

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Petr Vobora (diplomant)

SROVNÁNÍ SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU S UKONČENÍM SLUŽEBNÍHO POMĚRU PŘÍSLUŠNÍKŮ POLICIE ČR

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Eva Svobodová, Ph.D.

Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 10.4.2010

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.“

.....
Petr Vobora

Poděkování

Děkuji JUDr. Evě Svobodové, Ph.D. za vedení a konzultace v průběhu zpracování diplomové práce.

OBSAH

ÚVOD	9
I. PRACOVNÍ POMĚR A JEHO SKONČENÍ.....	11
1 OBECNĚ O PRACOVNÍM POMĚRU	11
1.1 PRACOVNÍ POMĚR	11
1.2 SUBJEKTY PRACOVNÍHO POMĚRU	12
1.2.1 Zaměstnavatelé.....	12
1.2.2 Zaměstnanec – fyzická osoba.....	13
1.4 ZÁVISLÁ PRÁCE	14
2 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	15
2.1 ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	15
2.1.1 Právní úkony	15
2.1.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	16
2.1.1.2 Výpověď	18
2.1.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru	39
2.1.1.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	43
2.1.2 Právní události.....	44
2.1.3 Úřední rozhodnutí	46
3 Odstupné.....	48
II. SLUŽEBNÍ POMĚR A JEHO SKONČENÍ.....	50
4 OBECNĚ O SLUŽEBNÍM POMĚRU	50
4.1 VZNIK SLUŽEBNÍHO POMĚRU	51
4.2 KARIÉRNÍ SYSTÉM, DEFINITIVA.....	51
5 ZPŮSOBY SKONČENÍ SLUŽEBNÍHO POMĚRU.....	52
5.1 PRÁVNÍ UDÁLOSTI.....	52
5.1.1 Uplynutí doby určité	52
5.1.2 Úmrtí nebo prohlášení za mrtvého.....	53
5.1.3 Dnem 31. prosince toho kalendářního roku, v němž příslušník dosáhl 65 let věku	53
5.2 ROZHODNUTÍ SLUŽEBNÍHO FUNKCIONÁŘE	53
5.2.1 Trestný čin spáchaný úmyslně.....	54
5.2.2 Trestný čin spáchaný z nedbalosti, rozpor s požadavky kladenými na příslušníka	55
5.2.3 Podmíněné zastavení jeho trestního stíhání, narovnání, podmíněné odložení návrhu na potrestání.....	55
5.2.4 Porušení služebního slibu	56
5.2.5 Kázeňský trest odnětí služební hodnosti	57
5.2.6 Porušení omezení stanovených v § 47 nebo § 48 ZSP.....	58
5.2.7 Pozbytí státního občanství České republiky	58
5.2.8 Pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu služby	58
5.2.9 Odnětí osvědčení o tělesné zdatnosti.....	59
5.2.10 Pozbytí osobnostní způsobilost k výkonu služby	60
5.2.11 Omezení nebo zbavení způsobilosti k právním úkonům	60
5.2.12 Umístění do zálohy pro přechodně nezařazené	60
5.2.13 Žádost o propuštění	61
5.3 PROPUŠTĚNÍ PODLE § 42 Odst. 1 ZSP A SOUVISEJÍCÍ LHŮTY	61
5.4 PROPUŠTĚNÍ PŘÍSLUŠNÍKA VE SLUŽEBNÍM POMĚRU NA DOBU URČITOU	63
5.4.1 Zrušení služebního místa	63

5.4.2	<i>Zánik platnosti osvědčení, je-li příslušník osobou určenou ke styku s utajovanými informacemi</i>	64
5.4.3	<i>Neuspokojivé výsledky ve výkonu služby</i>	64
5.4.5	<i>Propuštění příslušníka ve služebním poměru na dobu určitou - lhůty</i>	65
5.5	ŘÍZENÍ O SKONČENÍ SLUŽEBNÍHO POMĚRU	65
5.5.1	<i>Řízení o propuštění podle § 42 odst. 1 písm. d)</i>	66
5.6	VÝSLUHOVÉ NÁROKY SE ZAMĚŘENÍM NA TZV. ODCHODNÉ	68
5.6.1	<i>Odchodné</i>	69
III.	SROVNÁNÍ PRACOVNÍHO A SLUŽEBNÍHO POMĚRU A JEJICH SKONČENÍ	72
6	ROZDÍLY V ZP A ZSP	72
6.1	VZNIK PRACOVNÍHO A SLUŽEBNÍHO POMĚRU	72
6.2	KARIÉRNÍ SYSTÉM VE SLUŽEBNÍM POMĚRU	73
6.3	VÝPOVĚĎ (ZP) A ŽÁDOST O PROPUŠTĚNÍ (ZSP)	73
6.4	SMRT ZAMĚSTNANCE (PŘÍSLUŠNÍKA), VĚK ZAMĚSTNANCE (PŘÍSLUŠNÍKA)	75
6.5	SKONČENÍ POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE (ZP) A STÁTU (ZSP)	76
6.6	ORGANIZAČNÍ ZMĚNY	76
6.7	ZÁSADY OBSAŽENÉ V ZP A ZSP	77
6.8	CIVILNÍ SOUDNICTVÍ A SPRÁVNÍ SOUDNICTVÍ	77
6.9	ZDRAVOTNÍ DŮVODY UKONČENÍ PRACOVNÍHO A SLUŽEBNÍHO POMĚRU	77
6.10	SOUSTAVNÉ MĚNĚ ZÁVAŽNÉ PORUŠOVÁNÍ POVINNOSTÍ, NEUSPOKOJIVÉ VÝSLEDKY PODLE SLUŽEBNÍHO HODNOCENÍ	79
6.11	ODSTUPNÉ (ZP) A ODCHODNÉ (ZSP)	80
	ZÁVĚR	83
	SEZNAM LITERATURY	85
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	87
	RESUME	88

Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem zvolil „Srovnání skončení pracovního poměru s ukončením služebního poměru příslušníků Policie ČR“. Jedná se o téma vysoce aktuální, protože s problémy souvisejícími se skončením jakéhokoli zaměstnání se setkává většina ekonomicky aktivního obyvatelstva v České republice, a to ať už na straně pracovníka nebo na straně zaměstnavatelského subjektu. Vzhledem k obecně malému právnímu vědomí v České republice znamená takový zásah do pracovního vztahu řadu problémů jak v aplikaci obou zákonů v praxi, tak například při následném uplatňování práv a povinností, vyplývajících ze skončení pracovního či služebního poměru.

Vyhledání možných zdrojů informací, které by mohly posloužit pro zpracování této diplomové práce, nebylo v případě skončení pracovního poměru nijak obtížné. O to větší problémy skýtalo nedostačující množství pramenů ke služebnímu poměru a jeho ukončení.

První část práce pojednává o pracovním poměru jako takovém, objasnění jeho obecných náležitostí a jeho subjektech, jakož i vysvětlení pojmu závislé práce. Dále se v práci budu detailně zabývat ukončením pracovního poměru a jednotlivými způsoby, které k němu mohou vést. Zmíním se i o tzv. odstupném jako povinnosti zaměstnavatele při ukončení pracovního poměru. Základním pramenem této části práce je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP). K výkladu je použita také bohatá judikatura českých soudů, monografie zabývající se pracovním poměrem, časopisecké články a Systém ASPI 12.

Zpracování druhé části práce, ve které se zabývám služebním poměrem příslušníků Policie ČR (dále jen služební poměr) a jeho ukončením, provázely značné obtíže, a to především vzhledem k nedostatku odborné literatury a soudní judikatury. Tato část práce obsahuje popis právní úpravy obsažené v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále jen ZSP), podrobně popisuje způsoby ukončení služebního poměru, zmiňuje se o řízení ve věcech služebního poměru, o řízení o propuštění podle § 42 odst. 1 písm. d) (tzv. zvláštní řízení) a o tzv. odchodném. Odchodné je jako jeden z výsluhových nároků uvedeno zejména proto, že se zde nabízí srovnání

s institutem odstupného podle ZP. V této části práce upozorňuji i na velice závažné nedostatky právní úpravy ZSP, které spočívají v některých případech i v rozporu s ústavním pořádkem České republiky.

Co se týká služebního poměru příslušníků Policie České republiky a způsobů jeho ukončení, je stěžejním zdrojem informací výše uvedený zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, přičemž Policie ČR je jedním z bezpečnostních sborů působících v naší zemi.

Ve třetí části této práce srovnávám některé aspekty skončení pracovního a služebního poměru. Cílem práce není podat zcela vyčerpávající srovnávací výklad obou zákonů, ale především seznámit čtenáře s určitými odlišnostmi obou poměrů, které jsou, podle mého názoru, charakteristické pro pracovní, popřípadě služební poměr. Jedná se například o porovnání některých zásad, na nichž tyto zákony spočívají, dále srovnání některých aspektů pracovního a služebního poměru a především způsobů skončení obou poměrů. V práci uvádím také srovnání odstupného podle ZP a odchodného podle ZSP.

Cílem této diplomové práce je seznámit čtenáře s problematikou skončení pracovního a služebního poměru, s jejich porovnáním, poukázat na problémy v aplikační praxi obou výše zmíněných zákonů a na nedostatky v právní úpravě obou zákonů. Dílčím cílem této práce je upozornit na nedostatek odborné literatury a soudní judikatury k ZSP. Z tohoto nedostatku logicky vyplývá malá informovanost nejen příslušníků Policie ČR o této problematice. Diplomová práce má také proto přispět k větší informovanosti širší odborné veřejnosti o charakteristických rysech ukončení služebního poměru ve srovnání se skončením poměru pracovního.

I. Pracovní poměr a jeho skončení

1 Obecně o pracovním poměru

Úvodní výklad o obecných aspektech pracovního poměru bych chtěl věnovat objasnění některých základních pojmů, které se pracovního poměru bezprostředně týkají. Následující řádky jsou věnovány popisu pracovního poměru jako takového, dále se zmíním o subjektech pracovního poměru a také o definici toho, co je objektem pracovního poměru, tj. závislé práci.

1.1 Pracovní poměr

Zákoník práce zná několik druhů pracovněprávních vztahů, z nichž je zcela nepochybně nejdůležitější a svým způsobem stěžejní pracovní poměr. Zajímavé je, že v zákoníku práce není pracovní poměr nijak exaktně definován. Proto musíme vycházet z odborné literatury, která jej definuje jako jeden ze základních pracovněprávních vztahů, jehož prostřednictvím se fyzická osoba účastní na pracovním procesu a zároveň si jím zaměstnavatel zajišťuje pracovní sílu k zajištění plnění jeho aktivit.¹ Jedná se tedy o pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jehož obsahem jsou určitá práva a povinnosti. Mezi povinnosti zaměstnavatele patří přidělovat zaměstnanci práci, řídit její výkon, platit zaměstnanci mzdu za vykonanou práci a pro její výkon vytvářet příznivé pracovní podmínky. Zaměstnanec je naproti tomu povinen konat sjednaný druh práce, a to osobně, na sjednaném místě a ve stanovené pracovní době.

Závislou práci lze však vykonávat i mimo pracovní poměr, a to v právních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 3 ZP). Zákoník práce tedy upravuje kromě pracovního poměru i tyto další pracovněprávní vztahy, a to konkrétně ve své části třetí, nazvané „Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr“. V § 75 je to dohoda o provedení práce a v § 76 dohoda o pracovní činnosti.

¹ Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D.. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 53

1.2 Subjekty pracovního poměru

Mezi subjekty pracovního poměru řadíme zaměstnance jako fyzickou osobu, která je zavázána konat práci, a zaměstnavatele jako fyzickou nebo právnickou osobu, pro niž zaměstnanec práci vykonává.

Předpisy pracovního práva stanoví souhrn vlastností, jež jsou třeba k možnosti stát se subjektem pracovněprávních vztahů, se nazývá pracovněprávní subjektivita. Ten, kdo má tuto pracovněprávní subjektivitu, může samostatně vstupovat do pracovněprávních vztahů a v nich pak být subjektem pracovněprávních práv a povinností, nabývat vlastním jménem práv a brát na sebe pracovněprávní povinnosti. Zároveň je také schopen nést právní důsledky svého chování uskutečňovaného v rámci pracovněprávních vztahů. Můžeme tady říci, že pracovněprávní subjektivita se skládá ze (i) způsobilosti k právům a povinnostem, dále ze (ii) způsobilosti k právním a (iii) k protiprávním úkonům a z (iv) procesní způsobilosti, jíž se rozumí způsobilost být účastníkem a vystupovat v jednáních o sporech v oblasti pracovního práva.

1.2.1 Zaměstnavatelé

Zaměstnavateli mohou být fyzické nebo právnické osoby.

a) zaměstnavatel - fyzická osoba

Podle § 10 odst. 1 věta první ZP vzniká u fyzických osob způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel narozením. Věta druhá dále stanoví, že způsobilost fyzických osob vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku.

Zaměstnavatel – fyzická osoba činí pracovněprávní úkony buď sama osobně, nebo tím může pověřit i osoby jiné, ovšem samozřejmě s tím, že důsledky těchto pracovněprávních úkonů, učiněných pověřenou osobou, se vztahují na daného zaměstnavatele – fyzickou osobu.

b) zaměstnavatel – právnická osoba

Pokud je zaměstnavatelem právnická osoba, je třeba použít ustanovení občanského zákoníku, konkrétně § 20, který upravuje právní úkony právnické osoby. Právní úkony právnické osoby ve všech věcech činí statutární orgány. Ty mohou být k této činnosti oprávněny několika způsoby, a to smlouvou zřízení právnické osoby, zakládací listinou nebo přímo zákonem - § 20 odst. 1 OZ. Jiní pracovníci nebo členové právnické osoby mohou činit právní úkony za právnickou osobu, a to v případě, že je to stanoveno ve vnitřních předpisech právnické osoby, nebo je to obvyklé vzhledem k pracovnímu zařazení těchto jiných pracovníků či členů právnické osoby - § 20 odst. 2 věta první ZP. V případech, kdy tyto osoby překročí své oprávnění a zároveň se daný právní úkon týká předmětu činnosti právnické osoby, pak vzniknou právnické osobě práva a povinnosti vyplývající z učiněného právního úkonu. To platí ovšem pouze v případě, že jde o takové překročení oprávnění jednajících osoby, o kterém druhý účastník nemohl vědět.²

c) zaměstnavatel – stát

Pokud je účastníkem pracovněprávních vztahů Česká republika (stát), je v postavení zaměstnavatele - právnické osoby. Příslušná organizační složka státu, která v pracovněprávním vztahu za stát zaměstnance zaměstnává, za stát také jedná a vykonává práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů - § 9 ZP.

1.2.2 Zaměstnanec – fyzická osoba

Zákoník práce v § 6 odst. 1 větě první stanoví, že zaměstnanec – fyzická osoba nabývá způsobilosti mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti dnem dosažení 15 let věku, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak. Stejně pravidlo platí pro nabytí způsobilosti vlastními právními úkony nabývat práv z pracovněprávních vztahů a také brát na sebe pracovněprávní povinnosti (pracovněprávní , pokud není v zákoníku práce stanoveno jinak.

² *Jakubka, J.* Výpověď - z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing, spol. s r.o., 2000, s. 16

Věta druhá téhož ustanovení říká, že zaměstnavatel s fyzickou osobou nemůže sjednat jako den nástupu do práce den předcházející dni ukončení povinné školní docházky na základní škole.

Co se týká zbavení nebo omezení způsobilosti zaměstnance – fyzické osoby k právním úkonům, řídí se občanským zákoníkem, a to úpravou v § 10.

1.4 Závislá práce

Platný zákoník práce již obsahuje, na rozdíl do starého zákoníku práce, definici pojmu závislá práce, což můžeme považovat za významný pokrok v právní úpravě. Význam definice, vyjádřené v platném zákoníku práce, spočívá v tom, že jen takto definovanou závislou práci lze vykonávat jen v některém pracovněprávním vztahu podle úpravy obsažené v zákoníku práce. To samozřejmě neplatí, je-li taková závislá práce vykonávána podle jiného zvláštního právního předpisu, a to například podle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (viz § 3 ZP).

Samotné vyjádření pojmu závislé práce je obsaženo v § 2 odst. 4 ZP, které stanoví, co se považuje za závislou práci. Je to taková práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, výkon práce zaměstnancem je výlučně osobní a nezastupitelný, na dohodnutém místě, práce je vykonávána pro zaměstnavatele, na jeho náklady a na jeho odpovědnost, podle jeho pokynů a jeho jménem. Mezi další znaky patří, že práce je vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, a to v pracovní době, na pracovišti nebo na jiném sjednaném místě. Dále ZP ve svém § 2 odst. 5 stanoví, že za závislou práci podle předchozího odstavce se považuje i tzv. agenturní zaměstnávání.

2 Skončení pracovního poměru

2.1 Způsoby skončení pracovního poměru

V zákoníku práce, konkrétně v jeho 2. části („Pracovní poměr“), hlavě IV, nazvané „Skončení pracovního poměru“, jsou upraveny jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru.

Ke skončení pracovního poměru může dojít na základě několika právních skutečností, pro něž lze použít různá třídění. V této diplomové práci použiji následující třídění:

- 1) právní úkony
- 2) právní události
- 3) úřední rozhodnutí

2.1.1 Právní úkony

Právní úkony účastníků pracovního poměru jsou nejčastějším způsobem, kterým může dojít k rozvázání pracovního poměru. Jedná se o právní úkony mající velice závažné právní důsledky pro obě strany pracovního poměru a tomu odpovídá také podrobná právní úprava všech jejich právních důsledků a náležitostí.

Můžeme rozlišovat právní úkony směřující k ukončení pracovního poměru jednak na jednostranné, jednak na dvoustranné. Jednostranné právní úkony směřující k ukončení pracovního poměru můžeme chápat jako výraz rozporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, z nichž jeden má zájem na ukončení a druhý na pokračování pracovního poměru. České pracovní právo zná pouze jeden dvoustranný právní úkon směřující k ukončení pracovního poměru, a to dohodu o rozvázání pracovního poměru.

Zákoník práce uvádí v § 48 odst. 1, že pracovní poměr může být rozvázán pouze:

- a) dohodou o rozvázání pracovního poměru
- b) výpovědí z pracovního poměru
- c) okamžitým zrušením pracovního poměru

- d) zrušením pracovního poměru ve zkušební době

2.1.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

V zákoníku práce je dohoda o rozvázání pracovního poměru upravena v § 49. Jedná se o poměrně jednoduchý způsob rozvázání pracovního poměru založený na shodném projevu vůle obou účastníků. Samotné sjednání dohody se řídí občanským zákoníkem, konkrétně ustanoveními § 43 a 44. Taková dohoda musí mít určité náležitosti, konkrétně musí být označeny strany dohody, to znamená jméno zaměstnance a označení zaměstnavatele, dále musí obsahovat určení okamžiku, kdy má pracovní poměr skončit, vůli obou účastníků pracovní poměr ukončit a také podpisy obou účastníků pracovního poměru. Jak bylo uvedeno výše, jedná se o dvoustranný úkon, k němuž je třeba shodného projevu vůle obou stran, tedy zaměstnance a zaměstnavatele. Tuto dohodu lze platně sjednat kdykoli za trvání pracovního poměru a může se týkat jak pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, tak i neurčitou, a teoreticky může být sjednána a pracovní poměr následně ukončen i v probíhající zkušební době. Vzhledem k tomu, že uzavření takové dohody je svobodným souhlasným projevem vůle účastníků pracovněprávního vztahu, je možné tuto dohodu uzavřít i se zaměstnanci, kterým nelze dát podle § 53 ZP výpověď, nebo se jedná o zaměstnance se zdravotním postižením.³

Velmi důležitou součástí dohody o rozvázání pracovního poměru je stanovení dne, kterým má pracovní poměr skončit. Tato podmínka je vyjádřena v § 49 odst. 1 ZP. Takový den je třeba vždy přesně určit takovým způsobem, aby se tím vyloučily jakékoli pochybnosti o tom, kdy by měl skončit daný pracovní poměr. Zde je třeba poznamenat, že není vyloženě nutné v dohodě přesně stanovit konkrétní datum, ale lze jej určit i jiným způsobem. Takto by mohl být určen například den, kdy skončí určité práce, skončí pracovní neschopnost zaměstnance, atd. Dohoda dále vyžaduje ke své platnosti písemnou formu, která, není-li dodržena, způsobí neplatnost takové dohody - § 49 odst. 2 věta první ZP. Aby byla dohoda platná, nestačí tedy pouhá ústní domluva, nýbrž je třeba písemný návrh doručit druhé straně, která jej musí

³ R 4/1986

rovněž písemně přijmout. V praxi k tomu dochází tak, že v návrhu na ukončení pracovního poměru dohodou navrhovatel stanoví akceptační lhůtu. Pokud druhá strana s návrhem vysloví souhlas, je nutné tento v písemné formě doručit navrhovateli, a to v rámci dané akceptační lhůty. Navíc není nutné, aby shodné projevy vůle byly na téže listině.

Nestane-li se tak, dohoda není uzavřena a pracovní poměr nadále trvá. Stejný následek nastává v případě, kdy je souhlas druhé strany doručen navrhovateli po lhůtě stanovené v návrhu navrhovatelem.

Pokud není taková lhůta navrhovatelem stanovena, mohou nastat následující situace. Zejména je nutné návrh přijmout v případě přímého jednání okamžitě, v ostatních případech bez zbytečného odkladu. Je-li návrh přijat v nepřiměřeně dlouhé době od doručení návrhu, k platnému uzavření dohody rovněž nedojde a pracovní poměr trvá.⁴

Je ovšem třeba pamatovat na to, že přijetí návrhu se změnami znamená nový návrh, který musí být přijat původním navrhovatelem, jenž se nyní ocitá v pozici akceptanta.

V § 20 ZP je ovšem zakotven princip tzv. relativní neplatnosti právních úkonů, což znamená, že pokud se ten, koho se daný právní úkon týká, této neplatnosti nedovolá, pak se právní úkon považuje za platný. Navíc v případě dohody o skončení je nutné tuto neplatnost uplatnit v zákonem stanovené prekluzivní lhůtě u soudu (§ 72 ZP).

Zákoník práce stanoví v § 49 odst. 2 věta druhá, že na žádost zaměstnance musí být v dohodě uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru.

Tato úprava je významná vzhledem k odstupnému, na které má zaměstnanec nárok v případě rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d), tedy z organizačních (§ 52 písm. a) až c)), popřípadě z tzv. zdravotních důvodů (§ 52 písm. d)), a to ve výši minimálně trojnásobku, respektive minimálně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku - § 67 odst.1 ZP. V těchto případech je totiž důkazní břemeno na

⁴ Štangová, V. Dohoda o rozvázání pracovního poměru. Právo a zaměstnání 6/2005

zaměstnanci a ten by tedy musel v případě soudního sporu prokázat, že došlo k dohodě o rozvázání pracovního poměru z výše uvedených důvodů.

2.1.1.2 Výpověď

V ZP je výpověď upravena v § 50 – 54 společně s výpovědní dobou a výpovědními důvody. Jako výpověď z pracovního poměru označujeme jednostranný projev vůle (jednostranný právní úkon) jednoho ze subjektů pracovněprávního vztahu, který směřuje k ukončení pracovního poměru. Tento následek nastane po uplynutí tzv. výpovědní doby. Jedná se o projev vůle zaměstnavatele nebo zaměstnance a je často v přímém rozporu s vůlí strany druhé.

Vzhledem k tomu, že druhá strana má zájem opačný, tj. další trvání pracovního poměru, a jedná se o citelný zásah do poměrů jednoho či druhého subjektu, stanoví zákoník práce určité předpoklady či podmínky, za kterých je možné ukončit pracovní poměr na základě výpovědi z pracovního poměru.

Je zřejmé, že negativní následky výpovědi nebudou, co se týká dopadu na jednotlivé subjekty pracovního poměru, vždy stejné – je tomu tak zejména v případě sociálních dopadů na postavení zaměstnance. Tomu také odpovídá míra ochrany poskytovaná ustanoveními zákoníku práce, z jehož úpravy vyplývá především potřeba větší ochrany ekonomicky slabšího účastníka pracovního poměru – zaměstnance. Zaměstnanci je poskytována ochrana před nedůvodným rozvázáním pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. V zákoníku práce jsou proto taxativním výčtem uvedeny důvody, na základě nichž může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď. Naproti tomu zaměstnanec není žádnými důvody vázán a může dát výpověď zaměstnavateli z jakéhokoli důvodu, popřípadě bez udání důvodu. Zákoník práce tedy vychází ze zásady ochrany, a proto klade větší hmotněprávní nároky na zaměstnavatele, což znamená ztížení podmínek zaměstnavatele, za nichž je možné dát zaměstnanci výpověď. Dokonce se objevují i názory, že za současného stavu právní úpravy není vůbec možné dát zaměstnanci výpověď.⁵

⁵ Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D., Píchová, I. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, nakladatelství Doplněk, 2004, s. 95

Naproti tomu ale současně nelze pominout fakt, že například menší zaměstnavatelé jsou do jisté míry závislí na svých zaměstnancích a jejich náhlý odchod ze zaměstnání může znamenat ohrožení stability a vůbec fungování takového menšího zaměstnavatele.

Forma výpovědi, výpovědní doba, doručování

Formu, v jaké musí být výpověď učiněna, stanoví § 50 odst. 1 věta druhá ZP. Toto ustanovení určuje, že výpověď musí být podána písemně a to pod sankcí neplatnosti. Písemnou formu výpovědi je nutné dodržet jak při výpovědi dané zaměstnancem, tak zaměstnavatelem. Podle stejného ustanovení musí být zároveň písemná výpověď doručena druhému účastníku, a to také pod sankcí neplatnosti. Význam doručení výpovědi spočívá ve stanovení počátku běhu výpovědní doby. Samotné doručování je upraveno zákoníkem práce, konkrétně se jedná o ustanovení § 334 – 337.

Výpovědní doba je upravena v § 51 ZP. Jedná se o nástroj zabezpečující ochranu subjektů před nepříznivými následky skončení pracovního poměru. Zaměstnanec dostává určitý časový prostor k hledání nového zaměstnání, zaměstnavatel naproti tomu k vyhledání vhodné náhrady za zaměstnance, který podal výpověď. Musí být stejná pro zaměstnavatele i pro zaměstnance a musí činit minimálně dva měsíce, následně pracovní poměr skončí po jejím uplynutí - § 51 odst. 1 ZP. Běžet začíná od doručení výpovědi druhé straně, konkrétně prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po jejím doručení, a končí uplynutím posledního dne určeného kalendářního měsíce (který to bude, to závisí samozřejmě na tom, jak je sjednána výpovědní doba). § 51 odst. 2 ZP vypočítává taxativně výjimky z toho běhu výpovědní doby. Jedná se o výjimky, které vyplývají z ustanovení § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63 ZP.

Výpověď je možné odvolat do doby, než byla doručena druhému účastníku, což znamená, že nejpozději tak lze učinit, pokud je odvolání doručeno nejpozději současně s výpovědí. Složitější situace nastává pro toho, kdo dal výpověď, v případě, že již byla výpověď doručena druhému účastníku. I v takovém případě však nabízí zákoník práce řešení. Podle § 50 odst. 5 ZP lze takovou výpověď odvolat jen se souhlasem onoho druhého účastníka. Tento

postup je možné uplatnit do vypršení výpovědní doby. Další podmínkou je písemná forma odvolání i souhlasu s takovým odvoláním - § 50 věta za středníkem.

Subjekty výpovědi z pracovního poměru

Subjektem výpovědi může být jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Co se týká zaměstnance, ten musí mít způsobilost k pracovněprávním úkonům, která je vyjádřena v § 6 odst. 1 ZP. Pokud jde o výpověď danou zaměstnavatelem, postupuje se podle § 20 OZ, kde je stanoveno, že jménem zaměstnavatele jedná statutární orgán. Ten bývá určen například ve zřizovací listině nebo ve společenské smlouvě. Jiný zvláštní předpis ovšem může stanovit, že jménem zaměstnavatele může jednat i jiný vedoucí zaměstnanec. Zaměstnavatel může také písemně pověřit jiného svého zaměstnance, aby jednal jako jeho orgán jeho jménem.

Výpověď může být dána :

- a) zaměstnancem
- b) zaměstnavatelem.

Ad a) Výpověď daná zaměstnancem

Zákoník práce je ohledně výpovědi podané zaměstnancem velice benevolentní a umožňuje mu tak, co se týká důvodů podané výpovědi, činit víceméně bez vážnějšího omezení tento právní úkon vůči zaměstnavateli. Podle § 50 odst. 3 ZP může zaměstnanec dát zaměstnavateli výpověď buď z jakéhokoli důvodu, nebo i bez udání důvodu. Výpověď podaná zaměstnancem musí mít obecné náležitosti právního úkonu a musí být učiněna v písemné formě. K tomu, aby byl tento právní úkon zaměstnance perfektní, je třeba jej doručit zaměstnavateli, a v tomto momentu je jím i zaměstnanec vázán. Povinnost doručit výpověď lze splnit různými způsoby, například lze zvolit osobní doručení zaměstnavateli, nebo použít poštovní službu.

Ad b) Výpověď daná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel je naopak v souvislosti s výpovědí danou zaměstnanci značně omezen, což je i zde výrazem tzv. ochranné funkce pracovního práva. Chráněn je především zájem zaměstnance na zachování pracovního poměru a zabránění jeho neopodstatněnému ukončení, ale spolu s tím také chráněno je i jeho právní a sociální postavení, které by mohlo být takovým neopodstatněným ukončením pracovního poměru narušeno.

Významným znakem výpovědi dané zaměstnavatelem je, že musí povinně obsahovat důvod, na základě kterého je dána konkrétní výpověď. § 50 odst. 2 ZP stanoví, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze a jen z důvodů, které jsou taxativně uvedeny v § 52 ZP. Jiný důvod ve výpovědi není možné uvést. Navíc nesmí být možné konkrétní výpovědní důvod, uvedený ve výpovědi, zaměnit za jiný výpovědní důvod, a to pod sankcí neplatnosti výpovědi, stanovené v § 50 odst. 4 ZP. Tento odstavec dále uvádí, že důvod výpovědi nelze ani dodatečně měnit.

To, jak zaměstnavatel konkrétní výpovědní důvod formuluje, není vůbec podstatné. Pokud by soud následně posuzoval, o jaký výpovědní důvod se v určité výpovědi jedná, vycházel by ze skutkového vylíčení tohoto výpovědního důvodu a nikoliv z toho, jak zaměstnavatel právně posoudil. Soud je nakonec tím, kdo rozhodne, který taxativně stanovených výpovědních důvodů byl ve skutečnosti v dané výpovědi použit.⁶

Na základě platné právní úpravy lze dát zaměstnanci výpověď pouze v zákoníku práce taxativně stanoveném výčtu případů. Tento výčet vyplývá z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele č. 158, přijaté 22. 6. 1982, a v zákoníku práce je uveden v § 52 písm. a) až g). Konkrétně jej lze vyjádřit několika způsoby jejich členění.

Například je možné členění výpovědních důvodů podle toho, zda se jedná o důvody spočívající na straně zaměstnavatele - § 52 písm. a) až c), nebo důvody na straně zaměstnance - § 52 písm. d) až g).

⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. Zn. 21 C don 1542/98

Další možné členění uvádí tři základní okruhy výpovědních důvodů: 1) tzv. organizační důvody, mezi něž řadíme důvody, vyplývající z ekonomických nebo technických potíží zaměstnavatele. 2) tzv. zdravotní důvody a nesplňování potřebné kvalifikace zaměstnancem, spočívající v důvodech objektivního rázu na straně zaměstnance. 3) zaměstnanec porušuje své povinnosti, které vyplývá ze sjednaného pracovního poměru, tj. jedná se o subjektivní důvody na straně zaměstnance.⁷

Podle jiného podobného členění může být dána výpověď zaměstnavatelem zaměstnanci v následujících případech: z organizačních důvodů - § 52 písm. a) až c), dále ze zdravotních důvodů - § 52 písm. d) a e), nesplňování předpokladů či požadavků - § 52 písm. f), a nakonec porušování povinností zaměstnance - § 52 písm. g). Toto členění bude použito i v následujícím výkladu v této kapitole.

Zde je nutné poznamenat, že kritika tohoto taxativního výčtu důvodů výpovědi dané zaměstnavatelem poukazuje zejména na fakt, že tímto výčtem nelze pamatovat na všechny možné situace, které mohou ospravedlnit zaměstnavatelovo ukončení pracovního poměru výpovědí. Z tohoto důvodu je někdy požadováno zrušení výčtu uvedeného v § 52 ZP a přijetí právní úpravy běžné ve státech Evropské Unie, která umožňuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď z důvodu, který je ospravedlnitelný, a to samozřejmě se současným dodržením výpovědní doby.⁸

Zákoník práce uvádí následující výpovědní důvody, které lze použít v případě, že výpověď dává zaměstnavatel:

1) organizační důvody

Tyto důvody bývají velice často zaměstnavateli používány, ovšem je třeba zmínit, že někdy se jimi dokonce snaží zaměstnavatelé zakrýt pravý důvod snahy o ukončení pracovního poměru.

⁷ *Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Trylč, L.* Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2007. 1. vydání. Olomouc : Nakladatelství ANAG, 2007, s. 114

⁸ *Bezouška, P.* Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice, Úvahy de lege ferenda. Právní fórum 7/2006

a) zaměstnavatel nebo jeho část se ruší - § 52 písm. a)

Tento výpovědní důvod náleží do tzv. organizačních důvodů, zmíněných ve výkladu výše v této kapitole. Zrušením zaměstnavatele v tomto případě rozumíme zrušení bez právního nástupce, tj. právní subjekt – zaměstnavatel zaniká, je zrušena zároveň jeho hospodářská činnost a tomuto zaměstnavateli je právně i fakticky znemožněno dále zaměstnance zaměstnávat.⁹

Pokud se zaměstnavatel ruší nebo se ruší jeho část, důsledkem toho je mimo jiné to, že už není schopen zaměstnanci přidělovat sjednanou práci, a to buď vůbec, nebo co se týká zaměstnavatelovy zrušené části, ve které dosud zaměstnavatel pracoval, a proto je nutné skončit zaměstnancův pracovní poměr.¹⁰

Tento výpovědní důvod může být zaměstnavatelem jakožto právnickou osobou použit v případech, kdy je například rušena organizační složka tohoto zaměstnavatele, nebo pokud je rušen celý takový zaměstnavatel, to ovšem pouze tehdy, je – li zaměstnavatel rušen s likvidací (bez právního nástupce). Naopak tento výpovědní důvod není možné využít v případě, kdy by byl zrušen takový zaměstnavatel bez likvidace. Takovou situaci upravuje na zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností. Pakliže by byla zaměstnavatelem fyzická osoba, může tento výpovědní důvod použít vůči zaměstnanci také. Je to možné například v situaci, kdy takový zaměstnavatel končí se svou podnikatelskou činností a v důsledku toho již nechce být zaměstnavatelem.

Hovoříme – li o části zaměstnavatele, chápeme ji jako organizační jednotku zaměstnavatele, která se podílí na uskutečňování cílů zaměstnavatele jako celku, a to vyvíjením relativně samostatné činnosti v rámci tohoto zaměstnavatele. Část zaměstnavatele je vedena vedoucím zaměstnancem zaměstnavatele, má k dispozici prostředky a prostory nutné pro svou činnost bývá uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele.¹¹

⁹ Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D., Píchová, I. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, nakladatelství Doplněk, 2004, s. 121

¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 2 Cdon 727/96

¹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. Cdon 1053/96

V praxi není třeba, aby v případech zrušení celého nebo jen části zaměstnavatele muselo toto zrušení již nastat. Výpověď lze zaměstnanci dát od momentu nabytí právní moci rozhodnutí kompetentního orgánu zaměstnavatele o tom, že se ruší zaměstnavatel, popřípadě že se ruší jeho část.

b) přemístění zaměstnavatele nebo jeho části - § 52 písm. b)

Pokud nastane situace, že se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část, a to takovým způsobem, že nové místo výkonu práce již není možné zahrnout pod původní místo výkonu práce sjednané se zaměstnancem v pracovní smlouvě, zaměstnavatel nesouhlasí s novým místem výkonu práce, a zároveň není možné, aby zaměstnavatel zaměstnal zaměstnance v místě jeho bydliště, pak lze dát zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu.¹²

Stejně jako u výpovědního důvodu rušení zaměstnavatele je i zde možné dát výpověď od nabytí právní moci rozhodnutí kompetentního orgánu zaměstnavatele o přemístění. Mezi případy přemístění ovšem nelze počítat skutečnost, že byla přemístěna pouze provozovna nebo rozšířen sortiment organizace.¹³

c) nadbytečnost zaměstnance - § 52 písm. c)

Demonstrativní výčet výpovědních důvodů v § 52 písm. c) stanoví několik možností či způsobů, jak může dojít k tomu, že se zaměstnanec stane nadbytečným. V samotné výpovědi pak musí být již specifikován konkrétní důvod, který k této výpovědi vedl. Ustanovení § 52 písm. c) uvádí, že pokud se stane zaměstnanec nadbytečným, a to z důvodu rozhodnutí zaměstnavatele o tom, že se mění jeho úkoly, technické vybavení, snižuje se počet zaměstnanců z důvodu větší efektivity vykonávané práce nebo že se provedou jiné podobné organizační změny, lze dát zaměstnanci výpověď. Z uvedeného vyplývá, že základní premisou pro výpověď z tohoto důvodu je skutečnost, že zaměstnanec se stal nadbytečným. Dále je také nutné, aby zde byla dána

¹² Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D., Píchová, I. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, nakladatelství Doplněk, 2004, s. 262

¹³ R 89/1967

příčinná souvislost mezi zaměstnancovou nadbytečností a nutností organizačních změn. Soud bude vždy posuzovat a zjišťovat, zda určitá změna byla skutečně důvodem tomu, aby byl počet zaměstnanců snížen, nebo aby byla popřípadě provedena určitá změna ve struktuře zaměstnanců daného zaměstnavatele. Důkazní břemeno ohledně těchto skutečností je za zaměstnavateli.¹⁴

Samotné rozhodnutí zaměstnavatele, že provádí určité organizační změny, které mohou mít za následek fakt, že se zaměstnanec nebo více zaměstnanců stane nadbytečnými, není třeba jakkoli uveřejnit ani písemně vyhotovit, považují však za vhodné, aby tak zaměstnavatel, a to jednak z důvodu prevence případných soudních sporů, jednak v rámci zachování vzájemného respektu mezi ním a zaměstnanci, učinil. Zvyšuje se tak důvěryhodnost zaměstnavatelových opatření souvisejících s výpovědí nadbytečnému zaměstnanci, zejména ve smyslu pravdivosti důvodu výpovědi, tj. že zaměstnavatel nezakrývá jiný, skutečný důvod takové výpovědi. Můžeme říci, že nadbytečnost zaměstnance je pouze hmotněprávní podmínkou pro to, aby byla výpověď platná. V případě nejasností, zda zaměstnavatel skutečně učinil rozhodnutí o organizační změně, soud bude řešit pouze otázku, zda – li zaměstnavatel opravdu takto rozhodl a pokud ano, rozhodla – li k tomu oprávněná osoba nebo orgán zaměstnavatele, stanovený vnitřním organizačním předpisem. Objasnění těchto skutečností je potřebné vzhledem k nutnosti příčinné souvislosti mezi takovým rozhodnutím zaměstnavatele a faktickým stavem nadbytečnosti zaměstnance či zaměstnanců.

Příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a organizačními změnami má nutně i časový rozměr. Jeho význam spočívá v tom, že výpověď musí být učiněna v době, kdy je tu skutečně dána zaměstnancova nadbytečnost, nikoli dříve, jak tomu někdy v praxi bývá. Zaměstnavatel musí dát výpověď v době, která odpovídá tomu, že v momentu skončení výpovědní doby tu bude skutečně dána příčinná souvislost. Pokud by zaměstnavatel toto pravidlo nerespektoval a výpovědní doba by skončila dříve, než nastane skutečná potřeba organizačních změn, jinými slovy než budou dané zamýšlené

¹⁴ R 57/1968

organizační změny účinné, následkem by byla neplatnost takové výpovědi učiněné zaměstnavatelem na základě nenaplnění premisy příčinné souvislosti mezi organizačními změnami a nadbytečností zaměstnance. Proto je v těchto situacích zaměstnavatelům doporučováno organizační změny sladit s výpovědí tak, aby mezi koncem výpovědní doby a efektem organizačních změn nebyly pokud možno žádné výraznější prodlevy.¹⁵

Samozřejmě se může stát, a v dnešní době globální ekonomické krize by to nebylo žádnou výjimkou, že zaměstnavatel zjistí, že je potřeba vzhledem k nutnosti reagovat na ekonomickou situaci učinit rázné a rychlé řešení v podobě okamžitého zrušení pracovního místa nebo jiné organizační změny v rámci zaměstnavatele. V takovém případě může sice zaměstnavatel dát nadbytečnému zaměstnanci výpověď hned, ovšem je třeba počítat s určitými problémy. Zaměstnavatel je totiž i nadále povinen postupovat podle sjednané pracovní smlouvy a takovému nadbytečnému zaměstnanci i nadále přidělovat práci. Pokud je to ale vzhledem k provedené organizační změně nemožné, zaměstnavatel musí zaměstnanci nahradit mzdu, a to ve výši jeho průměrného výdělku, kterého zaměstnanec dosahoval do doby provedení organizační změny. Tuto náhradu bude zaměstnavatel muset poskytovat do konce výpovědní doby.¹⁶

Je třeba poznamenat, že zaměstnavatel je jediným oprávněným subjektem, který musí nakonec o nadbytečnosti toho kterého zaměstnance nakonec rozhodnout. Zaměstnavatel tedy samostatně rozhodne, jaké organizační změny ohledně své podnikatelské činnosti a struktury svých zaměstnanců provede a následně kterému zaměstnanci dá z důvodu jeho nadbytečnosti výpověď. Může nastat i situace, kdy se po zaměstnavatelem provedených organizačních změnách stane nadbytečných zaměstnanců několik. V takovém případě je pouze a jedině na zaměstnavateli, jak vzniklou situaci vyřeší, tj. kterému ze zaměstnanců, jež se stali nadbytečnými v důsledku organizačních změn provedených zaměstnavatelem, dá výpověď. V těchto

¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp.zn. 2 Cdon 1797/97

¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp.zn. 2 Cdon 1/97

případech není dána pravomoc soudu následně přezkoumat výběr zaměstnance, kterému bude dána zaměstnavatelem výpověď.¹⁷

Soud bude pouze však přezkoumávat, zda byly splněny další podmínky, které jsou předpokladem pro použití výpovědního důvodu spočívajícího v nadbytečnosti zaměstnance.¹⁸

Co se týká efektivity práce zaměstnanců, nemusí být vždy situace a zejména její řešení pro zaměstnavatele jednoduché. Pokud zaměstnavatel dojde k závěru, že je třeba snížit počet svých zaměstnanců a tato organizační změna je nutná vzhledem docílení následného zvýšení efektivity práce prováděné ostatními svými zaměstnanci, nemůže v některých případech, a to vzhledem k nenaplnění podmínky příčinné souvislosti mezi nadbytečností zaměstnance a organizační změnou, dát zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu. Takovým případem by mohla být organizační změna spočívající ve snížení počtu zaměstnanců jiným způsobem, jak by tomu bylo například u uplynutí doby dohodnuté s jiným zaměstnancem u pracovního poměru na dobu určitou, apod.¹⁹

Dojde – li k nadbytečnosti zaměstnance, může se tak stát z důvodu nadměrného počtu zaměstnanců, ale i z důvodu takových změn v organizaci zaměstnavatele, které mají za následek například změnu profesního zaměření zaměstnanců. To může znamenat, že zaměstnavatel natolik změní svou dosavadní podnikatelskou koncepci, že se příslušníci jedné profese stanou nadbytečnými a je nutné je nahradit zaměstnanci profese odlišné. Jinými slovy, zaměstnavatel již nepotřebuje zaměstnance jedné profese a potřebuje je nahradit zaměstnanci profese jiné. Z toho vyplývá, že znakem výpovědi pro nadbytečnost nemusí být vždy potřeba početně snížit stav zaměstnanců v zaměstnavatelově organizaci. Můžeme konstatovat, že zaměstnavatel má právo svobodně se rozhodnout, jaký druh profese a samozřejmě i v jakém počtu bude zaměstnávat.²⁰

¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp.zn. 2 Cdo 1797/97

¹⁸ R 90/1967

¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003

²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001

2) zdravotní důvody - § 52 písm. d) a e)

Zdravotní důvody jsou jako výpovědní důvody upraveny v § 52 písm. d) a e) ZP. V těchto případech jde o zdravotní důvody, které jsou na straně zaměstnance. Jedná se o dvě různé situace, které budou objasněny níže.

V těchto případech je důležitý zejména zákonný postup zaměstnavatele, který je povinen v případě, že u jeho zaměstnance je dán některý z důvodů, na základě nichž mu lze dát výpověď, převést takového zaměstnance na jinou práci, popřípadě na jiné vhodné pracoviště - § 45 ZP. To samozřejmě za předpokladu, že o takovou změnu sám zaměstnanec zaměstnavatele požádá. Z tohoto ustanovení lze tedy dovodit, že výpověď by v takových případech neměla být jakýmsi prvním řešením vzniklé situace. Pokud se ale ukáže, že zaměstnavatel není schopen zaměstnanci zajistit jinou vhodnou práci či jiné vhodné pracoviště v souladu s ustanovením § 45 ZP, může použít výpověď z některého ze zdravotních důvodů podle § 52 písm. d) nebo e).²¹

V § 52 písm. d) ZP je uvedeno, že zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci, který nesmí na základě lékařského posudku, který byl vypracován příslušným zařízením závodní preventivní péče nebo na základě rozhodnutí příslušného správního úřadu přezkoumávajícího daný posudek, vykonávat dále dosavadní práci buď z důvodu pracovního úrazu, dále z důvodu onemocnění tzv. nemocí z povolání nebo ohrožení takovou nemocí, nebo bylo v jeho případě dosaženo nejvyšší expozice, která je přípustná na pracovišti, které bylo určeno rozhodnutím učiněným k tomu oprávněným orgánem, zabývajícím se ochranou veřejného zdraví.

Nemocí z povolání rozumíme takové onemocnění, které může nastat jako důsledek vykonávání určitého povolání. Zároveň je pro takové hodnocení daného onemocnění třeba, aby nastalo za podmínek, které jsou stanoveny v právním předpise – zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Co se týče nejvyšší přípustné expozice, tu určuje posudkem příslušný orgán hygienické služby.²²

²¹ Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D., Píchová, I. a kol. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2001, s. 230

²² Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D., Píchová, I. a kol. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2001, s. 229

Je tedy zřejmé a správné, že zdravotní stav svého zaměstnance nemůže hodnotit sám zaměstnavatel, nýbrž instituce, nadaná k tomu určitými pravomocemi. Lékařský posudek je vyhotovován zařízením závodní preventivní péče. Rozhodnutí, kterým může být lékařský posudek přezkoumán, může vydat příslušný správní úřad. Podrobné informace o náležitostech obsahu lékařského posudku jsou upraveny ve vyhlášce Ministerstva zdravotnictví č. 385/2006 Sb., o zdravotní dokumentaci.

Zaměstnavatel je naopak povinen se řídit odbornými závěry, které jsou vyjádřeny v posudku. Posudek, popřípadě rozhodnutí, totiž musí vyjadřovat to, že zaměstnanec, vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, již vůbec není schopen vykonávat dosavadní práci, a nejedná se tedy o pouhou dočasnou pracovní nezpůsobilost. Nezpůsobilost vykonávat dosavadní práci musí být dlouhodobá či trvalá. Naopak při pouhé dočasné (krátkodobé) pracovní neschopnosti, ať už z důvodu úrazu či nemoci, je zaměstnanec zákoníkem práce chráněn proti případné výpovědi ze strany zaměstnavatele, který tak nemůže učinit, jak to vyplývá z ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) ZP. V posudku musí být přímo a jednoznačně vysloven zákaz vykonávat dosavadní práci. Není tedy možné, aby posudek obsahoval pouze lékařské stanovisko, doporučující změnu vykonávané práce s odůvodněním, že tato je pro zaměstnance nevhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu. Stejný závěr můžeme vyslovit, pokud z posudku zcela jasně neplyne, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost vykonávat dosavadní práci (tzn. je – li jeho pracovní nezpůsobilost pouze krátkodobé povahy). Pokud tyto náležitosti posudku nejsou splněny, zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď na základě zdravotních důvodů podle § 52 písm. d) ZP.²³

Dále je zapotřebí, aby byl v době, kdy je zaměstnanci doručena výpověď, již lékařský posudek vydán a závěry v něm učiněné musí zcela jednoznačně určovat zdravotní stav zaměstnance a nelze je následně měnit či upřesňovat. Pokud by posudek zpracován v době učinění výpovědi nebyl, není pak již možné, aby byl ve sporu před soudem dodatečně nahrazen například znaleckým posudkem. Pokud by byla podána zaměstnancem žaloba na

²³ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. 16 Co 398/95

neplatnost výpovědi dané zaměstnavatelem z výpovědního důvodu obsaženého v § 52 písm. d) ZP, pak soud v následném řízení o neplatnost výpovědi bude brát v úvahu tento posudek a bude z něj vycházet. To znamená, že soud obsahově nepřezkoumává závěry obsažené v posudku.²⁴

Zaměstnavatel může dát také výpověď zaměstnanci podle § 52 písm. e) ZP a to v případě, že zaměstnanec pozbyl, vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, dlouhodobě způsobilost vykonávat dosavadní sjednanou práci. Předpokladem pro eventuální použití výpovědi z tohoto důvodu je, stejně jako výše u § 52 písm. d), lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče, nebo popřípadě rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává. I zde je třeba předchozí vydání posudku či rozhodnutí s jednoznačnými závěry o tom, že zdravotní stav zaměstnance mu dlouhodobě neumožňuje vykonávat dosavadní práci²⁵, a až poté lze doručit zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu.²⁶

Rozdíl od výše uvedeného výpovědního důvodu spočívá ve způsobu, jakým došlo ke zhoršení zaměstnancova zdravotního stavu. Ten musí být zapříčiněn jinak, než pracovním úrazem, nemocí z povolání či jejím ohrožením, nebo dosažením nejvyšší přípustné expozice. Naopak shodně musí být v lékařském posudku nebo v rozhodnutí stanoveno, že zaměstnanec způsobilost konat dosavadní práci vzhledem ke zhoršení jeho zdravotního stavu dlouhodobě pozbyl.²⁷

Stejně jako bylo uvedeno výše, soud bude z posudku či rozhodnutí vycházet a nebude jej jakkoli obsahově přezkoumávat (v řízení o neplatnost výpovědi zahájeném na základě žaloby o neplatnost výpovědi dané zaměstnavatelem).²⁸

²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp.zn. 21 Cdo 2032/2002

²⁵ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě, sp. zn. 16 Co 398/95

²⁶ *Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Trylč, L.* Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2007. 1. vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2007, s. 115

²⁷ *Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Trylč, L.* Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2007. 1. vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2007, s. 115

²⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2032/2002

3) nesplňování předpokladů, popřípadě požadavků - § 52 písm. f)

V ustanovení § 52 písm. f) nacházíme výpovědní důvody, mající svůj původ na straně zaměstnance, a to takovým způsobem, že zaměstnanec buď nesplňuje určité potřebné předpoklady, nebo určité požadavky. Co se týká nesplňování předpokladů, jejich význam spočívá v tom, že jsou obecně vyjádřeny v právních předpisech, popřípadě ve vnitřních organizačních předpisech zaměstnavatele a tyto předpoklady jsou většinou obligatorní povahy, tj. jsou nutné vzhledem ke způsobilosti zaměstnance k vykonávání sjednané práce. Případné zavinění ze strany zaměstnance ohledně nesplňování stanovených předpokladů zde nehraje žádnou roli. Při jejich absenci zaměstnavatel dokonce přímo nesmí zaměstnanci takové práce přidělovat a tudíž jej zaměstnávat. Příkladem by mohlo být úspěšné absolvování určité zvláštní zkoušky, získání řidičského oprávnění určité skupiny nebo dosažení určitého stupně vzdělání. Takové požadavky či podmínky mohou být dokonce stanoveny právním předpisem nebo zaměstnavatelem ve vnitřním předpise dodatečně, tj. až po vzniku pracovního poměru, a zaměstnanec je vždy povinen se jimi řídit.²⁹

Pokud jde o požadavky, ty musí být zaměstnancem splňovány pro řádný výkon sjednané práce. Určité požadavky nemusí být přímo stanoveny v právním předpise, ale lze stanovit například ve smlouvě o pracovním poměru, v tomto případě je i možné stanovit takové požadavky u každého svého zaměstnance odlišně. Jinou možností je takové požadavky stanovit například ve vnitřním předpise zaměstnavatele. Mezi předpoklady podle § 52 písm. f) ZP řadíme například nároky na fyzické nebo duševní vlastnosti zaměstnance, určité vědomosti nebo dovednosti apod., které stanoví sám zaměstnavatel. Můžeme však říci, že pokud se jedná o takové požadavky, které jsou všeobecně známé a jsou požadovány vzhledem k druhu vykonávané práce, není nutné je takovým způsobem vymezovat.³⁰

Stejně jako bylo uvedeno výše, i v tomto případě není podstatné zavinění ze strany zaměstnance. Naopak, nesplňování takových požadavků se musí dít

²⁹ R 51/1975

³⁰ R 15/1978

bez zavinění zaměstnavatele. Příkladem takového zavinění ze strany zaměstnavatele by mohlo být například pravidelné ukládání nepřiměřeně velkého množství práce, nedostatečnou organizací práce ze strany zaměstnavatele nebo neposkytování pracovních pomůcek.³¹

Pokud nastane situace, kdy nesplňování určitých zaměstnavatelem stanovených požadavků spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích, je zaměstnavatel povinen věc nejprve řešit tím způsobem, že nejprve písemně vyzve zaměstnance v době posledních dvanácti měsíců k jejich odstranění. Zaměstnavatel je povinen v písemném upozornění jasně vyjádřit to, v čem shledává zaměstnancovy nedostatky v jím prováděné práci, jakým způsobem má dojít k nápravě³² a zároveň zaměstnanci poskytnout přiměřenou lhůtu k jejich následnému odstranění. Pokud lhůtu zaměstnavatel nestanoví přesně nebo vůbec, výpověď bude neplatná.³³ Až teprve poté je možné v případě, že zaměstnanec tyto neuspokojivé pracovní výsledky neodstraní, tomuto zaměstnanci dát z výše uvedeného důvodu výpověď - § 52 písm. f) věta za středníkem.

V obou výše uvedených případech je klíčovou podmínkou pro uplatnění tohoto výpovědního důvodu to, aby v době, kdy je se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr výpovědí, tento výpovědní důvod trval.³⁴

4) porušování povinností

Podle znění § 52 písm. g) ZP může dát zaměstnavatel výpověď v případě, že jsou dány důvody, na základě nichž lze se zaměstnancem okamžitě rozvázat pracovní poměr, zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci, a to buď zvláště hrubým způsobem, závažně, nebo dochází – li k soustavnému méně závažnému porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů. Dříve zákoník práce používal pojem „pracovní kázeň“, ale tento pojem byl z důvodu, že se spíše hodí pro označení kázně ve smyslu služebního poměru ve státním

³¹ Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. 1. vydání. Praha: Polygron, 2006, s. 146

³² S IV, str. 190-191

³³ S IV, str. 191

³⁴ R 38/1979

sektoru, nahrazen termínem porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, který lépe vyjadřuje soukromoprávní charakter pracovního poměru. Co se týká staršího pojmu pracovní kázeň, rozumělo se jím dodržování právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, dále dodržování pokynů zaměstnavatele a spolupráce s ostatními zaměstnanci. Porušením pracovní kázně tedy bylo nedodržování těchto pravidel či pokynů.³⁵

Mezi základní povinnosti zaměstnanců, které jsou stanoveny v § 38, 301 a 304, patří dodržování právních předpisů vztahujících se k jimi vykonávané práce, řádné hospodaření s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem, plnění pracovních úkolů, a to řádně a včas, atd. Jestliže dojde k jejich porušení, je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď.³⁶

Zde je však třeba mít na paměti, že výše uvedené povinnosti jsou jen jakýmsi základním výčtem, na který navazuje řada dalších povinností, upravených ve zvláštních předpisech. Takovými předpisy mohou být například vnitřní předpisy zaměstnavatele, pracovní řády používané zaměstnavatelem, pravidla bezpečnosti při práci (§ 349 ZP) a mnohé další. Obsah těchto předpisů se co do povinností, které stanoví, může i značně lišit, a to podle druhu vykonávané práce.

Významným předpokladem je, že toto porušení povinnosti musí být zaměstnancem zaviněné (úmyslně nebo z nedbalosti). K tomu dojde tehdy, pokud zaměstnanec nesplnil povinnost (opomenutím konání, ke kterému byl povinen), která mu byla uložena nebo která vyplývá z pracovního poměru. Stejně je tomu v případě, kdy se zaměstnanec nezdrží určitého jednání, které je mu zakázáno (například konkurenční doložkou sjednanou se zaměstnavatelem). Jestliže se na porušení povinnosti podílel částečně i sám zaměstnavatel, a to například tím, že nedostatečně zorganizoval práci svých zaměstnanců, má to vliv na posouzení stupně intenzity porušení dané povinnosti.³⁷

³⁵ *Jakubka, J. Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele.* Praha: GRADA Publishing, spol. s r.o., 1999, s. 36

³⁶ *Jouza, L. Zákoník práce s komentářem.* Praha: Polygon, 2006, s. 149

³⁷ *Jouza, L. Zákoník práce s komentářem.* Praha: Polygon, 2006, s. 150

Pokud soud posuzuje tuto intenzitu, přihlíží k řadě okolností případu, jako například k funkci zastávané zaměstnancem,³⁸ k osobě zaměstnance, jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, ke způsobu, jakým byla povinnost porušena, jejich důsledkům, atd.³⁹ I když je porušení povinnosti stejného nebo podobného druhu, nemusí se nutně jednat i o stejnou intenzitu porušení povinnosti ve smyslu § 52 písm. g). Naopak okolnost, že zaměstnavatel například ve svém vnitřním předpise určitým způsobem intenzitu porušení povinnosti jakkoli hodnotí, není soudem vůbec zohledňována.

Jak již bylo zmíněno výše, z úpravy obsažené v zákoníku práce plynou tři stupně intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů. Nicméně jistým problémem zůstává fakt, že zákoník práce tyto stupně nijak blíže nedefinuje, a proto tuto problematikou musí řešit judikatura. Pokud intenzita porušení povinnosti nedosahuje stupně označovaného jako zvlášť závažné porušení povinnosti, popřípadě závažné porušení povinnosti, tak platí, že se jedná o méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, které se vztahují k zaměstnancem vykonávané práci.⁴⁰ Porušení povinnosti může být následující:

- a) zvlášť hrubým způsobem
- b) závažné
- c) soustavné méně závažné

Ad a) zvlášť hrubým způsobem

V tomto případě by byl zaměstnavatel oprávněn zrušit pracovní poměr okamžitě. Příkladem takového porušení povinnosti je například vyzrazení obchodního tajemství, požití alkoholických nápojů, úplatkářství, krádež majetku zaměstnavatele ve větším rozsahu, a podobně.⁴¹

³⁸ R 25/1971

³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 379/2000

⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

⁴¹ *Zrůtký, J.* Porušení pracovní kázně – Rozvázání pracovního poměru. Právní rádce, 2000, č. 5, s. 17

Ad b) závažné

Za závažné porušení povinnosti je považováno například nesplnění příkazu nadřízeného, výkon práce pro vlastní potřebu během pracovní doby, požití alkoholických nápojů nebo jiných návykových látek během pracovní doby, neomluvená absence.⁴²

Ad c) soustavné méně závažné

Základním znakem u tohoto výpovědního důvodu soustavnost porušování povinnosti zaměstnancem. Pokud by tento znak chyběl, v takovém případě by výpovědní důvod dán nebyl. Protože četnost opakování není v zákoníku práce stanovena, judikatura dovodila, že se musí jednat o minimálně tři porušení s jejich přiměřenou vzájemnou časovou souvislostí.⁴³ O přiměřené časové souvislosti můžeme hovořit tehdy, jedná – li se o sled vzájemně na sebe navazujících porušení povinnosti v určitém časovém rozmezí.⁴⁴

Zaměstnavatel může dát v tomto případě výpověď pouze za předpokladu, že zaměstnance v době posledních šesti měsíců před eventuální výpovědí na možnost výpovědi v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci písemně upozornil. Za méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci lze považovat například odmítnutí dechové zkoušky, nerespektování zákazu kouření na pracovišti, neomluvená absence v práci kratšího trvání a podobně.⁴⁵

Podle § 58 odst. 1 lze dát z tohoto důvodu zaměstnanci výpověď pouze za dodržení subjektivní lhůty dvou měsíců (ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o existenci výpovědního důvodu). Pokud by se jednalo o porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině, může tak zaměstnavatel učinit v subjektivní lhůtě dvou měsíců od návratu zaměstnance ze zahraničí, nejpozději však do jednoho roku (objektivní lhůta) ode dne, kdy tento výpovědní důvod vznikl.

⁴² tamtéž

⁴³ R 52/1994

⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000

⁴⁵ Zrůtký, J. Porušení pracovní kázně – Rozvázání pracovního poměru. Právní rádce, 2000, č. 5, s. 17

Zákaz výpovědi

Zákoník práce v ustanovení § 53 uvádí taxativní výčet situací, kdy zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď. Zákaz výpovědi je institutem, který má za cíl chránit zaměstnance v případech, kdy je výpovědní důvod sice dán, ale případná výpověď daná zaměstnavatelem by pro zaměstnance byla příliš tvrdá.⁴⁶ Zákaz výpovědi při existenci výpovědního důvodu však samozřejmě nebrání tomu, aby se například účastníci pracovního poměru dohodli na jeho ukončení, nebo aby zaměstnavatel ukončil se zaměstnancem pracovní poměr ve zkušební době, anebo při uplynutí doby v případě pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou.⁴⁷ S jistými výjimkami lze i v tomto případě ukončit pracovní poměr se zaměstnancem okamžitě.

Zákoník práce zde pracuje s termínem „ochranná doba“. Pokud dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď a ta bude doručena v této době, nebude platná.⁴⁸ Může nastat situace, kdy je výpověď doručena před započítáním ochranné doby a následně má výpovědní doba skončit v průběhu doby ochranné. Tyto případy upravuje § 53 odst. 2 ZP, kde je stanoveno, že v takovém případě platí, že ochranná doba se do doby výpovědní nezapočítává a pracovní poměr skončí zároveň s uplynutím zbytku výpovědní doby po tom, kdy skončí doba ochranná – dochází k tzv. stavení výpovědní doby. Jestliže však zaměstnanec netrvá na pokračování pracovního poměru a tuto skutečnost oznámí zaměstnavateli, může pracovní poměr skončit zároveň s uplynutím výpovědní doby.⁴⁹

Ochranná doba je časové rozmezí, v němž je zaměstnanec zákoníkem práce chráněn před výpovědí ze strany zaměstnavatele. Ochrana je v těchto případech zaměstnanci poskytována především z důvodu negativních sociálních dopadů výpovědi, a to v době zaměstnancovy nemoci, rehabilitaci po úrazu, výkonu činnosti prospěšné státu, apod. Zaměstnanec má také ztíženou možnost hledat si nové zaměstnání. Podstatné je, aby v době doručení výpovědi existovala skutečnost, zakládající ochranu zaměstnance před

⁴⁶ Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. Praha: Polygon, 2006, s. 152

⁴⁷ Hůrka, P. K zákazu výpovědi a k ochranné době. Právo a zaměstnání, 2003, č. 7 - 8, s. 5

⁴⁸ Jakubka, J. a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2007. Olomouc: Anag, spol. s r.o., 2007, s. 118

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003

výpovědí,⁵⁰ a to i v případě, že o této skutečnosti zaměstnavatel z nějakého důvodu neví.⁵¹

Co se považuje za ochrannou dobu, vyjmenovává zákoník práce v § 53 odst. 1. Výpověď daná zaměstnavatelem v této době by byla neplatná. Jedná se o následující situace:

- a) zaměstnanec je uznán dočasně práce neschopným, jestliže si tuto pracovní neschopnost nepřivodil sám úmyslně nebo nevznikla jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance či zneužití návykových látek
- b) v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení
- c) při výkonu vojenského cvičení, popřípadě výjimečného vojenského cvičení
- d) po dobu, kdy zaměstnanec dlouhodobě plně vykonává veřejnou funkci
- e) po dobu, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo po dobu čerpání mateřské či rodičovské dovolené
- f) v době, kdy zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro výkon noční práce

Výjimky ze zákazu výpovědi

V § 54 písm. a) až c) jsou uvedeny případy, kdy zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem neplatí. Opět se jedná o taxativní výčet a v těchto situacích nelze po zaměstnavateli žádat další setrvávání v pracovním poměru se zaměstnancem, ani když se zaměstnanec ocitl v tzv. ochranné době a je dán důvod k výpovědi.

Podle platné právní úpravy se zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem nevztahuje na následující případy :

⁵⁰ R 74/1967

⁵¹ Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 115

a) Ruší – li se zaměstnavatel nebo jeho část podle § 52 písm. a) ZP, anebo přemísťuje – li se zaměstnavatel nebo jeho část podle § 52 písm. b) ZP. Zaměstnavatel není schopen dále přidělovat zaměstnanci práci a plnit tak své povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru, a proto po něm nelze, byť je zaměstnanec v ochranné době, dále požadovat zaměstnávání zaměstnance. Existuje však výjimka a v tom případě zaměstnavatel výpověď dát nesmí. Je tomu tak v případě, že se zaměstnavatel přemísťuje pouze v mezích místa či míst, které sjednal se zaměstnancem jako místo výkonu práce podle pracovní smlouvy - § 54 písm. a), věta za středníkem ZP (například v rámci stejné obce, pokud je jako místo výkonu práce sjednána tato obec, apod.)

b) Je – li dán důvod, pro který by mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit se zaměstnancem pracovní poměr. Jedná se o případy, kdy je zaměstnanec odsouzen pro úmyslný trestný čin za podmínek uvedených v § 55 odst. 1 písm. a) ZP, nebo poruší – li své povinnosti, které vyplývají z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, zvláště hrubým způsobem - § 55 odst. 1 písm. b) ZP. To platí ovšem pouze v případě, že se v daném případě nejedná o zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou do doby, do které by byla zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Dá – li zaměstnavatel výpověď zaměstnankyni před nástupem na mateřskou dovolenou tak, že by výpovědní doba skončila v průběhu její mateřské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou. Toto pravidlo platí obdobně pro zaměstnance v době rodičovské dovolené.

c) Poruší – li zaměstnanec své povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci podle § 52 písm. g) ZP, to ale jen tehdy, nejedná – li se o zaměstnankyni, která je těhotná nebo čerpá rodičovskou dovolenou, anebo zaměstnankyni či zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou.

2.1.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Použití tohoto institutu je z hlediska hmotněprávních předpokladů zákoníkem práce velice omezeno, vždy se jedná o citelný zásah do sociálního postavení zaměstnance, zejména vzhledem k neexistenci jakékoli výpovědní doby. Z tohoto důvodu jsou na jeho použití kladeny zvýšené nároky a zákoníkem práce je takové řešení dovoleno pouze tehdy, není – li žádoucí další existence pracovního poměru, a to ani po dobu běhu výpovědní doby.⁵² Jedná se o jednostranný právní úkon ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance, který směřuje ke skončení pracovního poměru. Skončení pracovního poměru nastává již v momentu doručení v písemné formě druhému účastníku.⁵³

Pokud by byl v písemném vyhotovení právního úkonu označeného jako okamžité zrušení pracovního poměru uveden jiný časový údaj, nemění to nic na tom, že pracovní poměr skončí právě okamžikem doručení tohoto právního úkonu druhému účastníku.⁵⁴

Okamžité zrušení pracovního poměru je v zákoníku práce upraveno ustanoveními § 55 – 61. Jak bylo již zmíněno výše, k platnému rozvázání pracovního poměru tímto způsobem je třeba splnění určitých hmotněprávních podmínek. Těmito podmínkami jsou podle § 60 ZP:

- a) písemná forma právního úkonu - jak je to ostatně stanoveno v zákoníku práce pro všechny způsoby, jakými lze ukončit pracovní poměr,⁵⁵ přičemž její nedodržení má za následek neplatnost okamžitého rozvázání pracovního poměru. Nutný je i vlastnoruční podpis subjektu, který činí projev vůle⁵⁶
- b) doručení druhému účastníku – okamžikem doručení končí pracovní poměr a vzhledem k tomuto účinku již není možné, aby byl takový projev

⁵² *Hochman, J., Kottbauer, A.* Zákoník práce. Komentář a předpisy související. 5. aktualizované vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2005, s. 217

⁵³ *Bělina, M., Bognárová, V., Drápal, L., Hůrka, P. a kol.* Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, str. 196

⁵⁴ R 14/1972

⁵⁵ *Bukovjan, P.* Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce – III. část. Mzdy a personalistika v praxi, 2006, č. 10

⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 2 Cdon 833/96

vůle odvolán.⁵⁷ Zaměstnanec i zaměstnavatel musí projev vůle učinit v lhůtách k tomu stanovených. Podle § 58 a 59 se jedná o lhůtu subjektivní – 2 měsíce ode dne, kdy se účastník dozvěděl o existenci některého z důvodů, které jej opravňují k užití institutu okamžitého zrušení pracovního poměru, a dále lhůtu objektivní, která činí 1 rok ode dne vzniku příslušného důvodu.

- c) důvod okamžitého zrušení pracovního poměru – musí být skutkově vymezen tak, aby nebylo možné jej zaměnit za jiný důvod uvedený v taxativním výčtu podle § 55 a 56 ZP.⁵⁸ Zároveň musí být jasně skutkově vymezeno konkrétní jednání zaměstnavatele či zaměstnance, ve kterém je spatřován uvedený důvod, a tento důvod již později nelze změnit.⁵⁹

Okamžitě může být pracovní poměr zrušen:

- 1) zaměstnavatelem
- 2) zaměstnancem

Ad 1) Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Vedle podmínek zmíněných výše je třeba, aby v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem byly splněny ještě další náležitosti, které uvádí kogentní ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) nebo b) ZP.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr za těchto okolností:

- a) pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin – jednak pokud mu byl za tento trestný čin uložen nepodmíněný trest odnětí svobody na více než jeden rok, přičemž není podstatné, o jaký trestný čin se jednalo. Druhou možností je případ, byl – li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s tím k nepodmíněnému trestu

⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2815/2005

⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1899/99

⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 2 Cdon 198/96

odnětí svobody na minimálně šest měsíců - § 55 odst. 1 písm. a) ZP. Postačující nižší výměra trestu je zde odůvodněna trestnou činností zaměstnance, která přímo souvisí s pracovním poměrem a se zaměstnavatelem.⁶⁰ V těchto případech má zaměstnavatel subjektivní lhůtu dva měsíce ode dne, kdy se dozvěděl o pravomocném odsuzujícím rozsudku, objektivní lhůta zde činí jeden rok od okamžiku, kdy takové rozhodnutí nabylo právní moci.

b) porušení povinností zvláště hrubým způsobem – to se týká těch povinností, které vyplývají z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. To, jestli se skutečně v daném případě jednalo o hrubé porušení, posuzuje v eventuálním soudním sporu vždy pouze soud, nikoli zaměstnavatel.⁶¹ Pokud by zaměstnavatel nesprávně kvalifikoval porušení povinnosti co do intenzity takového porušení, znamenalo by to neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Mezi příklady hrubého porušení povinností vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci patří, jak bylo již zmíněno výše, krádež majetku zaměstnavatele ve větším rozsahu, vyzrazení obchodního tajemství, atd.⁶² Jestliže zaměstnanec poškozují dobré jméno zaměstnavatele v obchodních vztazích nebo jinak jedná v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, je dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, a to i v případě, kdy by tímto jednáním nebyla zaměstnavateli způsobena majetková újma.⁶³

Ad 2) Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr za splnění výše uvedených podmínek obecných a dalších podle znění kogentního § 56 ZP. V něm jsou uvedeny následující dva důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru.

⁶⁰ Hochman, J., Kottbauer, A. Zákoník práce. Komentář a předpisy související. 5. aktualizované vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2005, s. 218

⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1628/2000

⁶² Zrůtký, J. Porušení pracovní kázně – Rozvázání pracovního poměru. Právní rádce, 2000, č. 5, s. 17

⁶³ Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové sp.zn. 21 Co 258/2002

V prvním případě zaměstnanec předloží lékařský posudek, na jehož základě nemůže dále vykonávat dosavadní práci bez vážného ohrožení zdraví⁶⁴ a zároveň mu zaměstnavatel neumožnil výkon jiné práce, která by pro něho byla vhodná zejména vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, kvalifikaci, apod., do 15 dnů ode dne vydání tohoto posudku - § 56 písm. a) ZP.

Lékařský posudek musí být vydán zařízením závodní preventivní péče, popřípadě se musí jednat o rozhodnutí příslušného správního úřadu, který tento lékařský posudek přezkoumává.

Druhou možností je, že zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci mzdu, plat nebo jejich náhradu či část, a to do 15 dnů po termínu splatnosti, tj. po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ně zaměstnanci vzniklo právo - § 56 písm. b) s odkazem na § 141 odst. 1 ZP. Uplynutím splatnosti mzdy, platu či jejich složky po vykonání práce rozumíme marné uplynutí posledního dne následujícího měsíce, pokud se účastníci nedohodnou na jiném termínu splatnosti. Vzhledem k tomu, že zmíněná 15denní lhůta začne běžet až po marném uplynutí kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém zaměstnanci vznikl nárok na mzdu, plat nebo jejich složku, můžeme konstatovat, že cílem této právní úpravy je omezit rychlost ukončení pracovního poměru.⁶⁵ Jestliže není splatnost sjednána a zaměstnavatel následně jednostranně určí termín vyplácení mzdy, platu či jejich složky, tato skutečnost není pro posouzení splatnosti mzdy soudem relevantní.⁶⁶

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr v subjektivní lhůtě, která činí podle § 59 ZP 2 měsíce ode dne, kdy se o relevantním důvodu dozvěděl, v rámci objektivní lhůty nejpozději do 1 roku ode dne, kdy daný důvod vznikl.

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 966/2004

⁶⁵ *Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Trylč, L.* Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související. Praha: Linde Praha, a.s., 2007, s. 453

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp.zn. 21 Cdo 1473/2001

2.1.1.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Právní úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době se nachází v § 66 ZP. Jejím účelem je, na rozdíl od výše uvedených jednostranných způsobů skončení pracovního poměru, ukončení pracovního poměru usnadnit.⁶⁷

Jedná se tedy o jednostranný právní úkon a může jej učinit v průběhu zkušební doby jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, a pracovní poměr končí dnem, který je uveden v takovém projevu vůle. Je – li takto určen den, který nespadá do zkušební doby, pracovní poměr končí posledním dnem zkušební doby.⁶⁸

Předpokladem je platné sjednání zkušební doby mezi účastníky pracovněprávního vztahu, která je upravena v § 35 ZP. Délka zkušební doby může být sjednána maximálně na dobu tří měsíců od vzniku pracovního poměru, musí být sjednána písemně a její délka se prodlužuje o dobu překážek v práci.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je možné bez uvedení důvodu. Nutná není ani písemná forma, lze ji ovšem sjednat jako podmínku platného ukončení pracovního poměru ve zkušební době.⁶⁹

Zákon sice uvádí lhůtu pro doručení, a zpravidla to tři dny před dnem, kdy má pracovní poměr skončit (§ 66 odst. 2 ZP), avšak jedná se pouze o lhůtu pořádkovou a s jejím nedodržením tedy není spojena žádná sankce. Shodnou nebo podobnou lhůtu si ovšem mohou účastníci sjednat jako obsah pracovní smlouvy. Pokud se tak stane, je její dodržení také podmínkou platnosti tohoto právního úkonu.⁷⁰

§ 66 odst. 1 věta druhá ZP říká, že zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době po dobu prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Vůči zaměstnavateli je toto omezení účinné od

⁶⁷ Bělina, M., Bognárová, V., Drápal, L., Hůrka, P. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 198

⁶⁸ Rozsudek Vrchního soudu v Praze, sp. zn. 6 Cdo 11/94

⁶⁹ Galvas, M. Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí. 1. vydání. Brno: Computer Press, 2007, s. 48

⁷⁰ R 21/1968

1. 1. 2009, tj. od doby nabytí účinnosti zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

2.1.2 Právní události

Právní události jsou další možností, jak může pracovní poměr skončit. Jsou to skutečnosti vznikající bez ohledu na vůli účastníků, přičemž podle právní úpravy je s takovými právními událostmi spojen vznik, změna nebo zánik právních vztahů. Mezi příklady právních událostí můžeme řadit například narození, smrt, uplynutí určité doby, času, lhůty, apod.⁷¹

Co se týká skončení pracovního poměru, může skončit v důsledku následujících právních událostí:

- a) smrt zaměstnance
- b) smrt zaměstnavatele
- c) uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán

Ad a) smrt zaměstnance

V § 48 odst. 4 větě první ZP je stanoveno, že pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zde je třeba zmínit, že pracovní poměr skončí i prohlášením za mrtvého, konkrétně nabytím právní moci soudního rozhodnutí. Pokud by bylo toto soudní rozhodnutí s účinkem *ex tunc* soudem později zrušeno podle § 199 občanského soudního řádu, pracovní poměr se neobnoví. Pracovní poměr je ze své podstaty nerozlučně spjat s konkrétní fyzickou osobou – zaměstnancem, což plyne i z § 38 odst. 1 písm. b) ZP, podle kterého je zaměstnanec povinen vykonávat sjednanou práci osobně.

Ad b) smrt zaměstnavatele

Pakliže je zaměstnavatelem fyzická osoba, je možné, aby v důsledku smrti, popřípadě prohlášení za mrtvého, zaměstnavatele pracovní poměr skončil na základě této právní události - § 48 odst. 1 věta druhá ZP. Toto ustanovení odkazuje na § 342 odst. 1, který stanoví, že v případě smrti

⁷¹ Kubů, L. Hungr, P. Osina, P. Teorie práva. Praha: Linde, 2007, s. 96

zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, pracovní poměr zaniká, ovšem s výjimkami v případech, kdy se jedná o pokračování v živnosti podle § 13 odst. 1 písm. a) až e) zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (dále jen ŽZ). Podle výše uvedeného ustanovení ŽZ mohou v podnikání pokračovat až do doby, kdy bude skončeno řízení o projednání dědictví, následující osoby:

- a) správce dědictví
- b) dědicové ze zákona, není – li dědiců ze závěti,
- c) dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti,
- d) insolvenční správce ustanovený soudem podle zvláštního právního předpisu (zákon č. 182/2006, o úpadku a způsobech jeho řešení), avšak nejdéle do skončení insolvenčního řízení
- e) pozůstalý manžel nebo partner splňující podmínku uvedenou v písmenu c), pokud v živnosti nepokračují dědicové.

§ 13 odst. 4 ŽZ obsahuje úpravu pokračování v živnosti po skončení řízení o dědictví. Osoby zmíněné výše v ustanovení § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) mohou pokračovat v podnikání po skončení tohoto řízení, jestliže nabyly majetkové právo, které se vztahuje k provozování živnosti, přičemž musí tuto skutečnost oznámit živnostenskému úřadu do jednoho měsíce od skončení dědictvého řízení.

Ad c) uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán

Jestliže byl pracovní poměr sjednán na dobu určitou, skončí uplynutím této dohodnuté doby - § 48 odst. 2 ZP. Z praktického hlediska je uzavření pracovního poměru na dobu určitou výhodné u zaměstnavatele, který nemusí činit žádné další právní úkony, uvádět například výpovědní důvod, ani splnit žádné další požadavky na ukončení pracovního poměru, které určuje zákoník práce v jiných případech skončení pracovního poměru.⁷²

⁷² Bognárová, V. Pracovní poměr na dobu určitou. Právo a zaměstnání, 2002, č. 5, s. 13

Jako okamžik skončení pracovního poměru může být stanoven přesný den, popřípadě lze skončení pracovního poměru vázat na podmínku, která nastane v budoucnosti, a to například na den, kdy se jiná zaměstnankyně vrátí do práce po uplynutí její mateřské dovolené, apod.⁷³

Účastníci sjednávají již v době, kdy uzavírají pracovní smlouvu, okamžik skončení pracovního poměru,⁷⁴ přičemž je logické, že lze takový okamžik dohodnout i později, tj. během doby, kdy již pracovní poměr trvá, a změnit tak pracovní smlouvu. Pokud není v pracovní smlouvě uvedena doba, po kterou má pracovní poměr trvat, považuje se pracovní poměr za sjednaný na dobu neurčitou. Pracovní poměr lze ukončit i v případě, že byl sjednán na dobu určitou, před uplynutím dohodnuté doby také ostatními způsoby skončení pracovního poměru, tzn. dohodou, výpovědí apod. - § 48 odst. 1 ZP. V případě výpovědi skončí pracovní poměr nejpozději dnem, který byl dohodnut účastníky jako den skončení pracovního poměru na dobu určitou.⁷⁵

Pokud by zaměstnanec pokračoval v práci i po uplynutí doby, která byla se zaměstnavatelem dohodnuta podle § 48 odst. 2 ZP, a to s vědomím zaměstnavatele, pak dojde ke změně pracovního poměru dobu neurčitou - § 65 odst. 2 ZP. Podmínka, že zaměstnavatel musí o pokračování v pracích vykonávaných zaměstnancem vědět, je splněna i tehdy, je – li o takovém pokračování v pracích uvědomněn nejbližší nadřízený zaměstnanec.⁷⁶

Pracovní poměr je ukončen bez dalšího, tj. k jeho skončení nejsou třeba, po uplynutí sjednané doby, žádné další úkony, v tomto případě se nepoužijí ani ustanovení zákoníku práce o ochranné době.

2.1.3 Úřední rozhodnutí

Rozhodnutím příslušného orgánu může skončit pracovní poměr v případech, kdy takto rozhodne příslušný orgán státní správy, popřípadě

⁷³ R 41/2002

⁷⁴ Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D., Píchová, I. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, nakladatelství Doplněk, 2004, s. 330

⁷⁵ Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Tryčl, L. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008. 2. aktualizované vydání: Nakladatelství ANAG, 2008, str. 147

⁷⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001

soudní soustavy.⁷⁷ Zde bych zdůraznil, že k takovému způsobu skončení pracovního poměru může dojít pouze u cizinců ve smyslu zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, tedy nejedná – li se o občana České republiky, přičemž pro potřeby tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan členského státu EU,⁷⁸ a u osob bez státní příslušnosti. I u těchto osob platí, že jejich pracovní poměr může skončit ostatními způsoby vyjádřenými v § 48 odst. 1 ZP. Příčiny skončení pracovního poměru v důsledku úředního rozhodnutí nesouvisí přímo s pracovním poměrem jako takovým, ale jsou – li vyjádřeny v příslušném úředním rozhodnutí, mají za následek skončení pracovního poměru.⁷⁹ Na základě úředního rozhodnutí tedy může pracovní poměr skončit následujícími způsoby:

- a) v § 48 odst. 3 písm. a) je uvedeno, že pracovní poměr skončí dnem skončení pobytu cizince nebo osoby bez státní příslušnosti na území České republiky na základě vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu. Takové rozhodnutí je v kompetenci příslušných orgánů Policie ČR nebo Ministerstva vnitra ČR.
- b) druhým způsobem skončení pracovního poměru z důvodu úředního rozhodnutí je vydání rozsudku ukládajícím trest vyhoštění z území České republiky - § 48 odst. 3 písm. b) ZP. Pracovní poměr skončí dnem, kterým nabude právní moci takový rozsudek. Tento trest nelze uložit v případě, že je splněna některá z podmínek, které jsou uvedeny v § 80 odst. 1 a 3 písm. a) až g) zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník. Podle těchto ustanovení nelze trestu vyhoštění uložit občanu České republiky, občanu EU, atd.

⁷⁷ Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D., Píchová, I. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, nakladatelství Doplněk, 2004, s. 336

⁷⁸ <http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx>

⁷⁹ Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D., Píchová, I. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, nakladatelství Doplněk, 2004, s. 336

3 Odstupné

Jak jsem již zmínil v úvodu této práce, rozhodl jsem se pro zařazení tzv. odstupného z důvodu jeho možného srovnání s tzv. odchodným podle ZSP.

Odstupné je jedním z práv, která bezprostředně souvisí se skončením pracovního poměru. Můžeme jej charakterizovat jako plnění v penězích, které je poskytováno jednorázově zaměstnavatelem a jeho účelem je nahradit zaměstnanci ztrátu zaměstnání po určitou dobu, která následuje po ukončení pracovního poměru.⁸⁰ Má tedy sloužit jako jakési odškodné v případě že zaměstnanec ztratil práci bez vlastního zavinění, a nikoli jako hmotné zabezpečení v době následující po ukončení pracovního poměru.⁸¹

Právní úpravu odstupného nacházíme v § 67 a 68 ZP. Ustanovení § 67 rozlišuje dva druhy odstupného, a to zákonné a smluvní.⁸² Právo na zákonné odstupné vychází přímo ze zákona a na takové odstupné má právo zaměstnanec, kterému byla dána zaměstnavatelem výpověď z tzv. organizačních důvodů, tj. podle § 52 písm. a) až c) ZP, a to i v případě, že z těchto důvodů došlo k rozvázání pracovního poměru dohodou, a dále zaměstnanec, který zrušil pracovní poměr okamžitě podle § 56 ZP. Výše odstupného činí v těchto případech nejméně trojnásobek průměrného měsíčního výdělku.

Pokud dojde k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem podle § 52 písm. d) ZP na základě zdravotních důvodů, za které odpovídá zaměstnavatel, a to výpovědí nebo dohodou, má zaměstnanec právo na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Odstupné ovšem zaměstnanci nepřísluší, jestliže zaměstnanec nesmí vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání, a to na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který takový posudek

⁸⁰ Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D.. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 132

⁸¹ Bělina, M., Bognárová, V., Drápal, L., Hůrka, P. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 192

⁸² Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D.. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 131

přezkoumává, pokud se zaměstnavatel zproští své odpovědnosti podle § 367 odst. 1 ZP.

Smluvní odstupné je možné dohodnout se zaměstnavatelem vzhledem k zásadě, která říká, že dovoleno je vše, co není zakázáno. Zákoník práce totiž nestanoví žádné omezení, co se týká případů, kdy vzniká právo na odstupné nebo jeho výši. Z uvedeného tedy vyplývá, že tzv. smluvní odstupné lze platně sjednat v případě, že existuje důvod, kdy na něj vznikne zaměstnanci právo ze zákona, a to nad tento zákonem stanovený rámec, popřípadě jej lze sjednat i z důvodů jiných, než uvádí zákoník práce.⁸³

Podle § 67 odst. 3 se odstupné vyplácí v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel se však může se zaměstnancem dohodnout na výplatě odstupného v den, kdy pracovní poměr skončí, popřípadě i v jiný pozdější den. Do průměrného výdělku se ovšem odstupné nezapočítává, jelikož se neřadí mezi plnění mzdového charakteru.⁸⁴ V určitých případech je ale zaměstnanec povinen odstupné vrátit celé, nebo jeho část. Je tomu tak tehdy, pokud zaměstnanec pracuje u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru a to před tím, než uplyne doba určená podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného - § 68 odst. 1 ZP. Přitom podle § 68 odst. 2 ZP platí, že v případě určení poměrné části odstupného se tato část stanoví podle počtu kolik kalendářních dnů od nového nástupu do práce do uplynutí doby podle odst. 1.

⁸³ tamtéž

⁸⁴ Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D.. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 132

II. Služební poměr a jeho skončení

4 Obecně o služebním poměru

Policie České republiky je jedním z bezpečnostních sborů působících v České republice. Právní úprava služebního poměru příslušníků Policie České republiky (dále jen příslušník) se nachází v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále jen zákon o služebním poměru). Dalšími bezpečnostními sbory jsou podle tohoto zákona Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace - § 1 odst. 1 ZSP. Podle § 1 odst. 2 ZSP je v čele Policie ČR policejní prezident. Dále je v § 1 odst. 1 ZSP stanoveno, co tento zákon upravuje – jsou to právní poměry příslušníků bezpečnostních sborů, jejich odměňování, řízení ve věcech služebního poměru a organizaci služby.

Pokud se na zákon o služebním poměru zaměříme z hlediska skončení služebního poměru, můžeme dojít k závěru, že na rozdíl od předchozí právní úpravy došlo především k posílení právních jistot ohledně stability služebního poměru. Tyto právní jistoty můžeme shledat například v tom, že již nelze propustit příslušníka z důvodu zrušení služebního místa v rámci organizačních změn, dále došlo také k zvýšení výsluhových nároků, atd.⁸⁶ Již zde můžeme hovořit o podstatném rozdílu s úpravou obsaženou v zákoníku práce, kde je v případě organizačních změn právní úprava více nakloněna možnosti ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

V zákoně o služebním poměru je zaměstnanecký vztah již absolutně legislativně oddělen od ostatních, soukromoprávních pracovních poměrů, které jsou upraveny v zákoníku práce. Není tedy možné uvažovat o tom, že by se na služební poměr mohl vztahovat zákoník práce – ten upravuje pouze soukromoprávní pracovní vztahy. Služební zákon totiž vychází z veřejnoprávní povahy služebního poměru, který je charakterizován jako právní poměr, v rámci něhož konají příslušníci státní službu. Zaměstnavatelem je zde stát, nikoliv

⁸⁶ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 10

přímo jednotlivý sbor, což je dalším rysem veřejnoprávnosti služebního poměru. Příslušník je tedy ve služebním poměru k České republice a práva a povinnosti vůči němu plní určitý bezpečnostní sbor - § 1 odst. 3 ZSP.

4.1 Vznik služebního poměru

Služební poměr je založen rozhodnutím, které činí služební funkcionář, ovšem se souhlasem budoucího příslušníka, který je vyjádřen žádostí fyzické osoby o přijetí do služebního poměru.⁸⁷ Tím, že budoucí příslušník před vznikem služebního poměru takto projeví svůj souhlas, je i v tomto případě zachována zásada dobrovolnosti vzniku pracovněprávních vztahů podle čl. 26 Listiny základních práv a svobod.⁸⁸

4.2 Kariérní systém, definitiva

Dalším podstatným rysem služebního zákona je tzv. kariérní systém státní služby, jehož nezbytnou složkou je tzv. definitiva. Kariérní systém je založen na trvalosti a omezené zrušitelnosti služebního poměru, což jej výrazně odlišuje od zaměstnaneckého vztahu podle zákoníku práce.

Mezi znaky definitivy patří princip celoživotního zaměstnání a služba státu, možnost služebního postupu na základě délky služby a dosažené kvalifikace, omezená možnost zrušení služebního poměru, a to pouze na základě kvalifikovaných důvodů.⁸⁹

Dalším typickým rysem služebního zákona je zásada „co není povoleno, je zakázáno“. Tím se služební zákon diametrálně liší od úpravy v zákoníku práce, která je charakterizována naopak zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“.⁹⁰

⁸⁷ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 10

⁸⁸ Nový, K., Tomek, P., Kalenská, M., Langerová, B. Služební poměr příslušníků Policie České republiky. Praha: Linde. 1999. s. 92

⁸⁹ Hendrych, D. a kol. Správní právo. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 1998, s. 264

⁹⁰ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 11

5 Způsoby skončení služebního poměru

Způsoby skončení služebního poměru jsou upraveny v § 41 ZSP a můžeme je dělit podle skutečností, které k němu vedly, a to na:

- a) právní události
- b) rozhodnutí služebního funkcionáře

V případě právních událostí se jedná o tři způsoby skončení služebního poměru:

- 1) uplynutím doby určité - § 41 písm. a) ZSP,
- 2) úmrtím nebo prohlášením za mrtvého - § 41 písm. c) ZSP, a
- 3) dnem 31. prosince toho kalendářního roku, v němž příslušník dosáhl 65 let věku - § 41 písm. d) ZSP.

Naopak propuštěním se končí služební poměr v důsledku rozhodnutí služebního funkcionáře - § 41 písm. b) ZSP.

5.1 Právní události

5.1.1 Uplynutí doby určité

Prvním způsobem z množiny způsobů skončení služebního poměru na základě právní události je uplynutí určité doby ve spojení s dalšími podmínkami dle ZSP. Jednou z možností je ukončení služebního poměru v trvání tří let, do kterého byl zařazen příslušník při prvním přijetí do služebního poměru, jak je stanoveno v § 10 zákona o služebním poměru. Stane se tak v případě, že tento příslušník nesloží úspěšně, popřípadě vůbec, služební zkoušku. Další možností skončení služebního poměru z důvodu uplynutí doby je případ, kdy byl příslušník k 1. 1. 2007 ustanoven na určité služební místo a zároveň pro něj nesplňoval požadovaný stupeň vzdělání, přičemž je třeba, aby si v době, která je blíže specifikována pro jednotlivé stupně potřebného vzdělání v ustanovení § 215 odst. 4 a 9 ZSP, nedoplnil tento stupeň vzdělání.⁹¹

⁹¹ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 102

5.1.2 Úmrtí nebo prohlášení za mrtvého

Dalším způsobem skončení služebního poměru je smrt příslušníka. Služební poměr skončí dnem úmrtí, popřípadě dnem prohlášení za mrtvého, tj. nabytím právní moci rozsudku soudu vydaného podle § 198 občanského soudního řádu.⁹²

5.1.3 Dnem 31. prosince toho kalendářního roku, v němž příslušník dosáhl 65 let věku

Služební poměr skončí také dosažením určitého věku. V případě dosažení věku 65 let skončí služební poměr 31. prosince téhož roku, ve kterém příslušník tohoto věku dosáhl. Zákon zde předpokládá, že spolu s touto věkovou hranicí již příslušník pozbývá způsobilost vykonávat službu. S tímto ustanovením souvisí i úprava v § 215 odst. 2 ZSP, který uvádí další způsob skončení služebního poměru. Ke skončení služebního poměru dojde, pokud příslušník nevykonává službu podle § 1 odst. 4 ZSP, nebo pokud příslušník dosáhl 65 let věku před 1. 1. 2007, přičemž služební poměr skončil 31. března 2007.⁹³

Z výše popsané právní úpravy je zřejmé, že se jedná o diskriminaci z důvodu věku příslušníka. Myslím si, že tento důvod skončení služebního poměru by měl být legislativní změnou vypuštěn, a to pro rozpor s § 77 odst. 2 ZSP, který zakazuje jakoukoli formu diskriminace ve služebním poměru a věk příslušníka je v tomto ustanovení výslovně uveden.

5.2 Rozhodnutí služebního funkcionáře

Tento způsob ukončení služebního poměru je upraven v § 42 ZSP. Na základě rozhodnutí služebního funkcionáře dochází k propuštění příslušníka ze služebního poměru. Služebním funkcionářem je osoba, která jedná a rozhoduje jménem státu ve věcech služebního poměru příslušníků, tedy příslušník

⁹² Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 102

⁹³ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 103

a v některých zákonem stanovených případech také ústavní činitel nebo zaměstnanec v pracovním poměru. § 2 odst. 1 ZSP stanoví, že v případě Policie České republiky v těchto věcech jedná a rozhoduje jménem státu policejní prezident jako ředitel bezpečnostního sboru. Co se týká věcí služebního poměru příslušníků Policie České republiky povolaných k plnění úkolů v Ministerstvu vnitra, je tato pravomoc podle § 2 odst. 4 ZSP svěřena ministru vnitra. Ten může stanovit, v jakém rozsahu může v těchto věcech jednat a rozhodovat vedoucí organizační části ministerstva. Ministr vnitra jedná a rozhoduje ve věcech služebního poměru policejního prezidenta.⁹⁴ Můžeme tedy shrnout, že služebními funkcionáři Policie České republiky jsou ministr vnitra, policejní prezident a ministrem vnitra pověřený vedoucí organizační části Ministerstva vnitra.

V § 42 ZSP je stanoveno, ve kterých případech musí být příslušník propuštěn. Tyto důvody platí pro všechny příslušníky, to znamená i pro ty, kteří jsou ve služebním poměru na dobu určitou. Existuje – li některý z důvodů propuštění, služební funkcionář má tedy povinnost daného příslušníka propustit – tyto důvody mají obligatorní povahu.⁹⁵

Podle § 42 odst. 1 písm. a) až m) zákona o služebním poměru příslušník musí být propuštěn, jestliže je naplněn některý z důvodů vysvětlených níže (v citovaných ustanoveních jsem vypustil propouštěcí důvody, které se týkají výhradně ostatních bezpečnostních sborů, například podle písm. i) se jedná o odnětí osvědčení o odborné způsobilosti, stanovené zákonem č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, zákonem č. 238/200 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a vyhláškou č. 323/2001 Sb.).

5.2.1 Trestný čin spáchaný úmyslně

Ustanovení § 42 odst. 1 písm. a) ZSP říká, že jestliže byl příslušník pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný úmyslně, musí být propuštěn. Zde je třeba, aby rozsudek, kterým byl příslušník uznán vinným ze spáchání

⁹⁴ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 24

⁹⁵ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 104

trestného činu, byl již pravomocný. Teprve poté, kdy se o této skutečnosti služební funkcionář dozví hodnověrným způsobem, mu může být doručeno rozhodnutí o ukončení služebního poměru.⁹⁶ Pro posouzení, zda byl trestný čin spáchán úmyslně, se použijí příslušná ustanovení v trestním zákoníku (zákon č. 40/2009 Sb., v platném znění).

5.2.2 Trestný čin spáchaný z nedbalosti, rozpor s požadavky kladenými na příslušníka

Příslušník musí být rovněž propuštěn, pokud byl pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný z nedbalosti a jednání, kterým trestný čin spáchal, je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka - § 42 odst. 1 písm. b) ZSP. Zde se opět pro posouzení, zda byl trestný čin spáchán z nedbalosti, použijí příslušná ustanovení trestního zákoníku (zákon č. 40/2009 Sb., v platném znění). Požadavky kladené na příslušníka ovšem ZSP neupravuje, lze je však odvodit ze služebního slibu, který příslušník skládá při přijetí do služebního poměru. Služební slib zní: „Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu služby budu nestranný a budu důsledně dodržovat právní a služební předpisy, plnit rozkazy svých nadřízených a nikdy nezneužiji svého služebního postavení. Budu se vždy a všude chovat tak, abych svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru. Služební povinnosti budu plnit řádně a svědomitě a nebudu váhat při ochraně zájmů České republiky nasadit i vlastní život.“⁹⁷

5.2.3 Podmíněné zastavení jeho trestního stíhání, narovnání, podmíněné odložení návrhu na potrestání

Podle znění § 42 odst. 1 písm. c) ZSP musí být příslušník propuštěn, jestliže *„bylo v řízení o úmyslném trestném činu pravomocně rozhodnuto o podmíněném zastavení jeho trestního stíhání, bylo pravomocně schváleno narovnání nebo bylo pravomocně rozhodnuto o podmíněném odložení návrhu na potrestání a jednání, kterým trestný čin spáchal, je v rozporu s požadavky*

⁹⁶ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 105

⁹⁷ <http://www.policie.cz/clanek/sluzebni-slib.aspx>

kladenými na příslušníka“. Jedná se o situace, kdy z nějakého důvodu nebyl příslušník odsouzen za trestný čin, který spáchal, a jednání bylo v rozporu s požadavky, které jsou kladeny na příslušníka (viz výše). Popis institutů zastavení trestního stíhání, narovnání a podmíněného odložení návrhu na potrestání jsou obsaženy v trestním řádu (zákon č. 141/1961 Sb.).

5.2.4 Porušení služebního slibu

Tento propouštěcí důvod je odborníky nejvíce kritizován. Spočívá v tom, že příslušník *„porušil služební slib tím, že se dopustil zavrženíhodného jednání, které má znaky trestného činu a je způsobilé ohrozit dobrou pověst bezpečnostního sboru“* - § 42 odst. 1 písm. d) ZSP. Zde je například problémem, jaké jednání lze považovat za zavrženíhodné. ZSP totiž takové jednání nijak nedefinuje, ani neodkazuje na jiný zákon. Už jen z tohoto důvodu můžeme říci, že se jedná o velice problematické ustanovení, které má však i další nedostatky. Co se týče „zavrženíhodného jednání“, můžeme dovodit, že takové jednání musí být vysoce společensky nebezpečné a celkově pro společnost naprosto nepřijatelné. Navíc je třeba, aby takové jednání naplňovalo znaky trestného činu, a také musí být schopné ohrozit dobré jméno bezpečnostního sboru.

Další problém spočívá v tom, že pokud příslušník porušil služební slib tím, že tímto jednáním naplnil znaky skutkové podstaty trestného činu, musí být takové jednání posouzeno pouze soudem, nikoli služebním funkcionářem, jak vyplývá z uvedeného ustanovení zákona. Služební funkcionář však nemůže z tohoto hlediska jednání příslušníka posuzovat pro rozpor s ustanovením § 180 odst. 5 věta druhá ZSP, které stanoví, že *„služební funkcionář si nemůže činit úsudek o tom, zda byl spáchán trestný čin a kdo za něj odpovídá.“* Jednání, jímž by si služební funkcionář takový úsudek učinil, by bylo v rozporu i s Listinou základních práv a svobod, konkrétně s čl. 40 odst. 1, podle kterého *„jen soud rozhoduje o vině a trestu za trestné činy.“* Navíc čl. 40 odst. 2 stanoví presumpci neviny jako zásadu uplatňovanou v trestním řízení do nabytí právní moci odsuzujícího rozsudku. Stejná zásada je obsažena v § 1 odst. 2 trestního řádu. Z uvedeného můžeme tedy vyvodit závěr, že služební funkcionář si

nemůže činit úsudek, natož pak vynést rozsudek o tom, zda byl spáchán trestný čin a kdo za něj odpovídá. Takový postup služebního funkcionáře by byl protiústavní.⁹⁸

Další rozpor s ústavním pořádkem nacházíme v ustanovení § 183 ZSP, které upravuje tzv. „zvláštní řízení“ v případě propuštění příslušníka podle § 42 odst. 1 písm. d). Toto ustanovení nedovoluje v takovém řízení aplikaci § 174 odst. 1 písm. b) ZSP a tím je příslušníkovi znemožněno vyjádřit se před tím, než bude vydáno rozhodnutí, k jeho podkladům, ke způsobu jejich zjištění nebo navrhnout jejich doplnění. Problematické ustanovení § 183 ZSP je podrobněji rozebráno níže – srov. „5.5.1 Řízení o propuštění podle § 42 odst. 1 písm. d)“.

5.2.5 Kázeňský trest odnětí služební hodnosti

Jestliže byl příslušníku uložen kázeňský trest odnětí služební hodnosti, musí být též propuštěn - § 42 odst. 1 písm. e) ZSP. Kázeňský trest odnětí služební hodnosti se ukládá za ty kázeňské přestupky, které jsou blíže specifikovány v § 186 odst. 7 ZSP. Podle tohoto ustanovení se jedná o kázeňské přestupky se zvlášť škodlivým následkem, dále kázeňské přestupky, které spočívají v porušení služební slibu, atd. Zde se v právní úpravě vyskytuje opět jistý nedostatek, a to v opakování již předešlého propouštěcího důvodu, který byl uveden již v § 42 odst. 1 písm. d) ZSP. Navíc je velice diskutabilní fakt, že pouze na služebním funkcionáři záleží, jak a zejména s jakým závěrem bude v takovém případě jednání příslušníka posuzováno, tj. zda se jedná o kázeňský přestupek, nebo jím byl porušen služební slib. V tom můžeme spatřovat jisté oslabení právní jistoty příslušníka ve smyslu setrvání ve služebním poměru.⁹⁹ Stejný problém se vyskytuje i u následujícího propouštěcího důvodu.

⁹⁸ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 107

⁹⁹ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 107

5.2.6 Porušení omezení stanovených v § 47 nebo § 48 ZSP

Tento propouštěcí důvod podle § 42 odst. 1 písm. f) ZSP spočívá v porušení omezení stanovených v § 47 nebo § 48 ZSP. Tato omezení jsou dvojího druhu a jsou jimi pro příslušníky stanoveny určité zákazy. Příslušník nesmí být členem politické strany nebo politického hnutí (§ 47), dále je příslušníku zakázáno být členem v orgánech právnických osob, které jsou podnikateli, a nesmí také vykonávat jinou výdělečnou činnost (§ 48). Opět tím dochází k opakování důvodu propuštění, v tomto případě lze totiž, v případě, že by příslušník porušil některou povinnost vyplývající z výše uvedených omezení, uložit příslušníku trest odnětí služební hodnosti a poté jej propustit podle § 42 odst. 1 písm. e) ZSP.¹⁰⁰

5.2.7 Pozbytí státního občanství České republiky

Propouštěcím důvodem podle § 42 odst. 1 písm. g) ZSP je pozbytí státního občanství České republiky. Právní úprava nabývání a pozbývání státního občanství je obsažena v zákoně č. 40/1993 Sb. Státní občanství se pozbývá buď prohlášením občana, nebo nabytím jiného státního občanství za podmínek podle zákona č. 40/1993 Sb.¹⁰¹ Pokud tedy příslušník za trvání služebního poměru prohlásí, že se vzdává státního občanství České republiky, popřípadě nabude jiného státního občanství, musí být služebním funkcionářem propuštěn.

K tomu je ještě třeba dodat, že podle § 13 odst. 1 ZSP je státní občanství ČR jednou z podmínek přijetí do služebního poměru.

5.2.8 Pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu služby

Jestliže příslušník dlouhodobě pozbyl podle lékařského posudku zdravotnického zařízení zdravotní způsobilost k výkonu služby, s výjimkou zdravotních důvodů souvisejících s těhotenstvím, bude ze služebního poměru propuštěn - § 42 odst. 1 písm. h) ZSP. Podkladem pro takové rozhodnutí

¹⁰⁰ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 108

¹⁰¹ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 108

služebního funkcionáře je pouze lékařský posudek, který vychází z výsledků mimořádné zdravotní prohlídky podle § 1 odst. 1 písm. c) vyhlášky Ministerstva vnitra č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti, v platném znění. Tato vyhláška též stanoví i další náležitosti zdravotního posudku. Tento lékařský posudek může být přezkoumán, a to na návrh příslušníka, který se podává u vedoucího zdravotnického zařízení. Zcela zjevně je v tomto ustanovení další nepřesnost, a to v nemožnosti propustit příslušnici ze zdravotních důvodů souvisejících s jejím těhotenstvím. Rozhodnutí o propuštění by bylo v rozporu s ustanovením § 77 odst. 2 ZSP, zakazujícím, mimo jiné, výslovně jakoukoli diskriminaci související s těhotenstvím.¹⁰²

5.2.9 Odnětí osvědčení o tělesné zdatnosti

V průběhu služebního poměru může být příslušníku odňato osvědčení o tělesné zdatnosti a tento fakt je propouštěcím důvodem podle § 42 odst. 1 písm. i) ZSP. Bohužel i u tohoto propouštěcího důvodu nacházíme další nedostatky v právní úpravě. Za prvé, jedná se o zjevný rozpor s jinými ustanoveními zákona o služebním poměru. Tělesná zdatnost je totiž vázána jen a pouze na konkrétní služební místo - § 15 odst. 4 a § 79 odst. 4 ZSP, přičemž požadavky na tělesnou zdatnost stanovuje k jednotlivým služebním místům služebním předpisem policejní prezident. Nelze tedy tuto podmínku vztahovat na působení daného příslušníka u Policie ČR jako celku. Za druhé, velice problematické je vůbec definovat pojem „osvědčení o tělesné zdatnosti“, protože samotný zákon žádnou definici tohoto pojmu neobsahuje. Za třetí, v zákoně není dokonce ani stanoveno, jakým způsobem se takové osvědčení vydává a odnímá.¹⁰³ Podle mého názoru, pokud dojde k situaci, kdy příslušník skutečně nemá potřebnou tělesnou zdatnost pro konkrétní služební místo, na které byl ustanoven, může být věc řešena pouze jeho převedením na jiné služební místo. Ukončení služebního poměru by bylo zcela zjevně v rozporu se zákonem.

¹⁰² tamtéž

¹⁰³ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 108

De lege ferenda se nabízí i jiný postup, a to určit obecnou tělesnou zdatnost, která je potřebná pro výkon služby u Policie ČR.¹⁰⁴ Podle mého názoru by zde byl nejlepším řešením prováděcí předpis k příslušným ustanovením ZSP.

5.2.10 Pozbytí osobnostní způsobilost k výkonu služby

Zda příslušník pozbyl osobnostní způsobilost k výkonu služby, posuzuje policejní psycholog - § 42 odst. 1 písm. j) ZSP. Předpokladem pro výkon služby v jakémkoli bezpečnostním sboru, a tedy i u Policie ČR, je tzv. osobnostní způsobilost, která je upravena ve vyhlášce Ministerstva vnitra č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti. O posouzení osobnostní způsobilosti může požádat buď služební funkcionář, nebo jeho prostřednictvím sám příslušník, popřípadě lékař zařízení závodní preventivní péče. Případný návrh na přezkoumání posudku policejního psychologa může podat příslušník u vedoucího příslušného psychologického pracoviště Policie ČR.¹⁰⁵

5.2.11 Omezení nebo zbavení způsobilosti k právním úkonům

Omezení a zbavení způsobilosti k právním úkonům, které jsou upraveny v občanském zákoníku v § 10, jsou propouštěcím důvodem podle § 42 odst. 1 písm. k) ZSP.

5.2.12 Umístění do zálohy pro přechodně nezařazené

V případě, že „*uplynula doba uvedená v § 32 odst. 2 a důvod pro zařazení do zálohy pro přechodně nezařazené nepominul*“, jedná se propouštěcí důvod podle § 42 odst. 1 písm. l) ZSP. Byl – li příslušník zařazen do zálohy pro přechodně nezařazené proto, že byl před tím ze služebního místa odvolán z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků, vyplývajících ze služebního hodnocení, pak musí být takový příslušník propuštěn, jestliže

¹⁰⁴ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 169

¹⁰⁵ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 109

uplynuly tři měsíce od tohoto zařazení do zálohy. Tento propouštěcí důvod reaguje na sporné ustanovení § 26 odst. 4 ZSP, které, podle mého názoru zcela nesprávně, nabourává kariérní systém služebního poměru. Toto ustanovení totiž umožňuje odvolat a následně ustanovit příslušníka na jiné služební místo, pro něž je určena o jeden stupeň nižší služební hodnost. Možnost takového postupu, který je ovšem velmi těžko proveditelný, měl tedy za následek zavedení tohoto propouštěcího důvodu.

Můžeme tedy uzavřít, že právní jistota setrvání příslušníků ve služebním poměru a na dosažené pozici v kariérním systému byla tímto oslabena.¹⁰⁶

5.2.13 Žádost o propuštění

Na základě své písemné žádosti musí být příslušník propuštěn - § 42 odst. 1 písm. m) ZSP. Tento propouštěcí důvod byl zaveden až zákonem č. 361/2003 Sb. a předchozí zákon o služebním poměru jej neznal. Předchozí ZSP upravoval podobný institut nazvaný „uvolnění ze služebního poměru“. Tato žádost byla ovšem koncipována zcela odlišně od žádosti o propuštění. Jednalo se o jednostranný právní úkon příslušníka, jehož cílem bylo ukončení služebního poměru. Dnes je naopak žádost o propuštění považována za podnět vedoucí k zahájení řízení ve věcech služebního poměru.¹⁰⁷

5.3 Propuštění podle § 42 odst. 1 ZSP a související lhůty

V případě propuštění ze služebního poměru z důvodů uvedených pod písm. a) až k) skončí služební poměr dnem doručení rozhodnutí služebního funkcionáře - § 42 odst. 5 písm. a) zákona o služebním poměru.

Co se týká důvodů uvedených v písm. b) až d) a f), je třeba, aby bylo rozhodnutí doručeno příslušníku v při dodržení určitých lhůt, které jsou prekluzivního charakteru.¹⁰⁸ V takových případech činí lhůta pro doručení rozhodnutí o propuštění dva měsíce ode dne, kdy se služební funkcionář

¹⁰⁶ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 109

¹⁰⁷ tamtéž

¹⁰⁸ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 110

dozvěděl o důvodu propuštění (subjektivní lhůta), nejpozději však do jednoho roku ode dne vzniku tohoto důvodu propuštění (lhůta objektivní) - § 42 odst. 4 ZSP. Stejně lhůty platí i pro níže uvedený případ podle § 42 odst. 3 písm. c) ZSP. Nedošlo – li k vykonání práva na propuštění ve výše zmíněných lhůtách, není již poté možné příslušníka na základě některého z těchto důvodů propustit. Zánik práva, vzhledem k prekluzivní povaze obou lhůt, nemusí být v následném řízení účastníkem namítnut - přihlédne se k němu ze zákona.¹⁰⁹

Podle ustanovení § 42 odst. 5 písm. b) ZSP, dojde – li k propuštění podle písm. l), služební poměr skončí uplynutím dvou kalendářních měsíců, které následují po dni, kdy došlo k doručení rozhodnutí služebního funkcionáře o propuštění.

Pokud příslušník požádá o propuštění podle § 42 odst. 1 písm. m) ZSP, jeho služební poměr bude ukončen uplynutím dvou kalendářních měsíců, které následují po dni doručení této žádosti. K tomu je třeba dodat, že tato doba může být rozhodnutím služebního funkcionáře zkrácena na základě žádosti příslušníka - § 42 odst. 5 písm. c) ZSP. Služebního funkcionář ovšem nemůže rozhodnout o propuštění v době delší.¹¹⁰ Myslím si, že zde autor zákona poněkud nejasně formuloval znění § 42 odst. 5 písm. c) ZSP, což by mohlo v praxi způsobit aplikační problémy. Podle mého názoru není zcela jasné, zda může služební funkcionář rozhodnout o kratší době podle tohoto ustanovení pouze na základě žádosti příslušníka o propuštění, nebo je nutná další žádost příslušníka, tentokrát o zkrácení výše popsané doby, běžící po doručení rozhodnutí o propuštění. Můžeme se sice domnívat, že autor zákona zamýšlel touto „žádostí“ nové podání příslušníka, nicméně ze zákona takový závěr přesvědčivě vyvodit nelze.

¹⁰⁹ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 111

¹¹⁰ Tomek, P. Slovník služebního poměru. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 147

5.4 Propuštění příslušníka ve služebním poměru na dobu určitou

Další speciální předpoklady pro propuštění příslušníka, kromě důvodů, které lze uplatnit u všech příslušníků, jsou uvedeny v § 42 odst. 3 písm. a) až c) ZSP a týkají se jen příslušníků, kteří jsou ve služebním poměru na dobu určitou. Vzhledem k tomu, že se jedná o služební poměr na dobu určitou, je zde opět snížena právní jistota stability služebního poměru. Následující propouštěcí důvody jsou opět obligatorního charakteru, tj. příslušník musí být propuštěn, je-li naplněn některý z těchto důvodů. Smyslem jejich zařazení do ZSP je především zjednodušení ukončení služebního poměru u příslušníků, kteří jsou ve služebním poměru po dobu kratší než tři roky. Zároveň je však třeba upozornit, že tyto důvody se mohou vztahovat i na příslušníka, který je zařazen do služebního poměru na dobu určitou z důvodu, že nespĺňuje požadovaný stupeň vzdělání pro konkrétní služební místo.¹¹¹ Podle mého názoru se tím příliš oslabuje stabilita služebního poměru, která má být významnou výhodou pro všechny příslušníky, a to pouze z důvodu nesplnění požadovaného vzdělání. Myslím si, že v tomto případě je postih příslušníka neúměrný a mělo by dojít k takové legislativní změně, která by již tento postup neumožňovala.

V případech, které budou popsány níže, musí být podle § 42 odst. 3 písm. a) až c) ZSP příslušník ve služebním poměru na dobu určitou propuštěn z důvodu:

- a) zrušení jeho služebního místa
- b) zániku platnosti osvědčení, je-li osobou určenou ke styku s utajovanými informacemi
- c) neuspokojivých výsledků ve výkonu služby

5.4.1 Zrušení služebního místa

Jestliže bylo služební místo, na které byl příslušník ustanoven, zrušeno v důsledku organizačních změn, a zároveň jej není možné ustanovit na služební místo jiné, musí být příslušník propuštěn. V tomto případě není možné, aby byl

¹¹¹ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 110

příslušník zařazen do zálohy pro přechodně nezařazené, protože by takový krok byl v rozporu s ustanovením § 32 odst. 1 ZSP, který umožňuje takto zařadit pouze příslušníka ve služebním poměru na dobu neurčitou.

5.4.2 Zánik platnosti osvědčení, je-li příslušník osobou určenou ke styku s utajovanými informacemi

Dalším propouštěcím důvodem u příslušníků ve služebním poměru na dobu určitou je zánik platnosti osvědčení u osoby určené ke styku s utajovanými informacemi. Opět musí být splněna podmínka, že takového příslušníka není možné ustanovit na jiné služební místo. Postavení osob určených ke styku s utajovanými informacemi je upraveno v zákoně č. 148/1998, o ochraně utajovaných skutečností. I za tohoto propouštěcího důvodu platí, stejně jako výše v písm. a), že takový příslušník nemůže být zařazen do zálohy pro přechodně nezařazené, a to pro rozpor s ustanovením § 32 odst. 1 ZSP.

5.4.3 Neuspokojivé výsledky ve výkonu služby

Výsledky ve výkonu služby příslušníka se posuzují podle závěru služebního hodnocení, které se provádí jednou ročně. Příslušník musí být propuštěn, dosáhl – li podle služebního hodnocení ve výkonu služby neuspokojivých výsledků.¹¹² Podle § 203 odst. 1 a 2 ZSP provádí služební hodnocení vedoucí příslušník, popřípadě jím pověřený příslušník, a jeho obsahem je posouzení odbornosti, kvality plnění služebních povinností a úrovně teoretických znalostí včetně aplikace při jejich aplikaci při výkonu služby. Zároveň je podkladem pro rozhodnutí ve věcech služebního poměru.

Zde bych ještě dodal, že pokud by se jednalo o příslušníka ve služebním poměru na dobu neurčitou, postupovalo by se podle § 26 odst. 4 ZSP, podle kterého je možné příslušníka odvolat z dosavadního služebního místa a ustanovit jej na služební místo jiné, pro které je stanovena o jeden stupeň nižší služební hodnota. Samozřejmě nepřipadá v úvahu propuštění (to je

¹¹² Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007, s. 110

v tomto případě možné pouze u příslušníků ve služebním poměru na dobu určitou).

5.4.5 Propuštění příslušníka ve služebním poměru na dobu určitou - lhůty

Je – li příslušník propuštěn na základě důvodů obsažených v § 42 odst. 3 písm. a) až c) ZSP, platí, že jeho služební poměr skončí uplynutím dvou kalendářních měsíců, které následují po dni doručení rozhodnutí služebního funkcionáře o propuštění. I zde je však možné, obdobně jako důvodu podle § 42 odst. 1 písm. m), aby služební funkcionář rozhodl na základě žádosti příslušníka o ukončení služebního poměru v kratší době - § 42 odst. 6. ZSP.

5.5 Řízení o skončení služebního poměru

V této kapitole se velmi stručně zmíním o úpravě řízení o skončení služebního poměru. Vzhledem k cílům této práce si větší pozornost, podle mého názoru, zaslouží právní úprava řízení o propuštění podle § 42 odst. 1 písm. d) ZSP, která bude nastíněna níže.

Obecně je řízení ve věcech služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů upraveno v části dvanácté ZSP. Tato úprava se samozřejmě týká i řízení ve věci skončení služebního poměru příslušníků Policie ČR.

Podle znění § 170 ZSP se v řízení ve věcech služebního poměru rozhoduje o právech a povinnostech účastníků. § 171 ZSP stanoví negativní definici předmětu tohoto řízení, a protože toto negativní vymezení neobsahuje řízení o skončení služebního poměru, lze dovodit, že takové řízení probíhá podle části dvanácté ZSP. Účastníkem řízení o propuštění může být podle § 169 ZSP příslušník, bývalý příslušník, pozůstalý po příslušníkovi.

V řízení se postupuje podle zásad zákonnosti, rovnosti účastníků, objektivní (materiální) pravdy, vyšetřovací, volného hodnocení důkazů, dvojinstančnosti řízení, jednotnosti řízení, rychlosti a hospodárnosti řízení. Účastník má v řízení právo být slyšen, právo nahlížet do spisů, být poučen o svých právech. Jak však bude vysvětleno dále, tato práva nelze v některých případech v řízení dostatečně uplatnit.

Řízení se koná před tzv. poradní komisí policejního prezidenta, poradní komisí ředitele Policie ČR – služby cizinecké a pohraniční policie, anebo poradní komisí ředitele krajského ředitelství Policie ČR. Tyto komise se zřizují rozkazy policejního prezidenta, respektive příslušného ředitele.

Opravnými prostředky proti rozhodnutí o skončení služebního poměru jsou odvolání, rozklad a obnova řízení. Přezkoumávání rozhodnutí je upraveno v části dvanácté, hlavě páté ZSP.

Případné soudní spory ve věcech služebního poměru řeší správní soudnictví. Judikatura ovšem, stejně jako literatura k tomuto tématu, není prakticky žádná. Systém ASPI obsahuje k zákonu o služebním poměru pouhé tři judikáty, z nichž ovšem žádný nesouvisí s tématem této diplomové práce.

5.5.1 Řízení o propuštění podle § 42 odst. 1 písm. d)

Krátká zmínka o tomto ustanovení byla již učiněna výše ve výkladu o propouštěcích důvodech. Právní úprava tohoto řízení bohužel vykazuje několik velice závažných nedostatků, které nelze v demokratické společnosti akceptovat. Můžeme dokonce říci, že příslušník během tohoto řízení nemá žádná procesní práva.¹¹³ Níže popsanou právní úpravu lze označit, pro zásadní rozpor s ústavním pořádkem České republiky, za naprosto nevyhovující a vyžadující co nejrychlejší legislativní změny. Je s podivem, že stěžejní zákon, upravující právní poměry příslušníků všech bezpečnostních sborů působících v České republice, vykazuje tak podstatné nesrovnalosti a chyby.

Jak stanoví § 183 ZSP, v tomto tzv. „zvláštním řízení“ se sice postupuje standardně v rámci právní úpravy obsažené v části dvanácté, hlavy první a druhé, ovšem s významnou výjimkou – v tomto řízení se nepoužije ustanovení § 174 odst. 1 písm. b) ZSP, podle něž má účastník jakéhokoli řízení ve věcech služebního poměru právo se před tím, než bude vydáno rozhodnutí, vyjádřit k jeho podkladům, jakož i ke způsobu, jakým byly tyto podklady zjištěny, a také navrhnout jejich následné doplnění. Toto znění zákona je popřením jednoho ze základních práv podle Listiny základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky. Listina totiž ve svém Čl. 40 odst. 3

¹¹³ Tomek, P. Slovník služebního poměru. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 263

zmiňuje právo obviněného z trestného činu na poskytnutí času a možnosti k přípravě své obhajoby a také možnost hájit se sám nebo prostřednictvím obhájce. Obviněný má obdobná práva i podle trestního řádu, konkrétně v § 33 odst. 1 je uvedeno například právo obviněného vyjádřit se ke všem skutečnostem, které se mu kladou za vinu, k důkazům o nich, apod. Dále má obviněný právo být poučen o svých právech a musí mu být umožněno jejich plné uplatnění - § 33 odst. 5 trestního řádu.

S tím souvisí i další nesrovnalosti vyplývající ze znění § 184 ZSP. Podle odst. 1 ZSP je řízení zahájeno dnem, kdy služební funkcionář učiní ve věci první úkon vůči účastníku. V odst. 2 je však stanoveno, že prvním úkonem ve věci může být i doručení rozhodnutí o propuštění. Protože doručením rozhodnutí služební funkcionáře o propuštění totiž řízení ve věcech služební poměru končí,¹¹⁴ vyplývá z toho, že zahájení a zároveň i skončení řízení může nastat jedním úkonem služební funkcionáře. Z uvedeného je zřejmé, že může dojít k doručení rozhodnutí služební funkcionáře o propuštění, aniž by příslušník věděl, že takové řízení probíhá.¹¹⁵ Zde právní úprava skutečně nedává žádný smysl, a navíc je tím prakticky znemožněna jakákoli příprava propuštěného příslušníka na jeho obhajobu. K doručení rozhodnutí o propuštění tak může dojít po tom, co služební funkcionář zjistí takový stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti, a to v rozsahu nutném pro jeho rozhodnutí.¹¹⁶ Opět se zde tedy setkáváme s širokou možností služební funkcionáře posouzení skutkového stavu věci, omezení možnosti obhajoby příslušníka a podle mého názoru i s nepřípustným a nežádoucím zjednodušením procesu propuštění ze služební poměru. Tento stav znamená ve svém důsledku také další omezení práv propouštěného příslušníka, konkrétně znemožnění nahlížení do spisu, navrhování důkazů, vyjádření svého stanoviska k věci během řízení a další práva podle § 174 odst. 1 písm. a) ZSP.

Ustanovení § 42 odst. 1 písm. d) ZSP také dokonce nepřípustně omezuje kompetence soudní moci, a to tak, že služební funkcionář si může

¹¹⁴ Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, s. 322

¹¹⁵ tamtéž

¹¹⁶ Tomek, P. Slovník služební poměru. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 302

učinit úsudek o tom, zda byl příslušníkem spáchán trestný čin. Na základě tohoto úsudku pak může být příslušník propuštěn.

Co se týká opravných prostředků, i v tomto případě zákon omezuje právo příslušníka na přípravu své obhajoby. Podle § 185 ZSP činí lhůta pro podání odvolání pouze 7 dnů ode dne, kdy bylo rozhodnutí o propuštění doručeno. Naproti tomu obecná lhůta pro podání odvolání proti rozhodnutí služebního funkcionáře, stanovená v § 190 ZSP, je 15 dní ode dne jeho doručení. Navíc dalším omezením je, že odvolání zde nemá odkladný účinek - § 185 věta druhá ZSP.

Z uvedeného lze učinit závěr, že znakem služebního poměru má být jeho stabilita, nicméně shora popsány nedostatky v právní úpravě ji ZSP fakticky přinejmenším zeslabuje a činí ji velice diskutabilní. Proto se domnívám, že služební zákon skutečně vyžaduje takové legislativní změny, které by zajistily opravdovou existenci právní jistoty příslušníků na setrvání ve služebním poměru a kariérním postupu.

5.6 Výsluhové nároky se zaměřením na tzv. odchodné

Výsluhové nároky příslušníka jsou nároky, které jsou bezprostředně spojeny s ukončením služebního poměru. Jedná se o nároky, které plní následující funkce:

- 1) regulační,
- 2) kompenzační
- 3) sociální.

Ad 1) Regulační funkce souvisí s věkovou strukturou personálního obsazení bezpečnostního sboru. Smyslem výsluhových nároků je motivovat příslušníka k dobrovolnému ukončení služebního poměru v době, kdy dosáhl určitého věku.

Ad 2) Příslušníci jsou po dobu služebního poměru omezeni v určitých právech a jsou na ně kladeny zvýšené nároky ohledně služební kázně, jejich práce je často nebezpečná a všeobecně náročná. Kompenzační funkce

výsluhových nároků má za cíl nahradit příslušníkům tyto „nevýhody“ služebního poměru.

Ad 3) Přejít příslušníka po skončení služebního poměru do nového zaměstnání je mnohdy komplikovaný, a to zejména s ohledem na ztrátu zaměstnání, ke kterému měl příslušník kvalifikaci, poklesem životní úrovně, apod. Cílem sociální funkce je proto usnadnění tohoto přechodu příslušníka do nového zaměstnání.¹¹⁷

ZSP upravuje výsluhové nároky v části jedenácté, § 155 – 168 a jedná se o tyto nároky příslušníka:

- a) odchodné
- b) výsluhový příspěvek
- c) úmrtné
- d) příspěvek na pohřeb příslušníka

5.6.1 Odchodné

Jak jsem již poukázal v úvodu této práce, rozhodl jsem se věnovat v této kapitole podrobněji pouze *odchodnému*, protože tento výsluhový nárok se svým charakterem velice blíží *odstupnému*, které je upraveno v ZP. Vzhledem k cílům práce je zde možné srovnání obou institutů.

Odchodné je upraveno v § 155 a 156 ZSP a jedná se o jednorázové peněžité plnění, které bezprostředně souvisí s ukončením služebního poměru. Ne každý příslušník má však na odchodné po skončení služebního poměru nárok. Příslušníkovi vznikne nárok na odchodné v případě, že služební poměr trval minimálně 6 let a:

- 1) skončil uplynutím doby určité, nebo
- 2) příslušník dosáhl věku 65 let, anebo
- 3) příslušník byl propuštěn

V situaci, kdy byl příslušník propuštěn, nárok nevznikne, pokud důvodem propuštění byl některý z důvodů podle § 42 odst. 1 písm. a), c) a d) ZSP. V případě uvedeném pod písm. d) musí být následně ještě příslušník na

¹¹⁷ Tomek, P. Slovník služebního poměru. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 264

základě jednání, které bylo důvodem k propuštění, navíc pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin. Dále nárok nevznikne, pokud příslušník požádal o propuštění podle § 42 odst. 1 písm. m) a zároveň je proti němu vedeno trestní řízení pro úmyslný trestný čin; jestliže by však poté nebyl odsouzen, nebylo by pravomocně rozhodnuto o podmíněném zastavení trestního stíhání, pravomocně schváleno narovnání nebo pravomocně rozhodnuto o podmíněném odložení návrhu na potrestání, nárok na odchodné se v takovém případě obnoví.¹¹⁸

Doba, která je označována jako rozhodná pro vznik nároku na odchodné, je doba trvání služebního poměru a doba trvání předešlých služebních poměrů. Do této doby se započítává i doba trvání služebních poměrů na území bývalého Československa do 31. 12. 1992. Naopak se sem nezapočítává doba:

- a) zařazení do neplacené zálohy (s výjimkou čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené poskytnuté příslušníku v rozsahu mateřské dovolené a zvolení do funkce v odborové organizaci),
- b) neschopnosti ke službě, po kterou nenáleží služební příjem a kterou si způsobil úmyslně, nebo mu byl služební příjem odňat z důvodu porušení režimu dočasně práce neschopného,
- c) neschopnosti ke službě, po kterou nenáleží nemocenské, tj. v případě, že si příslušník dočasnou pracovní neschopnost způsobil úmyslně,
- d) zproštění výkonu služby, jestliže nebyl příslušníku doplacen rozdíl, o němž byl jeho služební příjem zkrácen
- e) výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody (kromě případů, kdy měl příslušník nárok na náhradu škody, která byla způsobena rozhodnutím o vazbě nebo rozhodnutím o trestu odnětí svobody)¹¹⁹

Do rozhodné doby se také započítává doba, po kterou trval pracovní poměr příslušníka Sboru ozbrojené ochrany železnic, popřípadě hasiče, bylo – li možné ji započítat jako služební dobu podle zákona o Federální železniční policii (č. 230/1992 Sb.) a zákona o Hasičském záchranném sboru České republiky (č. 238/2000 Sb.), přičemž nelze takto započítat dobu:

¹¹⁸ Tomek, P. Slovník služebního poměru. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 101

¹¹⁹ Tomek, P. Slovník služebního poměru. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 102

- a) výkonu vazby nebo trestu odnětí svobody (kromě případů, kdy měl příslušník nárok na náhradu škody, která byla způsobena rozhodnutím o vazbě nebo rozhodnutím o trestu odnětí svobody),
- b) pracovní neschopnosti, po kterou příslušníku nenáleželo nemocenské,
- c) rodičovské dovolené (kromě rodičovské dovolené poskytované příslušníku v rozsahu mateřské dovolené),
- d) pracovního volna bez náhrady mzdy, které je delší než jeden měsíc ¹²⁰

Jeden průměrný hrubý měsíční služební příjem odpovídá částce, která se rovná základní výměře odchodného. Základní výměra se poté zvýší o jednu třetinu průměrného hrubého měsíčního služebního příjmu, a to za sedmý a každý další ukončený rok, po které daný služební poměr trval. Přitom platí pravidlo, že výše odchodného nesmí být vyšší než šestinásobek průměrného měsíčního služebního příjmu.

V praxi může dojít k situaci, kdy je ukončen služební poměr příslušníka, který byl příslušníkem bezpečnostního sboru již dříve a bylo mu také již vyplaceno odchodné při předchozím ukončení služebního poměru. V tom případě se postupuje tak, že je vyplaceno odchodné snížené o již dříve vyplacenou částku. Odchodné nebude vyplaceno vůbec, pokud je nově vzniklý nárok stejný nebo nižší, než je výše odchodného, které již bylo vyplaceno dříve.¹²¹ Nárok na odchodné nevznikne v případě, kdy byl příslušník propuštěn na základě důvodu podle § 42 odst. 1 ZSP.

V praxi může nastat situace, že původní rozhodnutí o skončení služebního poměru je následně zrušeno. V takovém případě jeho služební poměr trvá i nadále se všemi služebními nároky - § 44 ZSP. Za dobu, po kterou příslušník nevykonával službu, má nárok na služební příjem, a to ve výši odpovídající jeho průměrnému služebnímu příjmu - § 124 odst. 9 ZSP.

¹²⁰ tamtéž

¹²¹ tamtéž

III. Srovnání pracovního a služebního poměru a jejich skončení

V této kapitole se budu věnovat srovnání pracovního a služebního poměru a jejich ukončení. Následující výklad však nebude zcela jistě vyčerpávajícím způsobem porovnávat oba instituty, nýbrž jeho cílem je poukázat na hlavní rozdíly, popřípadě společné rysy v právní úpravě.

6 Rozdíly v ZP a ZSP

Nejprve se můžeme zaměřit na srovnání pracovního a služebního poměru jako takových. Podle právní úpravy obsažené v zákoně o služebním poměru můžeme dojít k závěru, že zaměstnanecký vztah je v současné době, co se týká legislativy, zcela oddělen od soukromoprávního pracovního poměru. Pracovní poměr je naopak upraven v zákoníku práce. Z uvedeného tedy plyne, že na služební poměr se vůbec nevztahuje zákoník práce, který se soustředí jen na soukromoprávní pracovní vztahy. Jak již bylo zmíněno výše, právní úprava služebního zákona vychází z veřejnoprávní povahy služebního poměru. Služební poměr můžeme charakterizovat jako právní poměr, v rámci něhož konají příslušníci státní službu. Dalším rysem veřejnoprávnosti služebního poměru je, že v roli zaměstnavatele zde vystupuje přímo stát a nikoli jednotlivé bezpečnostní sbory. Naopak podle zákoníku práce může být zaměstnavatelem jak stát, tak i právnická nebo fyzická osoba.

6.1 Vznik pracovního a služebního poměru

Považuji za vhodné zde učinit krátkou zmínku srovnání vzniku pracovního a služebního poměru. Podle zákoníku práce je k vzniku pracovního poměru třeba dvoustranného souhlasného projevu vůle zaměstnavatele a zaměstnance. Naopak způsob vzniku služebního poměru je odlišný. Služební poměr vzniká na základě rozhodnutí služebního funkcionáře, k tomu je však ještě třeba souhlasu budoucího příslušníka. Fyzická osoba tento požadovaný souhlas projevuje svou žádostí o přijetí do služebního poměru.

6.2 Kariérní systém ve služebním poměru

Kariérní systém státní služby je typickým znakem zákona o služebním poměru, který jej odlišuje od vztahu zaměstnance se zaměstnavatelem v rámci pracovního poměru podle zákoníku práce. Kariérní systém je založen mimo jiné na tzv. definitivě, spočívající v trvalé službě vůči státu s omezenou zrušitelností služebního poměru, celoživotní vzdělávání příslušníků a také příležitost služebního postupu podle délky služebního poměru a kvalifikace příslušníka. Naopak zaměstnanecký vztah dle zákoníku práce je typický svou jednodušší „ukončitelností“ ze strany zaměstnavatele, i když ZP samozřejmě vychází ze zásady ochrany, která je zaměstnanci poskytována před neopodstatněným ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

6.3 Výpověď (ZP) a žádost o propuštění (ZSP)

Zajímavé srovnání nabízí úprava výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnancem podle § 50 odst. 3 ZP s možností příslušníka požádat o propuštění podle § 42 odst. 1 písm. m) ZSP. Myslím si, že je možné považovat oba instituty za velice blízké, co se týče jejich účelu a opodstatnění v obou zmiňovaných zákonech. Pokud totiž dojde k tomu, že příslušník požádá o propuštění, musí mu být vyhověno a služební poměr s ním bude vždy ukončen a služební funkcionář žádným způsobem nezjišťuje důvody, které vedly příslušníka k podání žádosti o propuštění. Pokud zaměstnanec v pracovním poměru projeví vůli pracovní poměr ukončit, může se tak stát například formou výpovědi. Zde se jedná o určitou podobnost, která podle mého názoru spočívá v tom, že pracovní a služební poměr skončí z vůle zaměstnance (příslušníka), a to nezávisle na postoji zaměstnavatele (státu). Podobnost nacházíme i ve lhůtách, které následují po doručení projevu vůle druhé straně. Podle ZP skončí pracovní poměr uplynutím minimální lhůty, a to po dvou následujících kalendářních měsících po doručení výpovědi - § 51 odst. 1 ZP, podle ZSP skončí služební poměr v téže lhůtě po doručení žádosti o propuštění ze služebního poměru - § 42 odst. 5 písm. c) ZSP. Je však nutné poznamenat, že v pracovním poměru si mohou obě strany dohodnout i delší výpovědní lhůtu, což v případě služebního poměru učinit nelze.

Společným rysem výpovědi dané zaměstnancem a žádostí příslušníka o propuštění je tedy benevolentnost obou zákonů co do důvodů skončení obou poměrů. Zaměstnanec může podle ZP důvod výpovědi uvést, ale také nemusí. ZSP nestanoví žádné povinnosti příslušníka ohledně důvodů, které by měl případně uvést ve své žádosti o propuštění.

Můžeme porovnat výpověď a propuštění i v obecné rovině. Projevuje se zde významný rozdíl v obou právních úpravách, který se svým způsobem týká i dělení práva na soukromé a veřejné. Zatímco ZP umožňuje smluvně upravit některé náležitosti skončení pracovního poměru (například nárok na odstupné), služební poměr je v tomto směru více regulován kogentními ustanoveními. Při pohledu na právní úpravu výpovědi v ZP zjistíme, že ZP dává v případech, kdy je dán některý z výpovědních důvodů, pouze možnost zaměstnavateli ukončit pracovní poměr se zaměstnancem tímto způsobem (tj. výpovědí). Podle § 52 ZP zaměstnavatel „může dát zaměstnanci výpověď“ z důvodů uvedených v tomto ustanovení. Naproti tomu v § 42 odst. 1 ZSP je stanoveno, „že příslušník musí být propuštěn“, pokud je splněna některá z podmínek propuštění uvedených v § 42 ZSP. Z uvedeného plyne, že zaměstnavatel není povinen dát zaměstnanci výpověď a může věc vyřešit jiným způsobem, ovšem služební funkcionář je ze zákona povinen ve shora uvedených případech příslušníka propustit.

V těchto případech můžeme porovnat také doby, které musí uplynout, než pracovní nebo služební poměr skončí. Oba zákony uvádějí tyto doby shodně. V případě výpovědi zaměstnance je tato doba označována jako výpovědní. Podle ZP musí obecně (s určitými výjimkami) činit ze zákona minimálně 2 měsíce, což znamená, že lze sjednat i výpovědní dobu delší. Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi a skončí uplynutím posledního nepříslušného kalendářního měsíce.

ZSP sice pojem výpovědní doba nezná, ovšem pokud příslušník požádá o propuštění, služební poměr bude ukončen po uplynutí 2 kalendářních měsíců následujících po dni, kdy byla doručena žádost příslušníka o propuštění.

V obou zákonech je tedy patrná snaha minimalizovat obtíže, které vznikají zaměstnavatelskému subjektu v případě, že se zaměstnanec či příslušník rozhodli ukončit pracovní či služební poměr, a to stanovením určité doby, po kterou je ještě zaměstnanec (příslušník) povinen vykonávat práci či službu, než jeho pracovní či služební poměr skončí. Je zde však jeden podstatný rozdíl mezi oběma úpravami. Spočívá v tom, že služební funkcionář je oprávněn rozhodnout na základě žádosti příslušníka o zkrácení uvedené doby. ZSP nestanoví pro takové zkrácení žádné další omezení, z čehož vyplývá, že je možné příslušníka propustit již v den, kdy byla žádost příslušníka o propuštění doručena.

Oba zákony se shodují v tom, že zaměstnanec či příslušník nemusí uvádět důvod své výpovědi či žádosti o propuštění. Podle ZP tak může, ale nemusí zaměstnanec učinit, jak to výslovně stanoveno v § 50 odst. 3. ZSP neobsahuje žádné ustanovení o uvádění důvodu žádosti o propuštění a z toho lze dovodit, že ani příslušník tedy není povinen takový důvod uvádět.

6.4 Smrt zaměstnance (příslušníka), věk zaměstnance (příslušníka)

Lze také dojít k závěru, že shodně upravují oba zákony skončení poměru smrtí zaměstnance či příslušníka. Podle obou zákonů není možný ani následný přechod práv a povinností z pracovního či služebního poměru na straně zaměstnance/příslušníka.

Co se týká věku pracovníka, ZSP umožňuje ukončení služebního poměru na základě věku (srov. „5.1.3 Dnem 31. prosince toho kalendářního roku, v němž příslušník dosáhl 65 let věku“), což můžeme považovat za diskriminaci z důvodu věku. ZP takový institut skončení pracovního poměru nezná, a proto lze říci, že v tomto ohledu poskytuje zaměstnanci vyšší míru ochrany a záruky stability pracovního poměru. ZSP naopak v tomto případě vykazuje další nedostatky, které by měly být v budoucnu napraveny cestou legislativních změn.

6.5 Skončení poměru ze strany zaměstnavatele (ZP) a státu (ZSP)

Společně oběma zákonům je omezení možnosti ukončení pracovního či služebního poměru ze strany zaměstnavatele v rámci ZP, popřípadě státu jako zaměstnavatelského subjektu podle ZSP. ZP i ZSP obsahují v tomto směru určitá omezení. Chráněno je tím zejména právní a sociální postavení zaměstnance či příslušníka, který je všeobecně považován za slabší stranu pracovního či služebního poměru. Je kladen důraz na stabilitu pracovního či služebního poměru.

6.6 Organizační změny

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli dát výpověď v případě, že je nucen provést určité organizační změny podle § 52 písm. a) až c). Výpovědní doba činí dva měsíce následující po doručení výpovědi. Co se týká služebního poměru, zde je situace poněkud odlišná. Na rozdíl od ZP jsou organizační změny v ZSP uvedeny jako jeden výpovědní důvod v § 42 odst. 3 písm. a). Sice je možné příslušníka propustit na základě organizačních změn, ale vzhledem k důrazu na stabilitu služebního poměru a právní jistoty příslušníka tak nelze učinit vždy. Tyto právní jistoty můžeme shledat v tom, že tento výpovědní důvod není možné použít u příslušníka v služebním poměru na dobu neurčitou. Příslušníka ve služebním poměru na dobu určitou však nelze též propustit, je – li možné jej ustanovit na jiné služební místo.

Zde můžeme hovořit o podstatném rozdílu s úpravou obsaženou v zákoníku práce, kde je v případě organizačních změn právní úprava více nakloněna možnosti ukončení pracovního poměru. ZSP tedy poskytuje v určitých směrech vyšší ochranu zachování služebního poměru. Zajímavé také je, že organizační změny jsou v případě skončení pracovního poměru poměrně častými výpovědními důvody. Zde je však třeba upozornit na fakt, že tyto výpovědní důvody mají pouze zakrýt skutečný důvod ukončení pracovního poměru. Ohledně služebního poměru ZSP omezuje propuštění z organizačních důvodů na služební poměr na dobu určitou. Takové omezení se naopak v ZP nevyskytuje.

6.7 Zásady obsažené v ZP a ZSP

Rozdíl mezi ZP a ZSP můžeme najít například v pojetí některých základních zásad, odlišujících soukromé a veřejné právo. ZP vychází ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, a tím fakticky umožňuje oběma účastníkům pracovněprávních vztahů velmi široce smluvně upravit jejich zaměstnanecký vztah. Zákon o služebním poměru je naopak charakterizován zásadou „co není povoleno, je zakázáno“. Jako příklad zde poslouží ustanovení § 42 odst. 5 písm. c) ZSP, ze kterého lze dovodit, že není možné dobu 2 kalendářních měsíců, která začne běžet po dni doručení žádosti o propuštění, rozhodnutím služebního funkcionáře prodloužit. Podle doslovného znění zákon a výše popsané zásady lze tuto dobu pouze zkrátit. V tomto ohledu se tedy oba uvedené zákony podstatným způsobem odlišují.

6.8 Civilní soudnictví a správní soudnictví

Další podstatný rozdíl mezi úpravou pracovního poměru a služebního poměru nacházíme v soudním řešení sporů vzniklých z těchto vztahů. Případné spory mezi účastníky pracovního poměru jsou rozhodovány soudy v civilním soudnictví. Naopak pokud se jedná o spor vyplývající z práv a povinností ze služebního poměru, zde je dána pravomoc soudů správního soudnictví. Nicméně je bohužel nutné konstatovat, že judikatura týkající se zákona o služebním poměru je velice strohá (pouhé tři judikáty) a pro účely této diplomové práce zcela nepoužitelná. Naproti tomu judikatura k zákoníku práce je velice bohatá a propracovaná, což lze doložit mimo jiné i množstvím odkazů v poznámkách pod čarou na příslušné rozsudky soudů výše v této diplomové práci.

6.9 Zdravotní důvody ukončení pracovního a služebního poměru

Zdravotní důvody pro ukončení pracovního nebo služebního poměru byly podrobně popsány výše. Následující výklad bude zaměřen na srovnání společných znaků a základních rozdílů v obou právních úpravách.

Podle ZP je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou vhodnou práci nebo jiné vhodné pracovní stanoviště v případě, že je u takového zaměstnance dán některý ze zdravotních důvodů, pro něž mu lze dát výpověď, a na doporučení lékaře závodní preventivní péče. Zároveň je třeba, aby o takové přeložení zaměstnanec požádal. Jestliže zaměstnavatel není schopen toto převedení zajistit, může dát zaměstnanci výpověď. Mezi tzv. zdravotní důvody výpovědi řadíme podle § 52 písm. d) a e) ZP pracovní úraz, nemoc z povolání či ohrožení touto nemocí, dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti, pro něž nesmí zaměstnanec dále konat dosavadní práci a dlouhodobé pozbytí způsobilosti konat dosavadní práci.

ZSP obsahuje ve srovnání se ZP také důvody zdravotního charakteru, pro něž lze příslušníka propustit ze služebního poměru. Lze sem zahrnout důvody podle § 42 odst. 1 písm. h) až k), tedy dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu služby, odnětí osvědčení o tělesné zdatnosti, pozbytí osobnostní způsobilosti k výkonu služby a omezení nebo zbavení způsobilosti k právním úkonům.

Co se týká dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu práce nebo služby, kromě shodného názvu tohoto zdravotního důvodu je v obou zákonech také obdobně upraveno, kdo posuzuje zdravotní stav daného zaměstnance. Podle ZP je to zařízení závodní preventivní péče, které vydá lékařský posudek, popřípadě příslušný správní úřad přezkoumávající takový lékařský posudek. ZSP ohledně tohoto důvodu hovoří o „zdravotnickém zařízení“, které vydá lékařský posudek. Můžeme si tedy povšimnout, že ZSP, na rozdíl od ZP, neupravuje možnost přezkumu lékařského posudku v této věci. Z toho lze dovodit, že přezkum náleží do pravomoci správního soudnictví a příslušným pro takový přezkum by byl krajský soud. V obou zákonech je tedy zakotven princip, že zdravotní stav zaměstnance nebo příslušníka zkoumá pouze instituce, která je k takové činnosti vybavena jednak určitými pravomocemi, tak i svou odborností.

Shodně oba zákony upravují i nutnost dlouhodobé (popřípadě lze dovodit i trvalé) nezpůsobilosti k výkonu práce nebo služby. Nestačí tedy pouhá krátkodobá zdravotní neschopnost. Zajímavé je, že ZSP se nijak nezmiňuje

o pracovním úrazu, nemoci z povolání či ohrožení touto nemocí jako o propouštěcím důvodu. Vzhledem k tomu, že služba v jakémkoli bezpečnostním sboru s sebou nese vyšší nároky na tělesnou i psychickou zdatnost a odolnost příslušníků, lze do jisté míry předpokládat, že by situace spojené s těmito důvody mohly v praxi běžně nastávat. Nicméně ZSP pracuje s jinými pojmy, které bychom mohli považovat za ekvivalenty těchto výrazů, obsažených v ZP. Jedná se o již výše zmíněné pojmy tělesné zdatnosti, osobní způsobilosti - § 42 odst. 1 písm. i) a j) ZSP.

V ZSP jsou zdravotní důvody poněkud blíže specifikovány. Jedná se o důvody spočívající v tělesné zdatnosti, osobní způsobilosti (podle posudku policejního psychologa) a způsobilosti k právním úkonům. Podle mého názoru je možné tyto důvody zahrnout pod pojem „dlouhodobé způsobilosti konat dosavadní práci“, který je obsažen v § 52 písm.e) ZP. V tom případě je možné říci, že v tomto směru je právní úprava v obou zákonech obdobná.

6.10 Soustavné méně závažné porušování povinností, neuspokojivé výsledky podle služebního hodnocení

Podle mého názoru můžeme určitou podobnost důvodů pro ukončení pracovního a služebního poměru najít i v případě tzv. „soustavného méně závažného porušování povinností“ vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (podle ZP) a dosahování tzv. „neuspokojivých výsledků“ ve výkonu služby (ZSP). Cílem obou institutů je snaha přimět zaměstnance či příslušníka k adekvátnímu plnění jeho pracovních úkolů a zároveň také možnost ukončit se zaměstnancem, popřípadě s příslušníkem (ovšem pouze ve služebním poměru na dobu určitou) pracovní či služební poměr v případě, že jeho pracovní výsledky neodpovídají požadavkům zaměstnavatele. Pokud srovnáme oba instituty, zjistíme, že ZP v tomto ohledu poskytuje výrazně vyšší ochranu zaměstnanci než ZSP příslušníku. Je sice pravdou, že před tímto propouštěcím důvodem jsou chráněni příslušníci ve služebním poměru na dobu neurčitou, na druhou stranu však ZP ve svém § 52 písm. g) stanoví další povinnosti pro zaměstnavatele, který chce pracovní poměr se zaměstnancem ukončit z důvodu méně

závažného porušování povinností. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze v případě, že v době posledních 6 měsíců zaměstnance písemně na možnost výpovědi z tohoto důvodu upozornil. Podle úpravy v ZSP je však možné, aby byl příslušník ve služebním poměru na dobu určitou propuštěn, pokud dosáhl neuspokojivých výsledků ve výkonu služby. To, jestli jsou výsledky jeho služby uspokojivé či nikoli, je posouzeno ve služebním hodnocení příslušníka, které je prováděno jednou ročně.

Shodná je úprava subjektivní a objektivní lhůty pro dání výpovědi nebo doručení propuštění. Subjektivní lhůta činí 2 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel či služební funkcionář dozvěděli o existenci tohoto výpovědního (propouštěcího) důvodu, lhůta objektivní pak 1 rok ode dne, kdy tento výpovědní (propouštěcí) důvod vznikl.

6.11 Odstupné (ZP) a odchodné (ZSP)

Jak jsem zmínil výše, je zde možné srovnání odstupného upraveného v ZP s tzv. odchodným, které je upraveno v ZSP jako jeden z výsluhových nároků příslušníka. V obou případech se jedná o jednorázové plnění v penězích, které je poskytováno zaměstnavatelem či státem a bezprostředně souvisí s ukončením pracovního nebo služebního poměru.

Můžeme říci, že odstupné se s odchodným shoduje ohledně svého účelu. Odstupné podle ZP slouží jako jakési odškodné za zaměstnancem nezaviněnou ztrátu zaměstnání. U odchodného podle ZSP se zase velmi výrazně projevuje jeho sociální funkce, která spočívá především v usnadnění mnohdy komplikovaného přechodu příslušníka do nového zaměstnání po skončení služebního poměru. Cílem sociální funkce odchodného je zmírnit pokles životní úrovně příslušníka z důvodu ztráty zaměstnání, kterému příslušník věnoval často celou svou kariéru a pro něž získával a zvyšoval si svou kvalifikaci.

Rozdílně jsou upraveny podmínky pro vyplacení a výměra odstupného a odchodného. Aby zaměstnanci vznikl na odstupné nárok, je třeba, aby došlo k ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodů podle § 52 písm. a) až c) ZP (organizační důvody), popřípadě dohodou ze

stejných důvodů, nebo aby byl pracovní poměr ukončen zaměstnancem okamžitě podle § 56 ZP. Výše odstupného pak činí nejméně trojnásobek průměrného měsíčního výdělku. Jestliže dojde ke skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem na základě důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP (zdravotní důvody) nebo dohodou z těchto důvodů, má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Odstupné ze zdravotních důvodů však zaměstnanci nenáleží, byl – li důvodem rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem lékařský posudek nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, zakazující zaměstnanci dále konat dosavadní práci z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání a zproští – li se zaměstnavatel odpovědnosti podle § 367 odst. 1 ZP.

Odlišně stanoví podmínky pro vyplacení odchodného ZSP. Aby příslušníkovi vznikl nárok na odchodné, musí jeho služební poměr trvat minimálně 6 let a zároveň splňovat jednu z těchto podmínek: (i) služební poměr skončil uplynutím doby (u služebního poměru na dobu určitou), (ii) takový příslušník dosáhl věku 65 let, nebo (iii) byl propuštěn, a to s určitými výjimkami, které byly popsány výše. Co se týká výše odchodného, vypočítá se ze základní výměry činící jeden měsíční služební příjem plus za každý další ukončený rok služebního poměru se zvýší o 1/3 takového služebního příjmu, nejvýše však může odchodné činit šestinásobek měsíčního služebního příjmu. Zajímavé je srovnání výše výměry obou nároků. Ze ZP vyplývá možnost sjednat si se zaměstnavatelem i smluvní odstupné. Lze jej sjednat jak v případě, že na něj má zaměstnanec nárok ze zákona, a to ve výši přesahující zákonné odstupné. Je také možné sjednat odstupné i na základě jiných než zákonem stanovených důvodů, které jsem popsal výše v této kapitole (podle zásady „dovoleno je vše, co není zakázáno“). ZP stanoví pouze dolní hranici odstupného, konkrétně trojnásobek, popřípadě dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku. Stanovením minimální výše odstupného se tedy i zde uplatňuje ochranná funkce zákoníku práce. Na druhou stranu, ZSP stanoví maximální výměru odchodného (šestinásobek měsíčního služebního příjmu) a důvody, na základě kterých se odchodné vyplácí, nelze žádným způsobem rozšiřovat.

Pokud tedy porovnáme podmínky pro získání nároku na odstupné nebo odchodné, zjistíme, že ZP neobsahuje žádné ustanovení o době, po kterou by měl trvat pracovní poměr, aby vznikl nárok na odstupné, naopak ZSP určuje minimální délku trvání služebního poměru na 6 let.

Oba zákony vymezují obdobně i důvody, na základě kterých je ukončen pracovní či služební poměr, jako podmínky pro získání nároku na odstupné či odchodné.

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo porovnat některé aspekty skončení pracovního poměru podle ZP a služebního poměru podle ZSP.

V první části byly popsány obecné náležitosti pracovního poměru a jeho význam jako základního pracovněprávního vztahu v rámci ZP. Další výklad byl věnován subjektům pracovního poměru, tj. zaměstnavatelům a zaměstnancům, a to s podrobnějším popisem zaměstnavatelského subjektu. Stručně byl definován pojem závislé práce.

Hlavní náplní práce byl popis jak skončení pracovního, tak služebního poměru, se závěrečným porovnáním některých hlavních rozdílů v úpravách ZP a ZSP.

Po obecném úvodu první části, pojednávajícím o skončení pracovního poměru, jsem se zabýval podrobně jednotlivými způsoby jeho ukončení. Jako základní jsem použil třídění těchto způsobů na právní úkony, právní události a úřední rozhodnutí, z nichž nejvíce pozornosti je věnováno prvnímu z nich. Z výše popsaných způsobů skončení pracovního poměru je největší část věnována výpovědi. Závěr této části práce popisuje odstupné jako jednu z povinností zaměstnavatele spojenou se skončením pracovního poměru.

Druhá část byla věnována služebnímu poměru příslušníků Policie ČR. V úvodu této části jsem se zabýval obecnou charakteristikou ZSP, jehož významným rysem je, v protikladu k soukromoprávnímu charakteru ZP, jeho veřejnoprávnost, vyjádřená například kariérním systémem státní služby a jeho nezbytnou součástí, tzv. definitivou. Zmínil jsem se také o úplném legislativním oddělení služebního poměru od poměru pracovního. V dalším výkladu jsem se již zabýval jednotlivými způsoby skončení služebního poměru, v tomto případě bylo použito základní dělení těchto způsobů na právní události a rozhodnutí služebního funkcionáře. Rozhodnutí služebního funkcionáře je nejčastější skutečností vedoucí k zániku služebního poměru, a proto je jeho náležitostí věnována podstatná většina výkladu v této části práce. Je ovšem pravdou, že je s takovými rozhodnutími služebních funkcionářů spojeno mnoho nejasností a problémů v právní úpravě ZSP, na něž bylo upozorněno. Za všechny lze jmenovat velice problematické ustanovení § 42 odst. 1 písm. d), podle kterého

si služební funkcionář sám činí úsudek o tom, zda byl spáchán trestný čin, a na základě takového úsudku může být příslušník propuštěn. Toto ustanovení odporuje ústavnímu pořádku České republiky a do budoucna je třeba provést příslušné legislativní změny.

Třetí část práce již obsahuje srovnání pracovního a služebního poměru. Byl zde vysvětlen rozdíl mezi právní úpravou ZP a ZSP a jejich zásadami, porovnal jsem některé způsoby skončení obou poměrů, například výpověď zaměstnance podle ZP a požádání o propuštění podle ZSP, apod. Byla také porovnána právní úprava odstupného podle ZP a odchodného podle ZSP.

Závěrem lze říci, že právní úprava skončení pracovního a služebního poměru v ZP a ZSP není zdaleka bezchybná, významné nedostatky vykazuje především ZSP. Pokud jde o možné změny ZSP de lege ferenda, myslím si, že by bylo vhodné zavést například možnost propuštění příslušníka ve služebním poměru na dobu neurčitou, jestliže podle závěru služebního hodnocení dosahuje neuspokojivých výsledků ve výkonu služby. V současné době lze takového příslušníka pouze odvolat z dosavadního služebního místa a ustanovit jej na jiné služební místo, pro které je stanovena o jeden stupeň nižší služební hodnota, popřípadě jej lze zařadit do zálohy pro přechodně nezařazené. O změně zákona by se dalo uvažovat i v případě některých výsluhových nároků. Podle mého názoru je přinejmenším sporné, zda by příslušník, který byl propuštěn z důvodu uložení kázeňského trestu odnětí služební hodnosti, měl mít následně nárok na odchodné a výsluhový příspěvek.

Problémem je i celkový nedostatek odborné literatury k ZSP. Tento stav je proto do budoucna svým způsobem výzvou pro odborníky a zákonodárce k nápravě a vytvoření lepších podmínek pro orientaci širší odborné veřejnosti v problematice skončení pracovního a služebního poměru podle ZP a ZSP.

Seznam literatury

Monografie

Bělina, M., Bognárová, V., Drápal, L., Hůrka, P. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007

Galvas, M. Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí. 1. vydání. Brno: Computer Press, 2007

Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D., Píchová, I. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2001

Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D., Píchová, I. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, nakladatelství Doplněk, 2004

Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010

Hendrych, D. a kol. Správní právo. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 1998

Hochman, J., Kottbauer, A. Zákoník práce. Komentář a předpisy související. 5. aktualizované vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2005

Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Tryčl, L. Zákoník práce, Komentář a předpisy a judikatura související. Praha: Linde, 2007

Jakubka, J. Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele. Praha: GRADA Publishing, spol. s r.o., 1999

Jakubka, J. Výpověď - z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing, spol. s r.o., 2000

Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Tryčl, L. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2007. 1. vydání. Olomouc : Nakladatelství ANAG, 2007

Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Tryčl, L. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008. 2. aktualizované vydání: Nakladatelství ANAG, 2008,

Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. 1. vydání. Praha: Polygron, 2006

Kubů, L. Hungr, P. Osina, P. Teorie práva. Praha: Linde, 2007

Nový, K., Tomek, P., Kalenská, M., Langerová, B. Služební poměr příslušníků Policie České republiky. Praha: Linde, 1999

Tomek, P. Slovník služebního poměru. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009

Tomek, P. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007

Týč, V. Základy práva Evropské unie pro ekonomy. 5. aktualizované vydání. Praha: Linde, 2006

Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008

Časopisecké články

Bukovjan, P. Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce – III. část. Mzdy a personalistika v praxi, 2006

Bezouška, P. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice, Úvahy de lege ferenda. Právní fórum 7/2006

Bognárová, V. Pracovní poměr na dobu určitou. Právo a zaměstnání, 2002, č. 5

Hůrka, P. K zákazu výpovědi a k ochranné době. Právo a zaměstnání, 2003, č. 7 - 8

Štangová, V. Dohoda o rozvázání pracovního poměru. Právo a zaměstnání 6/2005

Zrůtský, J. Porušení pracovní kázně – Rozvázání pracovního poměru. Právní rádce, 2000, č. 5

Internet a další zdroje informací

<http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx>

<http://www.policie.cz/clanek/sluzebni-slib.aspx>

System ASPI 12

Seznam použitých zkratek

ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZSP	zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů
OZ	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
R	Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek
S IV	Nejvyšší soud ČSSR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR), vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1986
ŽZ	zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů

Comparison of employment termination with service termination of the Czech Police members

Resume

This diploma thesis topic is called „Comparison of employment termination with service termination of the Czech Police members“.

Because of problems connected to any labour relationship termination do meet up with many people in the Czech republic, no matter if the problems are on the employee's or the employer's side, in my opinion, this topic is very actual in this time.

Searching for the dilemma thesis information resources was easier for the part concerning employment and it's termination, but very much more difficult for the service and it's termination part.

This diploma thesis consists of three parts. The first part concerns employment termination and problems occurring with this termination. Also I explain it's general essentials, who can possibly be an employer or an employee and what we call dependent working. Further I deal with the employment termination and in detail I explain the ways how could be the employment terminated. Because of an opportunity to compare it with the same institute, which we can find in service termination part, I describe a golden handshake as a duty of an employer in relation with employment termination, as well. The basic laws used for this diploma thesis are the czech Labour Code (262/2006 Sb.), I used many examples, which can be found in the czech jurisprudence, the monographs, the magazine articles and the web sites as well.

In the second part I write about a service and service termination. In detail I describe the forms of service termination, there is a brief descriptive part about a service termination procedure and also about a special service termination procedure. In this part I refer about severe lacks in the legislation, which even do conflict with czech constitutional order. The main information

resource for this part of diploma thesis is the Service relationship of security forces members law (361/2003 Sb.).

In the third part I compare some different aspects between both laws, for example the basic principles of the laws and some forms of employment and service termination, and so on.

Klíčová slova: skončení pracovního poměru, ukončení služebního poměru příslušníků Policie ČR

Keywords: employment termination, service termination of the Czech Police members