kódem) na základě informací poskytnutých veliteli a řediteli jednotlivých vojenských útvarů a zařízení (tzn. že tito velitelé definují konkrétní služební místa, jejichž zrušení by mělo dle jejich názoru vést k zefektivnění fungování útvaru či zařízení), jedná se o postup *secundum et intra legem*.

Jak bylo uvedeno výše, je při propouštění ze služebního poměru z důvodu organizačních změn vždy nutné posoudit, zda skutečně dochází k organizační změně. Z toho důvodu je na místě pojmu „*organizační změna*“ věnovat zvláštní pozornost. Ve svém rozsudku ze dne 31. 10. 2013 evidovaném pod čj. 8Ad 1/2010-48 Městský soud v Praze dovedl, že za organizační změnu nelze považovat takovou změnu, kterou sice dojde ke zrušení určitého místa, avšak nedojde ke změně organizace jednotky (např. k úpravě okruhu či objemu úkolů, které jednotka plní, změně jejího vnitřního uspořádání či systému velení a řízení). Takové pojetí pojmu organizační změny, které za ně považuje výhradně změny ve struktuře jednotky jako celku a v rozsahu plněných úkolů, však lze považovat s ohledem na absenci legální definice za výklad značně zúžený, což potvrdil také Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku čj. 3 Ads 107/2013-36. V něm doslova uvedl mimo jiné to, že takový výklad „*není správný a je v rozporu i se samotným textem zákoníku práce, který jako*

¹⁰⁰ Jak bylo popsáno v případě Ambróš vs. Ministerstvo obrany (srovnej s rozsudkem Městského soudu v Praze čj. 8 Ad 1/2010-48 ze dne 31. 10. 2013, Nejvyššího správního soudu čj. 3 Ads 107/2013-36 ze dne 2. 7. 2014 a Městského soudu v Praze čj. 8 Ad 1/2010-74 ze dne 9. 10. 2014).

jeden z druhů organizačních změn v širším slova smyslu rozeznává také 'snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce'.“

V zákoně o vojácích z povolání není organizační změna přesně definována. Analogicky by bylo možné vycházet z právní úpravy výpovědi z důvodu organizačních změn, dle níž by za organizační změny bylo možno v souladu s ustanovením § 52 písm. a), b) a c) zákoníku práce ve spojení s ustanovením § 54 písm. a) a b) zákoníku práce považovat situaci, kdy se:

- 1) zaměstnavatel ruší (nebo se ruší jeho část),
- 2) zaměstnavatel přemísťuje (nebo se přemísťuje jeho část),
- 3) zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Důvody organizačních změn uvedené v zákoníku práce jsou však pouze demonstrativní. Analogicky by tak bylo možno uvažovat o organizačních změnách v rámci ozbrojených sil v případech, kdy Ministerstvo obrany v souladu s ustanovením § 7 odst. 1 písm. b) zákona o ozbrojených silách zřizuje či ruší vojenské útvary a vojenská zařízení, ale také v případech, kdy v souladu s ustanovením § 7 odst. 1 písm. b) zákona o ozbrojených silách stanovuje a realizuje opatření k rozvoji armády. Takovými opatřeními může být podle mého názoru také mj. rušení jednotlivých služebních míst v rámci širšího konceptu založeného rozhodnutím ministra obrany, kdy se v rámci celých ozbrojených sil, nebo alespoň Armády České republiky ruší vybraná služební místa. Při posuzování, zda se jedná o organizační změnu zakládající důvod k propuštění vojáka ze služebního poměru, by soud měl přihlížet také k plánovanému cíli tvrzené organizační změny. Tím by mělo být (jak již bylo uvedeno výše) zefektivnění fungování ozbrojených sil a případné ušetření finančních prostředků daňových poplatníků cestou přeskupení sil a prostředků.

Značná část oblasti rozhodovací praxe týkající se propouštění vojáků z povolání z důvodu organizačních změn vychází z judikatury, ale reflektuje také

pracovněprávní úpravu. Soudy¹⁰¹ aplikaci analogie s pracovněprávním institutem výpovědi dané z organizačních důvodů odůvodňují absencí bližší právní úpravy či vysvětlení v příslušné důvodové zprávě k zákonu o vojácích z povolání na straně jedné, a podobností služebního poměru s poměrem pracovněprávním na straně druhé¹⁰². Je však třeba uvést, že stejně jako v ostatních případech, i v případě propouštění vojáka z povolání ze služebního poměru z důvodu, že pro něho v důsledku organizačních změn není jiné služební zařazení, jde i nadále o rozhodování služebního (tj. správního) orgánu v řízení ve věci služebního poměru (tedy řízení správní), nejedná se tak o soukromoprávní ukončení vztahu.

Zákon o vojácích z povolání v souvislosti s propouštěním vojáků ze služebního poměru z důvodu organizačních změn nezohledňuje počet propouštěných vojáků a pro případ propouštění většího počtu nestanoví žádná zvláštní kritéria. Naproti tomu zákoník práce se skončením pracovního poměru více zaměstnanců z organizačních důvodů spojuje institut hromadného propouštění upravený v ustanovení § 62 a následujících.¹⁰³ Podle pracovněprávní úpravy se institut hromadného propouštění uplatní u zaměstnavatele zaměstnávajícího alespoň dvacet zaměstnanců v případě skončení pracovního poměru výpovědí dané nejméně deseti zaměstnancům¹⁰⁴ (resp. alespoň pěti, pokud se zbývajícími

¹⁰¹ Srovnej např. s rozsudkem Nejvyššího správního soudu čj. 6 Ads 38/2013-54 ze dne 10. 7. 2014 nebo čj. 3 Ads 107/2013-36 ze dne 2. 7. 2014.

¹⁰² Ve výše uvedeném rozsudku Nejvyššího správního soudu čj. 6 Ads 38/2013-54 ze dne 10. 7. 2014 soud konstatuje následující „*Co se rozumí organizační změnou, není v zákoně o vojácích z povolání definováno, přičemž žádné vodítko v tomto ohledu neposkytuje ani důvodová zpráva k tomuto zákonu (sněmovní tisk č. 139, 1999, přístupný na www.psp.cz). V takovém případě je třeba vycházet per analogiam z právní úpravy obdobného institutu výpovědi pro nadbytečnost upraveného v zákoníku práce, neboť služební poměr je i přes svá nesporná veřejnoprávní specifika určitým druhem pracovněprávního vztahu.*“

¹⁰³ Institut hromadného propouštění byl do českého právního řádu implementován v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie a v návaznosti na Směrnici Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. K samotné implementaci tohoto institutu došlo novelou zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, tj. zákonem č. 155/2000 Sb., který nabyl účinnosti 1. 1. 2001, a kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, a to ke dni 1. 1. 2001. Cílem úpravy byla dle důvodové zprávy k této novele vedle harmonizace právní úpravy v rámci EU především ochrana zaměstnanců a v konečném důsledku pak společného trhu, neboť hromadné propouštění by na jeho fungování mohlo mít významný vliv.

¹⁰⁴ Zákoník práce v ustanovení § 62 odst. 1 uvádí konkrétní počty propouštěných zaměstnanců vzhledem k celkovému počtu zaměstnanců zaměstnaných u téhož zaměstnavatele. O hromadné propouštění se tak jedná při propouštění nejméně deseti zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od dvaceti do sta zaměstnanců, 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než sto a maximálně tři sta zaměstnanců, nebo v případě propouštění třiceti zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než tři sta zaměstnanců.

propouštěnými zaměstnanci byl pracovní poměr skončen ze stejných důvodů dohodou)¹⁰⁵ z organizačních důvodů¹⁰⁶ v období 30 dnů. V takovém případě je zaměstnavatel povinen postupovat v souladu s ustanovením § 62 zákoníku práce, tzn. splnit především svou informační povinnost vůči odborové organizaci a radě zaměstnanců (případně vůči každému z propouštěných zaměstnanců, pokud u něj odborová organizace ani rada zaměstnanců nepůsobí)¹⁰⁷, jakož i příslušné¹⁰⁸ krajské pobočce Úřadu práce, a povinnost hromadné propouštění projednat¹⁰⁹ se zástupci zaměstnanců (tj. odborovou organizací či radou zaměstnanců), případně přímo se zaměstnanci, pokud u zaměstnavatele zástupci zaměstnanců nepůsobí, a to za účelem dosažení shody. Absence dosažení shody ovšem pro zaměstnavatele neznamena formální překážku realizace hromadného propouštění, neboť zaměstnavatel sice je povinen jednání uskutečnit (tj. plánované hromadné propouštění projednat), zákon mu však nenakazuje dosáhnout shody či spokojenosti na straně zaměstnanců.

Přestože propuštění většího množství vojáků může ovlivnit trh práce i ekonomiku státu obdobně jako propuštění zaměstnanců z pracovního poměru, nepovažují absenci odpovídajícího ekvivalentu právní úpravy hromadného propouštění v zákoně o vojácích z povolání za nežádoucí. Zvláštní charakter služby vojáků z povolání, ale především její smysl (tj. obrana státu) s sebou nutně nese také potřebu jisté formy pružnosti. Vedle toho pak vojáci z povolání představují poměrně specifickou skupinu potenciálních zaměstnanců se speciálním výcvikem a značně se tak odlišují od většiny ostatních zaměstnanců okruhem schopností a zkušeností, které

¹⁰⁵ V případě, že by ovšem došlo k uzavření dohody o skončení pracovního poměru se všemi zaměstnanci, jichž se skončení pracovního poměru týká, eventuálně pokud by byla výpověď z organizačních důvodů dána méně než pěti zaměstnancům, pravidla týkající se hromadného propouštění se neuplatní.

¹⁰⁶ Tj. z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, tzn. ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, nebo stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

¹⁰⁷ K tomu viz ustanovení § 62 odst. 2 a násl. zákoníku práce.

¹⁰⁸ Příslušnost krajské pobočky Úřadu práce vychází v souladu s ustanovením § 62 odst. 4 a 5 zákoníku práce z místa činnosti zaměstnavatele.

¹⁰⁹ Tato povinnost vyplývá z ustanovení § 62 odst. 3 zákoníku práce, dle něhož je smyslem jednání se zaměstnanci či jejich zástupci (odbory či radou zaměstnanců) „dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele“.

mohou na trhu práce nabídnout. V neposlední řadě pak (odhlédneme-li od eventuálního oslabení jejich kupní síly způsobené výpadkem příjmu a uvolněním většího počtu osob na trh práce) nemusí vůbec dojít k ovlivnění trhu (jak v rámci ČR, tak případně i společného trhu EU), neboť charakter služby vojáků z povolání není založen na ekonomickém profitu společnosti jako takové. V neposlední řadě pak hraje roli také skutečnost, že počty vojáků z povolání jsou otázkou dlouhodobé obranné strategie, proto nehrozí jejich neočekávané a náhlé snižování.

5.1.3.8 Propuštění na základě odvolání ze služebního místa podle jiného právního předpisu

Tento důvod propuštění zákon o vojácích z povolání upravuje ve svém ustanovení § 19 odst. 1 písm. e), kde jej tak řadí vedle jiného důvodu k propuštění spočívajícího v organizačních změnách. Z hlediska konstrukce výpovědních důvodů a stavby ustanovení se jedná o nepřilíš vhodné skloubení dvou důvodů, které spolu mohou, ale také vůbec nemusí souviset, neboť voják ze služebního místa nemusí být vůbec odvolán v důsledku organizačních změn, jak by mohla konstrukce ustanovení naznačovat.

Jde-li o jiné právní předpisy, na které zákon o vojácích z povolání v tomto ustanovení odkazuje, jedná se např. o zákon o ozbrojených silách, zákon č. 153/1994 Sb., o zpravodajských službách České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zpravodajských službách“), zákon č. 300/2013 Sb., o Vojenské policii a o změně některých zákonů (zákon o Vojenské policii), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o Vojenské policii“). Výčet zákonů je pouze demonstrativní, a mohlo by se proto jednat i o zákony další, nicméně v současné době žádní jiní vojáci do svých služebních zařazení jmenování tímto způsobem nejsou.

Aby mohlo dojít k vojákovu propuštění ze služebního poměru, nestačí jeho pouhé odvolání souladné s některým z výše uvedených zákonů, na jejichž základě byl dotyčný jmenován primárně. Musí být navíc splněna také druhá podmínka, kterou je stejně jako v případě propuštění z důvodu organizační změny neexistence jiného služebního zařazení, do kterého by mohl být dotyčný služebně zařazen.

Odvolání jako důvod k propuštění se týká pouze několika konkrétních služebních míst – všechny spojuje jejich klíčové postavení ve struktuře obrany státu. V souladu s výše uvedenými zákony se jedná o následující služební místa:

- 1) náčelník Generálního štábu Armády České republiky,
- 2) náčelník Vojenské kanceláře prezidenta republiky,
- 3) velitel Hradní stráže,
- 4) náčelník Vojenské policie,
- 5) ředitel Vojenského zpravodajství.

Náčelník Generálního štábu Armády České republiky stojí v čele Generálního štábu Armády České republiky, který je součástí Ministerstva obrany, a jehož úkolem je zabezpečovat velení armádě a podílet se na dalších úkolech stanovených Ministerstvu obrany zvláštním právním předpisem.¹¹⁰ Náčelník Generálního štábu Armády České republiky je v souladu se zákonem¹¹¹ přímo podřízen ministrovi obrany a je jmenován a odvoláván prezidentem republiky. Pokud jde o jeho jmenování, prezident jej jmenuje na návrh vlády a poté, co je tento návrh projednán v příslušném výboru¹¹² Poslanecké sněmovny Parlamentu. K jeho odvolání pak může prezident republiky přistoupit na základě návrhu vlády.

Náčelníka Vojenské kanceláře prezidenta republiky jmenuje a odvolává z titulu vrchního velitele ozbrojených sil prezident republiky¹¹³, kterému je také náčelník přímo podřízen¹¹⁴. Stojí v čele Vojenské kanceláře prezidenta republiky, jejímž hlavním smyslem je plnit úkoly ve spojení s výkonem pravomocí prezidenta coby vrchního velitele ozbrojených sil, a dále pak řízením Hradní stráže¹¹⁵.

Velitele Hradní stráže jmenuje a odvolává náčelník Vojenské kanceláře prezidenta republiky, kterému je Hradní stráž také přímo podřízena¹¹⁶. Mezi úkoly Hradní stráže v souladu se zákonem¹¹⁷ patří obrana a vnější ostraha areálu Pražského

¹¹⁰ Viz ustanovení § 7 odst. 3 zákona o ozbrojených silách.

¹¹¹ Viz ustanovení § 7 odst. 4 zákona o ozbrojených silách.

¹¹² Tímto výborem je v době zpracování práce *Výbor pro obranu*, který se dle informací dostupných na webu Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v rámci svých úkolů zabývá především problematikou vnější obrany státu. S ohledem na tyto úkoly pak vykonává svou legislativní a kontrolní činnost. Dle uveřejněných informací pak výbor dále „představuje základní institucionální nástroj civilní kontroly ozbrojených sil a zabývá se kontrolou činnosti vlády v této oblasti a rozpočtovou činností. Funkční rozdělení agendy vnější a vnitřní bezpečnosti, poskytuje členům výboru větší prostor pro hlubší kontrolu resortu obrany“ (viz Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, *Výbor pro obranu*, Psp.cz [online] ©2021 [cit. 7. 3. 2021] dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/hp.sqw?k=5000>).

¹¹³ Viz ustanovení § 5 písm. b) zákona o ozbrojených silách.

¹¹⁴ Viz ustanovení § 25 zákona o ozbrojených silách.

¹¹⁵ Viz ustanovení § 26 zákona o ozbrojených silách.

¹¹⁶ K tomu viz ustanovení § 8 ve spojení s ustanovením § 26 a násl. zákona o ozbrojených silách.

¹¹⁷ Srovnej s ustanovením § 28 zákona o ozbrojených silách.

hradu jakož i jiných objektů, které jsou dočasným sídlem prezidenta a jeho hostů, organizace a zajišťování vojenských poct¹¹⁸, a se souhlasem prezidenta republiky pak i případně plnění jiných úkolů.

Náčelníka Vojenské policie¹¹⁹, který stojí v čele Vojenské policie, jmenuje a odvolává ministr obrany po projednání v příslušném výboru Poslanecké sněmovny Parlamentu stejně, jako je tomu v případě náčelníka Generálního štábu Armády České republiky a ředitele Vojenského zpravodajství. Obdobně pak jako je tomu v případě náčelníka Generálního štábu Armády České republiky, je i náčelník Vojenské policie ministru obrany přímo podřízen. Hlavním úkolem náčelníka Vojenské policie je Vojenskou policii odborně řídit a kontrolovat.

Ředitel Vojenského zpravodajství stojí v čele jedné ze tří¹²⁰ českých zpravodajských služeb chránících zájmy České republiky. Se souhlasem vlády ho jmenuje ministr obrany, a to po předcházejícím projednání¹²¹ v příslušném výboru Poslanecké sněmovny Parlamentu, odvolat jej pak ministr obrany může opět pouze se souhlasem vlády.¹²² Hlavním úkolem Vojenského zpravodajství je¹²³ zajišťování informací pocházejících ze zahraničí a podstatných pro obranu a bezpečnost České republiky, informací o cizích zpravodajských službách v oblasti obrany, o záměrech a činnostech namířených proti zabezpečování obrany a ohrožujících utajované skutečnosti v oblasti obrany České republiky.

Všichni výše uvedení vedoucí pracovníci jsou na svá služební místa zařazováni jmenováním a stejně tak z nich mohou být i odvoláni. Pokud tedy k jejich odvolání dojde, musí příslušný služební orgán posoudit, zda je pro odvolaného příslušníka k dispozici jiné vhodné služební zařazení. Pokud žádné takové není, musí služební orgán rozhodnout o vojákově propuštění (stejně, jako je tomu v případě organizační změny vedoucí k propuštění).

V porovnání s propuštěním v důsledku organizačních změn má ovšem služební orgán příslušný pro rozhodnutí o osudu vojáka daleko širší možnosti vojáka

¹¹⁸ Ty jsou zajišťovány v souladu s výše uvedeným ustanovením především při příležitosti oficiálních návštěv představitelů jiných států a při přijetí vedoucích zastupitelských misí u prezidenta.

¹¹⁹ Viz ustanovení § 6 zákona o vojenské policii.

¹²⁰ Vedle Vojenského zpravodajství se v souladu s ustanovením § 3 zákona o zpravodajských službách ČR jedná ještě o Bezpečnostní informační službu a Úřad pro zahraniční styky a informace.

¹²¹ Stejně jako v případě náčelníka Generálního štábu Armády České republiky a náčelníka Vojenské policie.

¹²² K tomu viz ustanovení § 4 odst. 4 zákona o zpravodajských službách.

¹²³ Srovnej s ustanovením § 5 odst. 3 zákona o zpravodajských službách.

odvolat, aniž by přitom současně musel své rozhodnutí více vázat na další souvislosti, jako je tomu v případě organizačních změn. Je čistě na rozhodnutí příslušného služebního orgánu (resp. rozhodnutí podpořeného souhlasem vlády), zda vojáka ze současné vedoucí pozice odvolá či nikoliv. Voják se přitom v zásadě nemá možnost proti tomuto odvolání jakýmkoliv způsobem formálně bránit. Odvolání z dosavadní funkce však také automaticky neznamená, že voják musí být bez dalšího okamžitě propuštěn, a to přesto, že pro něj v daný okamžik navazující na jeho odvolání není jiné vhodné služební zařazení. Voják totiž může být v souladu s ustanovením § 10 odst. 1 a odst. 2 písm. a) zákona o vojácích z povolání určen až na dobu šesti měsíců do dispozice, pokud jej není možné v danou chvíli služebně zařadit a současně ani není možné rozhodnout o jeho (budoucím) služebním zařazení. V praxi¹²⁴ byl tento postup opakovaně využit v případech, kdy byli dotyční vedoucí funkcionáři podezřelí z protiprávního jednání (ať už spočívajícího v nedbalosti, nebo úmyslném porušení právních předpisů) nebo s jejich způsobem výkonu zastávané funkce nebyli příslušné služební orgány spokojeny, přičemž z nejrůznějších důvodů nebylo na místě vydat okamžitě po jejich odvolání rozhodnutí o jejich propuštění ze služebního poměru.

Pokud by se příslušný služební funkcionář rozhodl rozhodnout o propuštění odvolaného vojáka v souvislosti s jeho odvoláním, došlo by k zániku služebního poměru dotyčného vojáka uplynutím dvou kalendářních měsíců, které by následovaly po dni, kdy bylo dotyčnému vojákově rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru doručeno. Stejně jako ve výše uvedených případech, i v případě tohoto důvodu propuštění by bylo možno uvažovat o dřívějším zániku služebního poměru, pokud by se obě strany (jak služební orgán, tak dotyčný voják) na dřívějším zániku dohodly.

Jde-li o porovnání tohoto důvodu propuštění stanoveného zákonem o vojácích z povolání s odvoláním z pracovního místa vedoucího zaměstnance upraveného zákoníkem práce v ustanovení § 73 a násl., pak stejně jako v případě

¹²⁴ V minulosti se jednalo např. o odvolání ředitele Vojenského zpravodajství generálmajora Milana Kovandy ministrem obrany Vlastimilem Píckem v souvislosti s vyšetřováním kauzy sledování Radky Nečasové (k tomu viz např. MEDEK, P. *Vojenské zpravodajství už nevede Kovanda. Byl postaven mimo službu*, iRozhlas.cz [online] ©2013 [cit. 21. 8. 2020] dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/vojenske-zpravodajstvi-uz-nevede-kovanda-byl-postaven-mimo-sluzbu_201306171651_kwinklerova).

služebněprávní úpravy, i v rámci úpravy pracovněprávní je osobou příslušnou k případnému odvolání vedoucího zaměstnance ta, která jej byla oprávněna na pracovní místo vedoucího zaměstnance jmenovat. Vedle toho je ve vymezených případech vedoucí zaměstnanec v souladu se zákoníkem práce oprávněn sám se svého pracovního místa vzdát¹²⁵ – služebněprávní úprava však obdobnou možnost vojákům z povolání jmenovaným na jejich pozici nenabízí. Pokud by tedy jmenování vojáci z povolání neměli dále zájem vykonávat funkci ve stávajícím služebním zařazení, do kterého byli jmenováni, nezbylo by jim (alespoň ve formální rovině založené zákonem), než podat žádost o propuštění ze služebního poměru.¹²⁶ V praxi si lze ovšem spíše představit situaci, kdy by dotčený voják neformálně požádal příslušný služební orgán o odvolání z funkce (např. podáním rezignačního dopisu), ačkoliv takový postup zákon o vojácích z povolání ani jiný předpis branné legislativy nezná.

Dále je třeba uvést, že stejně jako v případě služebního poměru, ani v případě pracovního poměru nedochází odvoláním k jeho okamžitému zániku. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance sice skončí v souladu s ustanovením § 73a odst. 1 zákoníku práce dnem doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa (nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější), pracovní poměr však bude i nadále trvat. Zaměstnavatel totiž bude v souladu s odst. 2 výše uvedeného ustanovení povinen odvolanému zaměstnanci navrhnout změnu jeho

¹²⁵ Vedle případů stanovených v § 33 odst. 3 zákoníku práce (tj. v případě pracovního poměru vedoucího organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace, organizačního útvaru v PČR a jiných vedoucích míst stanovených ve zvláštních předpisech, tedy vedoucích pracovníků ve veřejném sektoru) se může jednat také podle § 73 odst. 2 zákoníku práce o pracovní místa jiná, pakliže je se zaměstnancem vedle možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát.

¹²⁶ V teoretické rovině by ještě bylo lze uvažovat o možnosti vojáka podat žádost o přeložení v souladu s ustanovením §16 odst. 2 zákona o vojácích z povolání, a to buď do jiného místa výkonu služby, nebo do podřízenosti jiného služebního orgánu ve stejném místě výkonu služby, čemuž by služební orgán mohl vyhovět, bylo-li by to v souladu se zájmy služby. Nicméně, s ohledem na charakter služebních zařazení, o která se jedná, je realizace podobné změny přinejlepším silně nepravděpodobná. Změnou podřízenosti, která by v tomto případě připadala v úvahu, by mohlo dojít k podřízení pod prezidenta republiky, ministra obrany, nebo náčelníka Vojenské kanceláře prezidenta republiky z podřízenosti některého z nich (tj. z podřízenosti prezidenta republiky do podřízenosti ministra obrany, nebo náčelníka Vojenské kanceláře prezidenta republiky, z podřízenosti ministra obrany do podřízenosti prezidenta republiky či náčelníka Vojenské kanceláře prezidenta republiky, případně z podřízenosti posledně jmenovaného do podřízenosti ministra obrany či prezidenta republiky). Vzhledem k zastávaným funkcím pak budou místa výkonu služby s největší pravděpodobností vždy v hlavním městě, tento důvod přeložení proto *de facto* v úvahu nepřichází vůbec.

dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající zaměstnancovu zdravotnímu stavu a kvalifikaci. V případě, že by takovým pracovním místem zaměstnavatel nedisponoval, nebo by jej zaměstnanec odmítl, mohl by dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pro fikci nadbytečnosti z výpovědního důvodu stanoveného v § 52 písm. c) a pracovní poměr by tak skončil uplynutím výpovědní doby, aniž by bylo skutečně nutné, aby se zaměstnanec stal nadbytečným.¹²⁷

5.1.3.9 Propuštění z důvodu pravomocného odsouzení pro trestný čin

Dalším důvodem propuštění vojáka stanoveným zákonem o vojácích z povolání je propuštění z důvodu vojákovy pravomocného odsouzení pro trestný čin. Zákon přitom pro takové případy upravuje dvě rozdílné situace:

- 1) voják byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, a
- 2) voják byl pravomocně odsouzen pro trestný čin a jeho setrvání ve služebním poměru by ohrozilo vážnost ozbrojených sil.

Oba případy na první pohled spojuje vojákovy pravomocné odsouzení pro trestný čin, vzájemně se však liší v otázce důležitosti formy zavinění, jakož i důsledku spáchaného trestného činu, kterého se voják z povolání dopustil.

5.1.3.9.1 Propuštění vojáka pravomocně odsouzeného pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody

První případ, kdy musí být voják v souladu s ustanovením § 19 odst. 1 písm. f) zákona o vojácích z povolání propuštěn, předpokládá situaci, kdy se voják dopustil spáchání úmyslného trestného činu, soud jej uznal vinným a uložil mu nepodmíněný trest odnětí svobody, přičemž rozhodnutí soudu již nabylo právní moci. Zákon tedy vyjmenovává následující tři podmínky, které musí být kumulativně splněny, aby byl naplněn důvod k vojákovy propuštění:

- 1) voják spáchal trestný čin, přičemž se jej dopustil úmyslně,

¹²⁷ Blíže viz BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání, Praha: C. H. Beck, 2019, s. 450. ISBN 978-80-7400-759-0.

- 2) soud uznal vojáka vinným ze spáchání tohoto trestného činu a uložil mu za to trest odnětí svobody nepodmíněně,
- 3) rozhodnutí soudu nabylo právní moci.

Voják by měl s odkazem na ustanovení § 48 odst. 1 písm. i) zákona o vojácích z povolání¹²⁸ v takovém případě bezodkladně ohlásit svému nadřízenému, že ve věci bylo rozhodnuto a toto rozhodnutí nabylo právní moci. Pokud by tak neučinil, dopustil by se navíc ještě kázeňského přestupku, což je ovšem vzhledem k daleko zásadnějšímu dopadu (kterým vojákově propuštění ze služebního poměru bez pochyby je) riziko zcela marginální a pro vojáka pravděpodobně akceptovatelné. Otázka doby, která uplyne od okamžiku nabytí právní moci rozsudku, jímž soud rozhodl o uložení nepodmíněného trestu odnětí svobody za spáchání úmyslného trestného činu, totiž hraje ve vojákově propuštění zcela zásadní roli s ohledem na ustanovení § 19 odst. 3 zákona o vojácích z povolání. V něm zákon stanoví služebnímu orgánu subjektivní a objektivní lhůtu pro vojákově propuštění. Dle subjektivní lhůty voják musí být propuštěn nejpozději do šesti měsíců od doby, kdy se o pravomocném rozsudku služební orgán dozvěděl. O propuštění vojáka z tohoto důvodu však může služební orgán rozhodnout nejdéle v objektivní (prekluzivní) lhůtě jednoho roku ode dne, kdy odsuzující rozsudek o uložení nepodmíněného trestu odnětí svobody za spáchání úmyslného trestného činu nabyl právní moci. Po uplynutí této doby již služební orgán o vojákově propuštění z tohoto důvodu rozhodnout nemůže.

Jak bylo uvedeno výše, pokud by voják svou povinnost oznámit skončení trestního řízení vydáním pravomocného rozsudku ukládajícího nepodmíněný trest odnětí svobody nesplnil, mohl by s ním sice služební orgán zahájit kázeňské řízení, toto by však představovalo v porovnání s vojákově propuštěním minimální hrozbu. Vedle toho by pak služební orgán navíc s největší pravděpodobností nebyl oprávněn vojákově uložit kázeňský trest - ten lze totiž s ohledem na ustanovení § 55 zákona o vojácích z povolání uložit nejpozději do jednoho roku od spáchání kázeňského přestupku. V praxi je však těžko představitelná situace, kdy by se příslušný služební

¹²⁸ Uvedené ustanovením ukládá vojákovi povinnost „bezodkladně ohlásit nadřízenému zahájení trestního řízení nebo řízení o přestupku vůči své osobě a informovat ho o průběhu a ukončení těchto řízení“.

orgán o probíhajícím trestním stíhání, následném vydání rozsudku a jeho nabytí právní moci nedozvěděl, ať už od vojáka samotného, jeho nadřízených či kolegů, nebo od orgánů činných v trestním řízení, které často v podobných případech vyžadují od služebního orgánu určitou součinnost. Pokud by tedy služební orgán o probíhajícím trestním řízení věděl, mohl by dotyčného vojáka s odkazem na povinnost zajišťování řádné bezpečnostní způsobilosti požádat o doložení výpisu z trestního rejstříku.

S vojákovou bezpečnostní způsobilostí pak úzce souvisí možnost vojákova propuštění v případě, že by příslušný služební orgán nerozhodl o vojákově propuštění ve stanovené prekluzivní jednoleté lhůtě od nabytí právní moci odsuzujícího rozsudku. Odsouzením za spáchání úmyslného trestného činu by totiž voják přestal splňovat podmínku přístupu k nejnižšímu stupni utajovaných informací ve stupni Vyhrazené, neboť by již nebyl osobou bezúhonnou ve smyslu ustanovení § 8 zákona o ochraně utajovaných skutečností¹²⁹ (v takovém případě by samozřejmě nebyl schopen splňovat ani podmínky přístupu k informacím vyžadující vyšší stupeň utajení). Jestliže by tedy voják byl zařazen na služebním místě vyžadujícím možnost přístupu k utajovaným informacím stanoveného stupně, po ztrátě bezpečnostní způsobilosti by naplnil zákonný důvod k propuštění uvedený v ustanovení § 19 odst. 1 písm. o) zákona o vojácích z povolání, kterému bude věnován prostor níže.

Pokud porovnáme předmětný důvod propuštění vojáka z povolání ze služebního poměru s důvody vedoucími k zániku poměru pracovního, lze spatřit podobnost s důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru upravený v ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení je zaměstnavatel oprávněn ve výjimečných případech okamžitě zrušit pracovní poměr tehdy, jestliže byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin a za jeho spáchání mu byl soudem uložen nepodmíněný trest odnětí svobody s délkou trvání přesahující jeden rok. Druhým důvodem uvedeným v tomto ustanovení je pak situace, kdy by byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, jehož se měl dopustit při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s jejich plněním, za což mu byl soudem uložen nepodmíněný trest

¹²⁹ Podle tohoto ustanovení splňuje podmínku bezúhonnosti „fyzická osoba, která nebyla pravomocně odsouzena za spáchání úmyslného trestného činu nebo trestného činu vztahujícího se k ochraně utajovaných informací, anebo se na ni hledí, jako by odsouzena nebyla“.

odnětí svobody s dobou trvání alespoň šest měsíců. Ani v jednom z uvedených případů však zaměstnavatel k okamžitému zrušení pracovního poměru přistoupit nemůže, jestliže by se jednalo o zrušení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, eventuálně zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Uvedená skupina zaměstnanců je tak zákoníkem práce v ustanovení § 55 odst. 2 chráněna, a výslovně vyloučena z možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.

Na první pohled jsou tedy mezi pracovněprávní úpravou a úpravou služebněprávní patrné tři rozdíly. První z nich spočívá ve skutečnosti, že v případě vojákovy odsouzení nemůže dojít jednostranně k okamžitému zániku jeho služebního poměru, neboť ten skončí v souladu s ustanovením § 19 odst. 3 zákona o vojácích z povolání (nedohodnou-li se voják s příslušným služebním orgánem jinak) teprve po uplynutí dvou kalendářních měsíců, které budou následovat po dni doručení rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru vydaného příslušným služebním orgánem. Zákoník práce naproti tomu nabízí zaměstnavateli možnost se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr (nejedná-li se o výše uvedenou „chráněnou“ skupinu zaměstnanců), aniž by jej limitoval nutností se jakkoliv se zaměstnancem domluvit.

Druhým rozdílem je pak absence zákazu propustit vojáka při naplnění výše vyjmenovaných podmínek v případech, které zaměstnavateli okamžité zrušení pracovního poměru zakazují. Služební orgán tak při rozhodování o propuštění vojáka nemusí v souladu s ustanovením § 20 odst. 2 zákona o vojácích z povolání přihlížet k tomu, zda propouštěná osoba není těhotnou vojákyní, vojákyní na mateřské dovolené, eventuálně vojákem či vojákyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Třetím rozdílem je nedostatek limitace délkou uloženého nepodmíněného trestu odnětí svobody pro propuštění ze služebního poměru. Zatímco zákoník práce vyžaduje pro možnost okamžitého zrušení pracovního poměru se zaměstnancem ze strany zaměstnavatele, aby byl zaměstnanec pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin a byl mu uložen nepodmíněný trest odnětí svobody alespoň na šest, resp. dvanáct měsíců, zákon o vojácích z povolání žádnou podobnou podmínku služebnímu orgánu pro propuštění vojáka z povolání neklade. V porovnání se zákoníkem práce se tato úprava jeví jako výrazně praktičtější, neboť služební orgány nemusí čekat na vojákův návrat po skončení výkonu trestu odnětí svobody a může na jeho služební místo přijmout vojáka jiného, resp. voják ve výkonu trestu

odnětí svobody nebude neodůvodněně blokovat „tabulkové“ místo, které by jinak mohlo být využito efektivněji služebním zařazením jiného vojáka.

5.1.3.9.2 Propuštění vojáka pravomocně odsouzeného pro trestný čin, přičemž jeho setrvání ve služebním poměru by ohrozilo vážnost ozbrojených sil

Druhou situací, kterou zákon o vojácích z povolání jako důvod propuštění uvádí v ustanovení § 19 odst. 1 písm. g), je propuštění vojáka, který byl pravomocně odsouzen pro trestný čin, a jehož setrvání ve služebním poměru by ohrozilo vážnost ozbrojených sil. Zákon tedy stanoví čtyři podmínky propuštění, které musí být i v tomto případě splněny kumulativně:

- 1) voják spáchal trestný čin (nikoliv nezbytně úmyslný, může se jednat i o trestný čin nedbalostní),
- 2) soud uznal vojáka vinným ze spáchání tohoto trestného činu,
- 3) rozhodnutí soudu nabylo právní moci,
- 4) a další vojákově setrvání ve služebním poměru je způsobilé ohrozit vážnost ozbrojených sil.

Od prvního důvodu k propuštění pravomocně odsouzeného vojáka se liší zejména otázkou zavinění spáchání trestného činu a dále pak druhem uloženého trestu. K propuštění vojáka tak nemusí dojít pouze za situace, kdy se voják dopustil úmyslného trestného činu, ale také v případě, že se jednalo o trestný čin, jehož se dopustil z nedbalosti.

Vedle toho pak zákon v tomto případě nestanoví jako jednu z podmínek uložení nepodmíněného trestu odnětí svobody – vojákovi tak může být uložena prakticky jakákoliv trestní sankce – od ochranných opatření přes peněžitě tresty až k trestu odnětí svobody, a na aplikaci tohoto důvodu k propuštění to nebude mít vliv.

Na rozdíl od důvodu propuštění uvedeného výše však nestačí samotné pravomocné odsouzení za spáchání trestného činu. Zákon navíc vyžaduje ještě splnění druhé zásadní podmínky, kterou je fakt, že vojákově setrvání ve služebním poměru by ohrozilo vážnost ozbrojených sil. Není přitom více upřesněn ani způsob ani rozsah ohrožení vážnosti ozbrojených sil, ke kterému by mohlo dojít.

Ohrožení vážnosti ozbrojených sil přitom nemusí působit pouze vně, ale může také působit směrem dovnitř ozbrojených sil. Na straně jedné je totiž nepopíratelně významnou potřebou státu zachovávat respektuhodné postavení ozbrojených sil, neboť se jedná o zásadní prostředek obrany státu proti vnějšímu napadení a jako takový potřebuje podporu veřejnosti. Bez podpory veřejnosti totiž nebude mít politická reprezentace dostatek síly na prosazení klíčových rozhodnutí týkajících se určování práv a povinností, jakož i oprávnění a působnosti ozbrojených sil, a stejně tak rozhodnutí týkajících se financování strategicky významných a bez výjimky nákladných obranných projektů. Na straně druhé se pak nachází vnitřní potřeba vážnosti spočívající v nutnosti udržet disciplínu a základní integritu v rámci ozbrojených sil. Nebude-li tato integrita uvnitř ozbrojených sil zachována, obranyschopnost státu bude v důsledku rozvrácené vnitřní disciplíny silně narušena. Tuto skutečnost konstatoval např. Městský soud v Praze ve svém rozsudku ze dne 19. 9. 2016 evidovaném pod čj. 9 Ad 20/2013-38, kde uvedl, že důvod propuštění uvedený v ustanovení § 19 odst. 1 písm. g) zákona o vojácích z povolání „*nespojuje tento skutkový a právní důvod pouze s nezbytností ohrozit vážnost ozbrojených sil navenek či na veřejnosti, ale zcela legitimně je tento důvod nezbytné vykládat tak, že toto ohrožení může působit i do řad vojáků z povolání, podřízených žalobce či ostatních funkcionářů působících v Armádě České republiky*“. Jinými slovy i v situaci, kdy je minimální riziko rozšíření informace o vojákově provinění a následném potrestání mezi ostatní veřejnost (je snížené riziko ohrožení vážnosti ozbrojených sil navenek, ztráta důvěry společnosti nebo její snížení v postavení a schopnosti ozbrojených sil), stále může dojít k ohrožení vážnosti ozbrojených sil směrem dovnitř. To může spočívat ve ztrátě důvěry ve fungující systém, kdy si jednotliví vojáci z okolí dotyčného odsouzeného vojáka budou klást otázku, jak je možné, že člověk s takovým (nedostatečným) morálním potenciálem, po spáchání trestného činu a následném odsouzení může i nadále sloužit mezi nimi. Vedle ztráty důvěry ve fungující systém pak může jít i o ztrátu respektu vůči nadřízenému či ostrakizaci podřízeného, kterého se odsouzení týká.

Při propuštění vojáka z důvodu jeho pravomocného odsouzení pro trestný čin, kdy by jeho setrvání ve služebním poměru ohrozilo vážnost ozbrojených sil, je zásadní také formální stránka věci. Jak bylo judikováno v rozsudku Městského soudu v Praze dne 9. 4. 2014 pod čj. 11 Ad 2/2012-29, samotné konstatování v rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru, že byl voják pravomocně odsouzen pro trestný

čin bez uvedení důvodu, proč by další vojákově setrvání ve služebním poměru ohrozilo vážnost ozbrojených sil, je zcela nedostatečné, a zakládá důvod pro zrušení takového rozhodnutí pro jeho nepřezkoumatelnost. V uvedeném případě byl dotýčný voják pravomocně odsouzen pro trestný čin vydírání ve spolupachatelství k podmíněnému trestu odnětí svobody, propadnutí věci a bylo mu uloženo ochranné opatření ve formě ambulantního psychiatrického léčení. Dle soudu pak na správním orgánu bylo posoudit, jestli je další vojákově setrvání ve služebním poměru způsobilé ohrozit vážnost ozbrojených sil. Toto posouzení však v příslušném rozhodnutí o propuštění ani následném rozhodnutí o odvolání obsaženo nebylo. V prvostupňovém rozhodnutí sice bylo konstatováno, že důvodem propuštění dotýčného vojáka ze služebního poměru je pravomocné odsouzení pro trestný čin a riziko ohrožení vážnosti ozbrojených sil v případě, že by voják ve služebním poměru setrval, není však již specifikováno, v čem by ohrožení vážnosti mohlo spočívat. K tomu soud dále uvedl, že pouhý „*odkaz na charakter skutkové podstaty trestného činu, za který byl žalobce pravomocně odsouzen, je nutno považovat za nedostatečný*“. Dochází-li tedy k propuštění vojáka z důvodu uvedeného v ustanovení § 19 odst. 1 písm. g) zákona o vojácích z povolání, je vždy zcela zásadní dostatečně specifikovat, v čem spočívá důvod k obavě z ohrožení vážnosti ozbrojených sil vlivem vojákově jednání.

Pro úplnost lze závěrem uvést, že jde-li o porovnání tohoto důvodu k propuštění vojáka z povolání ze služebního poměru s důvody skončení pracovního poměru zaměstnance, nelze než odkázat na pojednání o porovnání s důvodem propuštění ze služebního poměru uvedeného v ustanovení § 19 odst. 1 písm. f) zákona o vojácích z povolání vztahující se k propuštění vojáka pravomocně odsouzeného pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody sil, které bylo blíže popsáno výše v části 5.1.3.9.1 této práce.

5.1.3.10 Propuštění z důvodu nezpůsobilosti ke službě pro nesplnění požadavků

Zákon o vojácích z povolání ve svém ustanovení § 19 odst. 1 písm. h) stanoví další důvod k propuštění, dle něhož je příslušný služební orgán povinen propustit vojáka v případě, že není podle závěrů dvou služebních hodnocení způsobilý pro další výkon služby.

Institut služebního hodnocení zákon o vojácích z povolání upravuje v ustanovení § 17, dle něhož představuje podklad pro rozhodování ve věcech služebního poměru vojáka a spočívá především v „posouzení plnění služebních úkolů, povinností vojáka, jeho odborné a psychické způsobilosti ke služebnímu zařazení, zdravotní způsobilosti a fyzické zdatnosti pro další výkon služby“. V praxi se zpracovává za uplynulé období (zpravidla jednoho roku, pokud voják nebyl na stávající služební místo zařazen v jeho průběhu) v prvním kalendářním čtvrtletí následujícího roku, přičemž služební hodnocení musí mít písemnou podobu a voják, jehož se služební hodnocení týká, s ním musí být seznámen. Zákon v uvedeném ustanovení také popisuje možnost vojáka bránit se proti závěrům služebního hodnocení nebo jeho jednotlivým částem¹³⁰, vedle toho pak také Ministerstvo obrany zmocňuje k vydání vyhlášky¹³¹, kterou bude konkrétně upraven postup služebního hodnocení.

Služební hodnocení zpracovává v souladu s ustanovením § 1 vyhlášky o postupu při služebním hodnocení vojáků zpravidla nejbližší nadřízený voják, a to formou bodového hodnocení v rozpětí od 0 do 100 bodů, kdy 0 bodů je nejméně a 100 bodů nejvíce možných. Jestliže voják ve svém služebním hodnocení dosáhl od 0 do 29 bodů, je v souladu s uvedenou vyhláškou¹³² hodnocen jako nevyhovující s tím, že je nezpůsobilý pro další výkon služby. Aby však příslušný služební orgán přistoupil k vojákovu propuštění, musí být jako nezpůsobilý k dalšímu výkonu služby hodnocen ve dvou služebních hodnoceních. Zákon tedy nepracuje s konceptem propuštění vojáka z důvodu nedostatečné kvality jím vykonávané služby, aniž by byla vojákovi dána příležitost k nápravě. Zvolený přístup lze považovat za vhodný s ohledem na to, že ne vždy dochází k průběžnému hodnocení vojáků během roku tak, aby si byli vědomi případných nedostatků, někdy tak mohou dotčení vojáci obdržet překvapivé služební hodnocení. V praxi jsou sice jednotliví

¹³⁰ V souladu s ustanovením § 17 odst. 3 zákona o vojácích z povolání se voják může bránit podáním písemných odůvodněných námitek ve lhůtě do tří pracovních dnů od seznámení s hodnocením, součástí námitek musí být také návrh konkrétních změn v hodnocení. V případě, že by námitky vojáka nesplňovaly tyto parametry, nebude se jimi služební orgán zabývat. Pokud však námitky budou splňovat zákonem dané požadavky, nadřízený hodnotitel coby příslušný služební orgán o nich do deseti dnů od jejich obdržení s konečnou platností (tj. bez možnosti dalšího odvolání či námitek) rozhodne – služební hodnocení buď sám změní, nebo námitky zamítne a původní hodnocení potvrdí.

¹³¹ Jedná se o vyhlášku č. 189/2015 Sb., o postupu při služebním hodnocení vojáků a jeho hlediscích, v aktuálním znění (dále jen „vyhláška o postupu při služebním hodnocení vojáků“).

¹³² Viz ustanovení § 4 písm. e) vyhlášky o postupu při služebním hodnocení vojáků.

velitelé odpovědní za zpracování služebních hodnocení často upozorňováni na potřebu hodnotit (neformálním způsobem) vojáky průběžně, ne vždy k tomu však dochází, případně pak v některých situacích dotčení vojáci nejsou schopni konstruktivní sebereflexe a sebeuvědomění si skutečné kvality odvedené práce. Proto se postup, kdy je vojákově dána jakási druhá šance poté, co byl hodnocen jako nevyhovující a tedy nezpůsobilý pro další výkon služby jeví jako ideální.

V případě, že byl voják hodnocen jako nevyhovující, zpracuje příslušný hodnotitel nové hodnocení do tří měsíců od ukončení předchozího hodnotícího procesu¹³³, v němž dotyčný voják dosáhl nevyhovujícího hodnocení. Teprve v takovém případě, kdy byl voják podruhé za sebou hodnocen jako nevyhovující, zahájí příslušný služební orgán řízení o vojákově propuštění. K zániku služebního poměru vojáka v takovém případě dojde po uplynutí dvou kalendářních měsíců ode dne doručení rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru. Stejně jako v předchozích případech může dojít k zániku služebního poměru i dříve, dohodnou-li se na tom obě strany služebního poměru.

Předmětná právní úprava propuštění ze služebního poměru vykazuje určité pozitivní rysy ve vztahu k vojákovi (výše popsanou ochranu vojáka před ukončením služebního poměru v důsledku překvapivého hodnocení nadřízeného a potažmo i před případným samotným neočekávaným hodnocením, kdy by voják mohl argumentovat např. nedostatkem průběžného směřování nadřízeným tak, aby určenou činnost vykonával podle představ a pokynů nadřízeného apod.). Ve vztahu k nadřízenému (resp. služebnímu orgánu) však absentuje významnou mírou flexibility, jde-li o možnost propustit vojáka (z tohoto důvodu), který přestane vykonávat službu vyhovujícím způsobem v průběhu hodnotícího období. Služební orgán totiž nemá v průběhu hodnotícího období (tj. zpravidla v průběhu kalendářního roku) až na vyhláškou stanovené výjimky¹³⁴ oprávnění vojáka hodnotit.

¹³³ K tomu viz ustanovení § 2 písm. a) vyhlášky o postupu při služebním hodnocení vojáků.

¹³⁴ V souladu s ustanovením § 2 odst. 2 vyhlášky o postupu při služebním hodnocení vojáků hodnotitel zpracuje služební hodnocení mimo hodnotící období ve čtyřech případech. Prvním z nich je výše zmiňovaná situace, kdy byl voják v posledním hodnocení hodnocen jako nevyhovující. Druhým pak případ, kdy se voják hodnotí před přeložením, jestliže by měl v novém služebním zařazení konat v rámci stávajícího hodnotícího období službu po dobu kratší než tři měsíce. Třetím případem, kdy hodnotitel zpracuje hodnocení mimo hodnotící období je situace před odvelením vojáka, zasahovala-li by doba odvelení do hodnotícího období. Poslední případ se pak týká doby, kdy voják nekonal službu z důvodu dočasné neschopnosti ke službě pro nemoc nebo úraz – v takovém případě hodnotitel zpracuje hodnocení po skončení dočasné neschopnosti ke službě.

Přestane-li tedy voják vykonávat službu vyhovujícím způsobem krátce po posledním hodnocení, nemá služební orgán možnost jej z tohoto důvodu propustit.

V návaznosti na sníženou flexibilitu služebnímu orgánu propustit vojáka, přestane-li vykonávat službu vyhovujícím způsobem, je vhodné porovnat služebněprávní úpravu s úpravou pracovněprávní, která je v tomto ohledu daleko vstřícnější k zaměstnavateli. Zákoník práce totiž – zjednodušeně řečeno – dává zaměstnavateli právo dát zaměstnanci výpověď v případě, že zaměstnanec nevykonává práci vyhovujícím způsobem. Jedná se o případy, kdy zaměstnanec:

- 1) nesplňuje předpoklady pro výkon sjednané práce v důsledku neuspokojivých pracovních výsledků,
- 2) závažně porušil či porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci,
- 3) soustavně méně závažně porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

V závislosti na tom, jak závažného porušení pracovních povinností se zaměstnanec dopustí, tedy zákoník práce umožňuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď (případně s ním ve výjimečně závažných případech pracovní poměr okamžitě zrušit). Cílem této práce není obsáhle popisovat jednotlivé výpovědní důvody vyplývající ze zákoníku práce, proto jednotlivým výpovědním důvodům více prostoru věnováno nebude, považuji však za podstatné podtrhnout rozdíl soukromoprávního přístupu zákoníku práce a veřejnoprávního přístupu zákona o vojácích z povolání. Motivací zaměstnance vykonávat co nejkvalitněji sjednanou práci může být mj. setrvání ve stávajícím pracovním poměru, naproti tomu pokud zákon o vojácích z povolání služebnímu orgánu neumožňuje flexibilně reagovat na náhle (avšak permanentně) zhoršenou kvalitu výkonu služby v průběhu kalendářního roku (tj. hodnotícího období), dává služebnímu orgánu alespoň motivační nástroj v podobě kázeňského postihu vojáka. V porovnání s pracovněprávní úpravou, kdy lze dát zaměstnanci v případě neuspokojivých pracovních výsledků výpověď, se však dle mého názoru jedná o nástroj zcela nedostatečný a mnohdy neefektivní. Nekoná-li totiž voják službu v požadované kvalitě, hrozí mu v krajním případě v souladu s ustanovením § 53 odst. 2 písm. d) zákona o vojácích z povolání pouze kázeňský trest snížení služebního platu

až o 15 % až na dobu šesti měsíců. Minimálně do nejbližšího služebního hodnocení a následného druhého hodnocení však vojáka nebude možno propustit.

5.1.3.11 Propuštění z důvodu nezpůsobilosti ke službě pro porušení zákonných omezení

Jak bylo uvedeno výše, zákon o vojácích z povolání ve své části třetí hlavě první stanovuje vojákům v aktivní službě určitá omezení občanských práv. Tato omezení spočívají v zákazu či limitaci výkonu některých práv běžně dostupných pro zbývající část občanů České republiky. Ve stručnosti se jedná o omezení práva shromažďovacího, sdružovacího, svobodně projevovat náboženství nebo víru a realizovat některá hospodářská a sociální práva. Pro případ porušení některých z těchto omezení pak zákon stanoví služebnímu orgánu povinnost propustit vojáka, který se porušení dopustil. Nikoliv všechna tato omezení však v případě jejich porušení zakládají důvod k propuštění. Tím je v souladu se zákonem pouze porušení omezení spočívajících v limitovaném výkonu politických a hospodářských práv. Voják tak musí být propuštěn jestliže:

- 1) se aktivně zapojil do realizace politických práv jako člen politické strany, politického hnutí nebo byl členem odborové organizace¹³⁵,
- 2) vykonává výdělečnou činnost bez souhlasu služebního orgánu nebo¹³⁶
- 3) vykonává činnost odpovědného zástupce podle zvláštních právních předpisů nebo je členem statutárních nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost, nejedná-li se o zákonem vyjmenované výjimky¹³⁷.

5.1.3.11.1 Porušení omezení realizace politických práv a členství v odborové organizaci

Listina základních práv a svobod dává v ustanovení čl. 20 odst. 2 všem občanům právo zakládat politické strany a politická hnutí a sdružovat se v nich. V souladu s odst. 3 tohoto ustanovení je pak možno v případech stanovených zákonem uvedené právo omezit, pokud je to nezbytné mj. pro bezpečnost státu,

¹³⁵ Viz ustanovení § 19 odst. 1 písm. i) zákona o vojácích z povolání.

¹³⁶ Viz ustanovení § 19 odst. 1 písm. j) zákona o vojácích z povolání.

¹³⁷ Tamtéž.

ochranu veřejné bezpečnosti a veřejného pořádku. Ustanovení čl. 27 odst. 1 Listiny pak dává každému právo sdružovat se na ochranu svých hospodářských práv a sociálních zájmů, což zahrnuje také možnost sdružování se v odborových organizacích. Z obdobných důvodů, jaké byly uvedeny výše v případě práva na sdružování se v politických stranách a sdruženích, lze na základě odst. 3 tohoto ustanovení omezit také právo občanů na sdružování se v odborových organizacích.

Na základě toho je zákonem o vojácích z povolání využito uvedeného *de facto* ústavního zmocnění, a aktivní účast v realizaci politických práv prostřednictvím členství v politické straně či hnutí, resp. v odborové organizaci, je zakázána v ustanovení § 45 odst. 1 zákona o vojácích z povolání. Toto ustanovení vojákovi výslovně zakazuje „*být členem politické strany, politického hnutí a odborové organizace*“. Současně v ustanovení § 19 odst. 1 písm. i) zákon o vojácích z povolání stanoví případné porušení uvedeného omezení jako jeden z propouštěcích důvodů. Voják musí být dle tohoto ustanovení propuštěn ze služebního poměru vždy, jestliže „*se stal členem politické strany, politického hnutí nebo odborové organizace*“, nepřipouští se přitom žádná výjimka. Ze zákonodárcem použité formulace tak lze dovodit, že pro naplnění propouštěcího důvodu postačuje, aby se voják v průběhu služebního poměru stal členem politické strany, politického hnutí nebo odborové organizace, aniž by se vyžadovalo trvalé členství v době vydání rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru, jako je tomu v případě propuštění z důvodu výkonu vedlejší výdělečné činnosti bez předchozího souhlasu příslušného služebního orgánu. Dle mého názoru se jedná o poměrně přísnou formulaci, která příliš striktně nepřipouští „druhý pokus“. Důvodem přitom v případě omezení možnosti aktivní účasti v politické straně může být snaha o *depolitizaci* ozbrojených sil a jejich oddělení od moci zákonodárné. S tím souvisí také zákaz pořádání politických shromáždění a provádění politické agitace ve vojenských objektech stanovený v ustanovení § 44 zákona o vojácích z povolání. Aktivní účast na politickém životě státu spočívající v členství v politické straně či hnutí, případně pak realizace práva na sdružování členstvím v odborové organizaci tak zákon považuje za tolik nebezpečné a ohrožující demokratické principy současného státního zřízení, že upřednostňuje vojákovo propuštění (při porušení tohoto zákazu) před jeho setrváním ve služebním poměru, jako je tomu v případě porušení zákazu výkonu vedlejší výdělečné činnosti bez předchozího souhlasu služebního orgánu.

Nicméně, je na místě doplnit, že zákaz vojáka účastnit se politického života neplatí absolutně – při dodržení zákazu politické agitace a shromažďování ve vojenských objektech není vyloučena vojáková aktivní politická realizace coby nestraníka, resp. osoby bez politické příslušnosti, ovšem za aktivní podpory některé politické strany. Řada vojáku se proto aktivního politického života účastní a kandiduje bez politické příslušnosti obvykle za podpory některé politické strany nebo politického hnutí, aniž by se dopouštěla jakéhokoliv provinění, nebo aniž by se dalo jednoduše hovořit o obcházení zákona.¹³⁸ Vzhledem k přísnosti zákona vztahující se k zákazu členství v politické organizaci nebo hnutí se proto jedná o relativně nesystematickou úpravu.

5.1.3.11.2 *Porušení omezení výkonu výdělečné činnosti*

Nejpodstatnější a v praxi nejreflektovanější omezení základních práv zaručených Listinou se nachází ve vztahu k vojákům z povolání v oblasti hospodářských a sociálních práv. Tato práva vycházejí z čl. 26 Listiny, kde se v prvním a třetím odstavci stanoví, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost, a dále že má každý právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Ve druhém odstavci uvedeného ustanovení je pak uvedeno, že zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností – občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje, přičemž konkrétní podmínky stanoví zákon. Článek 44 Listiny pak mimo jiné stanoví, že zákon může občanům vykonávajícím konkrétní povolání omezit právo na podnikání a jinou hospodářskou činnost a další práva (petiční, shromažďovací

¹³⁸ Zajímavou je také otázka využití uniformy v rámci politické kandidatury (viz např. kandidatura Karola Koniga do krajských voleb znázorněná na webu Forum24.cz (viz KONIG, K., *Kandidatura Karola Koniga*, Forum24.cz [online] ©2019 [cit. 23. 11. 2020] dostupné z: https://www.forum24.cz/wp-content/uploads/2016/10/14517438_621596941345126_2739943259484428223_n.jpg) nebo kandidatura Radka Hennera do Evropského parlamentu s obrázky dostupnými na webu Facebook.com (viz HENNER, R., *Kandidatura Radka Hennera*, Facebook.com [online] ©2019 [cit. 23. 11. 2019] dostupné z: <https://www.facebook.com/pg/Radek-Henner-Kandidat-do-Evropskeho-parlamentu-2019-1177494052385833/posts/>), neboť ze zákona ani jiného předpisu žádný zákaz vztahující se k nošení uniformy v souvislosti s kandidaturou, resp. její využití v rámci kandidatury (např. na obrazových materiálech) přímo nevyplývá. Vzhledem ke snaze apolitizace ozbrojených sil jak vně, tak i navenek, by proto bylo vhodné tuto oblast upravit.

či sdružovací právo)¹³⁹, pokud to souvisí s výkonem služby. Pro úplnost lze uvést, že zákon na základě tohoto ustanovení může osobám v povoláních, která jsou bezprostředně nezbytná pro ochranu života a zdraví, omezit právo na stávku.

Vzhledem k tomu, že specifika služby vojáků z povolání neumožňují plnou realizaci hospodářských a sociálních práv vojáků, aniž by zde nebyla obava z narušení výkonu jejich služby a tím i možného ohrožení obranyschopnosti státu, je v zákoně o vojácích z povolání využito zmocnění daného Listinou, a vojákům z povolání jsou v této oblasti stanovena značná omezení.

Zákon o vojácích z povolání svým ustanovením § 47 odst. 1 výkon vedlejší výtěžné činnosti u vojáků z povolání striktně limituje, když stanoví, že „*Voják může výjimečně vykonávat výtěžnou činnost pouze s písemným souhlasem služebního orgánu, neovlivní-li tato činnost výkon jeho služby nebo jiný důležitý zájem služby.*“ Jinými slovy vojákovi není přímo (ultimátně) zakázáno vykonávat vedlejší výtěžnou činnost, tuto však může konat pouze s předchozím písemným souhlasem služebního orgánu, a zároveň za splnění podmínky, že tato vedlejší výtěžná činnost neovlivní výkon jeho služby nebo jiný důležitý zájem ozbrojených sil.

Pokud dané ustanovení hovoří o výtěžné činnosti, je potřeba tento značně obecný pojem vymezit. Může se jednat o činnost jak závislou konanou v pracovním poměru nebo na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr (tj. dohodě o provedení práce dle ustanovení § 75 zákoníku práce, nebo dohodě o pracovní činnosti dle ustanovení § 76 zákoníku práce), tak o nezávislou hospodářskou činnost, zejména činnost živnostenskou. Pro to, aby se jednalo o výtěžnou činnost, není tedy rozhodující, na jakém právním vztahu je činnost založena. Může se jednat o jakékoliv ujednání mezi vojákem a fyzickou či právnickou osobou, ze kterého náleží vojákovi odměna, či se může jednat o činnost na základě živnostenského oprávnění nebo jinou činnost dle zvláštních právních předpisů. Zároveň je podstatné, že se nejedná o výkon služby vojáka vyplývající z jeho služebního zařazení, a že za tuto činnost je poskytována odměna nebo je tato činnost vykonávána za účelem dosažení zisku.

¹³⁹ K tomu viz čl. 18, 19 a čl. 27 odst. 1 až 3 Listiny.

Vzhledem k tomu, že voják vedlejší výdělečnou činnost může vykonávat pouze s písemným souhlasem služebního orgánu, je zřejmé, že udělení tohoto souhlasu služebním orgánem musí předcházet zahájení výkonu dotčené činnosti. Udělení souhlasu je vázáno na žádost dotyčného vojáka o povolení výjimečně vykonávat výdělečnou činnost, přičemž o této žádosti se v souladu s ustanovením § 145a zákona o vojácích z povolání rozhoduje formou personálního rozkazu v rámci správního řízení, kdy personální rozkaz představuje v souladu s uvedeným ustanovením správní rozhodnutí *sui generis*. V souladu s ustanovením § 145a odst. 6 zákona o vojácích z povolání je proti personálnímu rozkazu možné podat odvolání, kdy lhůta pro podání odvolání činí 5 dnů.

Otázka povolování vedlejší výdělečné činnosti vojákům z povolání představuje v nastavení procedur v ozbrojených silách rozšířený problém, neboť stávající praxe orgánů příslušných k rozhodování o povolení vedlejší výdělečné činnosti je přinejmenším diskutabilní.

Prvním ze zásadních problémů je nepřiměřená délka řízení o žádosti vojáků, která často značně přesahuje délky zákonem stanovených lhůt. Jednou z možných příčin je pravděpodobně snaha o dodržení služebního postupu, kdy by voják měl svou žádost podávat cestou svého přímého nadřízeného, který ji předává dále. Služební orgán, jímž je např. velitel útvaru, v první fázi připravuje podklady pro příslušný služební orgán oprávněný o žádosti rozhodnout. Na základě připravených podkladů poté příslušný služební orgán může rozhodnout. Příprava podkladů spočívá zejména ve zjištění stanoviska k vedlejší výdělečné činnosti, kterou chce voják na základě své žádosti v budoucnu vykonávat. Toto stanovisko je obvykle vyžadováno od příslušníka právní skupiny dotčeného vojenského zařízení či útvaru a dále od přímých nadřízených žadatele, kteří jsou seznámeni s konkrétními podmínkami vojákem vykonávané služby, a proto jsou schopni objektivně zhodnotit eventuální riziko, které by mohla vedlejší výdělečná činnost v případě jejího výkonu vojákem pro jeho službu nebo obecně pro ozbrojené složky představovat. Ve druhé fázi pak velitel vojenského zařízení či útvaru (nebo jiný příslušný orgán) na základě předložených stanovisek udělení souhlasu s výkonem vedlejší výdělečné činnosti rozhodujícímu služebnímu orgánu doporučí, nebo nedoporučí. Vzhledem k vysokému počtu kroků, které musí příslušné služební orgány v průběhu řízení o vojákově žádosti vykonat, se často neúměrně protahuje doba jejího vyřízení. Tato okolnost (ve spojení se skutečností, že sami vojáci, kteří o povolení vedlejší

výdělečné činnosti své žádosti nepředkládají včas, resp. nepočítají s délkou řízení, a žádají „na poslední chvíli“) poté vede k tomu, že někteří vojáci začnou vedlejší výdělečnou činnost vykonávat bez potřebného souhlasu a vystavují se tak riziku, že budou ze služebního poměru propuštěni.

Pro dokreslení problému zdlouhavosti celého procesu je třeba doplnit, že služební orgány příslušné k rozhodování o žádosti vojáků často nepostupují v souladu se zákonem, když ve věci v některých případech nevyhověných žádostí vůbec nezahajují standardním způsobem (tj. v souladu se správním řádem) řízení, a namísto správného rozhodnutí žadatele pouze informují svým stanoviskem. Jen na okraj lze uvést, že příslušné orgány by při rozhodování o vedlejší výdělečné činnosti měly postupovat v souladu s metodikou Ministerstva obrany platnou v době rozhodování¹⁴⁰. Pokud by se žadatel chtěl tomuto způsobu vedení řízení bránit, opět se celá procedura protáhne. Jako jedním z přijatelných řešení této situace se jeví zkrácení celého procesu povolování vedlejší výdělečné činnosti tím, že o žádosti bude rozhodovat velitel vojenského útvaru či zařízení (nebo jiný služební orgán v obdobném postavení vůči žadateli), čímž bude přinejmenším zkrácena doba

¹⁴⁰ V době zpracování této práce se jedná o *Metodiku k postupu služebních orgánů při udělování souhlasu s výdělečnou činností vojáků z povolání* ze dne 6. 4. 2017 evidovanou pod čj. MO 65614/2017-7542). Dle ní služební orgány zpravidla posuzují mj. naplnění podmínky výjimečnosti výkonu činnosti, jíž se žádost týká. V praxi při analýze pojmu „výjimečný výkon výdělečné činnosti“ aplikují jazykový výklad, kdy pojem „výjimečný“ vykládají jako „odchylující se od běžnosti či zvyklosti“ nebo také „zvláštní či mimořádný“. Služební orgán tak posuzuje otázku častosti a běžnosti vlastního výkonu vedlejší výdělečné činnosti, ve výsledku by tedy měly být povolovány pouze činnosti, které budou vykonávány spíše výjimečně, nikoliv pravidelně. Služební orgán by měl dále posuzovat případné negativní ovlivnění výkonu služby vojáka či negativní ovlivnění jiného důležitého zájmu ozbrojených sil v souvislosti s případným výkonem výdělečné činnosti. Dle metodiky je potřeba dále posoudit jak obsahový, tak i časový a místní souběh výdělečné činnosti a služby vojáka vyplývající z jeho služebního zařazení. Služební orgán musí vyhodnotit i možnost zneužití know-how ozbrojených sil a majetku, který je vojákovi svěřen (např. výpočetní technika – PC, tiskárna, mobilní telefon, apod.), pro výkon výdělečné činnosti. Vedle výše uvedeného pak posuzuje možnost narušení vážnosti a důvěryhodnosti ozbrojených sil vzhledem k obsahu výdělečné činnosti. V neposlední řadě musí služební orgán dle metodiky při posuzování výjimečnosti zohlednit přínos výdělečné činnosti pro zájem ozbrojených sil. Jako příklad lze uvést povolení výdělečné činnosti lékaře či právního poradce v oblasti, která souvisí s jeho služebním zařazením, a která mu umožní zvýšení erudice a tímto bude znamenat přínos pro ozbrojené síly. Jako opačný příklad lze uvést práci ostrahy v nočních podnicích, kdy naopak tato činnost pro služební zařazení žádného vojáka zcela jistě přínosem nebude, a výkon takovéto činnosti může navíc vést k narušení vážnosti či důvěryhodnosti ozbrojených sil nebo ke zneužití know-how vojáka pro její výkon. Uvedená metodika tak svou přísností sice přesahuje parametry stanovené zákonem o vojácích z povolání, nicméně, s ohledem na právní neurčitost podmínky stanovené v ustanovení § 47 odst. 1 zákona o vojácích z povolání, dle níž může být vedlejší výdělečná činnost s písemným souhlasem služebního orgánu vykonávána tehdy, neovlivní-li výkon vojákovy služby nebo jiný důležitý zájem služby, ji lze považovat za nápomocnou a souladnou se smyslem výše uvedeného ustanovení.

potřebná pro vydání rozhodnutí.¹⁴¹ Zcela samozřejmým řešením se pak jeví provádění řízení v přísném souladu se správním řádem tak, aby nebyla nespravedlivě krácena práva žádajících vojáků (ať už jde o dodržování zákonných lhůt nebo o formu a charakter vlastního rozhodnutí).

Příslušný služební orgán může jednou udělený souhlas k výkonu vedlejší výdělečné činnosti také odvolat. Rozhodne-li se tak učinit, provádí tak písemně formou vydání personálního rozkazu dle ustanovení § 145a odst. 1 písm. l) zákona o vojácích z povolání. V rámci personálního rozkazu je služební orgán povinen uvést důvody, které ho vedly k rozhodnutí o odvolání dříve uděleného souhlasu. Proti tomuto personálnímu rozkazu je možné podat odvolání, kdy lhůta pro podání odvolání činí 5 dnů. Vzhledem k tomu, že odvolání nemá odkladný účinek, musí voják v návaznosti na ustanovení § 47 odst. 2 věta druhá zákona o vojácích z povolání *„bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů“*. Bezodkladným ukončením je potřeba chápat takové ukončení, k němuž voják podnikne patřičné právní kroky ihned poté, co se dozví o skutečnosti, že byl souhlas služebního orgánu s výkonem výdělečné činnosti odvolán, tedy poté co mu bude ústně vyhlášen personální rozkaz tohoto obsahu či poté, co mu bude doručen stejnopis písemného vyhotovení tohoto personálního rozkazu. Co se týče způsobu vyplývajících pro skončení vykonávané výdělečné činnosti z příslušných právních předpisů, jako příklad lze uvést, že voják, který vykonává výdělečnou činnost v pracovním poměru, bude muset po odvolání v minulosti uděleného souhlasu s výkonem této činnosti příslušným služebním orgánem vykonávaný pracovní poměr ukončit, a to v souladu s ust. § 48 zákoníku práce, nejčastěji pravděpodobně dohodou se zaměstnavatelem, výpovědí či zrušením ve zkušební době.

Vybraný okruh činností zákon o vojácích z povolání vojákům umožňuje vykonávat i bez souhlasu služebního orgánu. Tuto výlukou upravuje zákon ve svém ustanovení § 47 odst. 3, dle něhož souhlas služebního orgánu s výkonem vedlejší výdělečné činnosti není nutný (resp. jej v zásadě ani nelze udělit) pro činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou a správu

¹⁴¹ V tomto případě by nebylo třeba přijímat žádnou úpravu zákona o vojácích z povolání, neboť by se jednalo o pouhou změnu v kompetencích jednotlivých služebních orgánů – ve skutečnosti by se pak jednalo o návrat k dřívějšímu modelu, kdy tomu tak bylo, a kdy o povolování vedlejších výdělečných činností rozhodovali právě velitelé vojenských útvarů a zařízení.

vlastního majetku. Takto pojatá výjimka však ponechává značný prostor pro správní uvážení, neboť hranice mezi tím, kdy se ještě jedná o činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou, a správu vlastního majetku a situací, kdy již nikoliv, může být v konkrétních případech přinejmenším problematická. Z toho důvodu je potřeba bedlivě zkoumat charakter a účel vykonávání jednotlivých činností.

Jako vhodný příklad lze uvést výdělečnou činnost spočívající v pronájmu vlastní nemovitosti – pronajímá-li voják svou nemovitost bez dalšího (tzn. v rámci právní úpravy pronájmu bytu upraveného ustanovením § 2235 občanského zákoníku), není pochyb o tom, že se jedná o správu vlastního majetku, pro niž zákon nevyžaduje udělení souhlasu s výkonem vedlejší výdělečné činnosti. Jiná je pak ovšem situace, kdy voják sice pronajímá svou nemovitost, v rámci tohoto pronájmu navíc poskytuje další služby, např. výměnu ložního prádla, úklid apod. (typicky se bude jednat o krátkodobé pronájmy zprostředkované službami typu *Airbnb* či *Booking.com*). V takovém případě jde o poskytnutí ubytování (neboli přechodného nájmu) upraveného v ustanovení § 2326 občanského zákoníku a jedná se o výdělečnou činnost, k jejímuž provozování je nutné disponovat uděleným souhlasem s výkonem vedlejší výdělečné činnosti.

Vykonávání výdělečné činnosti bez předchozího souhlasu služebního orgánu zakládá služebnímu orgánu povinnost vyplývající z ustanovení § 19 odst. 1 písm. j) zákona o vojácích z povolání propustit vojáka ze služebního poměru. Pokud tedy taková skutečnost prokazatelně nastane, voják musí být propuštěn ze služebního poměru a není zde prostor pro správní uvážení služebního orgánu, zda vojáka propustí či nikoliv, nebo např. pro vyzvání vojáka, aby vedlejší výdělečné činnosti zanechal. Jen na okraj lze doplnit, že vlastním vykonáváním vedlejší výdělečné činnosti bez souhlasu by se voják dopouštěl také kázeňského přestupku dle ust. § 51 odst. 1 zákona o vojácích z povolání. Za situace, kdy by bylo zjištěno, že voják v minulosti výdělečnou činnost bez patřičného souhlasu vykonával, avšak v době zjištění služebního orgánu tuto již nevykonává, nezakládalo by toto zjištění důvod k propuštění vojáka ze služebního poměru, avšak voják by mohl být stále, za současného naplnění dalších zákonných podmínek, kázeňsky trestán pro kázeňský přestupek.

Na tomto místě je třeba upozornit na koncepci tohoto propouštěcího důvodu. Jedním z přístupů, ke kterému se kloní část odborné veřejnosti¹⁴², pracuje s myšlenkou propuštění vojáka v případě, kdy voják vedlejší výdělečnou činnost vykonává bez souhlasu služebního orgánu ve chvíli vydání rozhodnutí o propuštění. Jinými slovy, příslušný služební orgán může vydat rozhodnutí o propuštění vojáka, pokud stav, kdy voják vedlejší výdělečnou činnost vykonává, i nadále trvá.¹⁴³ Tento přístup však s sebou nese zásadní úskalí v podobě možnosti obcházet zákon spočívající v opakovaném ukončování a znovu zahajování výkonu vedlejší výdělečné činnosti s cílem vyhnout se propuštění. Vedle toho by pak mohlo dojít k úvahám *ad absurdum*, do jaké úrovně musí být vedlejší výdělečná činnost v okamžiku vydání rozhodnutí skutečně vykonávána – považovala by se za vykonávanou vedlejší výdělečná činnost v případě, že by voják byl v okamžiku vydání rozhodnutí o propuštění v pracovním poměru, nebo by snad musel v momentě vydání rozhodnutí vedlejší výdělečnou činnost právě vykonávat (rozuměno v daném okamžiku reálně provádět)? Nelze však předpokládat, že by tato absurdní úvaha aplikovaná v právní argumentaci propouštěného vojáka uspěla, je však třeba vzít ji v úvahu v rámci zamyšlení se nad možnostmi *de lege ferenda*, kterému bude věnována vlastní část práce.

K výkonu vedlejší výdělečné činnosti jako důvodu k propuštění náleží zmínit také to, že je zcela irrelevantní, zda výkon vedlejší výdělečné činnosti skutečně k výdělku vede, či nikoliv. V tomto smyslu se ostatně již dříve vyjádřil také Nejvyšší soud ve svých rozhodnutích¹⁴⁴, kde mj. uvedl, že „výdělečnou činností je každá právem dovolená činnost, která je vykonávána za účelem získání majetkového prospěchu. Přitom není podstatné, zda nakonec k dosažení takového majetkového prospěchu (zisku) skutečně dojde či nikoliv; podstatné je, že se jedná o činnost, která je s dosažením majetkového prospěchu obvykle spojena“¹⁴⁵.

¹⁴² K tomu viz SKORUŠA, L. *Zákon o vojácích z povolání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 55. ISBN 978-80-7552-929-9.

¹⁴³ Tento přístup jednoznačně vyplývá z jazykového výkladu ustanovení § 19 odst. 1 písm. j), které zní: „Voják musí být propuštěn ze služebního poměru, pokud vykonává výdělečnou činnost bez souhlasu služebního orgánu...“, je tedy užito průběhové formy slovesa „vykonávat“, který prostor jinému výkladu *de facto* nedává.

¹⁴⁴ Srovnej s rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 1. 10. 2002 evidovaného pod čj. 21 Cdo 1714/2001 nebo rozsudkem ze dne 31. 8. 2012 evidovaným pod čj. 21 Cdo 2995/2011. Přestože se jedná o rozsudky týkající se pracovníprávních poměrů, v této otázce k nim lze přihlížet i v případě poměru služebního.

¹⁴⁵ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012 evidovaným pod čj. 21 Cdo 2995/2011.

V praxi je možné se setkat se snahou služebních orgánů omezovat výkon výdělečné činnosti vojáků z povolání typicky neadekvátním zužováním výkladu zákonných pojmů. Jako příklad lze uvést výklad pojmu „pedagogická činnost“, jejíž výkon zákon vojákům z povolání umožňuje i bez souhlasu příslušného služebního orgánu. Služební orgány ovšem při obdržení žádosti o povolení vedlejší výdělečné činnosti často posuzovali pojem pedagogická činnost s odkazem na zákon o pedagogických pracovnících¹⁴⁶, kdy tuto činnost vykonávají¹⁴⁷ pracovníci škol a školských zařízení zapsaných do rejstříku škol a školských zařízení a pedagogičtí pracovníci v zařízeních sociálních služeb. Takové pojetí je však značně zužující a v rozporu s právní úpravou stanovenou zákonem o vojácích z povolání, která hovoří čistě o výkonu pedagogické činnosti. V rámci výkladu pojmu „pedagogická činnost“ by sice bylo možno využít ustanovení citovaného zákona, avšak mělo by se jednat spíše o převzetí koncepce uvedené v ustanovení § 2 odst. 1, dle níž by tak za pedagogickou činnost bylo možno považovat „*přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně-pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost*“ s cílem přímého působení na vzdělávaného. V takovém případě by vojáci z povolání mohli bez souhlasu služebního orgánu vykonávat např. činnost instruktora výcviku řídicího letového provozu v letecké škole či instruktora autoškoly. Přitom by však voják nesměl vykonávat pro danou instituci jinou činnost, kterou by se dostal mimo okruh činností povolených vykonávat bez souhlasu služebního orgánu. Stejně tak by tato činnost nesměla být vykonávána coby živnost vázaná podle živnostenského zákona¹⁴⁸.

5.1.3.11.3 Absolutní zákaz výkonu některých činností

Ve svém ustanovení § 47 odst. 4 zákon o vojácích z povolání taxativně vyjmenovává okruh činností, jejichž výkon je vojákům z povolání absolutně zakázán a nelze jej ani povolit, resp. voják je nesmí vykonávat ani se souhlasem služebního orgánu. Jedná se o činnost odpovědného zástupce podle zvláštních právních předpisů a členství ve statutárních nebo kontrolních orgánech právnických osob,

¹⁴⁶ Viz zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dál jen „zákon o pedagogických pracovnících“).

¹⁴⁷ Viz ustanovení § 1 odst. 2 zákona o pedagogických pracovnících.

¹⁴⁸ Např. jako živnost vázaná uvedená v Příloze č. 2 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „živnostenský zákon“).

které provozují podnikatelskou činnost. V uvedeném ustanovení zákon ovšem stanoví také výjimku, kterou vojákům povoluje členství ve statutárních nebo kontrolních orgánech nestavebních bytových družstev zřízených ke správě bytového fondu, a právnických osob a organizačních složek státu, jejichž zřizovatelem nebo zakladatelem je Ministerstvo obrany nebo jiný správní úřad.

Jak již bylo uvedeno v úvodu této části práce výše, výkon těchto činností je (s pominutím řečených výjimek) legitimním důvodem k propuštění ze služebního poměru. I zde ovšem platí stejné pravidlo jako v případě nutnosti propuštění vojáka z povolání v případě, že danou činnost v době rozhodování o propuštění vykonává. Naopak za situace, že voják sice činnost odpovědného zástupce či člena statutárního orgánu právnické osoby vykonával, ale před vydáním vlastního rozhodnutí o propuštění ji vykonávat přestane, nemůže být ze služebního poměru propuštěn. I v tomto případě tedy zákon upřednostňuje řádný vojákův výkon služby při absenci výkonu zakázaných činností před jeho propuštěním.

V praxi může právě výše uvedená výjimka vztahující se k výkonu členství ve statutárních nebo kontrolních orgánech nestavebních bytových družstev zřízených ke správě bytového fondu způsobit nežádoucí důsledek v podobě propuštění vojáka ze služebního poměru. Vojáci totiž často nejsou schopni zcela rozlišit rozdíly mezi členstvím ve statutárních orgánech nestavebních bytových družstev zřízených ke správě bytového fondu a členstvím v orgánu společenství vlastníků jednotek. Zatímco členem orgánu bytového družstva založeného podle zákona o obchodních korporacích¹⁴⁹ může být v souladu s ustanovením § 630 tohoto zákona pouze člen družstva, v případě členství v orgánech společenství vlastníků to tak být nemusí. Zákon přitom výslovně stanoví výjimku ze zákazu členství v orgánu podnikající právnické osobě, kterou je nestavební bytové družstvo, o členství v orgánu společenství vlastníků však mlčí. Vlivem nesprávného pochopení tak vojáci mohou dospět k závěru, že se uvedená výjimka vztahuje i na členství v orgánu společenství vlastníků. Členství v orgánu společenství vlastníků přitom zákon výslovně nezakazuje a lze dovést, že jej ve své podstatě povoluje, když jako jednu z forem povolené vedlejší výdělečné činnosti bez nutnosti předcházejícího souhlasu

¹⁴⁹ Viz ustanovení § 555 a násl. zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o obchodních korporacích“).

služebního orgánu umožňuje správu vlastního majetku. Musí se ovšem jednat o situaci, kdy je člen orgánu společenství vlastníků také současně členem tohoto společenství. Pokud by tomu tak nebylo, tedy pokud by voják nebyl členem společenství vlastníků, a přesto vykonával činnost člena společenství vlastníků bez předchozího souhlasu služebního orgánu s výkonem vedlejší výdělečné činnosti, byl by dán důvod k jeho propuštění.

5.1.3.11.4 Porovnání služebněprávní úpravy propuštění z důvodu porušení zákonných omezení s obdobnými důvody skončení pracovního poměru

Závěrem této části práce považuji za vhodné porovnat stejně jako v předešlých kapitolách pracovněprávní úpravu pracovního poměru se služebněprávní úpravou týkající se propuštění vojáka z povolání ze služebního poměru z důvodu porušení zákonných omezení spočívajících v zákazu zákonných omezení aktivního zapojení do realizace politických práv jako člen politické strany, politického hnutí nebo odborové organizace, výkonu vedlejší výdělečné činnosti bez souhlasu služebního orgánu, nebo výkonu činnosti odpovědného zástupce či člena statutárních nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost, nejedná-li se o zákonem vyjmenované výjimky.

Jak bylo uvedeno výše, základní občanská práva daná Listinou základních práv a svobod je v souladu s tímto ústavním zákonem možno omezit zákonem, jde-li mimo jiné o bezpečnost státu.¹⁵⁰ Na rozdíl od zákona o vojácích z povolání, který právě s ohledem na bezpečnost státu některá z výše uvedených práv omezuje, zákoník práce podobné limity až na výjimku upravující možnost konkurence nestanoví. Zaměstnanci v pracovním poměru proto nemohou být omezováni zaměstnavatelem v realizaci svých politických, resp. shromažďovacích práv prostřednictvím vlastní aktivní účasti a členství v politických stranách, hnutích či odborových organizacích. Nemohou být v zásadě omezováni ani v možnosti výkonu výdělečné činnosti nebo činnosti odpovědného zástupce podle zvláštních právních předpisů, členství ve statutárních nebo kontrolních orgánech právnických osob, ovšem pouze za podmínky, že výdělečná činnost vykonávaná vedle zaměstnání v základním pracovněprávním vztahu není shodná s předmětem činnosti

¹⁵⁰ K tomu viz např. ustanovení čl. 20 odst. 3 Listiny základních práv a svobod.

zaměstnavatele. V takovém případě totiž k výkonu vedlejší výdělečné činnosti potřebuje zaměstnanec v souladu s ustanovením § 304 odst. 1 zákoníku práce předchozí písemný souhlas zaměstnavatele. Důvodem však není bezpečnost státu, nýbrž ochrana zaměstnavatelů před konkurenční činností jiných subjektů.¹⁵¹ Potřeba ochrany práv zaměstnavatele se přitom opírá o ustanovení čl. 11 odst. 1 Listiny, dle něhož má každý právo vlastnit majetek, přičemž vlastnické právo všech vlastníků má stejný zákonný obsah a ochranu – v návaznosti na to zákoník práce předmětným ustanovením chrání vlastnické právo zaměstnavatele na úkor práva zaměstnanců vykonávat vedlejší výdělečnou činnost.¹⁵² Jestliže by tedy zaměstnanec vykonával vedlejší výdělečnou činnost obsahově shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele, u kterého je zaměstnán v základním pracovním poměru, aniž by měl od tohoto zaměstnavatele předem udělený písemný souhlas, dopustil by se porušení povinnosti stanovené v § 304 odst. 1 zákoníku práce. V závislosti na intenzitě porušení uvedené povinnosti by s takovým zaměstnancem mohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí pro naplnění důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, v případě vyšší intenzity by s ním mohl okamžitě ukončit pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.¹⁵³

Na rozdíl od právní úpravy služebního poměru vojáků z povolání již samotný výkon vedlejší výdělečné činnosti obsahově shodné s předmětem podnikání zaměstnavatele představuje zásadní porušení právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a eventuální skončení s výkonem takové práce zaměstnance nemusí nutně uchránit od skončení pracovního poměru (tak, jako by ochránilo vojáka před propuštěním, pokud by vedlejší výdělečnou činnost přestal vykonávat před vydáním rozhodnutí o propuštění).

V rámci srovnání pracovního a služebního poměru je pak nutno zmínit i shodnou možnost služebního orgánu a zaměstnavatele skončit s vojákem služební poměr propuštěním, resp. pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí (či okamžitým

¹⁵¹ Srovnej s TUREK, R., Právní úprava jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovního vztahu, in Právní rozhledy roč. 2008, č. 8, s. 277, Praha: C. H. Beck.

¹⁵² K tomu viz BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání, Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1184. ISBN 978-80-7400-759-0.

¹⁵³ Za předpokladu, že by se nejednalo o zaměstnance, v jehož případě zákoník práce okamžitě zrušení pracovního poměru v ustanovení § 55 odst. 2 zapovídá (těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, případně zaměstnanci nebo zaměstnankyně, kteří čerpají rodičovskou dovolenou).

zrušením) v případě, že sice vykonává vedlejší výdělečnou činnost, tato však (ať u z jakéhokoliv důvodu) k výdělku ve svém výsledku nevede. V obou poměrech je také zcela bezpředmětné, jakou formou je vedlejší výdělečná činnost vykonávána – může se jednat jak o výkon takové činnosti v pracovním poměru tak i v rámci samostatné výdělečné činnosti.¹⁵⁴

Pro úplnost považuji za vhodné zmínit speciální právní úpravu týkající se zvláštní kategorie zaměstnanců vyjmenovaných státních institucí.¹⁵⁵ Ta ve vztahu k dotčeným zaměstnancům zakotvuje významnou limitaci výkonu vedlejší výdělečné činnosti, když vybranému okruhu zaměstnanců zapovídá možnost členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost.¹⁵⁶ Stejnému okruhu osob pak pracovní právní úprava povoluje podnikat pouze s předchozím souhlasem zaměstnavatele, s výjimkou činnosti vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké, a v neposlední řadě také správy vlastního majetku, které mohou vykonávat bez souhlasu.¹⁵⁷ V obou případech se tak právní úprava pracovního poměru zvláštní kategorie zaměstnanců podobá služebněprávní úpravě vojáků z povolání.

Shrne-li se právní úprava limitace vedlejší výdělečné činnosti vojáků z povolání v porovnání se zaměstnanci v pracovním poměru (vyjma zvláštní kategorie zaměstnanců), lze říci, že se v případě služebněprávní úpravy jedná o úpravu veskrze přísnější vyplývající z nutnosti zajistit naplnění jednoho z nejdůležitějších úkolů státu spočívajícího ve vlastní ochraně a ochraně jeho obyvatel. Navíc také platí, že v případě služebního poměru nelze aplikovat zásadu legální licence a není tedy možno rozšiřovat (případně neadresně povolovat) oprávnění výkonu vedlejší výdělečné činnosti. V případě pracovního poměru si lze ovšem představit sjednání širšího ujednání v pracovní smlouvě rozšiřujícího možnosti zaměstnance vykonávat vedlejší výdělečnou činnost i bez souhlasu zaměstnavatele.

¹⁵⁴ Srovnej s BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání, Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1185. ISBN 978-80-7400-759-0.

¹⁵⁵ Viz ustanovení § 303 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁵⁶ Uvedenou limitaci upravuje ustanovení § 303 odst. 3 zákoníku práce, přičemž toto omezení neplatí bezvýhradně – dotčení zaměstnanci totiž mohou bezplatně vykonávat funkci člena v takových řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost, do kterých byli vysláni svým zaměstnavatelem.

¹⁵⁷ Viz ustanovení § 303 odst. 4 a odst. 5 zákoníku práce.

5.1.3.11.5 Porušení zákazu sympatizace s hnutím směřujícím k potlačování lidských práv či hlásajícím zášť vůči skupině osob

Jako poslední příčinu zařaditelnou do skupiny propuštění vojáka z povolání ze služebního poměru z důvodu nezpůsobilosti ke službě pro porušení zákonných omezení lze v souladu s ustanovením § 19 odst. 1 písm. m) zákona o vojácích z povolání zařadit porušení zákazu podpory, propagace nebo sympatizace „s hnutím, které prokazatelně směřuje k potlačování práv a svobod člověka nebo hlásá národnostní, náboženskou anebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob“.

I přes deklarované právo svobody projevu¹⁵⁸ je možno toto právo omezit, je-li to „nutné pro ochranu práv a svobod druhých, bezpečnost státu, veřejnou bezpečnost, ochranu veřejného zdraví a mravnosti“¹⁵⁹. V tomto duchu se ostatně vyjádřil také Ústavní soud¹⁶⁰, dle něhož „Právo menšiny na vyjádření jejího politického postoje nesmí být zaměňováno za právo libovolnými prostředky hlásat zlo; povinnost demokratického právního státu (nesvázaného s žádnou výlučnou ideologií) uplatňovat státní moc v mezích a způsobem stanovených zákonem nelze pak zaměňovat s rezignací čelit projevům zla a nenávisti i takovými prostředky, jež se šířitelům těchto projevů mohou jevit jako tvrdé.“

V moderní demokratické společnosti je zcela nežádoucí, aby docházelo k potlačování lidských práv a svobod, stejně tak i národnostní, náboženskou anebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob. Závadnost takového jednání reflektuje již samotné zařazení takového jednání do zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „trestní zákoník“) mezi trestné činy proti lidskosti, kdy jedním z trestných činů uvedených v ustanovení § 403 je založení, podpora a propagace hnutí směřujícího k potlačení práv a svobod člověka, druhým pak v ustanovení § 404 projev sympatií k hnutí směřujícímu k potlačení práv a svobod člověka. Profesionální vojáci jakožto pomyslný odraz demokratické společnosti a jakási tvář státu by měli jít ostatním občanům příkladem, v souladu

¹⁵⁸ Viz čl. 17 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, dle něhož „Svoboda projevu a právo na informace jsou zaručeny“. Dle odst. 2 pak platí, že má každý „právo vyjadřovat své názory slovem, písmem, tiskem, obrazem nebo jiným způsobem, jakož i svobodně vyhledávat, přijímat a rozšiřovat ideje a informace bez ohledu na hranice státu“.

¹⁵⁹ Viz čl. 17 odst. 4 Listiny základních práv a svobod.

¹⁶⁰ Srovnej s nálezem Ústavního soudu ze dne 8. 3. 1995 evidovaného pod sp. zn. Pl. ÚS 14/94.

s ustanovením § 48 odst. 1 písm. f) zákona o vojácích z povolání je každý voják povinen „*dodržovat pravidla služební zdvořilosti a chovat se i mimo službu tak, aby neohrozil vážnost a důvěryhodnost ozbrojených sil, dodržovat při výkonu služby právní předpisy, mezinárodní právo válečné a humanitární, mezinárodní smlouvy a rozkazy nadřízených*“. Vedle toho je naprosto zásadní, aby vojáci zachovávali ve vztahu k těmto vnějším podnětům naprostou neutralitu a byli při výkonu své služby nestranní.¹⁶¹

Z výše uvedeného dovozují, že případná diskreditace vojáka z povolání tím, že by se dopustil jednání naplňujícího znaky podpory, propagace nebo sympatizace hnutí směřujícího k potlačování lidských práv a svobod nebo hlásajícího zášť vůči skupině osob, by bez dalších pochybností mohla ohrozit jak dobré jméno ozbrojených sil jako celku navenek (tzn. významně ohrozit vážnost a důvěryhodnost ozbrojených sil z pohledu ostatního obyvatelstva), tak i jejich fungování směrem dovnitř (tj. ohrozit vnitřní disciplínu jednotlivých jednotek, v horším případě i větších celků v rámci ozbrojených sil), a v závislosti na lokalitě či události, kde by k jednání docházelo by mohlo dojít také k ohrožení úkolů plněných ve spolupráci s jinými státy¹⁶².

Zákon o vojácích z povolání pro vojákovo propuštění nevyžaduje tak vysokou úroveň společenské nebezpečnosti, jakou vyžaduje trestní zákoník v případě rozhodování o vině a trestu za spáchání některého z výše uvedených trestných činů. Stejně tak je zcela irelevantní, zda voják za uvedený skutek byl nebo nebyl souzen trestním soudem.¹⁶³ Postačuje, aby se služební orgán dozvěděl o tom, že voják podporuje, propaguje nebo sympatizuje s hnutím, které prokazatelně směřuje k potlačování práv a svobod člověka nebo hlásá národnostní, náboženskou

¹⁶¹ K tomu srovnej se SKORUŠA, L. *Zákon o vojácích z povolání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 55. ISBN 978-80-7552-929-9.

¹⁶² Pokud by se voják dopouštěl popisovaného nežádoucího jednání např. v rámci svého vyslání do zahraniční operace, kde působí s ostatními koaličními silami, případně při mezinárodním vojenském cvičení, jehož se účastní příslušníci ozbrojených sil cizích států, nejenže by ohrozil kredibilitu českých ozbrojených sil, mohlo by dojít také k vážnějším diplomatickým incidentům.

¹⁶³ K tomu viz např. rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 21. 1. 2014 evidovaný pod čj. 3 Ad 12/2012-33, dle něhož „*ani skutečnost, že žalobce nebyl v souvislosti s akcemi extremistických skupin nikdy trestně stíhán nebo řešen v přestupkovém řízení, nesvědčí o nepravdivosti důkazu (...). Lze souhlasit se žalovaným, že pro účely trestního či přestupkového řízení může být účast žalobce na určitých shromážděních zcela irelevantní, avšak pro naplnění důvodu propuštění ze služebního poměru ve smyslu § 19 odst. 1 písm. m) zákona o vojácích z povolání může být dostačující.*“

anebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob, a je povinen zahájit řízení o vojákově propuštění.

Voják může v určitých situacích naplnit svým jednáním důvod k propuštění, aniž by o tom musel nutně sám vědět – pokud se např. rozhodne nosit na součásti své výstroje¹⁶⁴ určitý symbol, o němž se později ukáže, že jej používala či používá hnutí prokazatelně směřující k potlačování práv a svobod člověka nebo hlásá národnostní, náboženskou anebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob. V souladu s rozhodnutím Městského soudu v Praze ze dne 13. 12. 2013 evidovaného pod čj. 5 Ad 3/2010-39 je podstatné, že voják „*nepochybně věděl přinejmenším to, že znaky, symboly nebo erby mohou vyjadřovat i myšlenky, jejichž šíření je v rozporu se zákonem, přičemž i pokud by bylo pravdivé jeho tvrzení, že význam znaku neznal, neučinil nic proto, aby si ověřil, co znak znamená, ač tak mohl učinit na internetu*“.

Na místě je zodpovědět otázku týkající se výkladu pojmů „*podporování, propagování a sympatizování*“. Ve výše uvedeném rozhodnutí¹⁶⁵ Městský soud v Praze dále konstatoval, že nošení symbolů a jejich veřejná prezentace je jak výrazem sympatií, tak i propagací a podporou takového hnutí. Šířeji se definici pojmů „*podpora*“ a „*propagace*“ takových hnutí věnuje i odborná literatura¹⁶⁶, dle níž může mít podpora formu jak materiální (např. finanční podpora přímá – poskytování finančních prostředků, i nepřímá – nákup oblečení a jiných komodit podporujících hnutí, z jejichž prodeje je hnutí dále financováno), tak i morální (např. rekrutace nových následovníků hnutí či publikace článků podporujících myšlenky hnutí, pořádání koncertů hudebních těles podporujících hnutí apod.). Za propagaci¹⁶⁷ pak lze považovat jednání, jehož smyslem je rozšířit povědomí společnosti (nebo její části) o hnutí, jakož i jeho ideologie a cílů. V souladu s aktuální judikaturou¹⁶⁸ je pak za „*projev sympatií*“ nutno považovat „*vyjádření pozitivního vztahu či obdivu k hnutí, jak bylo výše definováno*“.

¹⁶⁴ Jen na okraj lze uvést, že vojáci mají rozkazem nadřízeného zpravidla přesně stanovenou ústroj, proto by k situaci, kdy by si svou ústroj sami vyzdobili nepovolenými doplňky (často by se jednalo např. o nášivky – tzv. „*patche*“), nemělo dojít. Pokud by k takové situaci přece jen došlo a vojáci neměli k úpravě vnějšího vzhledu uniformy povolení nadřízeného, dopustili by se kázeňského přestupku.

¹⁶⁵ Viz rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 13. 12. 2013 evidovaného pod čj. 5 Ad 3/2010-39.

¹⁶⁶ Viz ŠÁMAL, P. a kol. *Trestní zákoník, Komentář*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, s. 3499. ISBN 978-80-7400-428-5.

¹⁶⁷ Tamtéž.

¹⁶⁸ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 6. 2019 evidovaný pod čj. 8 Tdo 314/2019.

V souvislosti s důvodem propuštění vojáka z povolání ze služebního poměru pro porušení zákazu sympatizace s hnutím směřujícím k potlačování lidských práv či hlásajícím zášť vůči skupině osob je třeba zmínit také jiné způsoby zániku služebního poměru. Vojákovi totiž od okamžiku, kdy se zakázaného jednání dopustí, hrozí jednak propuštění z popisovaného důvodu uvedeného v ustanovení § 19 odst. 1 písm. m) zákona o vojácích z povolání, ale také propuštění z důvodu uvedeného v tomtéž ustanovení pod písm. f) v důsledku pravomocného odsouzení pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, a pod písm. g) v důsledku pravomocného odsouzení pro trestný čin (příčemž vojákově setrvání ve služebním poměru by ohrozilo vážnost ozbrojených sil) a písm. o), jestliže by ztratil svou bezpečnostní způsobilost a nebyl by tak způsobilý pro další výkon služby v dosavadním služebním zařazení v důsledku vlastního jednání. V neposlední řadě vojákovi hrozí v důsledku takového jednání také zánik služebního poměru podle ustanovení § 18 písm. c) ve spojení s ustanovením § 21 zákona o vojácích z povolání, kdy by mu byla odejmuta hodnost. Těmto způsobům skončení služebního poměru je sice věnována vlastní část práce, pro účely komplexního porozumění úpravě je však stěžejní jednotlivé instituty vnímat ve vzájemné provázanosti. Vždy bude záviset na konkrétních okolnostech každého případu, podle nich bude příslušný služební orgán postupovat a zvolí nejvhodnější způsob zániku služebního poměru, neboť zákon o vojácích z povolání neumožňuje zánik služebního poměru z více důvodů současně.

Pracovněprávní úprava neumožňuje zaměstnavatelům skončit jednostranně pracovní poměr se zaměstnanci, kteří by se dopustili jednání majícího znaky podpory, propagace nebo sympatizace s hnutím, které prokazatelně směřuje k potlačování práv a svobod člověka nebo hlásá národnostní, náboženskou anebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob, tak, jako je tomu v případě služebněprávní úpravy. Zákoník práce v žádném ze svých ustanovení podobný důvod pro skončení pracovního poměru nenabízí. Ani zakotvení zákazu popsaného jednání ve vnitřním předpise zaměstnavatele nemusí při jeho porušení vést k úspěšnému rozvázání pracovního poměru. Vždy bude proto nutné posoudit veškeré okolnosti daného případu, osobu zaměstnance i zaměstnavatele, druh vykonávané práce a jiné skutečnosti.

Nicméně, to že zákoník práce nestanoví popisované jednání jako jeden z výpovědních důvodů, neznamená, že toto jednání nemůže ve svém výsledku vést

ke skončení pracovního poměru. Pokud by se tohoto jednání zaměstnanec dopustil např. při výkonu práce nebo za použití pracovních prostředků přidělených zaměstnavatelem k výkonu sjednané práce (např. tím, že by ve velkém rozsahu využíval bez souhlasu zaměstnavatele přidělenou výpočetní techniku v pracovní době k publikování svých názorů, apod.) bylo by možné uvažovat o okamžitém zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z důvodu zvláště hrubého porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci¹⁶⁹. Stejně tak by bylo možno se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr v souladu s ustanovením § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce v případě, že by byl za své jednání pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin založení, podpora a propagace hnutí směřujícího k potlačení práv a svobod člověka¹⁷⁰ nebo pro trestný čin projev sympatií k hnutí směřujícího k potlačení práv a svobod člověka¹⁷¹ k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro některý z uvedených trestných činů poté, co je spáchal při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s jejich plněním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců.

5.1.3.12 Propuštění na základě žádosti

Má-li voják z povolání zájem ukončit svůj služební poměr, aniž by se jakkoliv kompromitoval (např. ztrátou bezpečnostní způsobilosti, zahájením členství v politické straně či odborové organizaci apod.), může služebnímu orgánu podat žádost o propuštění ze služebního poměru. Pokud tak učiní, musí jej služební orgán v souladu s ustanovením § 19 odst. 1 písm. k) zákona o vojácích z povolání propustit. Jedná se tak (vedle zániku služebního poměru zrušením ze strany vojáka ve zkušební době) o jediný způsob zániku služebního poměru, který vojákovi zákon nabízí, aniž by ten využil jiných morálně diskutabilních důvodů k propuštění založených

¹⁶⁹ K tomu viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012 evidovaný pod čj. 21 Cdo 1771/2011. Uvedeným rozsudkem soud potvrdil platnost okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem tím, že zaměstnanec trávil v rozporu s ustanovením § 316 odst. 1 zákoníku práce bez povolení zaměstnavatele pracovní dobu na internetu mimopracovními aktivitami.

¹⁷⁰ Podle ustanovení § 403 trestního zákoníku.

¹⁷¹ Podle ustanovení § 404 trestního zákoníku.

buď na zásadním porušení některých jeho povinností či zákazů, nebo na ztrátě způsobilosti vykonávat nadále službu ve stávajícím služebním zařazení.

Zákon sice neumožňuje zánik služebního poměru vojáka z povolání dohodou, jako je tomu v případě pracovního poměru, povoluje ovšem služebnímu orgánu rozhodnout o dřívějším zániku služebního poměru, pokud se na tom obě strany dohodnou. V souladu s ustanovením § 19 odst. 3 zákona o vojácích z povolání totiž služební poměr zanikne po uplynutí devíti kalendářních měsíců ode dne doručení vojákovy žádosti o propuštění, jestliže se služební orgán s vojákem nedohodne jinak. Jedná se o významné zmírnění jinak přísné právní úpravy, která by zakládala výraznou nerovnost spočívající v neporovnatelné délce lhůty vedoucí k zániku služebního poměru vojáka z povolání při jeho propuštění služebním orgánem na základě splnění zákonných podmínek a při jeho propuštění na základě vojákovy žádosti.

Základním úkolem ozbrojených sil¹⁷², který prakticky ohraničuje i základní úkoly vojáka z povolání, je příprava k obraně České republiky a její obrana proti vnějšímu napadení, vedle toho plní také další úkoly, které plynou z mezinárodních smluvních závazků České republiky o společné obraně proti napadení, jakož i některé jiné úkoly. S ohledem na jejich rozsah je nutné zajistit každému jednotlivému vojákově dostatečný výcvik a přípravu, aby byl schopen službu v požadované kvalitě vykonávat. S přihlédnutím k tomu příslušné služební orgány musejí plánovat také personální obsazení jednotlivých služebních míst.

S ohledem na výše uvedené je nutné pro potřeby vlastního plánování určit takovou lhůtu mezi podáním žádosti o propuštění a zánikem služebního poměru, aby byly ozbrojené síly schopny i nadále zajišťovat plnění stanovených úkolů. Pokud je možno pokračovat v plnění úkolů bez jejich ohrožení i při vojákově dřívějším zániku služebního poměru a služební orgán s tím stejně jako voják souhlasí, může být rozhodnuto o dřívějším zániku služebního poměru.

Vedle výše uvedeného odůvodnění pracuje literatura¹⁷³ také s myšlenkou odkazující na nejčastější délku trvání vyslání do zahraniční operace, kdy v případě českých vojáků se zpravidla jedná o vysílání na dobu okolo šesti měsíců. Pokud

¹⁷² Viz ustanovení § 9 zákona o ozbrojených silách.

¹⁷³ Viz SKORUŠA, L. *Zákon o vojácích z povolání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 55. ISBN 978-80-7552-929-9.

by voják připravený k vyslání do zahraniční operace podal žádost o propuštění ze služebního poměru před svým vysláním, mohlo by jeho dřívější propuštění (resp. dřívější zánik služebního poměru) ohrozit plnění úkolů v zahraniční operaci. Taková argumentace se však v praxi jeví prakticky neaplikovatelná a vyslání (byť připraveného) vojáka, který podal žádost o propuštění ze služebního poměru, do zahraniční operace, jako nereálné.

V porovnání s pracovněprávní úpravou se jedná v případě žádosti vojáka o propuštění ze služebního poměru o srovnatelný institut, jakým je podání výpovědi ze strany zaměstnance podle ustanovení § 50 odst. 3 zákoníku práce. Na rozdíl od maximální devítiměsíční lhůty vedoucí k zániku služebního poměru je však v případě pracovního poměru stanovena výpovědní doba v souladu s ustanovením § 51 zákoníku práce minimálně dvouměsíční,¹⁷⁴ přičemž musí být stanovena stejně, jako je stanovena pro zaměstnavatele.

Rozdíl je také v počítání lhůty vedoucí k zániku služebního poměru a výpovědní doby, kdy se liší také okamžik začátku počítání jednotlivých dob.

	Služební poměr	Pracovní poměr
Počátek počítání lhůty/výpovědní doby	Den následující po doručení žádosti o propuštění	První den kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž byla výpověď podána
Trvání lhůty/výpovědní doby	9 měsíců (nestanoví-li se dohodou doba kratší)	2 měsíce (není-li sjednána ve smlouvě doba delší)

Tabulka č. 2 – Porovnání služebních a pracovních poměrů z hlediska lhůty skončení služebního poměru po podání žádosti a pracovního poměru po podání výpovědi (zdroj – vlastní zpracování)

¹⁷⁴ Výjimku v souladu s ustanovením § 51a zákoníku práce stanoví případy, kdy zaměstnanec dává výpověď v rámci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů – v takových případech může být výpovědní doba jiná, neboť ke konci pracovního poměru dojde nejpozději v den, který předchází dni nabytí účinnosti předmětné změny (tj. přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů). Vedle toho pak může být delší také výpovědní doba v případě hromadného propouštění, kdy v souladu s ustanovením § 63 zákoníku práce skončí pracovní poměr zaměstnance, jehož se hromadné propouštění týká, „nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 krajské pobočky Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.“

Na straně jedné dojde k zániku služebního poměru uplynutím devíti kalendářních měsíců, jež budou následovat po dni, kdy bude služebnímu orgánu žádost o propuštění ze služebního poměru doručena (pokud není dohodou stanovena lhůta kratší) – v případě služebního poměru se tedy lhůta počítá ode dne následujícího po podání žádosti. Na straně druhé dojde ke skončení pracovního poměru po uplynutí (v zásadě dvouměsíční) výpovědní doby, která se podle ustanovení § 51 odst. 2 zákoníku práce počítá od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

5.1.3.13 Propuštění z důvodu nepokračování ve službě po odpadnutí překážky

Vojákovi z povolání se v zákonem vymezených případech přerušuje služební poměr. Jedná se o situace upravené v ustanovení § 11 zákona o vojácích z povolání, dle něhož se služební poměr přerušuje po dobu výkonu:¹⁷⁵

- 1) vybraných veřejných funkcí,¹⁷⁶
- 2) a trestu odnětí svobody.¹⁷⁷

Z uvedených důvodů se vojákovi služební poměr přerušuje obligatorně, přičemž vznik i zánik důvodu je voják vždy povinen služebnímu orgánu bez zbytečného odkladu písemně sdělit.¹⁷⁸ Vedle těchto důvodů, kdy se služební poměr přerušuje povinně, může služební orgán rozhodnout o přerušování služebního poměru při přerušování studia nebo z důvodu, že voják vykonává v zahraničí funkci

¹⁷⁵ Viz ustanovení § 11 odst. 1 zákona o vojácích z povolání.

¹⁷⁶ Za takové funkce se považuje jednak funkce v zastupitelstvu územní samosprávy, za jejíž výkon náleží podle zvláštního právního předpisu odměna, a zadruhé s odkazem na ustanovení § 33 zrušeného zákona č. 218/1999 Sb., o rozsahu branné povinnosti a o vojenských správních úřadech (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů, považuje funkce poslance a senátora Parlamentu, předsedy a člena vlády, soudce Ústavního soudu, prezidenta, viceprezidenta a člena Nejvyššího kontrolního úřadu, funkce s diplomatickými a konzulárními výsadami a imunitami, dále pak ředitele krajského úřadu, hejtmana kraje a starosty obce, jakož i uvolněného člena zastupitelstva vyššího územního samosprávného celku či obecního zastupitelstva. Po dobu volební kampaně se pak jedná také o funkci kandidáta na poslance a senátora Parlamentu a kandidáta do zastupitelstva územního samosprávného celku.

¹⁷⁷ Jak bylo uvedeno výše, pravomocné odsouzení vojáka z povolání k nepodmíněnému výkonu trestu odnětí svobody ještě nemusí nutně znamenat zánik jeho služebního poměru, logicky by však nástup výkonu trestu při setrvání ve služebním poměru znamenal nepřekročitelnou překážku ve výkonu služby, pročež zákon předmětnou „životní situaci“ stanovuje jako jeden z důvodů přerušování služebního poměru.

¹⁷⁸ Viz ustanovení § 11 odst. 4 zákona o vojácích z povolání.

v mezinárodních a nadnárodních organizacích nebo orgánech¹⁷⁹. Celková délka přerušení služebního poměru přitom sice nesmí přesáhnout šest let z celkové doby trvání služebního poměru, může být ovšem prodloužena o dobu, po kterou trvá jeho volební kampaň.¹⁸⁰

Po skončení doby výkonu některé z funkcí, které měly za následek přerušení služebního poměru, by měl voják v souladu s ustanovením § 12 odst. 2 zákona o vojácích z povolání pokračovat ve služebním poměru. Dnem, kdy dojde k pominutí důvodů vedoucích k přerušení, se voják služebně zařadí v souladu s ustanovením § 6 odst. 3 zákona o vojácích z povolání na služební místo podle své dosažené kvalifikace, doby výkonu služby v hodnosti a závěrů služebního hodnocení.

Ve svém ustanovení § 19 odst. 1 písm. l) upravuje zákon o vojácích z povolání propouštěcí důvod spočívající v nutnosti propustit vojáka z důvodu jeho nepokračování ve službě po odpadnutí některé z výše uvedených překážek vedoucích k přerušení služebního poměru. Jestliže tedy pominuly důvody přerušení služebního poměru podle § 11 zákona o vojácích z povolání a voják ve služebním poměru nepokračuje podle § 12 odst. 2 zákona o vojácích z povolání, rozhodne služební orgán o jeho propuštění. K takové situaci může dojít tehdy, pokud voják poruší svou povinnost oznámit služebnímu orgánu zánik překážky služebního poměru, a v rozporu se zákonným předpokladem proto nepokračuje ve výkonu služby.

Situace, kdy voják sice svou povinnost dodrží a služebnímu orgánu skončení překážky výkonu služby vedoucí k jejímu přerušení oznámí, ale služební orgán přitom nerozhodne o jeho následném služebním zařazení, však k vojákovu oprávněnému propuštění z tohoto důvodu vést nemůže. Zákon s takovou situací počítá, a pro případ, kdy by vojáka nebylo možno služebně zařadit, stanoví služebnímu orgánu povinnost určit dotčeného vojáka do dispozice podle ustanovení § 10 odst. 2 písm. a) zákona o vojácích z povolání, a to nejdéle na dobu šesti měsíců. Během této doby by buď došlo k jeho služebnímu zařazení, nebo by byl v důsledku organizačních změn v souladu s ustanovením § 19 odst. 1 písm. e) zákona o vojácích z povolání propuštěn, neboť pro něj nebylo nalezeno jiné služební zařazení.

¹⁷⁹ Může se jednat např. o situaci, kdy bude voják působit ve strukturách NATO, ovšem na civilní (nikoliv tedy vojenské) pozici, kdy z povahy věci nemůže službu coby voják z povolání ve stejném okamžiku vykonávat.

¹⁸⁰ Tamtéž.

Jde-li o pracovněprávní úpravu, ve výčtu výpovědních důvodů výslovně neobsahuje alternativu k tomuto důvodu propuštění upravenému zákonem o vojácích z povolání. Na rozdíl od něj však v ustanovení § 53 odst. 1 písm. c) zákoníku práce zaměstnavateli výslovně zakazuje dát zaměstnanci výpověď v době, kdy je dotýčný dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, nejedná-li se o některou z výjimek ze zákazu výpovědi upravenou v ustanovení § 56 zákoníku práce. Zákon o vojácích z povolání žádný takový zákaz neuvádí. V případě, že by zaměstnanec po skončení výkonu funkce, pro kterou byl uvolněn, nenastoupil zpět do zaměstnání, mohl by mu zaměstnavatel dát výpověď podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, případně s ním skončit pracovní poměr jeho okamžitým zrušením podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce pro zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Vždy bude však třeba posuzovat jednotlivé případy zvlášť s ohledem na jejich konkrétní okolnosti.¹⁸¹

5.1.3.14 Propuštění z důvodu uplynutí rozhodné doby ve služebním zařazení

S uzavíráním služebního poměru na dobu určitou úzce souvisí otázka poměrně kontroverzní doby rozhodné zavedené do zákona o vojácích z povolání novelou účinnou od 1. 7. 2015. Rozhodná doba ve služebním zařazení, kterou upravuje ustanovení § 6a zákona o vojácích z povolání, představuje dobu, po kterou může voják sloužit na daném služebním místě, přičemž minimální délka doby rozhodné může činit dva roky a maximální pak patnáct let, a její délka je odvislá od typu vykonávané pozice. Po uplynutí doby rozhodné nastane jedna ze situací předpokládaných dále.

¹⁸¹ Zaměstnavatel by měl vždy posuzovat důvod, pro který zaměstnanec nenastoupil zpět do zaměstnání, jakož i případnou škodu, která mu mohla vzniknout v důsledku zaměstnancova nedostavení se, neboť se bude *de facto* jednat o zaměstnancovu neomluvenou absenci. Jak dovodil Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 10. 10. 2008 evidovaném pod sp. zn. spis. zn. 21 Cdo 4411/2007, v některých případech nemusí ani déle trvající absence (v daném případě odůvodněná zaměstnankyní nenastoupením do práce po skončení rodičovské dovolené proto, že neměla možnost umístit své dítě do předškolního zařízení) zakládat automaticky právo zaměstnavatele na jednostranné skončení pracovního poměru, naopak i jednodenní neomluvená absence zaměstnance, v jejímž důsledku zaměstnavateli vznikla škoda, důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele vést může (k tomu viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 7. 2018 evidovaný pod sp. zn. 21 Cdo 3004/2017, případně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012 evidovaného pod sp. zn. 21 Cdo 2596/2011).

První z možností je povýšení vojáka – služební zařazení na služební místo se stanovenou vyšší hodností.

Druhou pak situace, kdy voják sice bude služebně zařazen na jiné služební místo, toto služební místo však bude mít stanovenou stejnou hodnost, jako byla hodnost dotčeného vojáka v původním služebním zařazení. První dvě možnosti tak představují změnu služebního zařazení vojáka buď ve vertikálním smyslu (povýšení vojáka), nebo v horizontálním smyslu (přesun vojáka na jiné místo v téže hodnosti).

Třetí možností je situace, kdy se vojákovi rozhodná doba na daném služebním zařazení prodlouží (voják zůstane ve svém služebním zařazení po dobu, na kterou mu bude doba rozhodná prodloužena). Podstatnou skutečností je, že zákonem není počet opakování prodloužení doby rozhodné na daném služebním zařazení nijak omezen, s ohledem na smysl institutu doby rozhodné lze však očekávat, že k nekonečnému prodlužování doby rozhodné ve vztahu k danému služebnímu zařazení docházet nebude, v opačném případě by celý institut doby rozhodné postrádal smysl.

Poslední možností je pak propuštění vojáka ze služebního poměru, kterému je věnována tato část práce.

Podle důvodové zprávy k novele zákona o vojácích z povolání z roku 2014¹⁸² představuje zavedení zcela nového institutu doby rozhodné do zákona o vojácích z povolání jeden z nástrojů nového kariérního řádu, po vzoru aliančních armád (např. Velké Británie, USA, Francie, a dalších), jehož cílem by mělo být podstatné zlepšení řízení personální práce s vojáky z povolání.¹⁸³ Předpokládá se totiž zvýšení motivace vojáků ke zkvalitnění výkonu služby – vojáci, kteří se ve svém služebním zařazení zlepšili, by pak dle myšlenky (resp. cíle) tohoto konceptu měli mít určitou jistotu služebního postupu. Na druhou stranu pokud ovšem k jejich zlepšení nedojde, lze předpokládat, že se voják na dané služební zařazení nehodí, proto bude vhodnější přesunout jej na jiné služební zařazení v rámci stejné hodnosti. V případě, že se voják na daném služebním zařazení zcela neosvědčí a výkon jeho služby je nedostatečný, dojde k jeho propuštění. Aby byla zachována určitá jistota dotčeného vojáka, stanoví

¹⁸² Tj. zákonu č. 332/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

¹⁸³ Srovnej s důvodovou zprávou k zákonu č. 332/2014 Sb.

zákon služebnímu orgánu povinnost rozhodnout o dalším služebním zařazení vojáka nejméně čtyři měsíce před tím, než doba rozhodná uplyne.¹⁸⁴

Dle mého názoru ovšem myšlenka zefektivnit fungování armády v praxi naráží na celou řadu problémů, neboť stanovení relativně krátké doby rozhodné např. pro vojáky na základních funkcích postrádá smysl. Domnívám se, že problém spočívá ve skutečnosti, že celá řada vojáků služebně zařazených na základních funkcích objektivně nikam dále postupovat z různých důvodů nemusí, nechce, nebo nemůže, popřípadě jejich posun není pro armádu samotnou žádoucí. Jako vhodný příklad lze uvést vojáka zařazeného do ochranné směny, jehož služební náplní je zajišťovat bezpečnost chráněného objektu. Takovýto voják absolvuje celou řadu kurzů a jiných výcvikových aktivit, v jejichž průběhu získává cenné znalosti a zkušenosti. Protože však vojáci zařazení do těchto služebních míst často nemají dostatečné vzdělání pro povýšení do vyšších hodností, není možné je povýšit a zohlednit tak jejich vojenské kvality získané v průběhu doby rozhodné. Dle současného nastavení kariérního řádu by tak nepřicházelo v žádném případě v úvahu, aby takový voják zůstal na svém služebním místě celý život, přestože by o něj měla Armáda ČR zájem pro jeho znalosti a zkušenosti. V důsledku toho by pak mohlo docházet k tomu, že by Armáda ČR vynakládala značné finanční prostředky na přijetí a výcvik nových příslušníků, které by však musela pro nesprávné nastavení kariérního řádu zohledňujícího dobu rozhodnou nepřiměřeně brzy propustit, a na jejich místo opět přijmout a vycvičit příslušníky nové.

Jako důvod k vojákovu propuštění upravuje zákon o vojácích z povolání uplynutí doby rozhodné ve služebním zařazení v ustanovení § 19 odst. 1 písm. n). O vojákově dalším služebním zařazení či případném propuštění musí být v souladu s ustanovením § 6a odst. 3 zákona o vojácích z povolání rozhodnuto, jak bylo uvedeno výše, nejpozději čtyři měsíce před skončením doby rozhodné. Zákon přitom nestanoví postup pro případ, že by k vydání příslušného rozhodnutí nedošlo, resp. později vydané rozhodnutí vůbec nepředpokládá. Nicméně, rozhodnutí o dalším osudu vojáka je zde dle mého názoru třeba vnímat coby výsledek myšlenkové úvahy, nikoliv jako vydání formalizovaného rozhodnutí.

¹⁸⁴ Viz ustanovení § 6a odst. 3 zákona o vojácích z povolání.

Vzhledem k tomu, že k vydání rozhodnutí bude muset služební orgán přistoupit, ať už bude jeho výsledek jakýkoliv, nebude mít dle mého názoru případné pozdější rozhodnutí o propuštění za následek jeho neplatnost, mohlo by však dojít k pozdějšímu zániku služebního poměru.

5.1.4 Zánik služebního poměru odnětím či ztrátou vojenské hodnosti

Jeden z klíčových aspektů služebního poměru tvoří vojenské hodnosti, do nichž jsou jednotliví vojáci jmenováni. Vojenské hodnosti představují jednak funkční prvek struktury ozbrojených sil, který umožňuje snadnější identifikaci jednotlivých aktérů ve vojenské hierarchii, ale také systém určitých hodnot, které by měly být vojáky vyznávány a respektovány. V této souvislosti uváděl např. zákon č. 85/1950 Sb., o opatřeních souvisejících s úpravou kázeňského práva příslušníků ozbrojených sborů, ve znění pozdějších předpisů¹⁸⁵, že „Každý příslušník vojska, (...) je povinen dbát vážnosti a cti hodnosti příslušníka sboru, k němuž náleží.“ Podle Púryho¹⁸⁶ je vojenská hodnost „výrazem morálních kvalit, vojenských znalostí, zkušeností a schopnosti velet vojskům nebo vykonávat funkce ve štábech a zařízeních ozbrojených sil.“ Vojenská hodnost je také určitou formou institucionalizace společenského postavení, kdy vojáci s vyšší vojenskou hodností mají v určitém smyslu také vyšší společenské postavení, než vojáci s vojenskou hodností nižší.¹⁸⁷ S ohledem na to považuji zákonnou možnost odnětí či ztráty vojenské hodnosti a na ně navazující zánik služebního poměru za nejprísnejší formu postihu, kterého se vojákovi může ve vztahu k jeho vojenské kariéře dostat.

V souladu s ustanovením § 7 zákona o vojácích z povolání se všichni vojáci z povolání na základě splněných kvalifikačních předpokladů¹⁸⁸ zařazují

¹⁸⁵ Tento zákon byl zrušen ke dni 1. 5. 1960 zákonem č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků.

¹⁸⁶ Srovnej s ŠČERBA, F. a kol. *Trestní zákoník, Komentář*, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2020, s. 919, ISBN 978-80-7400-807-8.

¹⁸⁷ K tomu viz např. ustanovení čl. 70 Zák1-1, který podřízeným a hodností nižším stanoví povinnost projevat úctu nadřízeným a hodností vyšším (jak v osobním, tak i v písemném styku), nebo ustanovení čl. 71 Zák1-1, které podřízeným a hodností nižším stanoví povinnost před zahájením a po skončení každého osobního jednání s nadřízeným nebo hodností vyšším předepsaným způsobem pozdravit a po dobu jednání stát v základním postoji.

¹⁸⁸ Kvalifikační předpoklady spočívají v předepsaném stupni vzdělání a odborné praxi a váží se na konkrétní služební zařazení, přičemž základní kvalifikační předpoklady jsou stanoveny vyhláškou o stanovení kvalifikačních předpokladů. V uvedené vyhlášce je upraven prakticky jen stupeň vzdělání potřebný k výkonu služby (tj. střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitní zkouškou, vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu a vysokoškolské vzdělání v

do hodnostních sborů a jsou jmenováni do vojenských hodností. Současná právní úprava rozeznává sedm skupin hodnostních sborů, do kterých se řadí celkem dvacet hodností.

Jednotlivými hodnostními sbory jsou:¹⁸⁹

- 1) čekatelé,
- 2) mužstvo,
- 3) poddůstojníci,
- 4) praporčíci,
- 5) nižší důstojníci,
- 6) vyšší důstojníci a
- 7) generálové.

Do hodnostního sboru mužstva se řadí hodnosti vojín a svobodník, přičemž se jedná o dvě nejnižší hodnosti v armádě. Do hodnostního sboru poddůstojníků se pak řadí hodnosti desátník, četař a rotný. Do hodnostního sboru praporčků patří hodnosti rotmistr, nadrotmistr, praporčík, nadpraporčík a štábní praporčík. Hodnostní sbor nižších důstojníků zahrnuje hodnost poručíka (dříve také podporučíka, tato hodnost však byla zrušena)¹⁹⁰ a dále hodnosti nadporučík a kapitán. Hodnosti major, podplukovník a plukovník patří do hodnostního sboru

magisterském studijním programu), ostatní kvalifikační předpoklady jsou upraveny ve zvláštních předpisech.

¹⁸⁹ Srovnej s ustanovením § 7 odst. 2 a odst. 3 zákona o vojácích z povolání. Jen pro doplnění považují za vhodné uvést s ohledem na zaužívanou praxi také neformální (avšak v praxi velice často využívané) rozdělení do skupin stříbrných a zlatých hodností, které odráží barvy hodnostních označení pro vojáky v jednotlivých hodnostech, jejichž vzhled upravuje ustanovení § 5 a násl. vyhlášky č. 387/2010 Sb., o zobrazení vojenského znaku a národního rozlišovacího znaku, způsobu označování vojenského materiálu vojenským znakem a mezinárodně platným rozeznávacím znakem, zobrazení vojenského stejnokroje a vojenských odznaků a jejich nošení a označování vojenské techniky národním rozlišovacím znakem nebo státním symbolem anebo znakem Hradní stráže (o vojenských znacích a stejnokrojích), ve znění pozdějších předpisů, přičemž vlastní vyobrazení tvoří přílohu č. 5 až č. 10. Hodnostní sbory čekatelé, mužstvo, poddůstojníci a praporčíci sdružují tzv. stříbrné hodnosti, zatímco zbývající hodnostní sbory - nižší důstojníci, vyšší důstojníci a generálové sdružují tzv. zlaté hodnosti.

¹⁹⁰ Ke zrušení této hodnosti došlo k 1. 1. 2011 nabytím účinnosti zákona č. 272/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů, přičemž tato novela s sebou ve vztahu k vojenským hodnostem kromě zrušení hodnosti podporučíka přinesla také slučitelnost s hodnostní strukturou ozbrojených sil ostatních členských států NATO (srovnej s důvodovou zprávou novely).

vyšších důstojníků a na závěr do hodnostního sboru generálů patří hodnosti brigádní generál, generálmajor, generálporučík a armádní generál.

Vedle výše uvedených hodnostních sborů pak stojí sbor vojáků, kteří se k výkonu služby připravují studiem¹⁹¹ nebo výcvikem¹⁹², a jsou proto zařazeni do hodnostního sboru čekatelů¹⁹³. Pro tento hodnostní sbor zákon jasně stanoví vojenské hodnosti podle toho, je-li čekatel frekventantem výcviku, či studia. Po dobu konání výcviku (tzv. „kurzu základní přípravy“) je čekatelům stanovena hodnost vojína, v případě studujících vojáků je určeno hodností více. Čekatelům studujícím ve vojenské vyšší odborné škole, nebo v bakalářském studijním programu a bezprostředně navazujícím výcviku jsou stanoveny hodnosti svobodníka, desátníka a četaře. Pro frekventanty studia ve vojenské vysoké škole v magisterském studijním programu se stanovují (vedle výše uvedených hodností) navíc také hodnosti rotný, rotmistr a nadrotmistr.

Zákon o vojácích z povolání jako možné důvody zániku služebního poměru vojáka z povolání ve vztahu k jeho hodnosti uvádí jednak odnětí hodnosti¹⁹⁴, ale také ztrátu vojenské hodnosti¹⁹⁵. V obou případech dochází k trvalé degradaci vojákovu hodnosti, kterému pak přísluší hodnost vojín. Nejedná se tedy v žádném případě o pouhé suspendování (tj. dočasné zbavení hodnosti) vojáka, ale o končené rozhodnutí o odnětí či ztrátě vojenské hodnosti bez možnosti vojákovu opětovného zařazení zpět do původní hodnosti.¹⁹⁶

Ať už dojde k zániku vojákovu služebního poměru v důsledku odnětí hodnosti nebo ztráty vojenské hodnosti, nevyklučuje zákon vojákovu pozdější povolání do služebního poměru. Stejně tak dřívější odnětí či ztráta vojenské hodnosti automaticky neznamená, že by dotyčný voják nemohl v budoucnu takovou hodnost znovu nabýt, pokud by byl opětovně do služebního poměru jako voják z povolání znovu přijat.¹⁹⁷ V takovém případě ovšem voják nebude automaticky zařazen do své

¹⁹¹ S výjimkou studentů doktorského studijního programu.

¹⁹² Výcvikem se přitom dle ust. § 6 odst. 5 zákona o vojácích z povolání rozumí vojenská příprava k získání základních vojenských znalostí a dovedností nezbytných k výkonu služby vojáka.

¹⁹³ Viz ustanovení § 7 odst. 3 zákona o vojácích z povolání.

¹⁹⁴ Viz ustanovení § 18 písm. c) ve spojení s ustanovením § 21 zákona o vojácích z povolání.

¹⁹⁵ Viz ustanovení § 18 písm. d) zákona o vojácích z povolání a ustanovení § 79 trestního zákoníku.

¹⁹⁶ Dle současné právní úpravy neexistuje žádná možnost rozhodnout např. o dočasném suspendování vojáka, které by bylo vázané např. na uplynutí určité v rozhodnutí stanovené doby.

¹⁹⁷ Jeho přijetí je však krajně nepravděpodobné, neboť v rámci povolávacího řízení se běžně posuzuje osobnost uchazeče o povolání včetně jeho eventuálního předchozího působení v rámci

předchozí hodnosti, nýbrž bude služebně zařazen zásadně v souladu s ustanovením § 6 odst. 1 zákona o vojácích z povolání, tj. podle potřeb České republiky.

Jde-li o odnětí či ztrátu vojenské hodnosti, není rozhodné, v jaké vojenské hodnosti byl před jejím odnětím či ztrátou voják zařazen, zákon žádnou limitaci v tomto ohledu nestanoví. Výjimka není stanovena ani pro vojáka zařazeného v nejnižší hodnosti. Je nicméně nepravděpodobné, že by k jednomu z těchto kroků (tj. k rozhodnutí o odnětí hodnosti či uložení trestu ztráty vojenské hodnosti) bylo příslušným orgánem přistoupeno v případě vojáka, který by byl služebně zařazen jako voják. Jedním z důvodů je, že takový voják již v nejnižší možné vojenské hodnosti zařazen je, a do nižší hodnosti tak logicky zařazen být nemůže. Druhý důvod (ten se ovšem týká spíše odnětí hodnosti služebním orgánem) pak spočívá v praktickém důsledku odnětí či ztráty vojenské hodnosti spočívajícím v zániku služebního poměru – v současné době jsou do vojenské hodnosti vojína zařazováni pouze vojáci po dobu konání základního výcviku, v jehož průběhu jsou stále ve zkušební době, a zrušení služebního poměru v jejím průběhu se tak jeví jako nástroj výrazně efektivnější s nižšími riziky spočívajícími v hrozícím soudním sporu.

Odnětí hodnosti a ztráta vojenské hodnosti se od sebe liší zejména tím, že zatímco v případě odnětí hodnosti se jedná o institut upravený zákonem o vojácích z povolání a jde tedy o čistě služebněprávní úkon (nikoliv však o formu kázeňského trestu)¹⁹⁸, v případě ztráty vojenské hodnosti se jedná o druh trestu upravený v trestním zákoníku¹⁹⁹. S ohledem na to se také liší orgán oprávněný rozhodnutí vydat, kdy v případě odnětí hodnosti je v souladu s ustanovením § 21 odst. 2 zákona o vojácích z povolání orgánem oprávněným vydat rozhodnutí ministr obrany a v případě generálů pak prezident republiky na návrh vlády, jediným orgánem oprávněným rozhodnout o uložení trestu ztráty vojenské hodnosti je soud²⁰⁰.

ozbrojených sil, jakož i důvodu jeho dřívějšího skončení. Přitom lze předpokládat, že by uchazeč, jemuž byla dříve hodnost odejmuta, resp. který vojenskou hodnost ztratil, do služebního poměru povolán nebyl.

¹⁹⁸ V souladu s ustanovením § 53 odst. 2 zákona o vojácích z povolání jsou kázeňskými tresty pouze napomenutí, písemná důtka, výstraha pro neodpovědný výkon služby, a snížení služebního platu až o patnáct procent až na dobu šesti měsíců, a žádné jiné.

¹⁹⁹ Viz ustanovení § 52 odst. 1 písm. k) trestního zákoníku.

²⁰⁰ Srovnej s ustanovením § 13 trestního řádu.

Liší se také podmínky, za kterých může k odnětí hodnosti nebo ke ztrátě vojenské hodnosti dojít. Zatímco k odnětí hodnosti²⁰¹ přistoupí služební orgán v případě, že se voják dopustil úmyslného zvláště závažného porušení služebních povinností,²⁰² může soud přistoupit k uložení trestu ztráty vojenské hodnosti tehdy²⁰³, jestliže vojáka odsuzuje za úmyslný trestný čin spáchaný ze zvláště zavrženíhodné pohnutky buď k nepodmíněnému trestu odnětí svobody alespoň na dva roky, nebo k jinému trestu, pokud je to nutné s ohledem na charakter spáchaného trestného činu, přičemž ona nutnost vychází z potřeby zajištění (resp. udržení) kázně a pořádku v ozbrojených silách (trest ztráty vojenského hodnosti tedy není ukládán samostatně, ale vždy vedle dalšího trestu).

V obou případech je možné původní vojákovu hodnost snížit na hodnost vojína pouze tehdy, jestliže je do této (tj. původní) hodnosti stále zařazen – to je příslušný orgán vždy povinen posoudit.²⁰⁴ Jen na okraj lze uvést, že zákon²⁰⁵ umožňuje odnětí hodnosti také v případě vojáka v záloze, což povede k jeho vyřazení z aktivní zálohy²⁰⁶.

Jde-li o samotný zánik služebního poměru podle ustanovení § 18 písm. c) zákona o vojácích z povolání v důsledku odnětí hodnosti služebním orgánem nebo podle ustanovení § 18 písm. d) zákona o vojácích z povolání na základě rozhodnutí soudu o ztrátě vojenské hodnosti, dochází k němu po nabytí právní moci rozhodnutí o odnětí hodnosti, resp. rozhodnutí soudu o ztrátě vojenské hodnosti. V případě

²⁰¹ Viz ustanovení § 21 odst. 1 zákona o vojácích z povolání.

²⁰² V souladu s ustanovením § 147 zákona o vojácích z povolání může služební orgán přistoupit k vydání rozhodnutí rovnou a bez toho, aniž by vydání rozhodnutí předcházelo správní řízení. Tímto způsobem může služební orgán postupovat tehdy, je-li mu znám stav věci v potřebném rozsahu a současně nejsou o stavu věci známy důvodné pochybnosti. Podstatnou je také otázka doby, která již uplynula od vojákovu jednání majícího za následek rozhodování od odnětí hodnosti – v souladu s ustanovením § 178 zákona o vojácích z povolání totiž může služební orgán rozhodnutí vydat v subjektivní lhůtě šesti měsíců ode dne, kdy se o něm dozvěděl, resp. v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne, kdy se předmětného jednání dotčený voják dopustil.

²⁰³ Viz ustanovení § 79 odst. 1 a odst. 2 trestního zákoníku.

²⁰⁴ Srovnej s usnesením Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19. 11. 1981 evidovaného pod sp. zn. Tov 17/81 a zveřejněného ve sbírce rozhodnutí pod č. 34/1982-I. Dle něho „orgány činné v trestním řízení jsou povinny zjišťovat, zda obviněnému, který byl v době spáchaní trestného činu nebo později nositelem vojenské hodnosti ve vojsku nebo v ozbrojeném sboru, byla tato hodnost příslušným velitelským rozhodnutím odňata.“ Podstatné bylo podle soudu uvedené zjištění jednak proto, že odnětím i ztrátou vojenské hodnosti zaniká vojákův služební poměr, tak také proto, že není možné akceptovat odlišnou časovou účinnost, která by vydáním dvou rozhodnutí se stejným výsledkem nastala.

²⁰⁵ Viz ustanovení § 7 zákona č. 45/2016 Sb., o službě vojáků v záloze, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o službě vojáků v záloze“).

²⁰⁶ K tomu viz ustanovení § 35 odst. 1 písm. h) zákona o službě vojáků v záloze.

odnětí hodnosti je okamžik zániku služebního poměru výslovně stanoven v ustanovení § 21 odst. 3 zákona o vojácích z povolání, stávající právní úprava ovšem mlčí, jde-li o okamžik zániku služebního poměru z důvodu rozhodnutí soudu o ztrátě vojenské hodnosti. Pro něj sice žádná konkrétní ustanovení (jako je tomu pro případ odnětí hodnosti) v zákoně o vojácích z povolání ani jinde uvedena nejsou, lze však analogicky vycházet právě z úpravy okamžiku zániku služebního poměru odnětím hodnosti.²⁰⁷

Na rozdíl od služebního poměru vojáka z povolání v pracovněprávní úpravě žádný podobný institut zakládající důvod skončení pracovního poměru neexistuje, a to ani v případě příslušníků obecní policie, kteří sice jsou držiteli jednotlivých hodnostních označení, nicméně podle platné právní úpravy jsou strážníci zaměstnanci obce zařazenými do obecní policie²⁰⁸ a jejich pracovněprávní vztahy se tak řídí zejména zákoníkem práce. V pracovněprávní úpravě tedy neexistuje ekvivalent, jež by bylo možno připodobnit k zániku služebního poměru vojáka v důsledku odnětí jeho hodnosti, resp. její ztráty.

5.1.5 Zánik služebního poměru v důsledku vojákovy smrti

Právní skutečnost spočívající ve vojákově smrti považuje zákon o vojácích z povolání za další způsob zániku služebního poměru, neboť služební výkon je možné vykonávat pouze osobně, a je tedy vázaný na konkrétního vojáka. Zákon přitom uvažuje dvě situace, ke kterým může dojít, a to úmrtí vojáka a jeho prohlášení za mrtvého. Současně obě situace upravuje jako samostatné způsoby zániku služebního poměru.

Právní událost ve formě úmrtí vojáka mající za následek zánik služebního poměru je stanovena v ustanovení § 18 písm. e) zákona o vojácích z povolání. Zákon sice tento způsob zániku služebního poměru blíže neupravuje, vzhledem k formulaci právní úpravy, dle níž služební poměr zaniká „úmrtím vojáka“, je pak za den zániku služebního poměru třeba považovat den uvedený v úmrtním listě.

²⁰⁷ Srovnej se SKORUŠA, L. *Zákon o vojácích z povolání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 49. ISBN 978-80-7552-929-9, jehož autoři dospěli k témuž závěru (tj. služební poměr vojáka z povolání zaniká současně s nabytím právní moci rozsudku, jimž mu je uložen trest ztráty vojenské hodnosti“).

²⁰⁸ Viz ustanovení § 1a odst. 1 zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů.

Zánik služebního poměru vojáka jeho prohlášením za mrtvého je pak stanoven v ustanovení § 18 písm. f) zákona o vojácích z povolání, na vojáka se přitom hledí, jako by zemřel. K prohlášení za mrtvého přitom může dojít pouze ze strany soudu, a to i bez návrhu tehdy, účastnil-li se voják takové události, že se jeho smrt vzhledem k okolnostem jeví jako jistá²⁰⁹, nebo na návrh oprávněné osoby²¹⁰ tehdy, pokud lze mít důvodně za to, že voják zemřel²¹¹. Speciálním případem je pak situace, kdy se voják stane nezvěstným – v takovém případě jej může soud na návrh²¹² prohlásit za mrtvého, jestliže byl dotýčný voják prohlášen za nezvěstného a s ohledem na okolnosti je nepravděpodobné, že by byl voják nadále naživu. Vzhledem k tomu, že prohlásit za mrtvého lze vojáka teprve po třech, resp. pěti či sedmi letech jeho zmizení,²¹³ je daleko pravděpodobnější, že k zániku jeho služebního poměru dojde v souladu s ustanovením § 18 písm. a) uplynutím stanovené doby. To se týká i případu, kdy by se voják dostal do zajetí či se stal nezvěstným podle ustanovení § 163a zákona o vojácích z povolání.²¹⁴ Teoreticky by tak mohlo dojít k situaci, kdy by voják plnil úkoly v zahraniční operaci, při nichž by na delší dobu padl do zajetí, nebo se stal nezvěstným, a následně došlo k zániku jeho služebního poměru uplynutím stanovené doby – zákon o vojácích z povolání

²⁰⁹ Viz ustanovení § 26 odst. 2 občanského zákoníku.

²¹⁰ Občanský zákoník v předmětném ustanovení za oprávněnou osobu považuje takovou, která má na věci právní zájem.

²¹¹ Viz ustanovení § 71 odst. 2 občanského zákoníku.

²¹² Návrh na prohlášení za mrtvého může v souladu s ustanovením § 72 občanského zákoníku podat osoba, která na tom má právní zájem, tedy stejně, jako v případě návrhu na prohlášení za mrtvé osoby, která nebyla nezvěstná.

²¹³ Občanský zákoník v ustanovení § 73 a násl. rozlišuje dobu, po které lze prohlásit nezvěstného člověka za mrtvého podle toho, jakým způsobem se stal nezvěstným, resp. podle toho, zda byl za nezvěstného vůbec prohlášen. Nejkratší tříletou dobu občanský zákoník v ustanovení § 75 stanoví pro situaci, kdy „*se stal nezvěstným jako účastník události, při níž byl v ohrožení života větší počet osob*“, přičemž tato doba se počítá od konce roku, kdy se o něm objevila poslední zpráva, přitom není relevantní, zda byl za nezvěstného prohlášen či nikoliv. Lhůtu pěti let pak občanský zákoník v ustanovení § 73 stanoví pro případ, kdy byl za nezvěstného prohlášen, a tuto lhůtu počítá od konce roku, v němž došlo k prohlášení nezvěstnosti. Poslední sedmiletou lhůtu upravuje ustanovení § 74 občanského zákoníku, dle něhož je možné prohlásit za mrtvého člověka, který sice nebyl prohlášen za nezvěstného, ale který bez podání zprávy opustil své bydliště a není k dispozici žádná informace o tom, kde se nachází. Sedmiletá lhůta se přitom počítá od konce roku, během něhož se o nezvěstném objevila poslední zpráva.

²¹⁴ V souladu s ustanovením § 163a odst. 1 zákona o vojácích z povolání je v zajetí voják, který upadl do moci nepřítele; nezvěstným je pak dle odst. 2 tohoto ustanovení voják, „*kteřý nepodal o sobě nadřízenému zprávu a o kterém nadřízenému není známo, kde se zdržuje*“, jestliže nenastoupí včas k výkonu služby nebo se bez dovolení vzdá, nebo pokud se při plnění úkolů v zahraniční operaci ztratí a přitom nepadl do moci nepřítele.

v žádném ze svých ustanovení neupravuje výjimku, na jejímž základě by došlo k prodloužení služebního poměru po dobu zajetí.

Na druhou stranu zákon pamatuje na situaci, kdy by voják v době trvání služebního poměru zemřel v zajetí nebo se v rámci vojenské operaci stal nezvěstným (pokud by se nejednalo o svémocné odloučení nebo zběhnutí), přičemž by byl i nadále považovaný za živého a byl mu tak vyplácen plat. V ustanovení § 68p zákon o vojácích stanoví, že v takovém případě se již vyplacený služební plat nebo jeho část nevrací.

Dojde-li k prohlášení vojáka za mrtvého, dochází k zániku služebního poměru ke dni nabytí právní moci rozhodnutí soudu o jeho prohlášení za mrtvého. Vycházím přitom z formulace použité v zákoně, dle níž – jak bylo uvedeno výše – služební poměr zaniká „*prohlášením vojáka za mrtvého*“²¹⁵ – v okamžiku, kdy rozhodnutí o prohlášení nabyde právní moci, pak dojde ke splnění zákonem předpokládané podmínky.

Stejně jako zákon o vojácích z povolání spojuje se smrtí vojáka zánik služebního poměru, také zákoník práce spojuje s úmrtím zaměstnance skončení pracovního poměru, a tuto skutečnost přímo stanoví ve svém ustanovení § 48 odst. 4 věta první. Vychází se přitom ze stejné úvahy jako v případě služebního poměru, tedy že výkon závislé práce v pracovním poměru je vykonáván zaměstnancem osobně.²¹⁶

Obdobně jako v případě služebního poměru, i v případě pracovního poměru bude mít zánik poměru v důsledku úmrtí zaměstnance přednost před jiným způsobem (např. výpovědí, pokud dojde k úmrtí dříve, než uplyne výpovědní doba).²¹⁷

Naopak zánik pracovního poměru v důsledku zaměstnancova prohlášení za mrtvého zákoník práce (na rozdíl od zákona o vojácích z povolání) výslovně neuvádí, to však neznamená, že by k zániku pracovního poměru nedošlo stejně, jako

²¹⁵ Viz ustanovení § 18 písm. f) zákona o vojácích z povolání.

²¹⁶ K tomu viz ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce, dle něhož „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“

²¹⁷ Srovnej s BUKOVJAN, P., *Smrt zaměstnance z pracovněprávního pohledu*, PaMProfí.cz [online] ©2013 [cit. 3. 12. 2020] dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/smrt-zamestnance-z-pracovnepravniho-pohledu-uniqueidmRRWSbk196EZY9EEhbhYdwAGrinPQ6ONWidKDZVrxsI/>.

v případě zaměstnancova úmrtí. V souladu s ustanovením § 71 odst. 2 občanského zákoníku se totiž na osobu, která byla prohlášena za mrtvou, hledí, jako by zemřela. Stejně jako v případě služebního poměru tak i v případě pracovního poměru dojde k zániku ke dni právní moci rozhodnutí o prohlášení zaměstnance za mrtvého.

5.1.6 Zánik služebního poměru v důsledku ztráty způsobilosti k výkonu služby

Jak bylo uvedeno již v úvodu této práce, aby mohla být vybraná osoba povolána do služebního poměru, musí splňovat zákonem stanovené podmínky,²¹⁸ mezi které patří mj. státní občanství České republiky, zdravotní způsobilost k výkonu služby, ale kam by bylo možno zařadit také plnou svéprávnost, byť ji zákon přímo nezmiňuje. Naopak pro případ pozbytí kterékoliv z uvedených vlastností zákon o vojácích z povolání stanoví zánik služebního poměru. Jinými slovy, k zániku služebního poměru vojáka dojde v případě:

- 1) pozbytí státního občanství České republiky;
- 2) ztráty zdravotní způsobilosti na základě rozhodnutí přezkumné komise;
- 3) omezení svéprávnosti.

Ve všech uvedených případech jde o důvody zániku služebního poměru, nikoliv důvody propuštění vojáka, tomu také odpovídá okamžik zániku služebního poměru.

5.1.6.1 Pozbytí státního občanství České republiky

Pokud jde o zánik služebního poměru z důvodu pozbytí státního občanství České republiky, je jako důvod upraven v ustanovení § 18 písm. g) zákona o vojácích z povolání. Způsoby nabývání a pozbývání občanství České republiky upravuje zákon č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky a o změně některých zákonů (zákon o státním občanství České republiky), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státním občanství“). Pozbývání občanství se věnuje hlava III tohoto zákona, která celý proces upravuje. Dle ustanovení § 40 odst. 1 zákona o státním občanství je jediným způsobem pozbytí občanství prohlášení o vzdání se občanství před příslušným krajským či zastupitelským úřadem²¹⁹ při současném

²¹⁸ K tomu viz ustanovení § 3 zákona o vojácích z povolání

²¹⁹ Příslušnost úřadu upravuje ustanovení § 40 odst. 3 zákona o státním občanství.

splnění tří podmínek – dotyčný se trvale zdržuje na území cizího státu, není v České republice přihlášen k trvalému pobytu, přičemž již má cizí státní občanství, nebo o něj žádá a prohlášení o vzdání se státního občanství České republiky činí v souvislosti s nabytím tohoto státního občanství.

Okamžikem zániku služebního poměru bude v případě pozbytí státního občanství okamžik převzetí dokladu o pozbytí státního občanství České republiky, neboť ke stejnému okamžiku zákon předpokládá také pozbytí státního občanství.²²⁰

Při porovnání se zákoníkem práce představuje tento důvod zániku služebního poměru naprostý opak principu rovného zacházení a zákazu diskriminace uvedenému v ustanovení § 16 zákoníku práce. Dle odst. 2 tohoto ustanovení je v rámci pracovněprávních vztahů „zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu (...) národnosti, státního občanství (...)“. Pokud tedy zaměstnanec pozbyde státního občanství České republiky, nemůže dojít ze strany zaměstnavatele k ukončení pracovního poměru právě z tohoto jediného důvodu. Nicméně, určitou roli státní občanství v pracovněprávních vztazích a jejich ukončování přece jen hraje, když zákoník práce v ustanovení § 48 odst. 3 skončení pracovního poměru cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti spojuje se zrušením povolení k pobytu, trestem vyhoštění z České republiky nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno pracovní povolení či zaměstnanecká karta.

V principu tak sice v obou případech jde o zánik poměru ve vztahu ke státnímu občanství České republiky, ve skutečnosti se však obě úpravy významně odlišují v důvodech zániku (v případě služebního poměru půjde o vojákem iniciovanou a ve své podstatě chtěnou změnu, naproti tomu v případě skončení pracovního poměru se o zaměstnancovu vůli jednat nemusí a v případě trestu vyhoštění z České republiky ani jistě jednat nebude). Naopak si jsou obě úpravy podobné, jde-li o okamžik skončení poměru – v obou případech totiž dochází ke skončení (resp. zániku) v okamžiku, kdy rozhodná skutečnost nabyde platnosti (resp. právní moci), a ani jeden ze zákonů nepředpokládá delší dobu odkladu.

²²⁰ K tomu viz ustanovení § 40 odst. 8 zákona o státním občanství.

5.1.6.2 Ztráta zdravotní způsobilosti na základě rozhodnutí přezkumné komise

Úplnou ztrátu zdravotní způsobilosti jako důvod zániku služebního poměru upravuje zákon o vojácích z povolání v ustanovení § 18 písm. h). Jak bylo uvedeno výše také v kapitole věnované propuštění z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti, musí se jednat o trvalou ztrátu zdravotní způsobilosti, nikoliv krátkodobou (typicky např. dočasnou neschopnost k výkonu služby); navíc jde o úplnou ztrátu zdravotní způsobilosti nadále působit ve služebním poměru v rámci ozbrojených sil, přičemž možnost zařadit vojáka na jiné služební místo nepřipadá (právě v důsledku zdravotní nezpůsobilosti) vůbec v úvahu. I v tomto případě posuzuje vojákovu zdravotní způsobilost přezkumná komise zřizovaná podle ustanovení § 29a branného zákona. Pokud vojáka přezkumná komise pravomocně uzná neschopným vykonávat ze zdravotních důvodů vojenskou službu, dochází k zániku vojákovu služebního poměru okamžikem nabytí právní moci tohoto rozhodnutí.

Jde-li o porovnání s právní úpravou pracovního poměru, lze také částečně odkázat na kapitolu popisující propuštění z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti. Pro doplnění lze uvést, že totožný institut, jakým je zánik služebního poměru vojáka z povolání z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti na základě rozhodnutí přezkumné komise, v případě pracovně právní úpravy neexistuje. I srovnatelný důvod výpovědi z pracovního poměru spočívající v pozbytí zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci totiž bude představovat odložení skončení pracovního poměru o výpovědní dobu. Ke skončení pracovního poměru tedy nedojde okamžitě, tj. současně s nabytím právní moci rozhodnutí (resp. lékařského posudku), kterým bude zdravotní nezpůsobilost k práci stanovena – jako tomu je v případě služebněprávní úpravy, nýbrž teprve po uplynutí výpovědní doby.

5.1.6.3 Omezení svéprávnosti

Posledním z důvodů skončení služebního poměru v důsledku ztráty způsobilosti je omezení vojákovy svéprávnosti. Svéprávnost přitom občanský zákoník definuje²²¹ jako způsobilost právně jednat, tzn. „nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnosti“, přitom nikdo se nemůže

²²¹ Viz ustanovení § 15 odst. 2 občanského zákoníku.

vlastní svéprávnosti platně vzdát²²² – nepřichází tedy v úvahu situace, kdy by se voják vzdal svéprávnosti a v důsledku toho došlo k zániku služebního poměru. O jejím omezení může rozhodnout vždy a jedině soud.²²³

Přestože zákon o vojácích z povolání v žádném ze svých ustanovení výslovně nestanoví úplnou svéprávnost jako podmínku přijetí do služebního poměru, považuje její omezení za významné natolik, že s jejím omezením spojuje zánik služebního poměru. Tento důvod přitom zákon o vojácích z povolání upravuje v ustanovení § 18 písm. i). Pro úplnost je navíc třeba dodat, že důsledkem omezení svéprávnosti není pouze zánik služebního poměru, ale také branné povinnosti.²²⁴ Výsledek je tedy obdobný, jako v případě ztráty zdravotní způsobilosti²²⁵ a státního občanství²²⁶.

Jak pro zánik služebního poměru, tak branné povinnosti je rozhodným ten den, kdy rozhodnutí soudu o omezení vojákovy svéprávnosti nabyde právní moci.²²⁷ Služební poměr vojáka, jehož služební poměr zanikl z důvodu omezení svéprávnosti, nebude v případě vojákova znovunabytí plné svéprávnosti automaticky obnoven. Pokud by takový voják chtěl být znovu zařazen do služebního poměru, musel by postupovat obdobně, jako před začátkem svého služebního poměru.²²⁸

Oproti služebněprávní úpravě nespojuje pracovněprávní úprava s omezením svéprávnosti zaměstnance zánik pracovního poměru přímo, a je tak v porovnání se služebněprávní úpravou daleko vstřícnější. Zaměstnanec může stávající práci vykonávat i poté, co soud pravomocně rozhodne o omezení jeho svéprávnosti, pokud v rozsudku neomezí právě také oblast činností, které jsou obsahem zaměstnancova pracovního poměru. Pokud by ovšem došlo k omezení svéprávnosti v rozsahu, jež by zasahoval do zaměstnancem vykonávané práce, mohl by zaměstnavatel zaměstnance propustit v souladu s ustanovením § 52 písm. f), neboť zaměstnanec by v takovém případě bez zavinění zaměstnavatele nesplňoval požadavky, resp. právní

²²² Srovnej s ustanovením § 16 občanského zákoníku.

²²³ K tomu viz ustanovení § 56 odst. 1 občanského zákoníku.

²²⁴ K tomu viz ustanovení § 7 písm. b) branného zákona.

²²⁵ Viz ustanovení § 7 písm. a) branného zákona.

²²⁶ Viz ustanovení § 7 písm. c) branného zákona.

²²⁷ Ze zákona o vojácích z povolání tato skutečnost vyplývá při využití jazykového výkladu, neboť v ustanovení § 18 písm. i) zákona o vojácích z povolání stanoví, že „*Služební poměr vojáka z povolání zaniká (...) omezením svéprávnosti*“. Pokud jde o zánik branné povinnosti, srovnej s ustanovením § 7 písm. b) branného zákona.

²²⁸ Stejně jako tomu bude v případě branné povinnosti u propuštěného vojáka, kterému současně zaniká branná povinnost – takový voják může v souladu s ustanovením § 3 odst. 1 branného zákona znovu dobrovolně převzít brannou povinnost (při splnění všech podmínek), a to na základě písemné žádosti, kterou je třeba podat příslušnému krajskému vojenskému velitelství.

předpoklady pro výkon sjednané práce. Zaměstnavatel má tedy opět (na rozdíl od služebního orgánu) volbu zaměstnance propustit, nikoliv povinnost. Další rozdíl pracovněprávní úpravy od právní úpravy služebního poměru pak představuje okamžik skončení pracovního poměru – bude-li zaměstnanec z uvedeného důvodu zaměstnavatelem propuštěn, dojde ke skončení pracovního poměru nikoliv současně s nabytím rozhodnutí soudu o omezení svéprávnosti, nýbrž teprve uplynutím výpovědní doby. S ohledem na rozdílný charakter obou poměrů, jakož např. i na neopomenutelnou skutečnost, že se u vojáků předpokládá plnění úkolů se zbraní, považují služebněprávní úpravu v tomto ohledu za spravedlivou, byť ji je třeba považovat ve vztahu k vojákům za přísnější oproti pracovněprávní úpravě.

5.1.7 Zánik služebního poměru zrušením ve zkušební době

Zákonem o vojácích z povolání je v ustanovení § 5 odst. 5 stanovena tříměsíční zkušební doba, která dává oběma stranám možnost zjistit, zda je povolání občana do služebního poměru správnou volbou, a v případě zjištění záporné odpovědi pak služební poměr jednostranně ukončit. Zrušení služebního poměru ve zkušební době je přitom zákonem o vojácích z povolání upraveno v ustanovení § 21a.

Na rozdíl od pracovněprávního vztahu, u něhož lze v souladu s ustanovením § 35 zákoníku práce sjednat zkušební dobu v délce nepřesahující tři měsíce, resp. šest měsíců u vedoucích zaměstnanců, není možné délku zkušební doby v případě služebního poměru stanovit kratší. Tříměsíční zkušební doba proto platí bez výjimky pro všechny vojáky z povolání, kteří do služby nastoupí, a je jednou ze zákonných náležitostí²²⁹ rozhodnutí o povolání do služebního poměru.

Stejně jako v pracovněprávním poměru je i v případě služebního poměru možno stanovit zkušební dobu pouze jednou, a to ode dne nástupu do služby. Zkušební doba tedy počíná běžet dnem, který je v rozhodnutí o povolání stanoven jako den nástupu služby. V uvedený den začíná běžet zkušební doba i vojákovi, který ze závažného důvodu do služby nastoupí později.

Pokud voják z důvodu překážek ve službě nebo z důvodu neschopnosti ke službě pro nemoc nebo úraz službu nekoná, započítává se do zkušební doby pouze

²²⁹ Viz ustanovení § 5 odst. 1 písm. e) zákona o vojácích z povolání.

doba v rozsahu nejvýše 10 dní.²³⁰ Pokud tedy voják ve zkušební době nekoná z uvedených důvodů službu déle než 10 dní, prodlužuje se o každý den přesahující 10 dní jeho zkušební doba. V praxi však k významnému prodlužování zkušební doby vojáků z povolání docházet nebude – při povolání do služby je voják obvykle (se stanovenými výjimkami) povinen absolvovat kurz základní přípravy, v jehož rámci má pro úspěšné absolvování „povolenu“ pouze minimální možnost absence (bez ohledu na důvod své nepřítomnosti) a musí úspěšně absolvovat alespoň 75 % výuky a výcviku.²³¹ Jestliže voják zařazený do kurzu základní přípravy jako vojín – čekatel²³² tuto podmínku nenaplní a hranici 75 % nepřekročí, bude v kurzu hodnocen jako nevyhovující a příslušnému služebnímu orgánu bude podán návrh na zrušení služebního poměru ve zkušební době.

Služebněprávní úprava se od úpravy pracovněprávní odlišuje také v otázce okamžiku skončení poměru ve zkušební době. Zatímco v případě pracovního poměru může dojít k jeho skončení kdykoliv v průběhu zkušební doby s výjimkou doby trvání prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti, kdy pracovní poměr zaměstnavatel tímto způsobem zrušit nesmí²³³, v případě služebního poměru dojde k jeho zániku posledním dnem v daném měsíci, v němž byla jednou ze stran doručena druhé písemnost oznamující záměr skončit služební poměr. Taková písemnost má v souladu s ustanovením § 21a zákona o vojácích z povolání podobu rozhodnutí příslušného služebního orgánu o zrušení služebního poměru ve zkušební době, pokud je služební poměr ukončován ze strany služebního orgánu, a písemného oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době v případě, že ke zrušení

²³⁰ Srovnej s ustanovením § 5 odst. 5 věta druhá zákona o vojácích z povolání.

²³¹ Viz internetové stránky Velitelství výcviku – Vojenské akademie Vyškov - *Hodnocení vojáků v kurzech základní přípravy* (viz Ministerstvo obrany ČR, *Hodnocení vojáků v kurzech základní přípravy*, Vavyskov.cz [online] ©2021 [cit. 16. 12. 2019] dostupné z: <https://www.vavyskov.cz/node/67>).

²³² Jak již bylo uvedeno výše, všichni vojáci, kteří se k výkonu služby připravují studiem (s výjimkou studentů doktorského studijního programu) nebo výcvikem, jsou v souladu s ustanovením § 7 odst. 3 zákona o vojácích z povolání zařazeni do hodnostního sboru čekatelů. Výcvikem se přitom dle ustanovení § 6 odst. 5 zákona o vojácích z povolání rozumí vojenská příprava k získání základních vojenských znalostí a dovedností nezbytných k výkonu služby vojáka. Zákon jasně stanoví hodnosti v hodnostním sboru čekatelů, podle toho, jestli je čekatel frekventantem výcviku, či studia. Po dobu konání výcviku je čekatelům stanovena hodnost vojína, v případě studujících vojáků je určeno hodností více. Čekatelům studujícím ve vojenské vyšší odborné škole, nebo v bakalářském studijním programu a bezprostředně navazujícím výcviku jsou stanoveny hodnosti svobodníka, desátníka a četaře. Pro frekventanty studia ve vojenské vysoké škole v magisterském studijním programu se stanovují (vedle výše uvedených hodností) navíc také hodnosti rotný, rotník a nadrotník. Nejkratší doba v hodnosti přitom činí 1 rok.

²³³ K tomu viz ustanovení § 66 odst. 1 zákoníku práce.

služebního poměru dává podnět voják. V obou případech zákon stanoví pětidenní lhůtu, která musí být mezi dnem doručení předmětné písemnosti a dnem zániku služebního poměru – také v tomto aspektu se služebněprávní úprava od úpravy pracovněprávní odlišuje, neboť zákoník práce žádnou podobnou lhůtu nestanoví a dává tak oběma stranám možnost zrušit pracovní poměr víceméně okamžitě ze dne na den.

5.2 Práva spojená se zánikem služebního poměru

Jak bylo uvedeno v úvodu této práce, spojuje zákon o vojácích z povolání se zánikem služebního poměru vznik celé řady práv ve prospěch vojáků. Ve všech případech ovšem nejde o automatický vznik nároku – některá z práv vojáci nabývají teprve po splnění dalších podmínek (např. délky odsloužené doby v případě nároku na výsluhový příspěvek apod.), na jiná mají vojáci právo bez rozdílu.

Práva vzniklá vojákům z povolání v souvislosti se zánikem služebního poměru by bylo možno s ohledem na jejich charakter rozdělit do dvou kategorií na práva, jež mohou vojákovi přinést skutečný užitek, a práva formální, a to podle skutečného dopadu, jež na vojáka čerpání takového práva bude mít.

Na následujících řádcích proto ve stručnosti představím jednotlivá práva, jakož i podmínky jejich uplatnění. S ohledem na rozsáhlost úpravy práv spojených se zánikem služebního poměru a množstvím situací, které mohou v souvislosti s nimi vzniknout, však pojednání níže nepředstavuje vyčerpávající zpracování daného tématu, které by samo o sobě mohlo představovat námět k další práci.

5.2.1 Práva, jež mohou vojákovi přinést užitek

Čerpání těchto práv pro vojáky představuje poměrně zásadní oblast, neboť se jich přímo dotýká a viditelně ovlivňuje jejich další život. Jedná se o právo na rekvalifikaci před skončením služebního poměru a případné služební volno na hledání nového pracovního místa, ale zejména pak o práva spadající do finanční oblasti, jež představuje proplacení nevyčerpané řádné dovolené či její části a zejména pak výsluhové náležitosti.

5.2.1.1 Rekvalifikace před skončením služebního poměru

Jednou z priorit vlády představenou v Koncepti výstavby AČR 2030²³⁴ bylo „*Vytvoření podmínek pro využití získaných schopností vojáků po ukončení služebního poměru.*“²³⁵ Nejedná se přitom dle mého názoru pouze o otázku dalšího zapojení vojáků do obrany vlasti např. prostřednictvím jejich zapojení do systému Aktivních záloh, ale také o zvýšení prestiže vojenského povolání – bude-li voják z povolání schopen najít uplatnění také mimo ozbrojené síly, bude jeho povolání považováno případnými uchazeči uvažujícími v dlouhodobějším výhledu za perspektivnější. Zákon o vojácích z povolání nabízí jako jednu z možností pro usnadnění odchodu z ozbrojených sil a následné zařazení do civilního života absolvování rekvalifikačního kurzu. V ustanovení § 59 odst. 1 písm. g) zákona o vojácích z povolání je Ministerstvu obrany stanovena povinnost zabezpečovat vojákům rekvalifikaci, přičemž čerpání práva na rekvalifikaci je dále upraveno v ustanovení § 64 zákona o vojácích z povolání. Podle tohoto ustanovení může být vojákovi rekvalifikace umožněna předtím, než jeho služební poměr zanikne, a to na náklady státu. Přitom se rekvalifikace neumožňuje všem vojákům před skončením jejich služebního poměru automaticky, ale pouze na žádost, a to pouze těm vojákům, jejichž služební poměr trval alespoň pět let. Při posuzování žádosti o umožnění rekvalifikace přihlíží služební orgán také k vojákem dosud získané kvalifikaci. Jak z výše uvedeného vyplývá, probíhá výkon vlastní rekvalifikace ještě v době trvání služebního poměru. Zákon o vojácích z povolání proto ve svém ustanovení § 68h stanoví, že po dobu rekvalifikace má voják nárok na služební plat obdobně, jako by byl ve službě. Přitom mu vedle toho náleží také náhrady, jako při služební cestě²³⁶, tedy stravné, náhrada jízdních výdajů, náhrada výdajů za ubytování a náhrada nutných vedlejších výdajů²³⁷.

Zákoník práce obdobný „benefit“ žádným způsobem neupravuje, zaměstnanci tedy na rekvalifikační kurz v době trvání pracovního poměru nárok tak,

²³⁴ Koncepti výstavby Armády České republiky 2030 (dále jen „KVAČR 2030“) projednala a schválila vláda ČR dne 30. 10. 2019 usnesením č. 758.

²³⁵ Viz KVAČR 2030 str. 37.

²³⁶ Viz ustanovení § 72 odst. 3 zákona o vojácích z povolání.

²³⁷ K tomu viz ustanovení § 72 odst. 1 zákona o vojácích z povolání – ve všech případech musí být vynaložené náklady vojákem prokázány. Jde-li o stravné, v souladu s ustanovením § 72 odst. 3 věta druhá zákona o vojácích z povolání náleží vojákovi „za dny účasti na studijních soustředěních nebo konzultacích a za dny konání zkoušek v jiné obci, než je jeho stanovené místo výkonu služby nebo místo trvalého pobytu“.

jako tomu je v případě vojáků z povolání, nemají. Je však na místě doplnit, že možnost absolvování rekvalifikačního kurzu před skončením pracovního poměru může být sjednána nad rámec zákonem uvedených minimálních náležitostí, a ze strany zaměstnavatele tak může být zaměstnancům nabídnuta.

5.2.1.2 Služební volno na hledání nového pracovního místa

S cílem pomoci nalézt vhodné uplatnění na trhu práce upravuje vyhláška o služebním volnu ve své příloze č. 2 bod 8. právo na poskytnutí služebního volna vojákovi před tím, než dojde k zániku jeho služebního poměru. Dle uvedeného ustanovení může být vojákovi služební volno na vyhledání nového pracovního místa poskytnuto až na dva dny v měsíci v průběhu posledních tří měsíců před skončením služebního poměru, případně mohou být – bude-li s tím služební orgán souhlasit – tato služební volna sloučena dohromady.

Na rozdíl od právní úpravy týkající se možnosti rekvalifikace, rozeznává pracovněprávní úprava nárok zaměstnance na pracovní volno na vyhledání nového zaměstnání.²³⁸ Dle ní se zaměstnanci poskytne pracovní volno v potřebném rozsahu, který však nesmí přesáhnout půlden týdně v případě výpovědní doby trvající dva měsíce. Na rozdíl od služebního volna vojáka z povolání se ovšem toto pracovní volno poskytuje bez náhrady mzdy či platu. Výjimkou, kdy se náhrada mzdy či platu poskytuje, jsou případy, kdy ke skončení pracovního poměru dochází v důsledku výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodů upravených v ustanoveních § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, případně pak končí-li pracovní poměr ze stejných důvodů dohodou. Stejně jako v případě služebního poměru je pak výslovně uvedeno, že pracovní volno může být slučováno, bude-li s tím zaměstnavatel souhlasit.

5.2.1.3 Výsluhové náležitosti

Jednou z nejzajímavějších výhod, která láká do služebního poměru celou řadu uchazečů (a svým způsobem je pak také coby vojáky z povolání po co nejdelší možnou dobu ve služebním poměru často udržuje), představují výsluhové náležitosti, na které mají vojáci při splnění zákonných podmínek nárok v souvislosti se skončením služebního poměru. Zákon o vojácích z povolání jejich vznik, výši

²³⁸ Srovnej s ustanovením § 199 odst. 1 a 2 zákoníku práce ve spojení s ustanovením bodu 11 přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v aktuálním znění.

i zánik upravuje ve své části osmé, přičemž za výsluhové náležitosti považuje výsluhový příspěvek, odbytné, odchodné a úmrtné.²³⁹

Zatímco výsluhový příspěvek představuje opakovaně vyplácenou dávku, zbývající tři typy výsluhových náležitostí (tedy odbytné, odchodné i úmrtné) jsou dávkami jednorázovými. Vedle toho je pak dávka úmrtného jediným typem výsluhových náležitostí vyplácených primárně po smrti vojáka a to v zákoně jmenovaným kategoriím pozůstalých.

Nárok vojáka na výsluhové náležitosti, jakož i jejich výše se odvíjí zejména od délky a druhu služby ve služebním poměru, jeho průběhu a důvodu jeho zániku. Jde-li o dobu trvání služebního poměru (a otázku jeho průběhu), započítává se do ní také doba trvání služebního poměru v bezpečnostních sborech podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, naopak se do ní nezapočítává:²⁴⁰

- doba trvání základní a náhradní vojenské služby;
- doba dispozice z důvodu dovolené bez nároku na peněžní náležitosti trvající déle než 30 dní;
- doba dispozice z důvodu nezdědnosti trvající déle než třicet dní;
- doba dispozice z důvodu vazby, pokud byl voják později pravomocně odsouzen za trestný čin;
- doba rodičovské dovolené;²⁴¹
- doba neomluvené nepřítomnosti ve službě.

Hovoří-li se o druhu služby ve služebním poměru, míní se tím ve vztahu k výsluhovým náležitostem zařazení na zvláštní služební místo vymezené právními předpisy²⁴² – takovým služebním zařazením se pak rozumí některá služební místa

²³⁹ Viz ustanovení § 131 zákona o vojácích z povolání.

²⁴⁰ K tomu viz ustanovení § 143 odst. 1 a odst. 2 zákona o vojácích z povolání.

²⁴¹ Výjimku představuje doba rodičovské dovolené, po kterou se vojákovi poskytuje peněžité pomoci v mateřství podle ustanovení § 32 odst. 1 písm. b) až e) zákona o nemocenském pojištění.

²⁴² Srovnej s ustanovením § 143 odst. 1 písm. a) a b) zákona o vojácích z povolání, dle nichž se pro účely určení výše výsluhového příspěvku a odbytného hodnotí doba výkonu služby dvojnásobně v případě vojáků, kteří jsou „ve služebním zařazení stanoveném ministrem obrany ve Vojenském zpravodajství, ve kterém voják plní zvláštní úkoly při činnostech podle jiného právního předpisu v zahraničí, a v zahraničních operacích, ve kterých je voják vystaven vysokému riziku ohrožení života nebo zdraví spojenému s vedením bojové činnosti v prostoru operace“. Doba výkonu služby vojáků zařazených na uvedených pozicích v ostatních zahraničních operacích (tzn. operacích, kdy dotčení nejsou vystaveni vysokému riziku ohrožení života nebo zdraví spojenému s vedením

výkonných letců (např. pilota, druhého pilota či pilota operátora) anebo ministrem obrany stanovená služební místa ve Vojenském zpravodajství, případně ve speciálních silách.

V neposlední řadě je pak zásadním také způsob zániku vojákovy služebního poměru, který má přímý vliv na otázku nároku na výsluhové náležitosti, jakož i jeho výši. Pro lepší přehlednost v příloze č. 1 uvádím jednotlivé způsoby skončení služebního poměru v tabulce, kde je zodpovězena otázka nároku čerpání výsluhových náležitostí pro každý ze způsobů skončení služebního poměru. Z ní je lépe patrné, které způsoby zániku služebního poměru vznik nároku na výsluhové náležitosti vůbec nepředpokládají. Žádná z forem výsluhových náležitostí nebude poskytnuta vojákovi, jehož služební poměr skončí z důvodu:

- 1) propuštění pro ukončení přípravy k výkonu služby studiem, přičemž pro vojáka není jiné služební zařazení;²⁴³
- 2) propuštění pro pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody;²⁴⁴
- 3) propuštění pro porušení zákazu podpory, propagace nebo sympatizace s hnutím, které prokazatelně směřuje k potlačování práv a svobod člověka nebo hlásá národnostní, náboženskou anebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob;²⁴⁵
- 4) odnětím hodnosti;²⁴⁶ nebo na základě rozhodnutí soudu o ztrátě vojenské hodnosti;²⁴⁷
- 5) pozbytí státního občanství České republiky;²⁴⁸
- 6) zrušení ve zkušební době.²⁴⁹

bojové činnosti v prostoru operace), jakož i doba výkonu služby vojáků „ve služebním zařazení pilot, druhý pilot, pilot operátor, ve služebním zařazení stanoveném ministrem obrany ve Vojenském zpravodajství, ve kterém voják plní zvláštní úkoly při činnostech podle jiného právního předpisu, a ve služebním zařazení stanoveném ministrem obrany ve vojenském útvaru, ve kterém voják plní úkoly speciálních sil“, hodnotí jedenapůlnásobně.

²⁴³ Viz ustanovení § 19 odst. 1 písm. d) zákona o vojácích z povolání.

²⁴⁴ Viz ustanovení § 19 odst. 1 písm. f) zákona o vojácích z povolání.

²⁴⁵ Viz ustanovení § 19 odst. 1 písm. m) zákona o vojácích z povolání.

²⁴⁶ Viz ustanovení § 18 písm. c) zákona o vojácích z povolání.

²⁴⁷ Viz ustanovení § 18 písm. d) zákona o vojácích z povolání.

²⁴⁸ Viz ustanovení § 18 písm. g) zákona o vojácích z povolání.

²⁴⁹ Viz ustanovení § 18 písm. j) zákona o vojácích z povolání.

Ve všech ostatních případech vojákovi náleží právo na některou z výsluhových náležitostí. Pouze dva typy výsluhových náležitostí mohou být vojákem čerpány vedle sebe – jedná se o výsluhový příspěvek a odchodné. Jak odbytné, tak úmrtné lze čerpat pouze samostatně.

5.2.1.3.1 Výsluhový příspěvek

V případě vojáka, jehož služební poměr trval alespoň 15 let, a jehož služební poměr zanikl některým ze zákonem vyjmenovaných důvodů (resp. pokud k jeho zániku nedošlo z některého z důvodů uvedených výše, případně z důvodu vojákovy úmrtí či jeho prohlášení za mrtvého),²⁵⁰ vzniká v souladu s ustanovením § 132 odst. 1 zákona o vojácích z povolání nárok na výsluhový příspěvek. Ke vzniku nároku na výsluhový příspěvek tedy dochází v případě, že k zániku služebního poměru dojde:²⁵¹

- 1) Uplynutím stanovené doby;
- 2) Ztrátou zdravotní způsobilosti na základě rozhodnutí přezkumné komise;
- 3) Omezením svéprávnosti;
- 4) Propuštěním z důvodu:
 - a. dosažení stanoveného důchodového věku;
 - b. splnění podmínky nároku na starobní důchod a dosažení stanoveného důchodového věku;
 - c. ztráty zdravotní nebo zvláštní způsobilosti vykonávat službu v dosavadním služebním zařazení;
 - d. organizačních změn nebo po odvolání ze služebního místa;
 - e. pravomocného odsouzení pro trestný čin a jeho setrvání ve služebním poměru by ohrozilo vážnost ozbrojených sil;
 - f. nezpůsobilosti ke službě podle závěrů dvou služebních hodnocení;
 - g. členství v politické straně, politickém hnutí nebo odborové organizaci;

²⁵⁰ Ke vzniku nároku na výsluhový příspěvek dojde v případě zániku služebního poměru.

²⁵¹ Důvody uvádí zákon o vojácích z povolání v ustanovení § 132 odst. 1, kde se odkazuje přímo na ustanovení upravující jednotlivé způsoby zániku (tj. ustanovení § 18 písm. a), písm. h) a písm. i), a dále pak ustanovení § 19 odst. 1 písm. a), písm. b), písm. c), písm. e), písm. g) až l), písm. n) a písm. o).

- h. výkonu výdělečné činnosti bez souhlasu služebního orgánu nebo činnosti odpovědného zástupce podle zvláštních právních předpisů, členství ve statutárních nebo kontrolních orgánech právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost;
- i. podání žádosti o propuštění ze služebního poměru;
- j. pominutí důvodů přerušení služebního poměru přičemž voják ve služebním poměru nepokračuje;
- k. uplynutí rozhodné doby ve služebním zařazení;
- l. nezpůsobilosti pro další výkon služby v dosavadním služebním zařazení podle zvláštního právního předpisu, přičemž tuto nezpůsobilost zavinil svým jednáním;

Výše výsluhového příspěvku se pak odvíjí od délky odsloužené doby započitatelné pro účely výsluhových náležitostí. Smyslem výsluhového příspěvku je jakási „kompenzace za výkon práce ve ztížených podmínkách a kompenzace určitých osobních omezení vyplývajících z charakteru práce v ozbrojených složkách státu“.²⁵²

Základní výše výsluhového příspěvku činí v případě služebního poměru trvajících alespoň patnáct let 5 % průměrného hrubého platu, přičemž tato výše dále stoupá s každým rokem až do maximální výše 60 %.²⁵³ Procentní výši výsluhového příspěvku podle započitatelné doby služby pro lepší přehlednost předkládám v tabulce v příloze č. 2. V této tabulce je srozumitelně uvedeno, jaké procentní výši hrubého měsíčního platu bude odpovídat výše výsluhového příspěvku. Koncept růstu výše výsluhového příspěvku, který sice začíná 5 %, ale již v následujícím roce stoupá (stejně jako v dalších letech až do započitatelného dvacátého roku služby) ročně o 6,2 %, představuje pro vojáky významný motivační nástroj směřující k jejich udržení ve služebním poměru po co nejdelší dobu. Zajímavé je porovnání se

²⁵² Srovnej s usnesením Nejvyššího soudu ze dne 5. 9. 2014 evidovaným pod sp. zn. 21 Cdo 2089/2013.

²⁵³ K tomu viz ustanovení § 133 odst. 1 zákona o vojácích z povolání, dle něhož je základní maximální dosažitelná sazba výsluhového příspěvku ve výši 55 % průměrného hrubého měsíčního platu, ale v případě výkonných letců a vojáků, kteří konali službu zvláštní povahy nebo zvláštního stupně nebezpečnosti nejméně pět let, eventuálně vojáků, kteří konali službu v zahraničí za zvlášť nebezpečných podmínek (těmi se podle ustanovení § 120 odst. 3 věta druhá zákona o vojácích z povolání rozumí především výkon služby za válečného stavu ve státě, kde voják vykonává službu, dále pak služby v zahraničních operacích nebo výkon služby spočívající v plnění zvláštních úkolů při činnostech podle zvláštního právního předpisu).

služebněprávní úpravou příslušníků bezpečnostních sborů,²⁵⁴ jejichž základní výměra výsluhového příspěvku činí za patnáct let služby 20 % měsíčního služebního příjmu, ovšem rychlost růstu je nižší, než v případě služebněprávní úpravy vojáků z povolání, když v prvním období (od šestnáctého do dvacátého započítatelného roku) stoupá ročně o 3 %, ve druhém (od dvacátého prvního do dvacátého pátého započítatelného roku) ročně o 2 % a ve třetím období (od dvacátého šestého do třicátého započítatelného roku) ročně o 1 %, a to při maximální dosažitelné výši 50 % měsíčního služebního příjmu.²⁵⁵ Vedle výše uvedených informací je v tabulce v příloze č. 2 znázorněno také detailní porovnání výše výsluhového příspěvku příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání.

5.2.1.3.2 *Odchodné*

Na výsluhovou náležitost ve formě odchodného vzniká vojákovi nárok za obdobných podmínek, jako je tomu v případě výsluhového příspěvku, přičemž tato výsluhová náležitost může být při splnění dalších podmínek vyplácena při současném přiznání nároku na výsluhový příspěvek (voják si tedy nemusí vybírat, zda zvolí odchodné, nebo výsluhový příspěvek, ale může mu být vypláceno obojí).²⁵⁶

Výše odchodného²⁵⁷ se stejně jako výše výsluhového příspěvku odvíjí od délky započítatelné doby ve službě, kdy po uplynutí alespoň patnácti let vzniká vojákovi nárok na odchodné ve výši čtyřnásobku průměrného měsíčního hrubého služebního platu. Tato výše se pak za každý další započítatelný rok služby zvyšuje o 40 % průměrného měsíčního hrubého služebního platu, přičemž nejvýše může odchodné činit (bez ohledu na druh vykonávané služby) šestnásobek průměrného měsíčního hrubého služebního platu. Pro lepší přehlednost uvádím výši odchodného za jednotlivé započítatelné roky služby v následující tabulce:

²⁵⁴ Výsluhový příspěvek pro příslušníky bezpečnostních sborů upravuje ustanovení § 157 a následující zákona o příslušnících bezpečnostních sborů.

²⁵⁵ Viz ustanovení § 158 zákona o příslušnících bezpečnostních sborů.

²⁵⁶ Viz ustanovení § 140 odst. 1 zákona o vojácích z povolání.

²⁵⁷ Upravena tamtéž.

Započitatelná doba trvání služebního poměru	15 let	16 let	17 let	18 let	19 let	20+ let
Výše odchodného (počet platů)	4	4,4	4,8	5,2	5,6	6

Tabulka č. 3 – Výše odchodného podle započitatelné doby trvání služebního poměru (zdroj – vlastní zpracování)

5.2.1.3.3 Odbytné

Při zániku služebního poměru stejnými způsoby, jaké zakládají vznik nároku na výsluhový příspěvek a odchodné, vzniká vojákovi v souladu s ustanovením § 138 zákona o vojácích z povolání právo čerpat výsluhovou náležitost ve formě odbytného. Na rozdíl od výsluhového příspěvku a odchodného však nárok na odbytné vzniká již po odsloužení služby v délce započitatelných dvou let.²⁵⁸

Výše odbytného je stanovena²⁵⁹ na částku odpovídající vojákovým dvěma průměrným hrubým měsíčním služebními platům, přičemž tato částka se s každým dalším ukončeným rokem zvyšuje. Mezi třetím a desátým rokem se zvyšuje za každý dokončený započitatelný rok o jeden průměrný hrubý měsíční služební plat, a od jedenáctého roku pak každý další rok o částku odpovídající polovině průměrného měsíčního hrubého služebního platu. Maximální výše odbytného pak může činit osmnáctinásobek průměrného měsíčního hrubého služebního platu. Pro větší přehlednost je v příloze č. 3 uvedena výše odbytného pro jednotlivé délky služebního poměru.

Voják si při zániku služebního poměru může vybrat, zda bude raději čerpat výsluhový příspěvek a odchodné, nebo jen odbytné (má-li již nárok na výsluhový příspěvek a odchodné), nemůže však čerpat všechny tři výsluhové náležitosti.²⁶⁰ Pokud si voják zvolí odbytné, jeho nárok na výsluhový příspěvek v souladu se zákonem zaniká.

²⁵⁸ Srovnej s ustanovením § 139 odst. 2 zákona o vojácích z povolání. K otázce započitatelnosti pak viz výše.

²⁵⁹ Tamtéž.

²⁶⁰ K tomu viz ustanovení § 138 zákona o vojácích z povolání.

5.2.1.3.4 Úmrtné

Zákon o vojácích z povolání pamatuje v rámci právní úpravy výsluhových náležitostí také na situaci, kdy k zániku služebního poměru dojde smrtí vojáka či jeho prohlášením za mrtvého. V takovém případě vyjmenovaným pozůstalým v ustanovení § 141 zákona o vojácích z povolání přiznává nárok na výsluhovou náležitost v podobě úmrtného.

Pozůstalé osoby, které mají nárok na čerpání úmrtného, by bylo možné rozdělit do tří skupin podle pořadí, v němž jim může nárok na čerpání úmrtného vzniknout. V případě, že neexistují osoby v první kategorii, vzniká nárok na čerpání úmrtného ve stanovené výši osobám ve druhé kategorii, pokud neexistují ani osoby ve druhé kategorii, přechází tento nárok na osoby ve třetí kategorii. Pokud by neexistovaly ani tyto osoby, nárok na čerpání úmrtného zaniká. Níže uvedené pořadí přitom respektuje nejočekávatelnější okruh osob, jimž zemřelý voják poskytoval obživu, nebo na jejichž obživě se podílel. Jedná se o následující kategorie:

- 1) Pozůstalý manžel a všechny pozůstalé děti, které mají po zemřelém vojákovi nárok na sirotčí důchod;²⁶¹
- 2) Všechny pozůstalé děti mající po zemřelém nárok na sirotčí důchod;²⁶²
- 3) Rodiče vojáka.²⁶³

Jde-li o výši úmrtného přiznanou jednotlivým kategoriím, znázorňuje ji následující tabulka:

Kategorie pozůstalých	Výše úmrtného
1. kategorie:	
Manžel	½ odbytného
každé dítě	½ odbytného

²⁶¹ Viz ustanovení § 141 odst. 1 zákona o vojácích z povolání – podle jeho věty druhé není nutné, aby bylo dítě oprávněno čerpat sirotčí důchod v době vojákova úmrtí, pamatuje i na situace, kdy by dítě dosáhlo na čerpání sirotčího důchodu (tj. splnilo by podmínky nároku na jeho čerpání) později, tato možnost je však dána pouze dítě do dosažení věku 26 let.

²⁶² Viz ustanovení § 141 odst. 2 zákona o vojácích z povolání.

²⁶³ Viz ustanovení § 141 odst. 3 zákona o vojácích z povolání.

2. kategorie každé dítě	$\frac{1}{2}$ odbytného + $\frac{1}{x}$ úmrtného, které by jinak bylo poskytnuto manželu (kde „x“ odpovídá počtu pozůstalých dětí)
3. kategorie Rodiče	$\frac{1}{2}$ odbytného celkem pro oba rodiče

Tabulka č. 4 – Znáznornění nároku na úmrtné podle kategorií pozůstalých (zdroj – vlastní zpracování)

Nejvyšší nárok na odbytné tak mají osoby v první kategorii, tj. pozůstalý manžel a pozůstalé děti, kterým (každému) náleží úmrtné ve výši $\frac{1}{2}$ odbytného. Těmto osobám se úmrtné přiznává i vyplácí bez žádosti.²⁶⁴ Není-li ovšem pozůstalého manžela, mají nárok na úmrtné pouze pozůstalé děti, a to ve výši $\frac{1}{2}$ poloviny odbytného navýšené o $\frac{1}{2}$ odbytného, které by coby úmrtné náleželo pozůstalému manželovi, kdyby žil, a které se mezi pozůstalé děti rozdělí rovným dílem. Pokud po sobě voják nezanechal ani manžela, ani děti, předpokládá zákon poslední kategorii pozůstalých, jimž přiznává nárok na úmrtné, a ve které jsou zařazeni rodiče zemřelého vojáka – těm přiznává úmrtné ve výši $\frac{1}{2}$ odbytného, a to na jejich žádost.²⁶⁵

Zákon pamatuje také na situace, kdy by vojáci před rozhodnou událostí neměli odslouženou alespoň minimální započitatelnou dvouletou dobu rozhodnou pro přiznání odbytného. Pro takové případy v ustanovení § 141 odst. 4 zákona o vojácích stanoví, že výše úmrtného bude činit částku odpovídající průměrnému měsíčnímu hrubému služebnímu platu dotyčného vojáka.

5.2.1.3.5 Výsluhové náležitosti z pohledu pracovněprávní úpravy

Také zákoník práce přináší zaměstnancům v souvislosti se skončením pracovního poměru určitá práva, která se dají částečně připodobnit k výsluhovým

²⁶⁴ Viz ustanovení § 142 odst. 3 zákona o vojácích z povolání.

²⁶⁵ K tomu viz ustanovení § 142 odst. 3 věta druhá zákona o vojácích z povolání.

náležitostem, zdaleka ovšem ne v takovém rozsahu, jako je tomu v případě služebněprávní úpravy. Podobnost je navíc možno shledávat pouze ve výsledném efektu, který uspokojení zaměstnancova nároku má – tj. výplata peněžitého plnění, neboť jak již bylo uvedeno výše, služebněprávní institut výsluhových náležitostí má charakter dávek sociálního zabezpečení, nikoliv odměny za práci, čímž se od pracovněprávního plnění pro případ skončení pracovního poměru v teoretickoprávní rovině výrazně odlišuje.

Jde-li o jednotlivé výše popsané instituty výsluhových náležitostí, pracovněprávní úprava s konceptem vyplácení výsluhového příspěvku jakožto opakovaného plnění, vůbec nepočítá, není však vyloučeno, aby mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem došlo v rámci pracovního vztahu ke sjednání podobného práva.²⁶⁶

Jistou podobnost by bylo možno nalézt při porovnání s odchodným a odbytným. Také zákoník práce totiž počítá s právem zaměstnance na peněžité plnění v případě, že jeho pracovní poměr skončí některým ze zákonem uvedených důvodů.²⁶⁷ Toto peněžité plnění má formu odstupného, na jehož výplatu má zaměstnanec nárok v případě rozvázání pracovního poměru buď výpovědí ze strany zaměstnavatele, nebo dohodou, a to z přesně vymezených důvodů. Těmi jsou buď organizační důvody na straně zaměstnavatele²⁶⁸, nebo skutečnost, že zaměstnanec nadále nesmí vykonávat stávající práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, nebo následkem dosažení maximální expozice²⁶⁹ na pracovišti.

²⁶⁶ Pokud si ovšem zaměstnavatel se zaměstnancem obdobu výsluhového příspěvku, jakousi penzi, dojedná, je i nadále třeba vnímat určitý rozdíl spočívající v odlišném charakteru výsluhového příspěvku, který není odměnou za odvedenou práci, nýbrž jakousi náhradou za „oběť položenou na oltář vlasti“ v podobě omezení a povinností, které je voják v průběhu své služby vlasti povinen dodržovat. K tomu navíc výsluhový příspěvek představuje formu dávky systému sociálního zabezpečení. K tomu viz např. náleží Ústavního soudu ze dne 28. 2. 1996 evidovaný pod sp. zn. Pl. ÚS 9/95, dle něhož se jedná o dávky kompenzační, přičemž jsou tyto dávky „součástí systému dávek sociálního charakteru souvisejících s ukončením služebního poměru.“

²⁶⁷ K tomu viz ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce.

²⁶⁸ Zákoník práce odkazuje konkrétně na důvody uvedené v jeho ustanovení § 52 písm. a), písm. b) a písm. c), zjednodušeně řečeno tedy důvody spočívající v rušení zaměstnavatele, nebo jeho části, jeho přemístění, případně rozhodne-li se zaměstnavatel o takových organizačních změnách, v jejichž důsledku se zaměstnanec stane nadbytečným.

²⁶⁹ Podle ustanovení § 52 písm. d) se jedná o výpovědní důvod tehdy, „nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice“.

Důvody skončení pracovního poměru mající za následek vznik nároku na odstupné jsou tak v porovnání se služebněprávní úpravou stanoveny daleko úžeji. Naopak podobnost lze shledat v systému výpočtu výše odstupného, která se odvíjí od doby trvání pracovního poměru, a může činit jednonásobek (pokud byl pracovní poměr kratší, než jeden rok), dvojnásobek (byl-li pracovní poměr nejméně jeden rok, ale nedosáhl délky trvání dvou let), nebo trojnásobek (trval-li pracovní poměr alespoň dva roky) hrubého měsíčního platu.²⁷⁰ Zákoník práce stanoví také zvláštní výši odstupného pro případ skončení pracovního poměru zaměstnance, jehož se týká rozvržení pracovní doby v rámci konta pracovní doby,²⁷¹ a dále pak pro situaci, kdy ke skončení pracovního poměru dojde proto, že zaměstnanec nadále nesmí vykonávat stávající práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, nebo následkem dosažení maximální expozice na pracovišti.²⁷²

Jde-li o výsluhovou náležitost v podobě úmrtného, nenabízí zákoník práce žádnou alternativu, která by se této dávce podobala.

5.2.2 Práva formální

Mezi práva označená jako formální by bylo možno zařadit právo na potvrzení o službě a písemné hodnocení při zániku služebního poměru, která se vojákovi vydávají na jeho žádost,²⁷³ dále potvrzení o účasti na důchodovém pojištění²⁷⁴ a potvrzení o zdravotním stavu²⁷⁵ při zániku služebního poměru.

Uvedená práva náleží v určitém rozsahu také zaměstnancům v souladu s ustanovením § 313 zákoníku práce, dle něhož je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání, jehož součástí jsou podstatné informace o pracovním poměru. Stejně tak je zaměstnavatel povinen vydat dotyčnému zaměstnanci na jeho žádost pracovní posudek, a to v souladu

²⁷⁰ Viz ustanovení § 67 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce.

²⁷¹ Podle ustanovení § 67 odst. 1 písm. d) zákoníku práce činí výše odstupného v případě takového zaměstnance součet „trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.“ zákoníku práce.

²⁷² V takovém případě má dotyčný zaměstnanec v souladu s ustanovením § 67 odst. 2 zákoníku práce nárok na odstupné minimálně ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel nezproští odpovědnosti za vznik daného stavu.

²⁷³ Viz ustanovení § 23 zákona o vojácích z povolání.

²⁷⁴ Viz ustanovení § 38 odst. 5 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o sociálním zabezpečení“).

²⁷⁵ Vychází se z výsledků výstupní lékařské prohlídky prováděné na základě § 12 vyhlášky o zdravotní způsobilosti.

s ustanovením § 314 zákoníku práce. Ve vybraných případech pak zaměstnanec obdrží po absolvování výstupní lékařské prohlídky také příslušný zdravotní posudek.²⁷⁶

Služební poměr	Pracovní poměr
potvrzení o službě (§ 23 zákona o vojácích z povolání)	potvrzení o zaměstnání (§ 313 zákoníku práce)
písemné hodnocení (§ 23 zákona o vojácích z povolání)	pracovní posudek (§ 314 zákoníku práce)
potvrzení o účasti na důchodovém pojištění (§ 38 odst. 5 zákona o sociálním zabezpečení)	potvrzení o účasti na důchodovém pojištění (§ 38 odst. 5 zákona o sociálním zabezpečení)
potvrzení o zdravotním stavu (§ 12 vyhlášky o zdravotní způsobilosti)	potvrzení o provedení výstupní zdravotní prohlídky (§ 13 odst. 2 písm. c) vyhlášky o pracovnělékařských službách)

Tabulka č. 5 – Porovnání písemností, na jejichž vydání má osoba po skončení poměru nárok (zdroj – vlastní zpracování)

Jako určité zvláštní formální právo by bylo možné označit udělení oprávnění nošení vojenského stejnokroje při slavnostních příležitostech poté, co vojákovi zanikne služební poměr – narozdíl od výše uvedených ryze formálních práv se totiž dle mého názoru jedná o výsadu, která by měla reflektovat vojákovu čestnou a přínosnou službu České republice a jejím ozbrojeným silám. V souladu s ustanovením § 31 odst. 4 zákona o ozbrojených silách totiž mohou nosit vojenský stejnokroj pouze tyto osoby:

- 1) vojáci z povolání (bez omezení);
- 2) vojáci v záloze (při slavnostních příležitostech);

²⁷⁶ V souladu s ustanovením § 13 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška o pracovnělékařských službách“), se výstupní prohlídka provádí s cílem zjistit zdravotní stav zaměstnance v době skončení pracovního poměru, přičemž tato prohlídka se neprovádí, pokud zaměstnanec vykonával práci v první rizikové kategorii, neutrpěl pracovní úraz nebo u něj nebyla v době výkonu práce uznána nemoc z povolání, a pokud tak nestanoví zvláštní předpis.

- 3) osoby, kterým to bylo povoleno (při slavnostních příležitostech);
- 4) žáci a studenti vojenských škol (v rozsahu určeném příslušným služebním orgánem).

Neoprávněné nošení vojenského stejnokroje pak zákon vnímá jako natolik nežádoucí, že jej považuje za přestupek, za který lze uložit pokutu do výše 3.000 Kč.²⁷⁷

5.3 Následky zrušení rozhodnutí o zániku služebního poměru

Pro praxi je významná odpověď na otázku, jak dále postupovat v případě, že dojde ke zrušení rozhodnutí o zániku služebního poměru. Ve svém ustanovení § 22 odst. 1 pamatuje zákon o vojácích z povolání pouze na situace, kdy dochází ke zrušení rozhodnutí o propuštění, na ostatní způsoby zániku se ovšem nesoustředí. Jsem toho názoru, že v jejich případě by bylo možno postupovat analogicky.

Jde-li tedy o případy zrušení rozhodnutí o propuštění vojáka upravené v ustanovení § 22 odst. 1 zákona o vojácích z povolání, je stanoveno, že služební poměr dotčeného vojáka z povolání pokračuje (neoznámí-li voják, že na pokračování služebního poměru nemá zájem), a to včetně veškerých práv a povinností, které zániku služebního poměru propuštěním předcházely. To se týká i peněžních náležitostí – zejména platu, výkonnostního příplatku apod., na které má voják nárok v dosavadní výši (tj. ve výši, na kterou by měl nárok i před svým propuštěním ze služebního poměru).²⁷⁸

Co se týče peněžních náležitostí, upravuje zákon i otázku nároku na služební plat za období mezi jeho propuštěním a opětovným zařazením do služebního poměru, tedy jakousi náhradu odměny (platu) ušlé v důsledku nezákonného propuštění. Podle ustanovení § 22 odst. 2 zákona o vojácích z povolání se při výpočtu rozsahu a výše této částky vychází z období posledních tří let jeho služby trvajících přede dnem vydání rozhodnutí o jeho propuštění ze služebního poměru. Stanoví se ale také maximální výše proplácené ušlé odměny odpovídající peněžním

²⁷⁷ Viz ustanovení § 44c zákona o ozbrojených silách.

²⁷⁸ V souladu s ustanovením § 22 odst. 3 zákona o vojácích z povolání se přitom vychází z výše tzv. „zachovaného služebního platu“ upraveného v ustanovení § 68i zákona o vojácích z povolání, a kterým se určuje „jako součet výkonnostního příplatku, pokud vojákovi náležel, a služebního tarifu podle § 68 odst. 1 ke dni předcházejícímu dni, ke kterému náleží zachovaný služební plat“.

náležitostem za tři roky. Jinými slovy i pro případ, že by přezkumná řízení²⁷⁹ ve věci vojákova propuštění trvala déle než tři roky, nebude vojákovi poskytnuta vyšší náhrada, než by tomu bylo právě při tříletém trvání přezkumných řízení.

Považuji za vhodné poukázat také na souvislost zrušení rozhodnutí o zániku služebního poměru s rozhodnutím o vyplacení výsluhových náležitostí. Jak bylo totiž uvedeno výše, vzniká vojákovi nárok na výsluhové náležitosti pouze tehdy, pokud jeho služební poměr zanikl, a to po splnění dalších podmínek (např. délky trvání služebního poměru) a z některého ze zákonem vymezených důvodů. Pokud ale dojde ke zrušení rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru, je nutné na služební poměr dotyčného vojáka hledět tak, jako by nikdy neskončil, tím pádem mu ani nemohl vzniknout nárok na výsluhové náležitosti. Ke stejnému závěru dospěl také Nejvyšší správní soud²⁸⁰, který potvrdil názor uvedený v rozsudku Městského soudu v Praze²⁸¹, dle něhož nelze akceptovat současnou existenci nároků ze služebního poměru a nároků vycházejících ze skončení téhož služebního poměru za totéž období. Ani skutečnost, že ze strany služebního orgánu došlo k protiprávnímu jednání spočívajícího ve vydání protiprávního rozhodnutí o skončení služebního poměru propuštěním, nehraje roli, a nezakládá vojákovi právo na nadstandardní plnění v porovnání s tím, jaké plnění by mu náleželo v případě zákonného postupu. S ohledem na výše uvedené by tak příslušný služební orgán měl v takovém případě rozhodnout o zrušení dříve vydaného rozhodnutí ve věci přiznání výsluhových náležitostí. Vyplacené výsluhové náležitosti poté budou představovat od jejich přiznání (resp. vyplacení) dotyčnému vojákovi bezdůvodné obohacení na jeho (tj. vojákově) straně, neboť nebude existovat právní titul k jejich proplacení. Na rozdíl od právního titulu, který po určitou dobu existoval, pak ve skutečnosti nikdy neexistoval právní důvod, na jehož základě by měl voják právo tyto náležitosti čerpat (neboť služební poměr nikdy nezanikl). Vzhledem k tomu se v konečném výsledku bude jednat v případě vyplacených výsluhových náležitostí (po zrušení

²⁷⁹ Přezkumným řízením je v tomto případě míněno veškeré řízení, jehož smyslem je přezkoumání rozhodnutí o vojákově propuštění, tj. jak správní řízení o odvolání a případném přezkumu, tak i řízení týkající se propuštění vedeného u správního soudu.

²⁸⁰ K tomu viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2013 evidovaný pod čj. 3 Ads 51/2012-48.

²⁸¹ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 15. 2. 2012 evidovaný pod čj. 10 Ca 21/2009-38.

rozhodnutí o jejich vyplacení) o bezdůvodné obohacení spočívající v prospěchu získaném bez právního důvodu.

V souladu s ustanovením § 163 odst. 3 zákona o vojácích z povolání proto bude moci služební orgán tyto částky po vojákovi vymáhat až tři roky zpětně od jejich výplaty, neboť se dle mého názoru jedná o částky nesprávně vyplacené a voják o tom věděl, resp. to měl z okolností předpokládat. V případech, kdy sám voják inicioval (soudní) přezkum rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru, lze presumovat jeho nesouhlas se správností rozhodnutí o propuštění, a tedy i vědomost o neexistenci právního důvodu čerpání výsluhových náležitostí. Pro úplnost je však třeba říci, že výše uvedené nebrání vojákovi uplatnit nárok na náhradu na škody v případě, že mu původním rozhodnutím o propuštění ze služebního poměru (případně rozhodnutím o zániku služebního poměru), které bylo později zrušeno, byla působena škoda.²⁸²

V praxi mohou nastat situace (zejména v případech, kdy bude řízení o zrušení rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru trvat delší dobu), kdy na straně dotčeného vojáka dojde k morálnímu posunu, případně nalezení jiného lépe vyhovujícího zaměstnání, a v důsledku toho i ztrátě zájmu o další službu v ozbrojených silách. Pokud se tedy voják po zrušení rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru rozhodne v další službě nadále nepokračovat, postačuje v souladu se zákonem²⁸³, aby své rozhodnutí oznámil služebnímu orgánu. V takovém případě služební poměr zanikne ke dni doručení vojákova oznámení služebnímu orgánu, přičemž zákon současně stanoví fikci způsobu zániku služebního poměru uplynutím stanovené doby – na vojáka se tak hledí, jako by jeho služební poměr skončil v souladu s ustanovením § 18 písm. a) zákona o vojácích z povolání se všemi souvisejícími právy (tj. např. právem na odpovídající výši výsluhových náležitostí apod.).

Také zákoník práce obsahuje právní úpravu neplatného rozvázání pracovního poměru, a to ve svém ustanovení § 69 a ustanoveních následujících. Na rozdíl od zákona o vojácích z povolání upravuje případy neplatného rozvázání pracovního poměru oběma stranami právního vztahu, tedy jak zaměstnavatelem, tak

²⁸² Srovnej s rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 15. 2. 2012 evidovaným pod čj. 10 Ca 21/2009-38.

²⁸³ K tomu viz ustanovení § 22 odst. 4 zákona o vojácích z povolání.

i zaměstnance, neboť obě tyto strany jsou způsobilé pracovněprávní poměr ukončit (na rozdíl od služebního poměru, který takřka nikdy nezaniká pouze právním jednáním vojáka).

Pokud dojde jednou smluvní stranou (ať už zaměstnancem, nebo zaměstnavatelem) k neplatnému rozvázání pracovního poměru, a druhá smluvní strana bez zbytečného odkladu písemně oznámí, že trvá na dalším průběhu pracovního poměru,²⁸⁴ pracovní poměr bude i nadále pokračovat. Na rozdíl od služebněprávní úpravy, u které se tak presumuje správnost rozhodnutí služebního orgánu (a tedy i skončení služebního poměru) se v případě pracovněprávní úpravy vychází z opačné premisy chránící trvání pracovněprávního vztahu.

Další rozdíl spočívá v rozsahu náhrady mzdy či platu, na které bude mít zaměstnanec nárok v případě neplatného rozvázání ze strany zaměstnavatele. V souladu s ustanovením § 69 odst. 1 zákoníku práce bude zaměstnanci v takové situaci náležet náhrada mzdy nebo platu „*ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.*“ Naproti tomu vojákově bude náhrada platu náležet bez přerušení, jako by k zániku služebního poměru nedošlo, a nikoliv od okamžiku, kdy se začne nezákonnému zániku služebního poměru bránit. Nejvýznamnější rozdíl v této oblasti ovšem spatřuji v zákonem stanovené možnosti²⁸⁵ soudu moderovat (snížit) náhradu mzdy či platu vyplácenou zaměstnanci v případě neplatného skončení pracovního poměru, pokud by doba, za kterou náhrada zaměstnanci přísluší, měla přesahovat dobu šesti měsíců. Zákon o vojácích z povolání tuto dobu stanoví daleko delší, když ji limituje třemi lety.²⁸⁶ Jedná se tedy o zcela odlišné principy – zatímco pracovněprávní úprava dává soudu možnost (nikoliv povinnost) snížit náhradu mzdy či platu v případě, že měla být vyplácena za dobu delší než šest

²⁸⁴ Jestliže druhá smluvní strana svůj zájem na dalším trvání služebního poměru písemně neoznámí, pak (nedohodnou-li se písemně obě smluvní strany jinak) dojde ke skončení pracovního poměru k předpokládanému dni, tj. v případě neplatné výpovědi uplynutím výpovědní doby a v případě neplatného okamžitého zrušení, případně zrušení ve zkušební době, dnem, kdy mělo ke skončení pracovního poměru tímto zrušením dojít (v takovém případě bude mít navíc zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu za dobu odpovídající délce výpovědní doby). K tomu viz ustanovení § 69 odst. 3 zákoníku práce pro případ neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, a ustanovení § 70 odst. 2 zákoníku práce pro případ neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance.

²⁸⁵ Viz ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce.

²⁸⁶ K tomu viz ustanovení § 22 odst. 2 věta druhá zákona o vojácích z povolání.

měsíců (přitom by měl soud přihlížet ke všem okolnostem případu)²⁸⁷, zákon o vojácích z povolání striktně hovoří o maximální tříleté době, za kterou bude vojákovi náhrada přiznána. Uvedený rozdíl považuji za rozumnou formu narovnání stavu, kdy řízení v otázce platnosti zániku vojákovy služebního poměru může (i bez vojákovy přičinění a eventuálních úmyslných obstrukcí) trvat delší dobu, přičemž legitimním předpokladem je v první řadě vydávání správných rozhodnutí služebními orgány.

V neposlední řadě pak považuji za vhodné poukázat na technickou odlišnost ve lhůtách k uplatnění neplatnosti skončení obou poměrů u soudu. Zákon o vojácích z povolání totiž hovoří o lhůtě 60 dnů,²⁸⁸ během nichž může být podán návrh na přezkoumání rozhodnutí služebního orgánu, zatímco zákoník práce stanoví lhůtu dvou měsíců,²⁸⁹ kdy nejpozději může být neplatnost skončení pracovního poměru u soudu uplatněna, počítaje od doby, kdy mělo ke skončení pracovního poměru dojít.

²⁸⁷ V souladu s ustanovením § 69 odst. 2 věta za středníkem zákoníku práce by měl soud přihlížet především ke skutečnosti, zda byl zaměstnanec v mezidobí zaměstnán jiným zaměstnavatelem, jakou práci a za jakou odměnu vykonával, a případně pokud zaměstnán nebyl, tak z jakého důvodu.

²⁸⁸ Viz ustanovení § 151 zákona o vojácích z povolání.

²⁸⁹ Viz ustanovení § 72 zákoníku práce.

6. Právní úprava zániku služebního poměru *de lege ferenda*

Právní úpravu zániku služebního poměru tak, jak je nyní stanovena v zákoně o vojácích z povolání, lze považovat za relativně uspokojivou, přesto se domnívám, že část dotčených ustanovení hodna změny je. Na následujících řádcích se proto budu věnovat několika vybraným ustanovením, v jejichž případě je potřeba změny nejzřetelnější, a pokusím se nabídnout akceptovatelné řešení, které by mohlo přinést jak snadnější orientaci v problematice, tak i zvýšení právní jistoty všech subjektů služebního poměru.

6.1 Vytvoření vlastního propouštěcího důvodu v případě organizačních změn a odvolání ze služebního místa

Jak bylo uvedeno výše, upravuje ustanovení § 19 odst. 1 písm. e) zákona o vojácích z povolání dva propouštěcí důvody, které spolu sice úzce souvisí, ale ve své podstatě se od sebe významným způsobem odlišují. Dle uvedeného ustanovení totiž bude propuštěn voják, není-li pro něho jiné služební zařazení poté, co v ozbrojených silách (nebo některé jejich části) došlo k organizačním změnám, nebo poté, co byl dotčený voják odvolán ze služebního místa podle jiného právního předpisu.

Zatímco propuštění v důsledku organizační změny nemusí žádným způsobem korespondovat s kvalitou vojákem vykonávané služby, jeho odvolání si lze jen stěží představit v případě nadměrné spokojenosti nadřízeného služebního orgánu. Při této úvaze a zohlednění rozdílné povahy obou propouštěcích důvodů bych proto navrhoval rozdělení obou propouštěcích důvodů do samostatných ustanovení (písmen) tak, aby byl rozdíl patrný již na první pohled.

6.2 Upřesnění právní úpravy politických aktivit vojáků

Současná právní úprava zákona o vojácích z povolání vojákům neumožňuje účastnit se aktivního politického života jako členové politických stran či hnutí, umožňuje jim však aktivní politickou účast mimo politické strany a hnutí, a eventuálně i s jejich podporou. Dle mého názoru se tak ve snaze o zachování co možná nejdemokratičtějšího přístupu k politickým právům vojáků z povolání vytvořila nežádoucí dvojakost, která ve svém důsledku nepřináší kýžený efekt. Původním cílem právní úpravy, která politická práva vojáků z povolání omezuje, byla dle mého názoru depolitizace ozbrojených sil, aby nemohlo docházet

ke zneužívání postavení jak nadřízených jednotlivých vojáků, tak i politiků, a byla tak v konečném důsledku zajištěna bezpečnost státu.²⁹⁰ Ovšem tím, že je vojákům z povolání umožněno aktivně se zapojovat do politického života coby nestraníci podporovaní politickými stranami či hnutími, dochází k popírání původního záměru – pro běžného voliče bude stěží rozeznatelný rozdíl mezi vojákovou kandidaturou za určitou politickou stranu, nebo pouze s její podporou.

Zákonem ani vnitřními předpisy není upravena ani otázka vojákovy kandidatury za využití statusu coby vojáka z povolání (či bývalého vojáka, kterému bylo nošení vojenského stejnokroje povoleno pro slavnostní příležitosti) – v minulosti tak bylo možno vidět politické kandidáty ve vojenské uniformě soutěžící o hlasy voličů na sloupech veřejného osvětlení či billboardech. Uvedený stav je dle mého názoru zcela nežádoucí a vyžadující změnu.²⁹¹

S cílem sjednotit právní úpravu v této oblasti by bylo vhodné zavést jednotný přístup, kdy by vojákům byl umožněn aktivní politický život prostřednictvím vlastní kandidatury v demokratických volbách (ať už by se jednalo o volby do zastupitelstev územních samosprávných celků nebo do Parlamentu ČR), ovšem bez možnosti poskytnutí záštity politickou stranou či hnutím. Druhou (a poněkud extrémní) možností by bylo odebrat aktivní volební právo vojákům z povolání úplně, a tím jim zabránit aktivnímu vstupu do politiky. V každém případě považuji za žádoucí upravit regulaci nošení vojenského stejnokroje tak, aby jej nebylo možno zneužívat v rámci politické kampaně jakožto prostředku k získání přízně a důvěry voličů, neboť realizace politických práv je a do budoucna také musí zůstat věcí soukromou a nesmí být spojována s ozbrojenými silami. Jinými slovy vojákem projevovaný politický názor je třeba vnímat (a zejména pak z jeho strany prezentovat) jako výhradně vojákův názor, který žádným způsobem nesouvisí s jím vykonávanou službou vlasti.

6.3 Povolení sdružování vojáků v odborových organizacích

Pokud jde o omezení práv vojáka z povolání vztahujících se k jeho možnosti aktivního členství v odborové organizaci, dosud platí, že se vojáci nesmí sdružovat

²⁹⁰ Bezpečností státu ostatně argumentuje také důvodová zpráva k zákonu o vojácích z povolání.

²⁹¹ Jedinou úpravu lze v tomto směru spatřovat v ustanovení § 15 zákona č. 45/2016 Sb., o službě vojáků v záloze, ve znění pozdějších předpisů, které vojákovi v záloze ve službě a vojákovi v aktivní záloze výslovně zakazuje nosit vojenský stejnokroj při výkonu činnosti ve prospěch politické strany, politického hnutí nebo odborové organizace.

v odborových organizacích, a v případě porušení tohoto zákazu budou propuštěni stejně, jako by se stali členy politické strany. Je však otázkou, jak dlouho bude tato koncepce udržitelná s ohledem na opakované otevírání tohoto tématu nejen v rámci české právní úpravy²⁹², ale také jinde ve světě²⁹³, kdy se např. Evropský výbor pro sociální práva v září 2017 vyjádřil ve věci *EUROMIL vs. Ireland* v tom smyslu, že zákaz členství vojenských zástupců v národních organizacích sdružujících zaměstnance porušuje čl. 5 Evropské sociální charty. Stejně tak považoval výbor za porušení Evropské sociální charty, konkrétně čl. 6 odst. 2, také nedostatečnou možnost přístupu zástupců ozbrojených sil k účasti na diskusi o platových podmínkách²⁹⁴.

V současné době dochází ke sdružování některých vojáků v rámci vybraných spolků, ale také v dlouhodobě fungujících svazech (např. ve Svazu důstojníků a praporčíků AČR nebo Svazu vojáků z povolání AČR). S ohledem na to nepovažují zákaz sdružování vojáků v odborových organizacích za smysluplné, pokud by samotná účast v odborové organizaci byla vázána výhradně na osobu vojáka, který by se tak odborové činnosti účastnil (stejně jako v případě politické aktivity) ve svém volném čase a vlastním jménem (tedy bez zaštitování se ozbrojenými silami nebo s využitím jejich dobrého jména).

6.4 Okamžitý zánik služebního poměru pravomocně odsouzeného vojáka

Stávající právní úprava neumožňuje okamžitě ukončit služební poměr vojáka z povolání, který byl pro spáchání trestného činu pravomocně odsouzen a místo toho stanoví takové situace jako důvody propuštění (dojde-li k vojákovu pravomocnému odsouzení pro úmyslný trestný čin a uložení nepodmíněného trestu odnětí svobody,²⁹⁵ nebo pro takový trestný čin, který by zapříčiňoval ohrožení vážnosti

²⁹² Viz např. Spolek Vlčí máky. *Měli by mít vojáci odbory? Vznikla nezávislá iniciativa, která téma otevírá*, Ozbroyeneslozky.cz [online] ©2017 [cit. 30. 9. 2020] dostupné z: <http://www.ozbroyeneslozky.cz/clanek/meli-by-mit-vojaci-odbory-vznikla-nezavisla-iniciativa-ktera-tema-otevira>.

²⁹³ Viz *Trade Union Rights Recognized for Military Personnel by the European Committee of Social Rights*, Euromil.org [online] ©2017 [cit. 30. 9. 2020] dostupné z: <http://euromil.org/trade-union-rights-recognized-for-military-personnel-by-the-european-committee-of-social-rights/>

²⁹⁴ Své rozhodnutí ze dne 12. 9. 2017 zveřejnil Evropský výbor pro sociální práva dne 12. 2. 2018.

²⁹⁵ Viz ustanovení § 19 odst. 1 písm. f) zákona o vojácích z povolání.

ozbrojených sil v případě, že by voják nadále působil ve služebním poměru²⁹⁶). Je-li dán důvod pro vojákovo propuštění ze služebního poměru pro tak závažné porušení společenských norem, že jeho další působení ve služebním poměru není fakticky možné (z důvodu výkonu trestu odnětí svobody) nebo jen praktické (z důvodu rizika ohrožení vážnosti ozbrojených sil), považují za efektivní takový návrh změny zákona o vojácích z povolání, v jehož důsledku by spolu s nabytím právní moci rozsudku trestního soudu došlo k zániku služebního poměru dotčeného vojáka obdobně, jako je tomu v případě zániku služebního poměru podle ustanovení § 18 písm. d) zákona o vojácích z povolání (tj. na základě rozhodnutí soudu o ztrátě vojenské hodnosti). Pro vojákovo další setrvávání ve služebním poměru totiž v takovém případě není patrný žádný důvod, a je s ním spojeno více negativních dopadů (např. trvá riziko ohrožení vážnosti ozbrojených sil, které potřebují v takových případech prokázat silnou morální integritu a distancovat se od pachatele trestného činu a jeho aktivit co nejdříve).

V souvislosti s tím je třeba zmínit také dopad vojákova pravomocného odsouzení na výsluhové náležitosti. Voják propuštěný v návaznosti na odsouzení pro úmyslný trestný čin (ať už bylo trestní stíhání skončeno jeho pravomocným odsouzením, podmíněným zastavením trestního stíhání, schválením narovnání či podmíněným odložením návrhu na potrestání) sice nárok na výsluhové náležitosti nemá,²⁹⁷ ale vojákovi, který byl odsouzen pro jiný než úmyslný trestný čin, ale jehož setrvávání ve služebním poměru po odsouzení pro trestný čin by ohrozilo vážnost ozbrojených sil, nárok na výsluhové náležitosti v poloviční výši mít bude.²⁹⁸ Jestliže společnost považuje vojákovo setrvávání ve služebním poměru natolik vážnost ohrožující, že musí být dotčený voják po pravomocném odsouzení propuštěn ze služebního poměru, neměl by mu ani vzniknout nárok na výsluhové náležitosti. Uvedená dvojkolejnost, kdy na jedné straně dochází k vojákovu propuštění ze služebního poměru následkem jeho pravomocného odsouzení pro trestný čin (jeho jednání bylo natolik škodlivé, že na dalším využití vojákovy služby nemají ozbrojené síly – i přes značné investice do jeho výcviku apod. – nadále zájem), a na straně druhé

²⁹⁶ Viz ustanovení § 19 odst. 1 písm. g) zákona o vojácích z povolání.

²⁹⁷ Viz ustanovení § 143 odst. 8 zákona o vojácích z povolání.

²⁹⁸ Viz ustanovení § 143 odst. 7 zákona o vojácích z povolání.

jsou propouštěnému vojákovi v jednom z případů výsluhové náležitosti přiznávány, totiž postrádá opodstatnění.

6.5 Zvýšení flexibility hodnotit vojáka v průběhu roku

Nedostatečná flexibilita hodnotit vojáka daná služebnímu orgánu vyhláškou o postupu při služebním hodnocení vojáků představuje pro nadřízené značnou překážku ve snaze o kvalitní personální práci s podřízenými vojáky. Dojde-li u vojáka ke ztrátě motivace (a návaznému poklesu kvality výkonu služby) hned v začátku roku, nemusí se až téměř do poloviny následujícího roku obávat zániku služebního poměru propuštěním z důvodu nezpůsobilosti ke službě pro nesplnění požadavků, nebude-li se v jeho případě jednat o jednu z vyhláškou stanovených výjimek, která umožňuje zpracovat služební hodnocení v průběhu roku.²⁹⁹

Dle mého názoru nemá taková vojákova ochrana žádné opodstatnění, a vyhláška by měla umožňovat zpracování služebního hodnocení v opodstatněných případech kdykoliv v průběhu roku. Navrhovaná změna by tedy spočívala v zavedení možnosti vypracování mimořádného hodnocení pro případ, kdy by voják přestal vykonávat službu vyhovujícím způsobem i poté, co by byl nadřízeným orgánem pro neplnění povinností opakovaně (tj. alespoň dvakrát) v období posledních tří měsíců kázeňsky trestán. Pokud by nedošlo k vojákovu zlepšení ani v období navazujícím po tomto mimořádném hodnocení, v němž by byl voják hodnocen jako nevyhovující, byl by voják hodnocen opět jako nevyhovující, a mohl by být v souladu s ustanovením § 19 odst. 1 písm. h) zákona o vojácích z povolání propuštěn.

6.6 Propuštění ze služebního poměru v důsledku vykonávání nepovolené činnosti

Nedostatek současné právní úpravy spočívající v ne zcela jasné podmínce propuštění vojáka, který vykonává vedlejší výdělečnou činnost bez souhlasu služebního orgánu, případně činnost odpovědného zástupce nebo je členem statutárních nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících

²⁹⁹ Jak bylo uvedeno výše, v souladu s ustanovením § 2 písm. a) vyhlášky o postupu při služebním hodnocení vojáků bude nové hodnocení zpracováno příslušným hodnotitelem v návaznosti na nevyhovující hodnocení do tří měsíců od ukončení předchozího hodnotícího procesu. Vzhledem k tomu, že hodnotící období probíhá od začátku prosince hodnoceného roku, do konce února roku následujícího, lze nové hodnocení očekávat během období od března do května.

podnikatelskou činnost (nejedná-li se o některou ze zákonem vymezených výjimek)³⁰⁰, zakládá možnost širokého výkladu, jde-li o pojem výkon vedlejší výdělečné činnosti.

Je-li zájem na tom, aby ze strany vojáků z povolání nedocházelo k porušování zákazu výkonu výše uvedených nepovolených činností, považoval bych za vhodnější ponechat otázku trestání v rovině kázeňského práva bez toho, aniž by muselo dojít k vojákovu propuštění (obdobně, jako je tomu např. v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů). Vzhledem k tomu, že za stávající právní úpravy je třeba rozhodnout o vojákově propuštění *de facto* v okamžiku, kdy ten vykonává vedlejší výdělečnou činnost, činnosti odpovědného zástupce nebo je členem statutárního orgánu, může voják této nepovolené činnosti zanechat, a k jeho propuštění nedojde. Dochází tak *a priori* k podryvání autority služebních orgánů, které v souladu se zákonem řízení o vojákově propuštění zahájit musí, přestože je předem vysoce pravděpodobné, že k vojákovu propuštění nakonec nedojde.

Při akceptaci skutečnosti, že není primárním cílem potrestat vojáka za jeho neuváživé chování (výkon vedlejší výdělečné činnosti bez předchozího souhlasu) propuštěním ze služebního poměru, nýbrž odradit jej od jejího výkonu, by k nápravě vojáka mělo postačovat kázeňské potrestání za porušení zákonem stanoveného zákazu, kdy již samotné porušení zákazu by bylo kázeňským přestupkem. V navrhované úpravě by tedy došlo ke zrušení ustanovení § 19 odst. 1 písm. j) zákona o vojácích z povolání, dle něhož musí být voják propuštěn, jestliže vykonává některou z nepovolených činností (tj. vedlejší výdělečnou činnost bez souhlasu služebního orgánu, činnost odpovědného zástupce nebo členství ve statutárních nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost).

6.7 Rozšíření ustanovení upravujícího následky zrušení rozhodnutí o propuštění

Přestože v praxi nebude často docházet ke zrušení rozhodnutí o zániku služebního poměru, považuji za vhodné rozšířit ustanovení § 22 zákona o vojácích z povolání, jež se týká následků zrušení rozhodnutí o propuštění, i na další způsoby zániku. Ty totiž žádnou vlastní úpravu nemají, pro což není dán praktický důvod.

³⁰⁰ Viz ustanovení § 19 odst. 1 písm. j) zákona o vojácích z povolání.

S cílem vyhnout se využití výkladu *analogiam legis* by tak bylo možno obsáhnout také ostatní způsoby zániku služebního poměru, a pro případ, že by ke zrušení rozhodnutí došlo v jiných situacích, než v případě rozhodnutí o propuštění, bylo by v zákoně o vojácích z povolání jednoznačné (a v rámci těchto případů také značně univerzální) ustanovení.

7. Závěr

V předkládané práci jsem se věnoval služebnímu poměru vojáků z povolání, konkrétně pak jeho zániku upravenému zákonem o vojácích z povolání, a to v porovnání s právní úpravou skončení pracovního poměru zaměstnance podle zákoníku práce.

Primární podmínkou pro úspěšné provedení bližší analýzy byla komplexní znalost předmětné právní úpravy získaná studiem příslušných právních předpisů, vnitřních předpisů a norem, ale také judikatury českých soudů a odborné literatury. Významnou roli hrála také vlastní zkušenost získaná několikaletým působením na pozicích právního poradce na různých stupních velení v rámci ozbrojených sil České republiky.

Cílem této práce bylo především popsat aktuální právní úpravu zániku služebního poměru a zdůraznit odlišnosti při porovnání s právní úpravou skončení pracovního poměru. Vedle toho pak bylo neméně důležitým cílem poukázat na případné nedostatky ve stávající právní úpravě a nabídnout možnosti úpravy *de lege ferenda*.

Výše stanovené cíle se v práci podařilo splnit – právní úprava zániku služebního poměru byla podrobena zevrubnému zkoumání, a to včetně posouzení práv spojených se zánikem služebního poměru i následek zrušení rozhodnutí o zániku služebního poměru. Stejně tak byla detailně analyzována podobnost služebněprávní úpravy s právní úpravou pracovního poměru se zjištěním, že se obě úpravy – jde-li o zánik (resp. skončení) poměru, v mnohém podobají (např. v případě existence institutů jako je zkušební doba apod.), v jiných oblastech však podobnost nalézt nelze (např. v případě práva na výsluhové náležitosti v případě služebního poměru, které zaměstnancům zákoník práce nepřiznává, aj.).

Splnit se podařilo také cíl posoudit stávající právní úpravu z hlediska úpravy *de lege ferenda*, kdy byla identifikována řada možností pro přijetí novelizace. Jde-li o menší potřebu úpravy, existuje prostor pro přijetí formální změny ve vytvoření vlastního propouštěcího důvodu v případě organizačních změn a odvolání, kteréžto důvody jsou v současné době zařazeny do společného ustanovení, ačkoliv se jedná o důvody významně odlišné. Zásadnější je však potřeba upřesnit právní úpravu politických aktivit vojáků, která v současné době vykazuje nepřijatelnou dvojkolejnost v aplikaci aktivního volebního práva vojáky z povolání a dostatečně

neupravuje otázku využití služebního stejnokroje v rámci volební kampaně. V prvním případě by mohlo být akceptovatelným řešením uvolnění zákazu sdružování vojáků v politických stranách, ve druhém pak nastavení jasných mantinelů pro nošení služebního stejnokroje. Obdobně by pak bylo možno postupovat také, jde-li o otázku sdružování vojáků v odborových organizacích – pokud mají totiž vojáci možnost sdružovat se v zájmových sdruženích (např. ve Svazu důstojníků a praporčíků Armády České republiky, o. s.), postrádá zákaz členství vojáků z povolání v odborových organizacích valného významu.

Při zkoumání jednotlivých aspektů zániku služebního poměru vyplynuly také další příležitosti pro úpravu zákona o vojácích z povolání *de lege ferenda*. Týkaly se především právní úpravy okamžitého zániku služebního poměru pravomocně odsouzeného vojáka, kterou by bylo vhodnější přiblížit pracovněprávní úpravě a docílit možnosti odsouzeného vojáka okamžitě propustit ve snaze nejen o zachování vážnosti a důvěryhodnosti ozbrojených sil jak vně, tak i dovnitř, ale také s cílem ušetřit neúčelné finanční náklady. Prostor pro další práci při novelizaci zákona o vojácích z povolání nabízí také otázka možnosti zvýšení flexibility hodnotit vojáka v průběhu roku, aby se nemuselo při významném poklesu vojákovy výkonnosti čekat na další výroční hodnocení, které by teprve mohlo mít vliv na jeho propuštění. Upřesnění by si dále zasloužilo také propuštění ze služebního poměru v důsledku vykonávání nepovolené činnosti, které v současné době dává vojákům možnost snižovat závažnost porušení zákazu výkonu vedlejší výdělečné činnosti bez povolení tím, že nabízí prostor pro nežádoucí dvojí výklad, resp. při striktním jazykovém výkladu umožňuje vojáka z tohoto důvodu propustit pouze v případě, že právě vykonává vedlejší výdělečnou činnost. V neposlední řadě by pak bylo do budoucna vhodné rozšířit ustanovení zákona o vojácích z povolání upravující následky zrušení rozhodnutí o propuštění i na další způsoby zániku služebního poměru, na které je třeba toto ustanovení aplikovat pomocí výkladu *analogiam legis*.

Výše uvedený výčet navrhovaných změn zákona o vojácích z povolání nelze považovat za vyčerpávající, to ostatně ani nebylo cílem této práce. Považoval jsem však s ohledem na snahu o komplexní pojetí dané problematiky za vhodné vybrané návrhy změn zmínit.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání Praha: C. H. Beck, 2019, 1536 s. ISBN 978-80-7400-759-0.

BĚLINA, M., PICHR, J. a kol. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8

GALVAS, M. a kol., *Pracovní právo*, 2. dopl. vydání, Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.

HÚRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9.

KNAPP, Viktor, *Teorie práva*, Praha: C. H. Beck, 1995, 247 s. ISBN 80-7179-028-1.

ROUŠAR, J. *Česká republika a její armáda*, Praha: MO ČR, 2001. 111 s. ISBN 80-7278-135-9.

SKORUŠA, L. *Zákon o vojácích z povolání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, 468 s. ISBN 978-80-7552-929-9.

STEHLÍK, Eduard. *Srdce armády: generální štáb 1919-2004*. Praha: MO ČR, 2004. 95 s. ISBN 80-7278-220-7.

STRAKA, K., KYKAL, T. *Československá armáda v letech budování a stabilizace 1918-1932*. Praha: MO ČR, 2013. 198 s. ISBN 978-80-7278-604-6.

STRÁNSKÝ, J., *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*, Brno: Masarykova univerzita, 2014. 236 s. ISBN 978-80-210-7500-9.

ŠÁMAL, P. a kol. *Trestní zákoník, Komentář*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, 3632 s. ISBN 978-80-7400-428-5

ŠČERBA, F. a kol. *Trestní zákoník, Komentář*, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2020, 3331 s. ISBN 978-80-7400-807-8.

KADLUBIEC, V., *Služební poměr – veřejnoprávní nebo soukromoprávní vztah?*, in Časopis pro právní vědu a praxi roč. 23, č. 4, Brno: Masarykova univerzita, 2015.

PICHR, J. KOPECKÝ, M., *Poznámka ke skončení služebního poměru na základě žádosti státního zaměstnance*, in Právní rozhledy roč. 2016, č. 11, s. 402, Praha: C. H. Beck

RIGEL, F. *Judikatura NSS: Neurčité právní pojmy a správní uvážení*, in Soudní rozhledy roč. 2020, č. 3, s. 74, Praha: C. H. Beck

TUREK, R., *Právní úprava jiné výdělečné činnosti zaměstnance v průběhu pracovního vztahu*, in Právní rozhledy roč. 2008, č. 8, s. 277, Praha: C. H. Beck

2. Seznam použitých internetových zdrojů

BUKOVJAN, P., *Smrt zaměstnance z pracovněprávního pohledu*, PaMProfi.cz [online] ©2013 [cit. 3. 12. 2020] dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/smr-zamestnance-z-pracovnepravniho-pohledu-uniqueidmRRWSbk196EZY9EEhbhYdwAGrinPQ6ONWidKDZVrxsI/>

Ministerstvo obrany ČR, *Hodnocení vojáků v kurzech základní přípravy*, Vavyskov.cz [online] ©2021 [cit. 16. 12. 2019] dostupné z: [vyhttps://www.vavyskov.cz/node/67](https://www.vavyskov.cz/node/67)

JOUZA, L., *Ústní pracovní smlouva a nález Ústavního soudu*, Epravo.cz [online] ©2017 [cit. 3. 12. 2019] dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/ustni-pracovni-smlouva-a-nalez-ustavniho-soudu-106423.html>

JUNKOVÁ D., KOTRNOCHOVÁ, T., *Právní následky nedodržení formy a dalších náležitostí pracovní smlouvy*, Epravo.cz [online] ©2017 [cit. 3. 12. 2019] dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/ustni-pracovni-smlouva-a-nalez-ustavniho-soudu-106423.html>

KONIG, K., *Kandidatura Karola Koniga*, Forum24.cz [online] ©2019 [cit. 23. 11. 2020] dostupné z: https://www.forum24.cz/wp-content/uploads/2016/10/14517438_621596941345126_2739943259484428223_n.jpg

HENNER, R., *Kandidatura Radka Hennera*, Facebook.com [online] ©2019 [cit. 23. 11. 2019] dostupné z: <https://www.facebook.com/pg/Radek-Henner-Kandidat-do-Evropskeho-parlamentu-2019-1177494052385833/posts/>

KYKAL, T., *Branný zákon z roku 1920. „Aby se vlk nažral a koza zůstala celá“*, Vhu.cz [online] ©2020 [cit. 4. 8. 2020] dostupné z <http://www.vhu.cz/branny-zakon-z-roku-1920-aby-se-vlk-nazral-a-koza-zustala-cela/>

MEDEK, P. *Vojenské zpravodajství už nevede Kovanda. Byl postaven mimo službu*, iRozhlas.cz [online] ©2013 [cit. 21. 8. 2020] dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/vojenske-zpravodajstvi-uz-nevede-kovanda-byl-postaven-mimo-sluzbu_201306171651_kwinklerova

Spolek Vlčí máky. *Měli by mít vojáci odbory? Vznikla nezávislá iniciativa, která téma otevírá*, Ozbroyeneslozky.cz [online] ©2017 [cit. 30. 9. 2020] dostupné z: <http://www.ozbrojeneslozky.cz/clanek/meli-by-mit-vojaci-odbory-vznikla-nezavisla-iniciativa-ktera-tema-otevira>

ŠTEFKO, M., ŠOUŠA, J. *Za kvalitní novou služební pragmatiku*, Law.muni.cz [online] ©2012 [cit. 17. 8. 2020] dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/006.html>

Trade Union Rights Recognized for Military Personnel by the European Committee of Social Rights, Euromil.org [online] ©2017 [cit. 30. 9. 2020] dostupné z: <http://euromil.org/trade-union-rights-recognized-for-military-personnel-by-the-european-committee-of-social-rights/>

Vojáci a odbory, Problémyvarmadě.cz [online] ©2010 2010 [cit. 30. 9. 2020] dostupné z: <http://www.problemyvarmade.cz/vojaci-a-odbory>

Výbor pro obranu, Psp.cz [online] ©2019, [cit. 10. 9. 2020] dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/hp.sqw?k=5000>

Ministerstvo obrany ČR. *Vývoj skutečných počtů osob v resortu MO ČR v letech 1992 – 2020*. Army.cz [online]. ©2021 [cit. 7. 3. 2021]. Dostupné z: <https://www.mocr.army.cz/dokumenty-a-legislativa/vyvoj-skutecnych-poctu-osob-v-resortu-mo-cr-v-letech-1992---2017-129653/>

3. Seznam použitých právních předpisů

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 193/1920 Sb, branný zákon republiky Československé

Zákon č. 72/1946 Sb., o úpravě některých právních poměrů důstojníků a rotmistrů z povolání a o převzetí některých osob do československé branné moci

Zákon č. 32/1957 Sb., o nemocenské péči v ozbrojených silách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků, ve znění pozdějších předpisů

Zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 153/1994 Sb., o zpravodajských službách České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 148/1998 Sb., o ochraně utajovaných skutečností a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 218/1999 Sb., o rozsahu branné povinnosti a o vojenských správních úřadech (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 254/2002 Sb., kterým se mění zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

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

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

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 585/2004 Sb., branný zákon, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

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

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

Zákon č. 272/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

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

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky a o změně některých zákonů (zákon o státním občanství České republiky), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 300/2013 Sb., o Vojenské policii a o změně některých zákonů (zákon o Vojenské policii), ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 332/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 45/2016 Sb., o službě vojáků v záloze, ve znění pozdějších předpisů

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 104/1991 Sb. m. s., o sjednání Úmluvy o právech dítěte

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 45/2003 Sb. m. s., o přijetí Opčního protokolu k Úmluvě o právech dítěte o zapojování dětí do ozbrojených konfliktů

Směrnici Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

Nařízení vlády č. 137/2015 Sb., o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou, ve znění pozdějších předpisů

Usnesení vlády č. 758/2019 Sb., Koncepce výstavby Armády České republiky 2030

Vyhláška č. 263/1999 Sb., kterou se stanoví důvody pro poskytování služebního volna vojákům z povolání pro překážky ve službě a rozsah služebního volna, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 264/1999 Sb., o poskytování studijního volna vojákům z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 265/1999 Sb., kterou se stanoví doba setrvání ve služebním poměru u vojáků z povolání, kteří se připravují k výkonu služby studiem, a výše úhrady, kterou lze na vojákovi z povolání požadovat, pokud nesplní dohodu

Vyhláška č. 454/2002 Sb., kterou se stanoví doklady pro výběr, postup při výběru a vzor osobního dotazníku uchazeče o povolání do služebního poměru vojáka z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 217/2010 Sb., o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Vyhlášky č. 387/2010 Sb., o zobrazení vojenského znaku a národního rozlišovacího znaku, způsobu označování vojenského materiálu vojenským znakem a mezinárodně platným rozeznávacím znakem, zobrazení vojenského stejnokroje a vojenských odznaků a jejich nošení a označování vojenské techniky národním rozlišovacím znakem nebo státním symbolem anebo znakem Hradní stráže (o vojenských znacích a stejnokrojích), ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 189/2015 Sb., o postupu při služebním hodnocení vojáků a jeho hlediscích, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 357/2016 Sb., o zdravotní způsobilosti k výkonu vojenské činné služby, ve znění pozdějších předpisů

4. Seznam použité judikatury

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 15. 2. 2012, čj. 10 Ca 21/2009-38

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 31. 10. 2013, čj. 8 Ad 1/2010-48

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 13. 12. 2013, čj. 5 Ad 3/2010-39

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 21. 1. 2014, čj. 3 Ad 12/2012-33

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 9. 4. 2014, čj. 11 Ad 2/2012-29

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 9. 10. 2014, čj. 8 Ad 1/2010-74

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 19. 9. 2016, čj. 9 Ad 20/2013-38

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 16. 12. 2016, čj. 9 Ad 4/2014-39

Usnesení Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19. 11. 1981, sp. zn. Tov 17/81

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 1998, čj. 2 Cdon 1130/97

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. 10. 2002, čj. 21 Cdo 1714/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. spis. zn. 21 Cdo 4411/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2008, sp. zn.: 21 Cdo 5034/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2012, č. j. 8 Tdo 249/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, čj. 21 Cdo 1771/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012, čj. 21 Cdo 2995/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2013, čj. 3 Ads 51/2012-48

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 5. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2089/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2457/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 7. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3004/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 6. 2019, čj. 8 Tdo 314/2019

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 3. 2007, sp. zn.: 7 As 78/2005-62

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 4. 2012, čj. 4 Ads 153/2011 – 75

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 7. 2014, čj. 6 Ads 38/2013-54

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

Nález Ústavního soudu ze dne 8. 3. 1995, sp. zn. Pl. ÚS 14/94

Nález Ústavního soudu ze dne 28. 2. 1996, sp. zn. Pl. ÚS 9/95

Nález Ústavního soudu ze dne 30. 7. 1996, sp. zn. I. ÚS 4/96

Nález Ústavního soudu ze dne 18. 9. 2014, čj. III. ÚS 654/14-1

Rozhodnutí Evropského soudu ve věci De Jong, Baljet a Van den Brink v. Nizozemsko (1986)

Rozhodnutí Evropského výboru pro lidská práva č. ze dne 12. 9. 2017, čj. 112/2014 ve věci EUROMIL vs. Ireland (2017)

5. Seznam ostatních zdrojů

Základní řád ozbrojených sil České republiky (Zákl-1)

Metodika k postupu služebních orgánů při udělování souhlasu s výtěžnou činností vojáků z povolání, čj. MO 65614/2017-7542

Seznam příloh

- Příloha č. 1 – Srovnávací tabulka – nárok na čerpání výsluhových náležitostí podle způsobů zániku služebního poměru
- Příloha č. 2 – Srovnávací tabulka – výše výsluhového příspěvku podle započitatelné doby trvání služebního poměru vojáka z povolání a příslušníků bezpečnostních sborů
- Příloha č. 3 – Srovnávací tabulka – výše odbytného podle započitatelné doby trvání služebního poměru vojáka z povolání

**Příloha č. 1 – Srovnávací tabulka – nárok na čerpání výsluhových
náležitostí podle způsobů zániku služebního poměru**

Způsob zániku služebního poměru	Výsluhový příspěvek	Odbytné	Odchodné	Úmrtné
Uplynutím stanovené doby - § 18 písm. a)	Ano*	Ano**	Ano*	Ne
Propuštěním z důvodu				
• dosažení stanoveného důchodového věku - § 19 odst. 1 písm. a)	Ano*	Ano**	Ano*	Ne
• splnění podmínky nároku na starobní důchod a dosažení stanoveného důchodového věku - § 19 odst. 1 písm. b)	Ano*	Ano**	Ano*	Ne
• ztráty zdravotní nebo zvláštní způsobilosti vykonávat službu v dosavadním služebním zařazení - § 19 odst. 1 písm. c)	Ano*	Ano**	Ano*	Ne
• ukončení přípravy k výkonu služby studiem - § 19 odst. 1 písm. d)	Ne	Ne	Ne	Ne
• organizačních změn nebo po odvolání ze služebního místa - § 19 odst. 1 písm. e)	Ano*	Ano**	Ano*	Ne
• pravomocného odsouzení pro úmyslný	Ne	Ne	Ne	Ne

<p>trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody - § 19 odst. 1 písm. f)</p>				
<ul style="list-style-type: none"> • pravomocného odsouzení pro trestný čin a jeho setrvání ve služebním poměru by ohrozilo vážnost ozbrojených sil - § 19 odst. 1 písm. g) 	Ano*	Ano**	Ano*	Ne
<ul style="list-style-type: none"> • nezpůsobilosti ke službě podle závěrů dvou služebních hodnocení - § 19 odst. 1 písm. h) 	Ano*	Ano**	Ano*	Ne
<ul style="list-style-type: none"> • členství v politické straně, politickém hnutí nebo odborové organizaci - § 19 odst. 1 písm. i) 	Ano*	Ano**	Ano*	Ne
<ul style="list-style-type: none"> • výkonu výdělečné činnosti bez souhlasu služebního orgánu nebo činnosti odpovědného zástupce podle zvláštních právních předpisů, členství ve statutárních nebo kontrolních orgánech právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost - § 19 odst. 1 písm. j) 	Ano*	Ano**	Ano*	Ne

<ul style="list-style-type: none"> • podání žádosti o propuštění ze služebního poměru - § 19 odst. 1 písm. k) 	Ano*	Ano**	Ano*	Ne
<ul style="list-style-type: none"> • pomnutí důvodů přerušeni služebního poměru přičemž voják ve služebním poměru nepokračuje - § 19 odst. 1 písm. l) 	Ano*	Ano**	Ano*	Ne
<ul style="list-style-type: none"> • podpory, propagace nebo sympatizace s hnutím, které prokazatelně směřuje k potlačování práv a svobod člověka nebo hlásá národnostní, náboženskou anebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob - § 19 odst. 1 písm. m 	Ne	Ne	Ne	Ne
<ul style="list-style-type: none"> • uplynutí rozhodné doby ve služebním zařazení - § 19 odst. 1 písm. n) 	Ano*	Ano**	Ano*	Ne
<ul style="list-style-type: none"> • nezpůsobilosti pro další výkon služby v dosavadním služebním zařazení podle zvláštního právního předpisu, přičemž tuto nezpůsobilost zavinil svým jednáním - § 19 odst. 1 písm. o) 	Ano*	Ano**	Ano*	Ne

Odnětím hodnosti - § 18 písm. c)	Ne	Ne	Ne	Ne
Na základě rozhodnutí soudu o ztrátě vojenské hodnosti - § 18 písm. d)	Ne	Ne	Ne	Ne
Úmrtím vojáka - § 18 písm. e)	Ne	Ne	Ne	Ano
Prohlášením vojáka za mrtvého - § 18 písm. f)	Ne	Ne	Ne	Ano
Pozbytím státního občanství České republiky - § 18 písm. g)	Ne	Ne	Ne	Ne
Ztrátou zdravotní způsobilosti na základě rozhodnutí přezkumné komise - § 18 písm. h)	Ano*	Ano**	Ano*	Ne
Omezením svéprávnosti - § 18 písm. i)	Ano*	Ano**	Ano*	Ne
Zrušením ve zkušební době - § 18 písm. j)	Ne	Ne	Ne	Ne

Zdroj: vlastní zpracování

* trval-li vojákův služební poměr alespoň 15 let

** trval-li vojákův služební poměr alespoň 2 roky

Příloha č. 2 – Srovnávací tabulka – výše výsluhového příspěvku podle započitatelné doby trvání služebního poměru vojáka z povolání a příslušníků bezpečnostních sborů

Započitatelná doba trvání služebního poměru	Výše výsluhového příspěvku dle zákona o vojácích z povolání (v % hrubého měsíčního platu)	Výše výsluhového příspěvku dle zákona o příslušnících bezpečnostních sborů (v % měsíčního služebního příjmu)
0 až 14 let	0	0
15 let	5	20
16 let	11,2	23
17 let	17,4	26
18 let	23,6	29
19 let	29,8	32
20 let	26	35
21 let	38,5	37
22 let	41	39
23 let	43,5	41
24 let	46	43
25 let	48,5	45
26 let	51	46
27 let	52	47
28 let	53	48
29 let	54	49
30 let	55	50
31 let	56	50
32 let	57	50
33 let	58	50
34 let	59	50
35 a více let	60	50

Zdroj: vlastní zpracování

Příloha č. 3 – Tabulka – výše odbytného podle započitatelné doby trvání služebního poměru vojáka z povolání

Započitatelná doba trvání služebního poměru	Výše odbytného (počet platů)
0 až 1 rok	0
2 roky	2
3 roky	3
4 roky	4
5 roků	5
6 roků	6
7 roků	7
8 roků	8
9 roků	9
10 roků	10
11 roků	10,5
12 roků	11
13 roků	11,5
14 roků	12
15 roků	12,5
16 roků	13
17 roků	13,5
18 roků	14
19 roků	14,5
20 roků	15
21 roků	15,5
22 roků	16
23 roků	16,5
24 roků	17
25 roků	17,5
26 roků a více	18

Zdroj: vlastní zpracování

Zánik služebního poměru vojáka z povolání s akcentem na porovnání se skončením pracovního poměru

Abstrakt

Předkládaná práce je věnována otázce zániku služebního poměru vojáka z povolání podle zákona o vojácích z povolání v porovnání s právní úpravou skončení pracovního poměru zaměstnance podle zákoníku práce. Za tím účelem je popsána aktuální právní úprava zániku služebního poměru a jsou vyzdvíženy odlišnosti od právní úpravy skončení pracovního poměru. Současně byla posouzena jak práva spojená se zánikem služebního poměru, tak i následky případného zrušení rozhodnutí o zániku služebního poměru.

Výsledkem zkoumání bylo zjištění významné podobnosti obou právních úprav, ale také konkrétních odlišností. Podobnost je možno spatřovat v případě vybraných způsobů zániku (resp. skončení) obou poměrů – uplynutím doby, úmrtím vojáka či zaměstnance či zrušením poměru ve zkušební době. Oba poměry se pak liší v případě práva na výsluhové náležitosti, které ze zákona náleží vojákům z povolání při splnění stanovených podmínek, zatímco zaměstnancům v pracovním poměru zákon nic podobného nepřiznává.

Aktuální právní úprava byla také hodnocena s ohledem na možnost úpravy *de lege ferenda*. Při té příležitosti byla zjištěna potřeba přijetí dílčích změn menšího i většího významu. Mezi první z nich by bylo možno zařadit vhodnost formální změny spočívající ve vytvoření vlastního propouštěcího důvodu v případě organizačních změn a odvolání, které jsou nyní zařazeny do společného ustanovení. Podstatnější změna je pak vyžadována v případě právní úpravy politických aktivit vojáků, kdy je navrhováno uvolnění zákazu sdružování vojáků v politických stranách a určení srozumitelných pravidel pro nošení služebního stejnokroje. Vedle toho byla navržena také změna vztahující se ke sdružování vojáků v odborových organizacích, zavedení okamžitého zániku služebního poměru pravomocně odsouzeného vojáka, rozšíření pružnosti hodnotit vojáka v průběhu roku, jakož i zpřesnění právní úpravy propuštění ze služebního poměru v důsledku vykonávání nepovolené činnosti.

Klíčová slova: zánik, služební poměr, voják z povolání, pracovní poměr

Termination of military service of a professional soldier with an emphasis on comparison with the termination of employment

Abstract

This thesis is devoted to the topic of the termination of military service of a professional soldier according to the law on professional soldiers in comparison to legal frame of termination of employment according to the labour code. In regard to achieve that goal, a current legal regulation of termination of military service is described and differences from the legal regulation of termination of employment are highlighted. Concurrently, both the rights associated with the termination of military service and the consequences of the possible annulment of the decision on termination of military service were assessed.

The result of the examination was to find out the significant similarity of both legal regulations, but also specific differences. The similarity can be seen in the case of selected ways of termination of both relationships (military service and employment) – the expiration of time, the death of a soldier or employee or the cancellation of the relationship during the trial period. Both (military service and employment) differ in the case of the right to retirement pay, which by law belongs to professional soldiers (if the specified conditions are met, they are entitled to specific amount of money), while the law does not grant employees such a right.

The current legislation has also been assessed with regard to the possibility of adjusting *de lege ferenda*. On that occasion, the possibility of accepting partial changes of minor and greater significance was identified.

Among the first could be the appropriateness of a formal change consisting in the creation of a legal ground for dismissal in the event of organizational changes and dismissal (from the leadership position), which are now included in one provision. A more substantial change is then required in the case of the legal regulation of political activities of soldiers, when it is proposed to relax the ban on the association of soldiers in political parties and to determine clear rules for wearing a service uniform. In addition, a change was proposed relating to the association of soldiers in trade unions, the establishment of an immediate termination of service of a legally convicted soldier, the extension of flexibility to assess a soldier during

the year, and clarification of the legislation on dismissal as a result of non-approved activity.

Key words: termination, military service, professional soldier, employment