

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Vznik a ukončení služebního poměru policisty Policie
České republiky**

František Beneš

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracoval samostatně, s použitím odborné literatury a pramenů uvedených v seznamu, který je součástí této diplomové práce.

V Plzni dne 18.3.2018

.....
František Beneš

Poděkování

Tímto způsobem bych velice rád poděkoval vedoucímu diplomové práce doc. JUDr. Martinu Kopeckému, CSc. za cenné rady, užitečné podněty, připomínky a konzultace při vypracování této diplomové práce. Dále svému kamarádovi, bývalému příslušníkovi Policie ČR, na jehož přání ho nebudu jmenovat, za pomoc při pochopení dění v praxi a všem, kteří mi poskytli oporu. Děkuji.

Obsah

ÚVOD	1
1 POLICIE	3
1.1 POLICIE A BEZPEČNOSTNÍ SBORY.....	3
1.2 NEURČITÉ PRÁVNÍ POJMY A VEŘEJNÝ POŘÁDEK	4
1.3 FUNKCE POLICIE	5
1.4 ZÁKLADNÍ POVINNOSTI PŘÍSLUŠNÍKŮ POLICIE	6
1.5 OBECNÍ POLICIE	9
1.6 VOJENSKÁ POLICIE.....	9
2 HISTORIE POLICIE	11
2.1 OBECNÁ HISTORIE POLICIE	11
2.2 HISTORIE POLICIE V NAŠICH ZEMÍCH PO ROCE 1918	13
3 PRACOVNÍ POMĚR	16
3.1 PRACOVNÍ PRÁVO A JEHO PŘEDMĚT	16
3.2 OBECNĚ O PRACOVNÍM POMĚRU.....	17
3.3 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY.....	17
3.4 ZÁVISLÁ PRÁCE.....	18
3.5 SUBJEKTY PRACOVNÍHO POMĚRU	19
3.5.1 Zaměstnanec	19
3.5.2 Zaměstnavatel.....	20
3.6 PRACOVNÍ POMĚR	21
3.7 VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU	22
3.7.1 Vznik na základě pracovní smlouvy.....	22
3.7.2 Vznik jmenováním.....	24
3.8 UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	24
3.8.1 Skončení pracovního poměru právním jednáním účastníků.....	25
3.8.2 Právní události směřující ke skončení pracovního poměru.....	28
3.8.3 Skončení pracovního poměru z úředního rozhodnutí.....	29
4 STÁTNÍ SLUŽBA, SLUŽEBNÍ POMĚR	30
4.1 STÁTNÍ SLUŽBA	30
4.2 SLUŽEBNÍ POMĚR PŘÍSLUŠNÍKŮ POLICIE ČR	30
4.2.1 Subjekty služebního poměru.....	31
4.2.2 Obsah právních vztahů služebního poměru	32
4.2.3 Druhy služebního poměru.....	33
5 VZNIK SLUŽEBNÍHO POMĚRU POLICISTY POLICIE ČR	35
5.1 PŘEDPOKLADY PRO VZNIK SLUŽEBNÍHO POMĚRU	35
5.1.1 Státní občanství.....	36
5.1.2 Písemné požádání o přijetí	36
5.1.3 Věk 18 let	37
5.1.4 Bezúhonnost.....	37
5.1.5 Stupeň vzdělání	38

5.1.6	Zdravotní, osobnostní a fyzická způsobilost	38
5.1.7	Plná svéprávnost.....	39
5.1.8	Oprávnění seznamovat se s utajovanými informacemi.....	39
5.1.9	Členství v politické straně či hnutí.....	40
5.1.10	Omezení živnostenské, jiné výdělečné činnosti a podnikatelské činnosti	40
5.1.11	Jiné předpoklady.....	40
5.2	PŘIJÍMACÍ ŘÍZENÍ.....	41
5.3	VZNIK SLUŽEBNÍHO POMĚRU.....	43
5.3.1	Služební slib	45
6	UKONČENÍ SLUŽEBNÍHO POMĚRU POLICISTY POLICIE ČR.....	47
6.1	ZRUŠENÍ VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ	48
6.2	UPLYNUTÍ DOBY URČITÉ	49
6.3	ÚMRTÍ NEBO PROHLÁŠENÍ ZA MRTVÉHO.....	49
6.4	DNEM 31. PROSINCE ROKU, KDY PŘÍSLUŠNÍK DOVRŠIL VĚKU 65 LET.....	49
6.5	PROPUŠTĚNÍ	49
6.5.1	Odsouzení za úmyslný trestný čin	50
6.5.2	Trestný čin spáchaný z nedbalosti v souvislosti s požadavky kladenými na příslušníka.....	51
6.5.3	Na základě odklonů užitých v trestním řízení	51
6.5.4	Porušení služebního slibu	52
6.5.5	Kázeňský trest odnětí služební hodnosti	54
6.5.6	Porušení omezení stanovená v § 47 nebo § 48 zákona o služebním poměru.....	54
6.5.7	Pozbytí státního občanství České republiky.....	55
6.5.8	Pozbytí zdravotní způsobilosti	55
6.5.9	Odnětí osvědčení o tělesné zdatnosti	56
6.5.10	Pozbytí osobnostní způsobilosti	56
6.5.11	Omezení svéprávnosti	57
6.5.12	Uplynutí doby podle § 32 odst. 2 zákona o služebním poměru.....	57
6.5.13	Požádání o propuštění	57
6.5.14	Zrušení služebního místa	58
6.5.15	Pozbytí platnosti osvědčení pro styk s utajovanými informacemi	58
6.5.16	Neuspokojivé výsledky ve služebním hodnocení	59
6.6	POTVRZENÍ O VÝKONU SLUŽBY	59
7	JUDIKATURA.....	60
7.1	ROZSUDEK NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU Č. J. 1 AS 185/2016 - 36	60
7.2	ROZSUDEK NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU Č. J. 10 AS 61/2015 - 69	61
7.3	ROZSUDEK MĚSTSKÉHO SOUDU V PRAZE Č. J. 11 AD 22/2014 - 49	62
7.4	ROZSUDEK NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU Č. J. 3 ADS 104/2010 - 57.....	63
7.5	ROZSUDEK NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU Č. J. 4 AS 183/2015 - 42	64
	ZÁVĚR.....	66
	SEZNAM PRAMENŮ	68
	RESUMÉ.....	73

Úvod

Téma týkající se vzniku a ukončení služebního poměru policisty Policie České republiky mě zaujalo hned, jak jsem se o něm dozvěděl, jako o jednom z nabízených témat diplomových prací katedrou správního práva. S problematikou služebního poměru policisty jsem se setkal pouze v jedné otázce státnicové zkoušky ze správního práva, tudíž jsem ji považoval za okrajovou, nicméně o to zajímavější, jelikož výkon povolání policisty spatřuji jako životu nebezpečný a důležitý pro chod a udržení pořádku ve společnosti. Služební poměr policisty je upraven jiným právním předpisem, než je upravena činnost jiných osob sloužících státu, proto mi okamžitě v hlavě vyvstala myšlenka zpracovat zadané téma v podobě uceleného přehledu, který popíše nejen počátek tohoto poměru vůči státu a s ním spojené náležitosti, ale také jak osobě tento vztah může zaniknout a dále popsat Policii ČR jako instituci včetně základních činností, jelikož tento bezpečnostní sbor je převážně veřejností brán pouze jako ochránce proti nebezpečí a také ne všichni jedinci uznávají policii jako prostředek sloužící k udržení vnitřního řádu ve státě.

Za cíl diplomové práce si stanovuji shrnutí a co nejvíce erudované popsání zadaného tématu, které bude v první řadě sloužit její podstatě, tedy pro akademické účely, v druhé pro veřejnost, pokud by se někdo chtěl pokusit detailněji pochopit problematiku vzniku a ukončení služebního poměru policisty Policie ČR. Stejně tak bude práce přínosná i pro mě samotného, jelikož po absolvování právnické fakulty nevyklučuji možnost působení u Policie ČR.

Diplomovou práci rozčlením na několik kapitol a podkapitol z důvodu přehlednosti. První kapitolu hodlám věnovat samotnému pojmu policie, její funkci, základním povinnostem a odlišením od jiných sborů, které v sobě zahrnují stejný název. Ve druhé kapitole stručně nastíním historii policie, a to jak v obecné evropské rovině, tak i na našem území po vzniku samostatného československého státu. Třetí kapitola se bude týkat pracovního poměru, který vnímám jako jakýsi protiklad k poměru služebnímu. Jednoduše řečeno, služební poměr je vlastně „zaměstnanost“ ve veřejném, státním sektoru, kdežto pracovní poměr v sektoru soukromém. V této kapitole vymezím předmět pracovněprávních vztahů, objasním subjekty a uvedu vznik i ukončení. V průběhu budu srovnávat rozdíly i podobnosti se služebním poměrem. Kapitola tedy bude zaměřena na srovnání a shrnutí problematiky pracovního poměru, pro pochopení některých podobných záležitostí jak v rovině pracovního, tak

i v rovině služebního poměru. Do čtvrté kapitoly zahrnu pojem služebního poměru policisty a státní služby, abych vyjasnil odlišnou právní úpravu mezi těmito pojmy týkajícími se výkonu povolání vůči státu. V páté a šesté kapitole se hodlám věnovat již samotné materii vzniku a skončení služebního poměru, uvést předpoklady, příčiny či možnosti. V poslední, sedmé kapitole, zkusím najít několik soudních rozhodnutí, které s tématem diplomové práce souvisí a díky nim nahlédnout, jak se v praxi počátek nebo konec služebního poměru může zkomplikovat. Ku pomoci mi budou právní předpisy, odborná literatura a v minimální míře internetové stránky jako zdroj méně věrohodný oproti uvedeným dvěma.

1 Policie

Policie. Tento termín zná bezpochyby každý člověk, taktéž její heslo „pomáhat a chránit“ je všeobecně proslulé. Ať již má na policii jedinec kladný či opačný názor, reálným faktem je a do budoucna bude, že pokud se člověk ocitne ve svízelné životní situaci, domáhá se Boha a v tuhle chvíli se i z ateisty stává na krátkou dobu věřící. Ve skutečném světě, kdy je potřeba spoléhat na okamžitý zásah, který stěží vykoná nadpřirozená entita, se však každý, i ten, kdo policií pohrdá, při ohrožení majetku, života nebo obdobné příčiny spoléhá na tento státní aparát, který může pomoci a ochránit, proto v rámci všeobecné jistoty je policie bez diskuze společensky žádoucím prvkem. Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky (dále jen "zákon o Policii") ve svých prvních paragrafech charakterizuje Policii ČR jako jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor, který slouží veřejnosti zpravidla na území České republiky a je podřízen Ministerstvu vnitra. V čele stojí policejní prezident, který se zodpovídá ministrovi vnitra. Základními policejními útvary jsou Policejní prezidium České republiky, jejímž představitelem je policejní prezident, útvary policie s celostátní působností, Krajská ředitelství Policie a útvary zřízené v rámci krajského ředitelství. Mezi útvary s celostátní působností patří například útvar rychlého nasazení, letecká služba, ochranná služba, útvar pro ochranu prezidenta nebo národní protidrogová centrála. Pod Krajská ředitelství pro představu spadá pořádková policie, služba kriminální policie a vyšetřování a také služební obvody a služebny.¹

1.1 Policie a bezpečnostní sbory

Policie je jedním z veřejných bezpečnostních sborů České republiky. Dále sem lze zařadit podle § 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále jen "zákon o služebním poměru") Hasičský záchranný sbor, Celní správu, Bezpečnostní informační službu, Úřad pro zahraniční styky a informace, Vojenskou policii, Vojenské zpravodajství, Vězeňskou službu, Generální inspekci bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační službu a Úřad pro zahraniční styky a informace. Abychom mohli nazývat nějaký sbor bezpečnostním sborem, musíme v něm nejdříve spatřovat veřejnoprávní prvek, který bude spjatý jak s existencí zákona, který tento sbor zakládá, tak i s jeho fungováním, které usměrňují předpisy veřejného, potažmo správního práva, kde jejich zřizovatelem je stát či

¹ Policie ČR: O nás [online]. [cit. 2017-10-17]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>

obec.² Nutno poznamenat, že do bezpečnostních sborů nepatří armáda, byť by se toto zařazení nabízelo. Armáda je složkou ozbrojených sil a jako takovou je jí nutno odlišovat již z pouhého faktu, že ačkoli taktéž střeží bezpečnost státu, tak toto provádí vně státu, na rozdíl od shora uvedených sborů, vzniklých proto, aby tento výkon prováděly uvnitř státu. Jedinou výjimkou by byla skutečnost, kdy by armáda byla povolána k záležitosti, kterou za jiných okolností provádí policie. Bezpečnostní sbor můžeme dále vystihnout konspektem jeho činnosti. Touto činností je převážně myšlena ochrana, ať již majetku, osob, zdraví, bezpečnosti obecně, tak i státu a bezproblémovému rozvoji společnosti. Ostatně toto je zakotveno i v Ústavním zákoně č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky.³

Pokud bychom hledali charakteristické vlastnosti těchto sborů, můžeme je spatřovat v tom, že zde vždy probíhá služba veřejnosti, jsou řízeny ministerstvem, ministrem či vládou a rovnou poté ústřední organizační složkou, tzv. vnitřními dekoncentrovanými úřady.⁴ Dalším znakem je možnost užití fyzického donucení k uskutečnění povinností nebo k odvracení porušování právních norem. Zde jsou však dvě výjimky, a to pro hasičský záchranný sbor, kde tato pravomoc platí pouze vůči věcem a pro zpravodajské služby, které toto oprávnění nemají vůbec. Jak je to již s užíváním fyzického donucování všude, i zde by měly veřejné sbory tento nástroj užívat coby ultima ratio, tudíž pokud k dosažení cíle nevede jiná, nenásilná cesta a pokud už k donucování dojde, měl by takový zásah být přiměřený co do míry intenzity. Taková přiměřenost je v odborné literatuře označována jako zásada proporcionality.⁵

1.2 Neurčité právní pojmy a veřejný pořádek

V našem právním řádu se vyskytuje celá řada pojmů, které nejsou nikterak definovány, přesto jsou v zákonech hojně užívány. Nejlepšího a nejsofistikovanějšího vysvětlení, zdá se mi, docílil Nejvyšší správní soud, a proto si dovoluji citovat jeho výrok: *"Neurčité právní pojmy zahrnují jevy nebo skutečnosti, které nelze úspěšně zcela přesně právně definovat; jejich obsah a rozsah se může měnit, často bývá podmíněn časem a místem aplikace normy. Při interpretaci neurčitého právního pojmu se správní orgán musí zabývat konkrétní*

² usnesení Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 642/08

³ MATES, Pavel, Jindřich ŠKODA a František VAVERA. *Veřejné sbory*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-604-2. str. 1-3

⁴ MATES, Pavel, Jindřich ŠKODA a František VAVERA. *Veřejné sbory*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-604-2. str. 19

⁵ MATES, Pavel, Jindřich ŠKODA a František VAVERA. *Veřejné sbory*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-604-2. str.3-4

*skutkovou podstatou, jakož i ostatními okolnostmi případu, přičemž sám musí alespoň rámcově obsah a význam užitého neurčitého pojmu objasnit, a to z toho hlediska, zda posuzovanou věc lze do rámce vytvořeného rozsahem neurčitého pojmu zařadit."*⁶

Z uvedeného výroku plyne, že neurčitým právním pojmem zákonodárce dává prostor danému orgánu, aby sám vyhodnotil skutečnost, za které se bude v dané situaci tohoto užívat. Takovým pojmem je i veřejný pořádek, který se vyskytuje v řadě právních norem, a který je v souvislostech s činností policie a touto prací pro následující kapitoly, alespoň stručným nástinem, žádoucí objasnit.

Veřejným pořádkem je, obecně a zjednodušeně míněno, soubor zvyklostí nebo pravidel chování na veřejnosti.⁷ Jedná se tak o jakousi idealizovanou situaci na veřejně přístupných místech, kdy nedochází k žádnému narušení a takový pokojný stav je žádoucí.

Veřejný pořádek se vyskytoval například ve starém přestupkovém zákoně (Zákon č. 200/1990 Sb., zákon české národní rady o přestupcích). 1.7.2017 vstoupily v účinnost dva nové zákony, a to Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich a Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích. I v této nové úpravě, konkrétně ve druhém zmiňovaném zákoně jsou přestupky proti veřejnému pořádku. Zajímavou otázkou je, proč zákonodárce i po téměř třiceti letech užívá stále tento neurčitý právní pojem. Dohání mě to k myšlence, že pojem veřejný pořádek je již tak silně zažit a používán, že není potřeba jej nahrazovat pojmem jiným, který by mohl do právní úpravy možná vtisknout střípek nejistoty, pokud by nebyl dostatečně charakterizován a objasněn judikaturou.

1.3 Funkce Policie

Funkci policie je obtížné definovat tak, aby obsáhla veškeré činnosti, kterými se policie zabývá a zároveň je přehledně popsat a seskupit do nějaké utříděnější podoby. S takovým více či méně chaotickým pojetím se setkávám v odborné literatuře i v zákoně o Policii, kde § 2 uvádí pouze demonstrativní výčet činností a na další odkazuje, proto zkusím funkci policie popsat spíše jednodušeji a obecněji, nežli na toto téma nahlížet přes drobnohled a následně ztratit orientaci v peřejích řeky, za kterou tuto oblast můžeme s nadsázkou označit.

⁶ rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 5 Afs 151/2004-73

⁷ HENDRYCH, Dušan. Právní slovník. 3., podstatně rozš. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2009. Beckovy odborné slovníky. ISBN 978-80-7400-059-1. str.1122

Nejmarkantnější oblastí působnosti policie je veřejný pořádek a bezpečnost. Tento fakt můžeme nalézt v Ústavě čl. 2 odst.3, kdy státní moc, v našem případě policie, slouží občanům, popřípadě veřejnosti, a to pouze v takovém rozsahu, v jakém stanoví zákon, což když vezmeme v úvahu například ve spojitosti policie a zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (dále jen "trestní řád"), je potírání již možného uskutečněného trestného činu. Zde je na místě otázka, zdali má policie vystupovat pouze jako odvetný prvek za porušení zákona. Odpovědí je ano, ale ruku v ruce s preventivní činností předcházející porušení zákona, která by měla být primární funkcí a nastavena před sekundární funkcí represe.

Konkrétnějším vymezením oblasti činnosti policie je ochrana bezpečnosti majetku, osob a veřejného pořádku, taktéž péče o veřejný pořádek, prevence trestné činnosti a její stíhání, jako i ostatní úkony v trestním řízení a další úkoly, které jsou uděleny prostřednictvím zákonů či mezinárodních předpisů. Policie však vystupuje, kromě sféry trestního práva, i na poli státní správy coby orgán. Za příklad můžeme považovat spojitost s přestupkovými zákony nebo zákonem o zbraních. Pokud ovšem policie vystupuje v oblasti státní správy, musí tyto úkoly být jasně specifikovány, aby nemohly vzniknout pochybnosti.⁸ Ukázkou může být procesní postavení adresátů, kdy policie, jako orgán činný v trestním řízení, nemůže být posuzován podle soudního řádu správního za například neoprávněný zásah.⁹

1.4 Základní povinnosti příslušníků Policie

Jak již z názvu této podkapitoly vyplývá, osoba působící v bezpečnostním sboru, tedy i u Policie ČR, je nazývána příslušníkem. Tímto termínem se liší například od obecní policie a je tím pádem specifickým označením této osoby. Jako člověk ve služebním poměru má příslušník policie uložené povinnosti přímo na základě zákona. Osobu v pracovním poměru obvykle upravují vnitřní předpisy, kterými je vázána a jsou jí ukládány povinnosti, ale na rozdíl od osoby ve služebním poměru, porušení takových pravidel není porušením zákona. Zákon o Policii upravuje ve III. Hlavě tyto ukládané základní povinnosti. Jedná se o zdvořilost, iniciativu, přiměřenost postupu, prokazování příslušnosti a poučování.

Zdvořilostí je myšlen jakýsi morální postup, podle kterého by policista měl postupovat v případě kontaktu s jakoukoli osobou. Jedná se o zachování cti a důstojnosti svojí i dotčené osoby, jednat zdvořile a pokud možno, vyjít vstříc. Jak hovoří i zákon č. 500/2004, správní

⁸ MATES, Pavel, Jindřich ŠKODA a František VAVERA. Veřejné sbory. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-604-2. str.37-39

⁹ rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 2 Aps 2/2004-69

řád (dále jen "správní řád"), veřejná správa je službou veřejnosti, proto každý, od úředníka počínaje a příslušníka útvaru rychlého nasazení konče, by měl vůči osobám, se kterými přijde do styku jednat na úrovni a zachovávat dekorum.¹⁰

Iniciativa obecně znamená popud k nějaké činnosti. Zde má ovšem poněkud širší význam, a to v povinnosti nebo nařízení k vykonání aktivity, tedy aktivního přístupu příslušníka k úkonům, které má za povinnost konat, pokud se vyskytne situace vyžadující zásah na odvrácení nebezpečí či při ochraně zdraví, bezpečnosti nebo majetku, a to jak při výkonu služby, tak i mimo ni, a vhodným způsobem ji vyřešit. Nejčastěji se jedná o faktické úkony, které mají pro adresáty přímé důsledky a nejčastěji vznikají nahodile při naléhavosti situace, typicky jsou jimi bezprostřední zákroky nebo faktické pokyny. Osoba, která podléhá takovým faktickým úkonům se musí podrobit, byť by byla přesvědčena o nezákonnosti takového úkonu, který i za naléhavé situace musí být v souladu s právním řádem, a teprve až takový stav pomine, může požádat o soudní přezkum proti nezákonnému rozhodnutí či nesprávnému úřednímu postupu.¹¹

S přiměřeností postupu je dozajista spjata tzv. zásada proporcionality. Při výkonu svých úkonů musí příslušník vždy posoudit situaci a vyhodnotit svůj zásah tak, aby nedošlo ke zjevné nepřiměřenosti jak z hlediska svého jednání, tak i z hlediska užitých prostředků. Policie, jako základní ochránce práv a svobod člověka v „terénu“ musí bezpodmínečně pracovat tak, aby vzniklá újma či omezení práv a svobody osoby byla jen na nezbytně dlouhou dobu a v přiměřeném rozsahu nebo aby takové osobě nevznikla újma bezdůvodně.¹²

Prokazování příslušnosti je základním identifikátorem příslušníka policie vůči dalším osobám. Při provádění úkonů má příslušník povinnost se prokázat a projevit příslušnost k policii služebním stejnokrojem (uniformou), služebním průkazem nebo odznakem s identifikačním číslem. Zákon neuvádí, která forma prokázání je preferována, proto záleží na situaci a možnosti provedení prokázání, podmínkou však je jasně viditelné identifikační číslo. Pokud povaha věci neumožňuje okamžité prokázání příslušnosti, je možné v takovém případě

¹⁰ ŠKODA, Jindřich. Zákon o policii s komentářem. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-447-3. str. 62-63

¹¹ ŠKODA, Jindřich. Zákon o policii s komentářem. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-447-3. str. 63-73

¹² ŠKODA, Jindřich. Zákon o policii s komentářem. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-447-3. str. 73-75

užít ústní prohlášení „policie“ a prokázání učinit v nejkratší možné době, tedy až to okolnosti dovolí.¹³

Osobu, proti které je uskutečňován úkon má povinnost příslušník poučít o právním důvodu úkonu a jejích právech a povinnostech. Nehraje roli, zda se jedná o omezení svobody nebo o podání vysvětlení, poučení musí předcházet jakémukoli úkonu. Není zákonem předepsána forma takového poučení, proto se musí přihlídnout k okolnostem, zdali je možné poučení podat písemně a mít tak garantování úspěšně splněné povinnosti, nebo zdali případ dovoluje pouze ústní poučení. Pokud není možný ani jeden uvedený postup, poučení musí proběhnout v nejkratší možné době po provedení úkonu a to formou, která tomu dovoluje.¹⁴

Další povinnosti, které příslušník při svém výkonu služby musí dodržovat, nalezneme v § 45 zákona o služebním poměru. Převážně jde o závazné, morální hodnoty, které vyplývají z racionálního uvažování osoby, která by měla sloužit veřejnosti. Jedná se například o mlčenlivost ve věcech, které se příslušník dozvěděl při výkonu služby, prohlubování osobní znalosti i zdatnosti nebo jednat tak, aby nepoškodil dobré jméno Policejního sboru.

Kromě takto stanovených povinností zákonem musí příslušník dále respektovat a dodržovat Etický kodex Policie České republiky, který ještě dopodrobna rozvádí již uložené povinnosti a přidává nové ve formě pravidel, jevících se formou a obsahem jako vnitřní předpis.

Jako aktivní řidič, a tudíž účastník silničního provozu, jsem byl několikrát účastníkem dopravní kontroly, a to i v době sepisování této diplomové práce, kdy jsem byl znalý náležitostí, v jejichž souladu příslušníci musí postupovat. Byl jsem podroben i dechovým zkouškám na přítomnost obsahu alkoholu v dechu a jedenkrát dokonce testu na přítomnost psychotropních a omamných látek v těle. Vždy se mnou příslušníci jednali profesionálně a eticky v rámci svých povinností, tj. zdvořilost šla ruku v ruce s prokázáním a poučením, postup celé procedury kontroly mi přišel přiměřený. Proto na základě osobních zkušeností hodnotím příslušníky Policie ČR kladně a těším se z toho, že zastávají svou funkci tak, jak se očekává.

¹³ ŠKODA, Jindřich. Zákon o policii s komentářem. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-447-3. str. 75-78

¹⁴ ŠKODA, Jindřich. Zákon o policii s komentářem. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-447-3. str. 78-79

1.5 Obecní policie

Označení policie nese i orgán nazývaný se obecní policie, která zahrnuje i policii městskou, působící na území měst. Policii ČR („klasickou, státní“) a obecní je potřeba od sebe rozlišovat, jelikož povahou i právní úpravou jsou odlišné. Institut obecní policie upravuje zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii (dále jako "zákon o obecní policii"). Na rozdíl od policie, je obecní policie zřízena na základě obecně závazné vyhlášky vydané obcí se samostatnou působností a tudíž působí pouze na území dané obce nebo s výjimkou, pokud mají nedaleké obce v tomtéž kraji mezi sebou uzavřenou veřejnoprávní smlouvu podle § 160 odst. 6 správního řádu a zákona o obecní policii. Záleží tedy pouze na orgánu obce, zdali obecní policii zřídí či nikoliv. Osoba působící u obecní policie je označována jako strážník, tedy i zde je pojmový rozpor vůči příslušníkovi Policie ČR. V terénu je rozpoznání patrné podle vzhledu stejnokroje. Obecní policie vykonává dohled nad veřejným pořádkem na území obce, bezpečností, dále řešením přestupků, dohledem nad dodržováním obecně závazných vyhlášek nebo regulací na úseku plynulosti provozu na pozemních komunikacích. Slouží tedy tak jako podpůrný prostředek vůči Policii ČR. Úkony, které obecní policie provádí jsou taxativně vymezeny zákonem. Na profesi strážníka jsou kladeny menší požadavky než na profesi příslušníka, jelikož je zde méně odpovědnosti, která je ovšem i tak velmi vysoká oproti jiným povoláním. Z toho vyplývá, že tento orgán je jakousi prodlouženou, avšak omezenou rukou zákona.¹⁵

1.6 Vojenská policie

Dalším institutem, který ve svém názvu užívá označení policie, ale je nutno jej odlišit od Policie ČR je Vojenská policie. Rozdílem oproti ostatním bezpečnostním sborům je v organizační samostatnosti, jelikož Vojenská policie je součástí Ministerstva obrany a náčelník, který je nejvyšším představitelem Vojenské policie je přímo podřízen ministrovi obrany, který ho jmenuje či odvolá. Tento aparát není organizační složkou státu, proto ve věcech soudních je zastupován přímo Ministerstvem obrany.¹⁶

Úpravu Vojenské policie nalezneme v zákoně č. 300/2013 Sb., o Vojenské policii a o změně některých zákonů (dále jen "zákon o Vojenské policii"). Působností Vojenské

¹⁵ MATES, Pavel, Jindřich ŠKODA a František VAVERA. Veřejné sbory. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-604-2. str.32-42

¹⁶ MATES, Pavel, Jindřich ŠKODA a František VAVERA. Veřejné sbory. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-604-2. str.25

policie je území České republiky, pokud samozřejmě zákon nestanoví jinak. Působí vůči vojákům, dále osobám, nacházejícím se ve vojenském prostoru a vojenských objektech a osobám, které jsou podezřelé ze spáchání trestného činu nebo přestupku na poli vojenských objektů, prostorů nebo materiálu. Tento výčet je v zákoně o Vojenské policii vymezen taxativně a rovněž taxativně jsou vymezeny i úkoly, kterými je Vojenská policie pověřena. Obecné úkoly nalezneme hned v § 1 a dále v § 4, který tyto obecné úkoly právě oním taxativním výčtem rozvádí. Ve zkratce se jedná o úkoly na ochranu Ministerstva obrany, ozbrojených sil, vojenských objektů a majetku, se kterým může ministerstvo nakládat. K nejdůležitějším zejména patří odhalování trestných činů a přestupků, které se staly v sekci vojenských objektů nebo souvisejících prostorů s vojenským materiálem, jejich vyšetřování a působení v řízeních o nich.¹⁷

¹⁷ MATES, Pavel, Jindřich ŠKODA a František VAVERA. Veřejné sbory. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-604-2. str.42

2 Historie policie

2.1 Obecná historie policie

Již dávno před naším letopočtem se městské státy a později vyspělejší civilizace musely chránit před vnějším zlým světem v podobě nájezdníků či lapků, kteří je ohrožovali a zajistit si tak stabilitu, suverenitu či zkrátka ubránit své nejdůležitější zájmy. K tomu účelu byly vytvořeny vojska nebo armády. To ovšem neřešilo tu vůbec nejnebezpečnější hrozbu, a sice nepřitele uvnitř sebe sama, proto docházelo k postupné transformaci vojska, které střídavě hlídalo města a zároveň bránilo útoky zvenčí, v místní ozbrojené složky s místem působnosti uvnitř a ochranou pořádku. Výraz policie, který známe dnes, pochází z řečtiny, a to ze slov polis, který znamenal město nebo obec a politea, jež patřil k označení správy, správnímu zřízení či péči o obec. Později se výraz policie začal užívat pro záležitosti vyloučené z mezinárodní nebo vojenské činnosti. Kniha Mgr. Uhlíře o dějinách evropských policejních sborů poukazuje na různé definice policejní správy. Charakteristickými znaky tohoto termínu jsou určité sféry občanské správy, ve kterých státní aparát aktivně působí coby prostředek k zamezení nepříznivých vlivů tak, aby docházelo k řádnému rozvoji státních záležitostí a bezproblémovému vývoji občanů.¹⁸

Poprvé se s označením policie, jako státního bezpečnostního sboru, což je míněno ve smyslu institucionálním, a ve smyslu činnostním, který se týká jeho výkonu, můžeme setkat na přelomu 14. a 15. století ve Francii, ze které se koncept státní složky bránící pořádek dále rozvinul do přilehlých zemí, např. Německa nebo Rakouska - Uherska. Činnostní smysl policejního úřadu byl hojně užíván v druhé polovině 19. století pro všeobecnou bezpečnostní policii, jejíž význam tkvěl v zabraňování újmy státu, korporacím a obyvatelstva, dále k odvrácení hrožících nebezpečí a prevenci. V této sféře se můžeme setkat s právními předpisy upravujícími zejména informace o cizincích, údaje o držení zbraní nebo záznamy o tulácích, dezertérech a soudně trestaných osobách. Aplikaci výše uvedeného prováděla v praxi na našem území zvláštní bezpečnostní policie, která se dělila na zvláštní složky, v kterých se odrazovaly jednotlivé odvětví dobových lidských působností. Nejzajímavějšími složkami zvláštní bezpečnostní policie byla ku příkladu živnostenská policie, která měla dohled nad výrobou a prodejem jedovatých látek, výrobou a prodejem střelných zbraní a také prodejem střelného prachu. Dále dopravní policie, jejíž úkol byl dbát o bezpečnost

¹⁸ UHLÍŘ, Lubomír, 2007. Dějiny evropských policejních sborů. Praha: Police History. ISBN 978-80-86477-40-4. str. 8

na železnicích, vodní plavbě a s tím spojeny i další policejní složky, a sice silniční a námořní policie. Vedle těchto uvedených složek existovala ještě celá řada (polní, stavební, honební, dobytčí, mravnostní policie, a jiné). Z toho je jasně patrné, že postupem času se sekundárním úkolem policie kromě zajišťování bezpečnosti, stal i monitoring a celkový přehled o činnostech obyvatelstva, který šel ruku v ruce právě s bezpečností a prevencí.¹⁹

Z hlediska institucionálního významu policie se zaměříme na terminologii a vývoj policejní terminologie týkajícího se označení policejních sborů. Každá země má svůj vlastní název či názvy pro složky bezpečnostních sborů. V následujících řádkách se podíváme na některé z nich, převážně užívaných na našem území a v Evropě. K nejvíce známým výrazům patří bezesporu četnictvo. Toto slovo paradoxně nejdříve označovalo loupeživé bandy, avšak postupem času se proměnilo na přesný opak, a sice výraz pro strážce bezpečnosti, který se oficiálně užíval do konce druhé světové války a celkově se v lidové mluvě používá již přes sto let dodnes. Souznačným slovem, avšak nyní již dosti přežilým archaismem je žandarmerie nebo též žendarmerie, který se užíval spíše ve východním zemích. Dalším klasickým a všeobecně známým termínem jsou karabinýři, v originále carabinieri, kteří stráží bezpečnost na Apeninském poloostrově.

Vedle takto známých pojmů, které označují bezpečnostní sbory obecně, je zde i mnoho výrazů, které označují jednotlivé oddíly nebo konkrétní složky. Dělit je můžeme zcela prostě, a to na uniformované a neuniformované, tj. zdali nosí individualizovaný stejnokroj nebo službu vykonávají v „civilním oblečení“. Toto rozdělení sahá k přelomu 17. a 18. století, kdy docházelo k inovaci armádních uniforem. Za neuniformované složky můžeme zejména pokládat tzv. tajnou nebo zpravodajskou službu, která převážně pracovala v terénu v utajení, proto oděnění do uniformy nebylo žádoucí. Pochopitelně, jsou zde i výjimky, proto takové „škatulkování“ nutno brát s rozvahou. Na jedné straně například stojí pruská, později říšská tajná státní policie Geheimestaatspolizei - Gestapo ve svých typických kožených kabátech a kloboukách, na straně druhé administrativní složky Gestapa nacházející se v sídlech, kde stejnokroje není zapotřebí. Již za doby první republiky můžeme spatřovat vedle četnictva i dnes známou obecní policii, tehdy označovanou jako komunální. V průběhu let vznikly, zanikly nebo existují celé řady složek a odnoží policie, které ve svých zkratkách a názvech vůbec nebo jen přiměřeně užívají výraz policie. Většinou se jedná o složky zvláštní, stojící

¹⁹ UHLÍŘ, Lubomír, 2007. Dějiny evropských policejních sborů. Praha: Police History. ISBN 978-80-86477-40-4. str. 8-11

mimo rovinu klasické činnosti policie tak, jak ji v dnešní době vnímáme. Zabývat se kompletní terminologií by bylo možná na další diplomovou práci, proto postačí pro mé účely pouhé nastínění uvedené výše.²⁰

2.2 Historie policie v našich zemích po roce 1918

Do října 1918, kdy vznikl samostatný Československý stát, podléhaly české země nadvládě Rakouska - Uherska vedené habsburskou monarchií. To mělo také za následek ovlivnění vývoje a struktury bezpečnostních složek. Významným mezníkem je druhá polovina 19. století, kdy po pádu tzv. bachovského absolutismu došlo k obměně právní úpravy státních policejních úřadů, vytvoření četnictva podle předlohy italských karabinýřů a zavedení samosprávy, která měla za následek zavedení komunální policie. Po vzniku Československého státu proběhla recepce právního řádu zákonem č. 11/1918 Sb., o zřízení samostatného státu československého, též nazývaným jako recepční norma. Tento zákon měl za následek převzetí dosavadních říšských i zemských zákonů, a tím pádem i pokračování četnictva a komunální policie na našem území. V této době se dostává do popředí Ministerstvo vnitra coby hlavní orgán správy s velmi širokou působností. Pod Ministerstvo vnitra spadala například státní správa, agenda státního a trestního řízení, státní občanství a vydávání pasů, sčítání obyvatel a samozřejmě také otázky bezpečnosti, úzce spjaté s tehdejším četnictvem.²¹

Četnictvo za první republiky bylo vojensky organizovaným bezpečnostním sborem. Co se struktury četnických úřadů týče, v každé zemi (Čechy, Slovensko, Podkarpatská rus) bylo vytvořeno zemské četnické velitelství v budově zemského úřadu, v obvodech dotyčné země byla četnická oddělení, dále okresní četnická velitelství a v každém městě či větší obci byly zřízeny četnické stanice. Složky mělo četnictvo v zásadě dvě, a to z větší části tvořilo mužstvo a z menší části důstojníci. Důstojnictvo vykonávalo převážně správu stanice a výcvik nových členů sboru, mužstvo mělo za úkol chránit bezpečnost osob, majetku, zachování pořádku nebo hlídkování.²²

²⁰ UHLÍŘ, Lubomír, 2007. Dějiny evropských policejních sborů. Praha: Police History. ISBN 978-80-86477-40-4. str.11-17

²¹ Policie ČR: Historie policie a četnictva. *Stránky Policie ČR* [online]. [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/historie-policie-a-cetnictva.aspx>

²² Policie ČR: Historie policie a četnictva. *Stránky Policie ČR* [online]. [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/historie-policie-a-cetnictva.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

Do začátku druhé světové války zaznamenaly bezpečnostní sbory veliký rozmach. Z velké míry tomu pomohl technický pokrok, kdy vznikaly nové metody, technická zařízení jako zbraně nebo transportní motorizované prostředky, díky nimž mohly bezpečnostní sbory rychleji a efektivněji vykonávat prevenci a bleskově řešit krizové situace. Se sílícím fašistickým nebezpečím ve 30. letech byl za potřebí nárůst členů bezpečnostních sborů, to vyústilo k vydání vládního nařízení č. 51/1936, o organizaci policejní správy a služby a o některých jiných opatřeních v oboru vnitřní správy. Toto vládní nařízení mělo za následek vytváření policejních úřadů bez souhlasu obce.²³

Druhá světová válka policejními sbory otřásla. Nejvýraznější změna proběhla v roce 1942 v rámci tzv. Heydrichovy reorganizace. Bezpečnostní složky byly rozděleny do dvou skupin. První skupinou byla protektorátní uniformovaná policie zahrnující četnictvo, vládní policii a komunální policii. Druhou skupinu tvořila protektorátní neuniformovaná policie, kde působila vládní kriminální policie a obecní kriminální policie.²⁴

Těsně před koncem druhé světové války byla sestavena tzv. prozatímní vláda pod taktovkou prezidenta Beneše. Do funkce ministra vnitra, pod kterého spadaly bezpečnostní složky byl jmenován člen Komunistické strany Václav Nosek.²⁵ V dubnu 1945 vláda nařídila nerozpouštět bezpečnostní složky, jelikož nebyla možná okamžitá náhrada, ale postupem času usilovat o „očistění“ a nový nábor členů. O dva měsíce později byla zrušena dosavadní organizace a byl vytvořen nový Sbor národní bezpečnosti, tzv. SNB, lidově označován jako „esenbé“. Tento sbor převážně tvořily dvě složky. První byla Veřejná bezpečnost, tzv. VB, která měla na starosti ochranu zdraví a života osob a majetku, zajištění bezpečnosti a správu v okruhu silničního provozu. Druhou složku tvořila Státní bezpečnost, tzv. StB, která byla složkou zpravodajskou a sloužila k prevenci před vnitřním a vnějším nepřítelem.²⁶

Toto zřízení fungovalo až do „Sametové revoluce“ v listopadu 1989. O pár měsíců později, v únoru 1990, zanikla Státní bezpečnost. Veřejná bezpečnost se v létě roku 1991 transformovala zákonem č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky na Policii České

²³ Policie ČR: Historie policie a četnictva. *Stránky Policie ČR* [online]. [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/historie-policie-a-cetnictva.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

²⁴ Ministerstvo vnitra České republiky: Historie ministerstva. *Stránky MVČR* [online]. [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/historie-ministerstva-593131.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

²⁵ Ministerstvo vnitra České republiky: Historie ministerstva. *Stránky MVČR* [online]. [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/historie-ministerstva-593131.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

²⁶ MATES, Pavel, Jindřich ŠKODA a František VAVERA. *Veřejné sbory*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-604-2. str. 82

republiky. Tento právní předpis nahradil až současný zákon o Policii v roce 2009. Služební poměr příslušníků policie byl upraven Zákonem č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky, který byl účinný až do 1.1.2007, kdy vyšel v účinnost soudobý zákon o služebním poměru, který do sebe pohltil jak služební poměr policistů, tak i dalších bezpečnostních sborů v něm uvedených.

3 Pracovní poměr

Pracovní poměr a služební poměr. Pokud člověk vykonává závislou práci za odměnu, je nezbytné být subjektem v jednom z těchto dvou poměrů. Služební poměr je určitý vztah mezi osobou a státem, kdy lze hovořit o tom, že zaměstnavatelem je stát, který je v případě služebního poměru příslušníka Policie ČR zastoupený služebním funkcionářem Policie ČR a zaměstnancem, kterým je příslušník. Zde tedy vidíme veřejnoprávní prvek (stát) na rozdíl od pracovního poměru, kde proti sobě stojí zaměstnavatel (nejčastěji fyzická nebo právnická osoba) a zaměstnanec, a z kterého tudíž plyne prvek soukromoprávní. Pojmy zaměstnanec i zaměstnavatel vychází z pracovního práva a někdy se takto označují i strany služebního poměru pro jednodušší výklad této problematiky. Oba tyto poměry mají několik rozdílných i stejných aspektů, a to nejen v pojmosloví, ale i v samotné podstatě a výkonu práce. Proto v této kapitole hodlám najít tyto odlišnosti a shodnosti, respektive najít provázanost služebního a pracovního poměru.

3.1 Pracovní právo a jeho předmět

Pracovní právo je jedním z okruhů druhů práva českého právního řádu, tedy samostatným právním oborem, který má své právní normy. I služební poměr má svou vlastní právní úpravu, neřadí se však pod odvětví pracovního práva, nýbrž pod odvětví práva správního, z důvodu existence veřejnoprávního prvku. Normy pracovního práva regulují společenské vztahy, které vznikají při provádění konkrétní činnosti za odměnu. Základním pilířem pracovního práva jsou tři elementy, které budou popsány v podkapitolách níže. Jedná se o pracovněprávní vztahy, závislou práci a pracovní poměr.²⁷

Předmětem pracovního práva je usměrňování činnosti (práce), kterou vyvíjí osoba za účelem získání výdělků (mzdy) a k prospěchu osoby druhé, kdy tato druhá osoba je povinna mzdu vyplatit a poskytnout podmínky pro její výkon. Obdobně je to i u služebního poměru, kdy právní normy regulují výkon činnosti nazývané služba, za kterou taktéž náleží odměna (plat).²⁸

²⁷ TOMEK, Petr a Karel NOVÝ. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-71-7, str. 17

²⁸ TOMEK, Petr a Karel NOVÝ. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-71-7, str. 17-18

3.2 Obecně o pracovním poměru

Základní pracovněprávní vztahy rozřazuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen "zákoník práce") ve svém § 3 na pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se zde o vykonávání závislé práce, která může být uskutečňována pouze na základě těchto dvou skutečností, pokud není zvláštními právními předpisy stanoveno jinak. Zde zákoník práce naráží na fakt, že kromě klasických pracovněprávních vztahů existují i jiné způsoby pro výkon závislé práce, a to například služební poměr státních zaměstnanců ve veřejných úřadech, který upravuje zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen "zákon o státní službě"), výkon služby ve služebním poměru v bezpečnostním sboru nalézajícím se v zákoně o služebním poměru či služební poměr vojáků z povolání řídicí se zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Dohodám konaným mimo pracovní poměr se nebudu dále věnovat z důvodu okrajové problematiky pracovního poměru a nesouvislosti se služebním poměrem, jelikož v otázce služebního poměru právní úprava neposkytuje žádné jiné možnosti výkonu služby, např. být policistou na „poloviční“ úvazek, to je již z povahy věci zcela irelevantní.

Pracovní poměr je tak tedy stěžejní a nejčastější formou pracovněprávních vztahů, které výhradně upravuje předpis pracovněprávní povahy, a to zákoník práce (za subsidiárního použití zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen "občanský zákoník").²⁹

3.3 Pracovněprávní vztahy

Základním kamenem pracovního poměru jako výkonu práce takové, jsou právní vztahy vznikající při realizaci této činnosti mezi subjekty, které je vykonávají. Takové vztahy upravuje zákoník práce hned v § 1 a nazývá je pracovněprávními. Dle zákona jsou vymezeny tak, že se jedná o vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a dále vztahy kolektivní povahy. Zákonnými podmínkami pro vznik individuálních pracovněprávních vztahů je tedy spojitost zaměstnavatele a zaměstnance za účelem provádění závislé práce, což je obdobný vztah jako v případě služebního poměru, kde je závislá práce charakterizována jako služba. Co se týče kolektivních pracovněprávních vztahů, jedná se o vztahy mezi zaměstnavatelem na straně jedné a zastupitelskými složkami zaměstnanců na straně druhé, typicky odborovými organizacemi, které jsou vytvářeny

²⁹ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 139-140

i ve sféře služebního poměru. Výsledkem těchto dvou stran je konsenzus v podobě kolektivní smlouvy, která, jednoduše řečeno, přináší oběma stranám určité lepší, možno říci i kvalitnější podmínky pro průběh závislé práce.

Na základě výše uvedeného můžeme konstatovat, že z tohoto hlediska pod vymezení pracovněprávních vztahů lze zahrnout i služební poměr, jako speciální pracovněprávní vztah, který se ovšem liší postavením zaměstnavatele, kterým je stát.³⁰

3.4 Závislá práce

Jak již bylo uvedeno výše, potřebným elementem k výkonu pracovního i služebního poměru je závislá práce (výkon služby příslušníka). Tu definuje zákoník práce v § 2 a uvádí její podmínky. Nejdůležitějším faktorem, na rozdíl od občanskoprávních nebo obchodněprávních vztahů je rozdílné postavení smluvních stran, kdy dochází k nadřazenosti zaměstnavatele a podřazenosti zaměstnance, tj. zaměstnavatel udílí pokyny zaměstnanci, a ten je musí uznávat. Zaměstnanec jako jedna ze dvou stran právního vztahu, musí práci pro zaměstnavatele vykonávat osobně v pracovní době na domluveném místě a dostává za ni plat, mzdu nebo odměnu za práci. To vše jménem zaměstnavatele, na jeho náklady a odpovědnost.³¹

Z uvedeného plyne, že zaměstnanec, řídící se pokyny zaměstnavatele, je v postavení „slabší strany“. Aby nedocházelo k zneužívání zaměstnanců, zákoník práce zavádí pro obě smluvní strany práva a povinnosti, které je nutné respektovat. Nutno podotknout, že zákonodárce při sestavování zákoníku práce počítal s takovým nerovným postavením, a proto ho koncipoval tak, že u zaměstnavatele převládají spíše povinnosti před právy, u zaměstnance naopak. Pro názorný případ uvádím možnost zaměstnanců k vytvoření odborových organizací (právo zaměstnance) za účelem vyjednání lepších podmínek a povinnost zaměstnance s touto organizací vyjednávat (povinnost zaměstnavatele). Ochranu slabší strany nalezneme i ve sféře služebního poměru, avšak v dosti omezenější míře, než je tomu u poměru pracovního. To můžeme vidět na příklad na skutečnosti, že příslušník je nadán více právy než bezpečnostní

³⁰ TOMEK, Petr a Karel NOVÝ. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-71-7, str. 20

³¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 34

sbor, na druhou stranu povaha zákona o služebním poměru je kogentní, tudíž velmi potlačuje míru jakékoli smluvní volnosti.³²

Zde vyvstává otázka, zdali existuje též nezávislá práce. Ano, nezávislou prací je práce provozovaná na základě živnostenského oprávnění nebo jiných předpisů, pro představu typicky výkon advokáta nebo daňového poradce. Zde tedy neplatí znaky pro závislou práci, nicméně stejně jako u jakéhokoli jiného výkonu práce je nutné mít oprávnění, ať již v podobě zmiňovaného živnostenského oprávnění nebo třeba pracovní smlouvy. Tím se předchází provádění tzv. nelegální práce, za kterou hrozí sankce.³³

3.5 Subjekty pracovního poměru

Subjekty pracovněprávních vztahů, tedy smluvní strany při sjednávání a následnému výkonu práce tvoří na jedné straně zaměstnavatel a na druhé zaměstnanec. Toto je stejné i v rámci služebního poměru, avšak rozdíl je v postavení a povaze zaměstnavatele a zákonnými nároky kladenými na uchazeče. Zaměstnavatelem v pracovním poměru totiž může být, a v drtivé většině případů tomu tak je, fyzická nebo právnická osoba, výjimečně stát, zaměstnancem může být pouze osoba fyzická. Rozdělení fyzických a právnických osob upravuje § 18 občanského zákoníku.

3.5.1 Zaměstnanec

Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala, že bude práci vykonávat pro konkrétního zaměstnavatele. Obě strany mají tedy za cíl práci jako zdroj obživy. Úprava existence zaměstnance se řídí občanským zákoníkem, který podle zásady subsidiarity uvedené v § 4 zákoníku práce řeší problematiku v zákoníku práce neupravené. Fakt, že osoba se může stát zaměstnancem nalezneme tedy v občanském zákoníku, přesněji v § 34 a 35. Z těchto dvou ustanovení plynou dvě zásadní podmínky. První podmínkou je věk, přesněji nabytí zletilosti, tj. dovršení 15. roku života osoby pro to, aby nabyla schopnost vykonávat závislou práci. Druhou podmínkou je ukončení povinné školní docházky, kdy den nástupu do zaměstnání nesmí předcházet dni, kdy osoba dokončí povinnou školní docházku. Pokud osoba nesplňuje kritérium věku, může vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní nebo

³² TOMEK, Petr a Karel NOVÝ. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-71-7, str. 18

³³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 30

sportovní činnost, kterou upravují jiné právní předpisy.³⁴ Na základě těchto podmínek může zaměstnavatel zaměstnance přijmout bez dalšího, pokud mu daná osoba vyhovuje. Při řízení o vzniku služebního poměru však uchazeč musí splňovat ještě celou řadu dalších náležitostí, které budou blíže popsány v kapitole o vzniku služebního poměru.

3.5.2 Zaměstnavatel

a) Fyzická osoba

Zaměstnavatelem, tedy osobou pro kterou se zaměstnanec zavázal vykonávat závislou práci může být fyzická osoba. Pro fyzickou osobu je typická její právní osobnost. Ta podle občanského zákoníku nastává narozením a končí smrtí. To je pro pracovněprávní vztahy důležitým faktem, jelikož zaměstnavatel je nositelem práv a povinností, proto právní osobnost je jeho jasným znakem, a dále smrtí zaměstnavatele coby fyzické osoby zaniká i základní pracovněprávní vztah, pokud není uvedeno jinak podle § 342 zákoníku práce. Dalším důležitým kritériem je svéprávnost, tj. aby osoba mohla svým jednáním pro sebe nabývat práva a povinnosti a právně jednat. Ta typicky nastává se zletilostí osoby, tedy dovršením 18 let života podle § 30 občanského zákoníku. Samozřejmě, jako všude, i zde jsou výjimky a díky nim i možné spekulace ohledně svéprávnosti v pracovněprávních vztazích. Jednou z výjimek je možnost nabytí svéprávnosti uzavřením manželství. Zde se předpokládá, že nezletilý má již přiměřenou volní a rozumovou vyspělost. Teoreticky by šlo tedy říci, že nezletilý, který nabyl svéprávnosti před 18. rokem života se může stát zaměstnavatelem.³⁵ Pro právní jistotu však tento postup nelze aplikovat do spojitosti s pracovněprávními vztahy, jelikož institut zaměstnavatele je natolik významný a disponuje takovou mírou odpovědnosti, že takové břímě na sebe může vzít pouze plně svéprávná osoba.³⁶

b) Právnícká osoba

Nejčastější formou zaměstnavatele je právnícká osoba. Legální definici právnícké osoby nalezneme v § 20 občanského zákoníku. Jedná se organizovaný útvar s právní osobností,

³⁴ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 60-61

³⁵ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 61-63

³⁶ STRÁNSKÝ, Jaroslav, Vít SAMEK a Jan HORECKÝ. Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost. Praha: Sondy, 2014. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-52-1, str. 37

pokud ji tak zákon uzná nebo stanoví, řídící se předpisem, který ji zřídil. Tím je nejčastěji občanský zákoník a Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (dále jen "zákon o obchodních korporacích"). Pokud na základě zákona tedy právnická osoba vznikne, má právní osobnost a tím pádem i schopnost zaměstnávat. Takové právnické osoby můžeme dělit do dvou kategorií. První je na právnické osoby soukromého práva a právnické osoby veřejného práva. Záleží na povaze a fungování právnické osoby. Druhou kategorií je členění na obchodní společnosti a družstva (obecně užívaný název obchodní korporace) a fundace, které jsou zřizovány za účelným vyčleněním majetku. Pokud obě kategorie smísíme, vznikne dělení na čtyři velké skupiny, a sice na soukromoprávní korporace, kam lze zařadit obchodní společnosti a družstva, dále veřejnoprávní korporace, kam se řadí jako zaměstnavatelé obce, kraje a některé profesní organizace, například Česká advokátní komora nebo Česká lékařská komora. Třetí skupinou jsou soukromoprávní fundace, kde jsou fondy a nadační fondy. Poslední, čtvrtou skupinou jsou veřejnoprávní fundace, typicky státní fondy.³⁷

c) Stát

Poslední formou zaměstnavatele může být v pracovněprávních vztazích i stát, který je zde považován za právnickou osobu. Zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu zaměstnává jménem státu organizační složka státu v souladu s § 9 zákoníku práce. Demonstrativní výčet organizačních složek státu nalezneme v zákoně č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích (dále jen "zákon o majetku ČR") v § 3 a 51.

3.6 Pracovní poměr

Jak již bylo řečeno, pracovní poměr je vztahem smluvním, což v případě služebního poměru aplikovat nelze, jelikož podstata vzniku služebního poměru je založena na jednostranném rozhodnutí služebního funkcionáře, kterému předchází písemná žádost ze strany budoucího příslušníka. Legální definici pracovního poměru v zákoně nenalezneme. Odborná literatura hovoří o pracovním poměru jako o jednom ze základních pracovněprávních vztahů, při kterém se fyzická osoba (zaměstnanec) podílí na pracovním procesu a současně si tímto zaměstnavatel zajišťuje pracovní sílu k uskutečnění svých

³⁷ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 63-65

potřebných aktivit.³⁸ Jedná se tedy o smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, z kterého plyne pracovní závazek, který v sobě zahrnuje vzájemná práva a povinnosti pro obě smluvní strany. Tyto rysy má i povaha služebního poměru (jak již bylo řečeno bez smluvní povahy vztahu), kdy příslušník vykonává službu ve prospěch státu, který tímto způsobem zajišťuje pořádek a bezpečnost ve společnosti a příslušníky za tuto činnost odměňuje.

Tyto vzájemná práva a povinnosti tvoří obsah pracovního poměru a zpravidla platí, že každému právu jedné smluvní strany koresponduje povinnost strany druhé. Jedná se o právní závazkový vztah synallagmatický, tedy vzájemně podmíněný. Mezi základní povinnosti zaměstnavatele patří přidělování práce zaměstnanci podle pracovní smlouvy, vyplácet zaměstnanci za odvedenou práci odměnu a vytvářet a udržovat vhodné pracovní podmínky pro plnění pracovních úkolů. Dále dodržovat povinnosti stanovené smlouvou nebo právními a vnitřními předpisy. Povinnosti, které má zaměstnanec, jsou osobní konání pracovních úkolů podle pokynů zaměstnavatele v pracovní době, které vyplývají z pracovní smlouvy a pracovního poměru samotného. Pracovní úkoly, které zaměstnanec vykonává, musí být definovány v pracovní smlouvě jako druh práce na místě, které je taktéž uvedeno a zaměstnavatel smí přidělovat práci pouze v tomto rozsahu druhu práce a na tomto místě.³⁹

3.7 Vznik pracovního poměru

V zásadě při vzniku pracovního poměru neexistuje pro člověka žádné omezení, vyjma případu, kdy jedinci soud udělil na určitou dobu zákaz činnosti jako trest za spáchaný trestný čin související s výkonem určitého druhu práce. V zákoníku práce nalezneme dvě varianty, jak pracovní poměr může vzniknout. Jedná se o vznik na základě pracovní smlouvy, který v praxi převažuje a vznik na základě jmenování.⁴⁰ Obdobou pracovní smlouvy je rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, kterému předchází splnění všech obligatorních požadavků ze strany příslušníka, služební poměr tedy zná pouze jeden způsob vzniku.

3.7.1 Vznik na základě pracovní smlouvy

Poněvadž se v tomto případě pohybujeme v okruhu kontraktního práva, probíhá zde dvoustranné právní jednání. Z toho plyne, že obě strany, zaměstnavatel i zaměstnanec, musí

³⁸ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1. str. 53

³⁹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0. str. 143, 157

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0. str. 169

při zakládání této skutečnosti projevít souhlasnou vůli k uskutečnění. Při výběru zaměstnance má téměř vždy zaměstnavatel několik uchazečů, z kterých vybírá. Při tomto výběru musí zajišťovat rovné zacházení se všemi kandidáty a zdržet se diskriminace. Měl by se rozhodnout na základě informací, které budou souviset s druhem a výkonem budoucí práce, např. druh vzdělání, kvalifikace nebo specifické vlastnosti kandidáta. Zákoník práce nikterak neupravuje postup výběru, proto je čistě v režii zaměstnavatele. Jak již bylo napsáno výše, zaměstnanec je v pracovněprávních vztazích slabší stranou hodnou ochrany. Z tohoto důvodu může zaměstnavatel požadovat pouze informace bezprostředně související s uzavřením smlouvy. Nepřístojné mohou být otázky na těhotenství nebo rodinné poměry. Demonstrativní výčet informací, které zaměstnavatel nemůže vyžadovat je obsažen v § 316 odst. 4 zákoníku práce. Praxe je ovšem často jiná, uchazeči se nechtějí hned při prvním kontaktu s možným budoucím zaměstnavatelem znelíbit, a proto odpovídají téměř na vše. Taktéž zde může hrát roli „právní nevzdělanost“, kdy osoba netuší, jaká práva ji při ucházení o pracovní místo náleží.⁴¹

Pokud zaměstnavatel shledá uchazeče vhodným, dochází k právní skutečnosti nazývané uzavření smlouvy, v tomto případě smlouvy pracovní. Forma musí být písemná a ještě před podepsáním má zaměstnavatel povinnost zaměstnance seznámit s právy a povinnostmi, které mu vyplývají z pracovní smlouvy a sdělit mu mzdové a pracovní podmínky. Tyto náležitosti obsahuje § 34 zákoníku práce, jedná se o druh práce, místo či místa výkonu práce a den nástupu do práce. Pracovní poměr se uzavírá na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Pokud není ve smlouvě uvedeno, do kdy pracovní poměr trvá, má se za to, že je uzavřen na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou lze uzavřít na maximální dobu 3 let a lze prodloužit nejvíce dvakrát, pokud se jedná o jednoho zaměstnavatele (§ 39 zákoníku práce).⁴²

Nikoliv uzavřením pracovní smlouvy, ale až dnem sjednaného nástupu do práce je rozhodným okamžikem ke vzniku pracovního poměru. Od pracovní smlouvy má možnost zaměstnanec odstoupit, pokud ještě do práce nenastoupil. Zde se opět projevuje ochranný prvek zákoníku práce.⁴³ Okamžik vzniku pracovního poměru je odlišný od služebního poměru, který vzniká již dnem, který je uvedený v rozhodnutí o přijetí, nikoli samotným dnem nástupu do služby.

⁴¹ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0. str. 169-172

⁴² BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0. str. 172-175

⁴³ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0. str. 175

3.7.2 Vznik jmenováním

Jmenováním může vzniknout pracovní poměr pouze na místo vedoucího zaměstnance. Jedná se o specifický vznik pracovního poměru, kdy zákoník práce v § 33 odst. 3 taxativně vymezuje případy, kdy ke jmenování může dojít. Pokud by se taková pozice zakládala pracovní smlouvou, jednalo by se o rozpor se zákonem a smlouva by byla neplatná. Za okolnosti, že vůle zaměstnance byla dostatečně projevena a práci již vykonává, pracovní poměr by to nerušilo, ale do budoucna by se na takový poměr nahlíželo jako na pracovní poměr uzavřený jmenováním. Dalším specifikem tohoto vzniku je výsledek ve formě jednostranného právního jednání, kterým se zakládá pracovní poměr, ale pokud taková skutečnost má být platná, zaměstnanec musí s tímto souhlasit, aby nebylo porušeno právo na svobodné zaměstnání uvedené v čl. 26 Listiny základních práv a svobod. Po jmenování do funkce, které je momentem vzniku pracovního poměru vedoucího pracovníka, zaměstnavatel se zaměstnancem uzavře smlouvu, kde budou definovány mzdové a pracovní podmínky. Tato smlouva není pracovní smlouvou a tedy nezakládá pracovní poměr, ale pouze upravuje podmínky výkonu práce. Další úprava postupu pro vznik pracovního poměru jmenováním a povinnosti zaměstnavatele jsou shodné jako pro vznik na základě pracovní smlouvy, taktéž doba trvání.⁴⁴

3.8 Ukončení pracovního poměru

Ukončení pracovního poměru je velmi komplikovaným institutem co do vyváženosti právní úpravy. Každý zaměstnanec vykonává práci k obživě své nebo svojí rodiny, totéž se dá říci i o straně zaměstnavatele, proto každá ze stran má zájem na tom, aby v té druhé měla určitou jistotu. Na tuto problematiku tedy můžeme nahlížet ve dvou rovinách. V první, ze strany zaměstnance, který svou práci vykonává svědomitě a pravidelně, tudíž nechce žít ve strachu z neodůvodněné ztráty příjmu. Druhou rovinou je rovina ze strany zaměstnavatele, který potřebuje, aby jeho pokyny prováděly osoby zodpovědné, efektivní a kázeňsky řádné v práci a nemít zde neukázněné, problémové či nadbytečné. Skončení pracovního poměru znamená zánik tohoto právního vztahu. V českém právním řádu existují různé způsoby takového zániku, můžeme je rozčlenit na tři způsoby: právní jednání účastníků, právní

⁴⁴ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 175-176

události a úřední rozhodnutí.⁴⁵ Toto dělení způsobů zániku s výjimkou úředního rozhodnutí lze užít i pro ukončení služebního poměru.

3.8.1 Skončení pracovního poměru právním jednáním účastníků

Právní jednání účastníků směřující ke skončení pracovního poměru můžeme rozdělit na právní jednání dvoustranné, kde skončení je shodnou vůlí obou stran, a právní jednání jednostranné, kde na skončení má zájem jedna ze stran tudíž zde dochází k rozporu mezi účastníky. Právní jednání směřující k ukončení pracovního poměru jsou podle právní úpravy dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.⁴⁶ Dle mého názoru je problematika skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podobné povahy jako ukončení služebního poměru policisty propuštěním (s výjimkou propuštění na vlastní žádost). V obou případech totiž zaměstnavatel (stát) musí výpověď (propuštění) podřadit pod jeden z obligatorních důvodů a musí je vymezit tak, aby nebylo možné zaměnit ho s jiným.

a) Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je upravena v § 49 zákoníku práce. Jedná se zde o dvoustranné právní jednání, tudíž zájem na rozvázání musí být oboustranný. Forma dohody musí být písemná a bezpodmínečně musí obsahovat sjednaný den, ke kterému pracovní poměr končí. Návrh na dohodu může předložit kterákoliv strana.⁴⁷

b) Výpověď

Výpověď je jednostranné právní jednání, které má za následek ukončení pracovního poměru po době, která je nazvána výpovědní a vyplývá přímo ze zákona. Výpověď může být podána jak zaměstnavatelem, tak zaměstnancem. Zákonnou úpravu nalezneme v § 50 a násl. zákoníku práce. Forma je písemná, jelikož je k zájmu a jistotě obou stran, aby při případném sporu bylo možné náležitosti přezkoumat, což by v případě ústní formy bylo obtížné. Písemná forma je dána i zákonem, jinak by na ní bylo pohlíženo jako na zdánlivé právní jednání.

⁴⁵ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 191-192

⁴⁶ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 192

⁴⁷ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 192

Výpovědní doba, která nesmí být kratší než dva měsíce, avšak může být na základě písemné dohody prodloužena, nikoli však zkrácena, počíná běžet od prvního dne kalendářního měsíce následujícímu po doručení výpovědi. Jedná se o ochrannou dobu, během níž má zaměstnavatel čas najít náhradu nebo zaměstnanec nové pracovní místo.⁴⁸

Výpověď daná zaměstnancem může být dána bez udání důvodu a bez omezení kdykoli rozvázat pracovní poměr. Zaměstnanec ji zpravidla osobně předá zaměstnavateli v sídle zaměstnavatele nebo po dohodě na elektronickou adresu, jak je obsaženo v § 337 zákoníku práce.⁴⁹

Na rozdíl od výpovědi dané zaměstnancem, která může být neodůvodněná, ze strany zaměstnavatele toto nelze. Důvody pro dání výpovědi ze strany zaměstnavatele jsou taxativním výčtem uvedeny v § 52 zákoníku práce. Těmito příčinami jsou tzv. organizační důvody, tj. zrušení, přemístění zaměstnavatele nebo nadbytečnost zaměstnance. Dále neplnění předpokladů či závažné nebo soustavné porušování zaměstnaneckých povinností. Co se týče zdraví zaměstnance, může být výpovědním důvodem i dlouhodobé zdravotní problémy zaměstnance a také porušení povinností dočasně neschopného zaměstnance. Ve výpovědi musí zaměstnavatel vymezit výpovědní důvod zcela jasně, aby se nedal zaměnit s jiným. Na ochranu zaměstnance nemůže zaměstnavatel dát výpověď zaměstnanci, který je např. v dočasné neschopnosti, v době kdy je plně uvolněn pro výkon veřejné funkce či těhotné zaměstnankyni. Pokud by některá příčina vznikla ve výpovědní lhůtě, výpovědní doba se přeruší a pokračuje až po opětovném obnovení stavu, tedy až se zaměstnanec vrátí do práce. Výpověď se doručuje zaměstnanci výhradně do vlastních rukou.⁵⁰

c) Okamžité zrušení pracovního poměru

K okamžitému zrušení pracovního poměru dochází na základě jednostranného právního jednání, které mohou učinit oba subjekty pracovního poměru. Na rozdíl od výpovědi, kde k ukončení pracovního poměru musí proběhnout specifická doba, zde dochází k ukončení okamžitému, přesněji momentem, kdy je takové zrušení doručeno v písemné formě, které je

⁴⁸ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 193

⁴⁹ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 193-194

⁵⁰ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 194-196

obligatorní náležitostí. Okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele upravuje § 55 zákoníku práce, ze strany zaměstnance § 56 stejného zákona. Tyto dva paragrafy budou předlohou pro následující dva odstavce.⁵¹

Ze strany zaměstnavatele může dojít k okamžitému zrušení pracovního poměru pokud by byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na více než 1 rok nebo pro úmyslný trestný čin týkající se pracovních povinností či přímé souvislosti s nimi k nepodmíněnému trestu odnětí svobody minimálně na 6 měsíců. Druhým a posledním důvodem je skutečnost, kdy zaměstnanec zvláště hrubým způsobem porušil povinnosti, které mu náležely. Okamžité zrušení se nevztahuje na těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené a osoby, které čerpají rodičovskou dovolenou.

Stejně jako zaměstnavatel, může i zaměstnanec ukončit okamžitě pracovní poměr z několika zákonných příčin. Jedním z důvodů k okamžitému zrušení pracovního poměru je na základě lékařského posudku, kdy by zaměstnanec nebyl schopen dále vykonávat práci bez vážného ohrožení života a zdraví a zároveň mu zaměstnavatel neumožnil v době 15 dnů od předložení tohoto lékařského posudku práci jiného druhu, kterou by byl schopen vykonávat. Dalším důvodem je stav, kdy zaměstnavatel ani do 15. dne po splatnosti zaměstnanci nevyplatil odměnu za vykonanou práci. Za okamžité zrušení náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za časový úsek, po který by trvala výpovědní doba.

d) Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Jedná se o jednostranné právní jednání, které může učinit zaměstnanec i zaměstnavatel, ten ovšem toto nesmí učinit během prvních 14 dnů trvání pracovního poměru. Právní úprava je obsažena v § 66 zákoníku práce. Zkušební doba je nepovinná možnost zaměstnavatele ověřit si fungování nového zaměstnance aniž by musel v případě výpovědi uvádět výpovědní důvody. Tato doba nemůže být delší než 3 měsíce ode dne vzniku pracovního poměru a 6 měsíců v případě vedoucího zaměstnance podle § 35 zákoníku práce. Na rozdíl od ostatních jednostranných právních jednání směřujících k ukončení pracovního poměru, kdy je

⁵¹ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 196

zaměstnanec chráněn výpovědními důvody, zde tak tedy učiněno být nemusí. Zrušení musí mít písemnou formu, ve které bude uveden den skončení pracovního poměru.⁵² Stejný institut zkušební doby je od 1.1.2018 uveden i v zákoně o služebním poměru, kdy plní totožnou funkci jako v případě pracovního poměru.

3.8.2 Právní události směřující ke skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může skončit na základě tzv. objektivní skutečnosti, která je plně nebo z části nezávislá na lidské vůli. Jedná se o smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele a uplynutím doby.⁵³

a) Smrt zaměstnance

V definici závislé práce je uvedena podmínka, že zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele osobně. Smrtí zaměstnance tedy není již výkon práce možný a tudíž okamžikem smrti končí i pracovní poměr. Podle § 328 zákoníku práce však peněžité nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli nezanikají, nýbrž mzdová či platová práva postupně přecházejí na manžela, děti a rodiče do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud se zaměstnancem žili ve společné domácnosti.⁵⁴

b) Smrt zaměstnavatele

Pokud nastane smrt zaměstnavatele, zaniká pracovní poměr k tomuto okamžiku, s výjimkou pokračování v živnosti podle § 342 zákoníku práce, který v tomto bodě odkazuje na zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, konkrétně § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) nebo v případě pokračování v poskytování zdravotních služeb. Pokud oprávněná osoba nepokračuje v živnosti, uplynutím 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele zaniká i základní pracovněprávní vztah.⁵⁵ Tento druh skončení je u služebního poměru vyloučen, z důvodu existence státního aparátu v podobě bezpečnostního sboru, který má povahu „nesmrtelného zaměstnavatele“.

⁵² BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 197

⁵³ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 200

⁵⁴ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 200

⁵⁵ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 200

c) Uplynutím doby

Uplynutím doby může skončit pouze pracovní poměr, který byl sjednán na dobu určitou. Není to však jediný způsob, jak může pracovní poměr na dobu určitou skončit. Skončit může také všemi předešlými způsoby popsanými výše. V případě, že zaměstnanec nadále pokračuje v práci i přes uplynutí doby, nastává právní fikce, tudíž se má za to, že pracovní poměr na dobu určitou se transformoval na pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud si oba subjekty nestanoví jinak.⁵⁶

3.8.3 Skončení pracovního poměru z úředního rozhodnutí

a) Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu

Tento typ skončení pracovního poměru se vyskytuje naprosto zřídka a upravuje ho § 48 odst. 3 zákoníku práce. Týká se pouze cizinců a fyzických osob bez státní příslušnosti. Těmto osobám skončí pracovní poměr v den, kdy je vykonatelné rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, dále nabytím právní moci zakládající vyhoštění z území České republiky a uplynutím doby, na kterou měl jedinec vydáno povolení k zaměstnání či obdobného dokumentu.⁵⁷

b) Skončení pracovního poměru založeného jmenováním

Pokud je jmenovaný zaměstnanec odvolán z funkce nebo se funkce vzdá, jeho pracovní poměr nekončí, ale mění se na jiný druh výkonu práce, na kterém se oba subjekty dohodnou. Pokud k dohodě nedojde, vzniká příčina pro výpověď z důvodu nadbytečnosti. Za jiných okolností se na jmenované zaměstnance vztahují stejné možnosti pro skončení pracovního poměru jako v případě uzavření pracovní smlouvy.⁵⁸

⁵⁶ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 201

⁵⁷ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 201

⁵⁸ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 201-202

4 Státní služba, služební poměr

4.1 Státní služba

V minulé kapitole bylo poreferováno o pracovním poměru, kde výkon práce probíhá v privátní, soukromé sféře. Další možností zaměstnání je „vůči státu“. Právní poměry zaměstnanců, kteří působí ve státní správě se nazývá státní služba. Lze tedy hovořit o tom, že státní služba je vlastně zaměstnanecký poměr ke státu, tudíž osoba je státním zaměstnancem.⁵⁹ Základním právním předpisem, který upravuje tuto problematiku je zákon o státní službě. Služba probíhá v rámci správních úřadů, které tento zákon uvádí jako správní úřady. Charakteristickými prvky státní služby je zařazení na služební místo v rámci výkonu služby a služební označení, které odkazuje na dosažené vzdělání. Vztah, který vzniká mezi státním zaměstnancem a státem se nazývá služební poměr.⁶⁰ Zákon o státní službě v § 2 uvádí taxativní výčet osob a složek působících ve služebním poměru, které nepodléhají tomuto právnímu předpisu a působí na ně předpisy jiné. Jednou z těchto složek jsou i zaměstnanci zařazení v bezpečnostních sborech, kam náleží i Policie ČR, proto se dále nebudu zabývat zákonem o státní službě, nýbrž užiji speciální úpravu, a to zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Ačkoli jsou příslušníci Policie ČR taktéž v postavení státních zaměstnanců ve služebním poměru, stejně jako například vojáci nebo zahraniční služba, je potřeba užít právní úpravy jiné, z důvodu speciálních pravomocí, které náleží pouze Policii ČR. Z uvedeného si proto myslím, že o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů hovoříme jako o specifickém druhu státní správy, který vykazuje jak některé shodné znaky se státní správou, tak i znaky pracovněprávního vztahu, ale díky povaze služby příslušníků bezpečnostních sborů je potřeba jej odlišit a vhodně právně upravit.

4.2 Služební poměr příslušníků Policie ČR

Úkoly Policie ČR provádějí příslušníci policie, kteří jsou „zaměstnání státem“, jsou tedy ve služebním poměru vůči státu a vykonávají státní službu pro stát. Málokdo by ovšem tušil, že jsou zde ještě civilní zaměstnanci policie. Máme zde klasické příslušníky podléhající zákonu o služebním poměru, který upravuje jeho vznik, průběh i zánik, a máme zde i zaměstnance policie, jejichž pracovněprávní vztah vzniká pracovní smlouvou řídicí se zákoníkem práce. V

⁵⁹ TRYKAR, Luděk. Služební poměr státních zaměstnanců. Praha: Leges, 2008. Teoretik. ISBN 978-80-87212-05-9, str. 12

⁶⁰ HENDRYCH, Dušan. Správní právo: obecná část. 9. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-624-1, str. 341-344

tomto případě je zaměstnavatelem stát, který působí jako marginální subjekt v pracovněprávních vztazích, na což bylo poukázáno v této práci výše.⁶¹

Rozdíl mezi služebním poměrem a pracovněprávními vztahy můžeme spatřovat v rozdílné právní povaze předpisů. V zákoně o služebním poměru je výrazně potlačena rovnost obou stran. Tento právní předpis totiž svými hmotněprávními ustanoveními připomíná předpis správněprávní a obsahuje i prvky procesního práva. Úprava služebního poměru se jeví jako kogentní, proto je na první pohled vyloučena jakákoli smluvní volnost mezi subjekty. Tomu napomáhá i náš právní řád, který nepočítá se spory vzniklými z dohod ze služebního poměru. Spory, které by takto vznikly by bylo téměř nemožné zařadit pod určitý výkon soudnictví. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen "občanský soudní řád") uvádí v § 7 odst. 1 záležitosti, kterými se soud v občanském (civilním) soudnictví zabývá. Jedná se o projednávání sporů soukromoprávních, což služební poměr, který má prvky veřejného práva není. Obdobně je na tom i zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní v § 4 odst. 1 písm. a), kde pravomoc správního soudu náleží pouze v rozhodování o žalobách z oblasti veřejné správy moci výkonné, orgánů územního samosprávného celku a dalších správních orgánů. Tento fakt je sice vhodný do diskuze, ale nezapomínejme, že zákon o státní službě bezpečnostní sbory jasně vymezuje mimo správní úřady, tudíž nemůže být užito ani správního soudnictví.⁶²

4.2.1 Subjekty služebního poměru

Za subjekty, tedy účastníky služebního poměru lze považovat pouze ty, kteří mají pracovněprávní subjektivitu, která spočívá v právní osobnosti a svéprávnosti podle občanského zákoníku. Jedná se o schopnost být nositelem práv a povinností, způsobilost k právním úkonům, procesní způsobilost a schopnost nést následky za osobní protiprávní jednání. Základními subjekty služebního poměru je na straně jedné stát a na straně druhé příslušník. Sporným tématem může být existence tzv. vedlejších účastníků služebního poměru.⁶³ V brněnské literatuře pracovního práva M. Galvase nalezneme názor, že existence adresátů, kterým náleží pouze zlomek některých nároků příslušníků, je záležitost spadající do občanského práva, kdy těmto subjektům se přiznávají určité nároky vzniklé

⁶¹ SLÁDEČEK, Vladimír a Olga POUPEROVÁ. Správní právo: zvláštní část (vybrané kapitoly). 2. vyd. Praha: Leges, 2014. Student (Leges). ISBN 978-80-87576-48-9, str. 402

⁶² TOMEK, Petr a Karel NOVÝ. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-71-7, str. 20-22

⁶³ TOMEK, Petr a Karel NOVÝ. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-71-7, str. 22

z pracovněprávního vztahu třetí osoby, kterým je rodinný příslušník.⁶⁴ Naproti tomu „pražský“ P. Tomek ve své knize o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů tyto subjekty charakterizuje jako vedlejší účastníky služebního poměru, kdy argumentuje odkazem na zákon o služebním poměru, kde v § 169, který upravuje řízení ve věcech služebního poměru, uvádí úplný výčet účastníků, kterými jsou nejen samotný příslušník, ale i bývalý příslušník a pozůstalí po příslušníkovi. K tomuto názoru se přikláním i já z důvodu logičtější koncepce a srozumitelnosti práva.⁶⁵

Pokud je zaměstnaneckým subjektem stát, tak podle zákona o majetku ČR za něj jedná organizační složka státu. V konkrétní oblasti, kterou je služební poměr, za stát jedná služební funkcionáři jednotlivých bezpečnostních sborů. V případě Policie ČR se jedná o policejního prezidenta, kterého ve věcech vzniku a skončení služebního poměru zastupují ředitelé Krajských ředitelství policie jednotlivých krajů nebo jejich náměstci.

Co se základní pracovněprávní subjektivity příslušníka Policie ČR týče, je shodná se způsobilostí zaměstnance pracovněprávních vztahů a upravuje ji § 6 zákoníku práce. Jedná se tedy o fyzickou osobu, která se zavázala vykonávat závislou práci. Další podmínky nalezneme § 13 zákona o služebním poměru. Detailněji o nich bude poreferováno v následující kapitole, jelikož náleží do materie vzniku služebního poměru.⁶⁶

4.2.2 Obsah právních vztahů služebního poměru

Konsepem právních vztahů služebního poměru jsou práva a povinnosti subjektů tohoto poměru. Definováním těchto vztahů můžeme sledovat rozsah dovoleného chování, které je v souladu se zákonem. Tyto mantinely se nalézají napříč celým zákonem o služebním poměru a mají formu práva, nároku, zákazu nebo příkazu. Jednoduše řečeno, právu jednoho subjektu odpovídá povinnost subjektu druhého. Typickými případy v rámci služebního poměru může být např. povinnost něco dát (právo na služební příjem), povinnost konat (právo konat samotnou službu), povinnost zdržet se (právo respektovat nepodnikání příslušníka), povinnost strpět (právo uložení kázeňského postihu). V zákoně o služebním poměru se nejčastěji hovoří

⁶⁴ GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-210-3558-7, str. 145

⁶⁵ TOMEK, Petr a Karel NOVÝ. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-71-7, str. 22-23

⁶⁶ TOMEK, Petr a Karel NOVÝ. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-71-7, str. 24-25

o nároku, který vyjadřuje určité právo subjektu na plnění nebo konání právně vymahatelné skutečnosti, ať již peněžité či nepeněžité, jednotlivě nebo druhově určené.⁶⁷

4.2.3 Druhy služebního poměru

Druhy služebního poměru jsou dva, a sice na dobu určitou a na dobu neurčitou. Služba příslušníka je plánována jako celoživotní úkol, jedná se tedy o jakési poslání, které by měl příslušník vykonávat dlouhodobě. Etapy služebního poměru se liší v době trvání a ideálně kratší (na dobu určitou) po čase přechází v delší (na dobu neurčitou). Právní úprava je v § 9 až 11 zákona o služebním poměru. V prvním ze třech paragrafů nalezneme označení těchto druhů, v následujících dvou potom vymezení podmínek.

a) na dobu určitou

Na dobu určitou, která je stanovena podle § 10 na dobu trvání 3 let je zařazen do služebního poměru nový příslušník. Pokud již příslušník v minulosti ve služebním poměru byl, a to nejméně 3 roky a současně od jeho skončení neuplynulo více než 5 let, doba určitá se zkracuje na 1 rok. Tato doba slouží jednak k tomu, aby si bezpečnostní sbor ověřil nového nebo „staronového“ příslušníka, a jednak k tomu, aby si příslušník uvědomil, zdali mu služba vyhovuje a je připraven vykonávat ji pokud možno „napořád“. Z těchto důvodů se služební hodnocení provádí jednou ročně, namísto jednou za tři roky, jak je to u služebního poměru na dobu neurčitou.⁶⁸

Aby se mohl služební poměr z doby určité změnit na dobu neurčitou, je třeba vykonání služební zkoušky ve smyslu § 12 zákona o služebním poměru. Tato zkouška má ověřit teoretickou a praktickou zdatnost a způsobilost příslušníka. Lze ji vykonat nejdříve 6 měsíců a nejpozději 1 měsíc před uplynutím dne, kdy končí doba určitá. Pokud je příslušník neúspěšný, může zkoušku jedenkrát opakovat a to nejdříve po uplynutí 14 dnů od řádného pokusu. Pokud ji ani napodruhé úspěšně nesloží, jeho služební poměr zanikne podle § 41 písm. a) zákona o služebním poměru, tedy zrušením ve zkušební době.⁶⁹

⁶⁷ TOMEK, Petr a Karel NOVÝ. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-71-7, str. 26-27

⁶⁸ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 48

⁶⁹ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 49

b) na dobu neurčitou

Za předpokladu, že příslušník řádně vykonal služební zkoušku a podle závěrů hodnocení výkonu služby dosahuje alespoň výsledku dobrý, je zařazen do služebního poměru na dobu neurčitou. Druhou, a poslední možností je zařazení příslušníka, který již zařazen na dobu neurčitou byl v době trvání nejméně 3 let a od jeho skončení uplynulo méně než 5 let.

5 Vznik služebního poměru policisty Policie ČR

Zákon o služebním poměru věnuje celou druhou část vzniku, změně a skončení služebního poměru. Tato část je dále rozdělena na tři hlavy, kde každá odpovídá jednomu ze stavů uvedenému výše, tedy Hlava I upravuje vznik, Hlava II změnu a Hlava III skončení služebního poměru. Tato kapitola se věnuje vzniku, který je upraven v § 13 až 18.

5.1 Předpoklady pro vznik služebního poměru

Aby mohlo dojít k přijetí do služebního poměru a tedy aby takový poměr mohl vůbec vzniknout, je třeba, aby uchazeč, který má zájem stát se příslušníkem Policie ČR, splňoval řadu náležitostí, které taxativně uvádí § 13 zákona o služebním poměru a nazývá je předpoklady. Těmito předpoklady jsou: uchazeč má státní občanství České republiky, o přijetí písemně požádal, je mu nejméně 18 let, je bezúhonný, dosáhl stupně vzdělání, který odpovídá příslušnému služebnímu místu, k výkonu služby je zdravotně, osobnostně, fyzicky způsobilý, plně svéprávný, je oprávněn se seznamovat s utajenými informacemi, pokud bude ustanoven na služební místo, kde je tohoto třeba, dále není členem politické strany ani hnutí a nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost či není orgánem právnické osoby vykonávající podnikatelskou činnost. Tyto předpoklady musejí nastat kumulativně, tedy nejsou zde varianty, aby uchazeč splňoval pouze některé a musí trvat po celou dobu trvání služebního poměru.

Protože služba policisty je prováděna veřejně, ve prospěch společnosti a jsou s ní spjaty určité zvláštní prostředky k výkonu, je nutné dbát na zásadách, které jsou vyjádřeny shora uvedenými předpoklady, a to z důvodu, aby se do služby nemohl dostat každý, kdo o služební poměr požádá, v nadsázce tedy každý, kdo tohoto postavení není hoden. Zákonodárce zde vhodně eliminuje nevhodné uchazeče a stanovuje měřítko pro zájem státu na odpovídajícím osobním složení bezpečnostního sboru, tedy aby v těchto sborech vykonávaly službu osoby kvalifikované, fyzicky i duševně způsobilé a byly v tomto oboru profesionálové.⁷⁰

Služební poměr je zvláštním druhem činnosti s prvky pracovněprávního a státně služebního vztahu, dalo by se hovořit o vztahu zaměstnaneckém. Na rozdíl od pracovněprávního vztahu, kde ke vzniku je třeba dvoustranného právního jednání, typicky

⁷⁰ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 57-58

pracovní smlouvou mezi dvěma subjekty, u služebního poměru je vznik vázán na jednostranné rozhodnutí služebního funkcionáře o přijetí příslušníka do služebního poměru. Listina základních práv a svobod v čl. 26 odst. 1 zakotvuje zásadu dobrovolnosti vzniku pracovněprávních vztahů. Vznik služebního poměru musí být a je v souladu s Listinou, jelikož jednostrannému právnímu úkonu o rozhodnutí o přijetí musí předcházet žádost osoby, která má zájem stát se příslušníkem. Z toho vyplývá, že taková osoba se nemůže stát příslušníkem proti své vůli.⁷¹

5.1.1 Státní občanství

První podmínkou pro vznik služebního poměru je české státní občanství uchazeče. Je otázkou do diskuze, jak je tento předpoklad relevantní vůči budoucímu příslušníkovi minimálně z hlediska evropské integrace. Podmínka českého státního občanství byla dlouho obsažena v českém právním řádu, možná jako přežitek „socialistické éry“, kdy se tímto způsobem stát bránil před případnou hrozbou ze strany jiného státu.⁷² Proto je dosti zajímavým krokem kupředu současný zákon o státní službě, který upravuje v § 25, že do služebního poměru může být zařazena osoba, která je mimo jiné státním občanem České republiky, občanem jiného členského státu Evropské unie nebo občanem státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru. Do budoucna, myslím si, lze předpokládat, že bude možná i změna zákona o služebním poměru, kdy příslušníkem by se mohla stát osoba jiného členského státu Evropské unie, což by mohlo být přínosné například za předpokladu, že by taková osoba mohla mít „dohled“ nad určitou, jí bližší menšinovou oblastí společnosti, jako tomu je například v současnosti mezi romskými příslušníky či strážníky a romskou komunitou v některých částech větších měst.

5.1.2 Písemné požádání o přijetí

Jak bylo uvedeno výše, služební poměr vzniká na základě rozhodnutí služebního funkcionáře, tedy jednostranného právního jednání, kde požadavek o přijetí do služebního poměru je z důvodu ústavně zakotveného principu dobrovolnosti v zaměstnaneckých vztazích projevem vůle žadatele. Takové přijetí musí být učiněno písemně a podáním se zahajuje přijímací řízení.⁷³

⁷¹ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 57

⁷² TOMEK, Petr a Karel NOVÝ. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-71-7, str. 56

⁷³ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc:

5.1.3 Věk 18 let

Pouze osoba starší 18 let může být přijata do služebního poměru. Tento požadavek je stejně jako občanství ČR diskutabilní. Osoba nesoucí břímě v podobě velké odpovědnosti coby příslušníka Policie ČR vyžaduje určité životní zkušenosti, které člověk, který jinak splňuje všechny ostatní podmínky pro vstup do služebního poměru nemusí mít. Zvednutí věkové hranice by však bylo negativní kupříkladu z hlediska budoucích příslušníků, kteří se připravují na službu střední policejní školou a po dokončení by vyvstal problém co s takovými absolventy. Zajímavým faktorem pro srovnání je věk strážníků, tedy obecních policistů, kteří podle zákona o obecní policii musí být starší 21 let a kteří paradoxně nesou méně odpovědnosti než příslušníci Policie ČR.⁷⁴

5.1.4 Bezúhonnost

Dalším předpokladem pro přijetí do služebního poměru je bezúhonnost uchazeče. Bližší vymezení tohoto pojmu uvádí § 14 zákona o služebním poměru. Nalézá se zde negativní vymezení uchazeče, který není považován za bezúhonného. Ve shrnutí se jedná o časový interval, ve kterém byla osoba pravomocně odsouzena za úmyslný i nedbalostní trestný čin (za nedbalostní trestný čin v případě, že byl spáchán v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka) před požádáním o přijetí do služebního poměru a roli zde hraje i horní sazba trestu odnětí svobody spáchaného trestného činu. Dále se dopustila úmyslného trestného činu, kdy bylo užito odklonu v trestním řízení nebo i přestupku, který byl spáchán v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka.

Toto definování je více či méně zdařilé. Jednotný metr na uchazeče je určitě přínosem, aby uchazeči nebyli diskriminováni a nebylo tak pouze na libovůli funkcionáře, který rozhodne kdo je bezúhonný a kdo ne. Na druhou stranu i člověk, který nemá záznam o trestné činnosti a pohybuje se v prostředí „kriminálních živlů“ nebo požívá pravidelně alkohol, ale není klasifikován jako závislý, nemusí být žádoucím budoucím příslušníkem. Naopak uchazeč, který spáchal nedbalostní trestný čin souvisící s povahou jeho budoucí služby (tedy s požadavky kladenými na příslušníka) by vždy nemusel notně znamenat škodlivost v bezpečnostním sboru. Dle mého názoru je lepší situace, kdy bude nastavena hranice pro

ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 58

⁷⁴ TOMEK, Petr a Karel NOVÝ. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-71-7, str. 56

všechny stejně, než aby se kandidáti na příslušníka obávali, zdali budou přijati či nikolivěk, tudíž osobně se kloním k předvídatelnosti současné úpravy.⁷⁵

5.1.5 Stupeň vzdělání

Stupněm vzdělání je všeobecně míněno úspěšně dokončené vzdělání a někdy se podle tohoto kritéria, bohužel, odvíjí i posuzování inteligence osoby. Ve služebním poměru dosažený stupeň vzdělání slouží k zařazení na dané služební místo a s ním související platové ohodnocení, které je v § 7 zákona o služebním poměru rozřazeno podle minimálního stupně vzdělání na tarifní třídy. Současným nejnižším stupněm vzdělání je pro službu příslušníka Policie ČR střední s výučním listem. Tomuto vzdělání odpovídá hodnostní označení rotný, který však dále nemá možnost kariérního růstu. Existují výjimky, kdy ministr vnitra může upustit od splnění podmínky stupně vzdělání ke konkrétnímu výkonu funkce. Tento exces je zde z důvodu nedostatku příslušníků v některých krajích České republiky či pro některé druhy služeb.⁷⁶

5.1.6 Zdravotní, osobnostní a fyzická způsobilost

Zdravotní, osobnostní a fyzickou způsobilost upravuje § 15 zákona o služebním poměru. Veškeré výdaje spojené s těmito osvědčeními hradí bezpečnostní sbor. Způsobilosti se zkoumají při přijímacím řízení a mohou se zjišťovat i v průběhu výkonu služby.

Osobnostní způsobilost budoucího příslušníka provádí psycholog psychologického pracoviště bezpečnostního sboru. Proti vyhodnocení je možné podat návrh na přezkoumání, který se podává vedoucímu psychologického pracoviště. Osobnostní kritéria stanovuje vyhláškou Ministerstvo vnitra spolu s Ministerstvem financí, Ministerstvem spravedlnosti, zpravodajskými službami a Generální inspekcí bezpečnostních sborů. Současně účinnou vyhláškou je Vyhláška č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti. Uchazeč v souladu s touto vyhláškou musí být podle závěru psychologa intelektově v pásmu průměru nebo vyšším, emočně stabilní, psychosociálně vyžralý, odolný vůči psychické zátěži, s žádoucí motivací, postoji a hodnotami, bez nedostačivosti v oblasti volních, poznávacích procesů a autoregulace, bez znaků nežádoucí agresivity a bez psychosociální symptomatiky. O potvrzení o osobnostní způsobilosti žádá služební funkcionář na základě písemné žádosti.

⁷⁵ TOMEK, Petr a Karel NOVÝ. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-71-7, str. 56-57

⁷⁶ TOMEK, Petr a Karel NOVÝ. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-71-7, str. 57

Podněty k podání takové žádosti skrze funkcionáře může podat sám příslušník nebo i příslušník jiného bezpečnostního sboru.

Zdravotní způsobilost se provádí na podkladech výpisu ze zdravotní dokumentace praktického lékaře uchazeče a provádí ji podle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách poskytovatel pracovnělékařských služeb. Proti výsledku lékařské prohlídky je možné podat návrh na přezkoumání poskytovateli, který takový posudek vydal. Zdravotní způsobilost dále upravuje Vyhláška č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti. Zde jsou stanoveny nemoci, stavy a vady, které vylučují nebo omezují zdravotní způsobilost, dále i četnost a druhy prohlídek, kterými jsou vstupní, periodická (každé dva roky služby), mimořádná a výstupní.

Nároky na fyzickou způsobilost stanovuje služebním předpisem ředitel bezpečnostního sboru. Kritéria jsou v současné době čtyři, a to člunkový běh, klik vzpor ležmo, celomotorický test a běh na 1000 m. Za každou disciplínu obdrží uchazeč určitý počet bodů podle stupně splnění, kdy celkový součet těchto bodů musí převyšovat stanovenou hranici pro vydání osvědčení.⁷⁷

5.1.7 Plná svéprávnost

Definici plné svéprávnosti zákon o služebním poměru neuvádí, proto je potřeba nahlédnout do občanského zákoníku, přesněji do § 15 a 16. Svěprávností se rozumí způsobilost nabývat práva a povinnosti svým právním jednáním, jakož se i k povinnostem zavazovat. Této schopnosti se nemůže osoba vzdát a to ani z části. Omezit svéprávnost lze pouze na základě rozhodnutí soudu ve vážných situacích.

5.1.8 Oprávnění seznamovat se s utajovanými informacemi

Pokud by měl uchazeč nastoupit na služební místo, kde je vyžadována způsobilost seznamování se s utajovanými skutečnostmi, musí k takovému seznamování mít oprávnění ve smyslu zákona č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a bezpečnostní způsobilosti. Za utajované informace lze považovat veškeré zaznamenané, citlivé informace, které by mohly způsobit újmu České republice nebo by mohly být pro tento zájem nevýhodné, a které

⁷⁷ Policie ČR: Posouzení fyzické způsobilosti. *Stránky Policie ČR* [online]. [cit. 2018-01-31]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/posouzeni-fyzicke-zpusobilosti-uchazece.aspx>

jsou uvedeny v seznamu utajovaných informací, jenž je nařízením vydaným vládou. Zákon dále stanovuje stupně utajovanosti informací podle stupně nebezpečnosti při zneužití na přísně tajné, tajné, důvěrné a vyhrazené.⁷⁸

5.1.9 Členství v politické straně či hnutí

Zákon o služebním poměru omezuje některá práva pro přijetí do služebního poměru. Uchazeč nesmí být členem politické strany nebo politického hnutí ve smyslu zákona č. 424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a politických hnutích. Zákon o služebním poměru uvádí, že uchazeč musí podat čestné prohlášení o tom, že takovým členem není.

5.1.10 Omezení živnostenské, jiné výdělečné činnosti a podnikatelské činnosti

Stejně jako je tomu u členství v politické straně či hnutí, omezuje zákon o služebním poměru i živnostenskou, jinou výdělečnou činnost a členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnické osoby, která vykonává výdělečnou činnost. Toto omezení je napsáno nešťastně. Ideální by zde byl pozitivní výčet jiných výdělečných činností, které příslušník může vykonávat, protože ne všechny výdělečné činnosti jsou příslušníkovi zakázány a proto je toto ustanovení lehce matoucí. Tento předpoklad uchazeč dokládá čestným prohlášením.⁷⁹

5.1.11 Jiné předpoklady

V § 13 zákona o služebním poměru není uvedena jedna specialita, která se týká splnění požadavků na uchazeče v souladu se zákonem č. 279/1992, o některých dalších předpokladech pro výkon některých funkcí obsazovaných ustanovením nebo jmenováním příslušníků Policie České republiky a příslušníků nápravné výchovy České republiky, který je hovorově označován jako malý lustrační zákon. Tento zákon uvádí oblasti služebních míst, do kterých nemohou být obsazeni příslušníci bývalého Sboru národní bezpečnosti, Státní bezpečnosti nebo lidé zainteresovaní ve vztahu k těmto sborům. Je zjevné, že takových případů je minimum, leč tento zákon, který je spíše, dle odborné literatury, politický než právní má určitou logiku, kterou shledávám z důvodu, že takoví lidé by neměli zastávat

⁷⁸ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 63

⁷⁹ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 63

funkcionářské pozice, pokud je jim prokázána minulost v uvedených záležitostech z dob minulého režimu.⁸⁰

5.2 Přijímací řízení

Přijímací řízení je upraveno v § 16 zákona o služebním poměru. Jedná se o specifický druh řízení o služebním poměru, který je odlišný od řízení jiných, které jsou upraveny v Části dvanácté zákona o služebním poměru a § 171 v této části ho řadí mimo řízení ve věcech služebního poměru. Přijímací řízení může nastat pouze za podmínky existence volného, neobsazeného služebního místa v bezpečnostním sboru, a to na takové místo, pro které je třeba služební hodnosti referent nebo vrchní referent, v prostředí Policie ČR tomu odpovídající hodnosti rotný a strážmistr, tedy dvě nejnižší. Jednou ze dvou výjimek je podle § 18 odst. 3 zákona o služebním poměru obsazení služebního místa, pro které kritéria povolují přijetí osoby, která již v předchozím služebním poměru na dobu neurčitou dosáhla předepsané služební hodnosti. Druhou výjimku obsahuje § 22 odst. 5 stejného zákona. Zde se jedná o situaci, kdy volné služební místo, ke kterému je třeba zvláštního zaměření vzdělání, nemohlo být na základě výběrového řízení obsazeno příslušníkem, tedy osobou z řad bezpečnostního sboru. V takovém případě se do nového výběrového řízení může přihlásit občan, který splňuje podmínky pro přijetí do služebního poměru.⁸¹

Toto řízení je zahájeno na základě volného služebního místa a písemné žádosti občana o přijetí do služebního poměru, které obdrží bezpečnostní sbor. Po zahájení je personální pracoviště bezpečnostního sboru povinno prověřit veškeré podmínky, které jsou potřebné pro přijetí, tedy předpoklady rozepsané v minulé podkapitole. Za takovým účelem, kromě posudků psychologů, pracovnělékařských služeb a jiných specialistů si personální pracoviště vyžádá i opis z evidence Rejstříku trestů a opis z evidence přestupků, výpisy vedené ministerstvy i jinými správními orgány a v pochybnostech může i sama Policie ČR šetřit bezúhonnost uchazeče. Je zde vidět velký zájem na přijetí ideální osoby, neboť opis z evidence Rejstříku trestů obsahuje i zahlazené tresty, udělené amnestie apod., které klasický výpis neposkytuje.⁸²

⁸⁰ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 63-64

⁸¹ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 66

⁸² TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 66

Před samotným vznikem služebního poměru je bezpečnostní sbor povinen seznámit uchazeče s několika informacemi, které zakotvuje § 16 odst. 3 zákona o služebním poměru. Konkrétně se jedná o text služebního slibu, den vzniku služebního poměru, jeho druh a dobu trvání, služební zařazení včetně místa působnosti, dobu služby, příjem a výplatní termín, délku dovolené, podmínky související s výkonem služby a se skončením služebního poměru.

Při přijímacím řízení platí zákaz jakéhokoli znevýhodňování či zvýhodňování, tedy zákaz diskriminace, který vyplývá z § 16 odst. 4 zákona o služebním poměru, je v souladu s čl. 3 Listiny základních práv a svobod, s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 111, o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání a Směrnicí Evropského společenství 76/207/EHS. V tomto odstavci jsou vymezeny konkrétní diskriminační znaky, například věk, rasa, pohlaví, sexuální orientace, náboženství, sociální původ nebo majetkové poměry. Dále se bezpečnostnímu sboru zakazuje jednání, které občana diskriminuje nepřímou, tedy až v jeho důsledcích, což může být třeba jednání funkcionáře, který jedná v souladu s právem, ale ve skutečnosti zde existuje některý z diskriminačních znaků. Z diskriminačních důvodů jsou vyňaty určité případy uznávané zákonem nebo zvláštním právním předpisem. Tyto skutečnosti mohou být spojeny se zvláštní povahou služby, bezpečnostní či zdravotní příslušníka.⁸³

Předposlední, tedy pátý odstavec § 16 zákona o služebním poměru hovoří, že občan, který se ucházel o přijetí do služebního poměru, musí být písemně vyrozuměn o výsledku přijímacího řízení a dodává, že důvody nepřijetí se neoznamují. Toto ustanovení je zaměřeno na neúspěšného uchazeče, neboť úspěšnému uchazeči je zasláno rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. Nutno podotknout, že dodatek, podle kterého se neoznamují důvody nepřijetí není férový. Neúspěšný uchazeč neví, z jaké příčiny nebyl zařazen do služebního poměru a pokud by se chtěl do budoucna o toto povolání znovu ucházet, pravděpodobně nebude schopný odstranit příčinu, která vedla k neúspěšnosti za předpokladu, že by tato skutečnost byla schopná nápravy a netýkala se závažného důvodu.⁸⁴

Bezpečnostní sbor má na základě zákona kompetence k uchovávaní osobních údajů o neúspěšném uchazeči po dobu 3 let včetně důvodu nepřijetí, kdy po uplynutí této doby musí

⁸³ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 66-67

⁸⁴ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 67

údaje zničit. Pokud by uchazeč nebyl přijat kvůli obsazení služebního místa jiným uchazečem, může mu bezpečnostní sbor na základě těchto údajů nabídnout jiné služební místo.⁸⁵

5.3 Vznik služebního poměru

Vzniku služebního poměru se věnuje Část druhá Hlava I. zákona o služebním poměru a v ní i stejnojmenný § 17. Samotný služební poměr, jak již bylo zmíněno výše, se zakládá rozhodnutím o přijetí do služebního poměru příslušného bezpečnostního sboru (v tomto případě sboru Policie ČR), který vydá příslušný služební funkcionář. Odstavec 1 zakládá náležitosti takového rozhodnutí písmeny a) až i), a těmi jsou: den vzniku služebního poměru, den nástupu k výkonu služby, druh služebního poměru, dobu trvání, jmenování do služební hodnosti, ustanovení na služební místo, místo služebního působení, složky služebního příjmu a zkušební dobu. Jedná se o náležitosti stejné, vyjma určení služební hodnosti a dne vzniku služebního poměru, jako u pracovněprávního vztahu založeného pracovní smlouvou, tedy o podstatné informace o samotném výkonu povolání, samozřejmě s rozdílem, že ke vzniku služebního poměru je třeba jednostranného právního.

Dnem vzniku služebního poměru je den uvedený v rozhodnutí o přijetí. S největší pravděpodobností to bude první den kalendářního měsíce. Za den nástupu k výkonu služby může být uveden datum jiný než je den vzniku. Služební poměr tedy vzniká dnem uvedeným jako jeho vznik, nikoli jako v případě pracovněprávního vztahu sjednaným dnem nástupu do práce.

Druhem služebního poměru je myšlena doba, na kterou se služební poměr, do kterého příslušník vstupuje, uzavírá. Téměř ve všech případech je služební poměr uzavírán na dobu určitou podle § 10 zákona o služebním poměru, jak již bylo v této diplomové práci popsáno. Stejně tak je to i se služebním poměrem na dobu neurčitou, kdy do takového poměru je zařazen příslušník, který je ve službě déle než 3 roky nebo který již ve služebním poměru byl déle než 3 roky, ale od jeho ukončení neuplynulo více než 5 let.⁸⁶

⁸⁵ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 67

⁸⁶ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 69

Ustanovením na služební místo a jmenováním do služební hodnosti se blíže věnuje § 18 zákona o služebním poměru. Podle odstavce 1 je nový příslušník zařazen na služební místo, které odpovídá jedné ze dvou nejnižších hodností a sice rotný nebo strážmistr. Samotným služebním místem je dle dikce § 19 odst. 1 stejného zákona míněno místo, vyjadřující organizační a právní postavení příslušníka. Charakteristickými prvky jsou systematizované služební hodnosti, stupeň vzdělání, obor či zaměření vzdělání, další odborné požadavky, základní tarif, náplň služební činnosti nebo oprávnění a povinnosti příslušníka. Vzhledem k dosaženému vzdělání a osobním kvalitám může příslušník stoupat v kariérním žebříčku služebních hodností podle počtu odsloužených let v bezpečnostním sboru. Veškeré služební hodnosti uvádí § 8 zákona o služebním poměru. Dělí se na 3 základní třídy, a sice na praporčické, důstojnické a generální. Do praporčických hodností spadá hodnost rotný, strážmistr, nadstrážmistr, podpraporčík, praporčík a nadpraporčík. Mezi důstojnické pak podporučík, poručík, nadpraporčík, kapitán, major, podplukovník a plukovník. Generální hodnosti jsou velmi ojedinělé, uděluje je prezident na návrh vlády a jsou pouze tři: brigádní generál, generálmajor a generálporučík.⁸⁷ Příslušník, který v minulosti dosáhl určité hodnosti, a znovu nabude služebního poměru, může být zařazen na služební místo odpovídající předešlé hodnosti nebo nižší, není zde tedy právní nárok na minulou hodnost. Toto záleží na posouzení služebního funkcionáře. Do některých služebních míst, ke kterým je třeba zvláštního druhu vzdělání nebo speciálního požadavku na obor, kam nebude možné zařadit příslušníka podle kariérního postupu, je možno ustanovit nového příslušníka, a to i do hodnosti vyšší než jsou první dvě, avšak jeho rozhodnutí o přijetí do služebního poměru musí obsahovat určení na toto konkrétní místo. Tento postup je v odborné literatuře nazýván jako „boční vstup“ do kariérního postupu služebního poměru. Z povahy věci vyplývá, že takto zařazený příslušník do vyšší služební hodnosti automaticky získal i hodnosti nižší, tudíž může být kdykoli převeden na místo s nižším hodnostním nárokem. Jak je tento postup vhodný nebo zneužitelný nejspíše řeší individuální posouzení určitého případu.⁸⁸

Místo působiště výkonu služby se vymezí uvedením obce, ve které bude příslušník vykonávat službu (např. Plzeň).

⁸⁷ TOMEK, Petr a Karel NOVÝ. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-71-7, str. 72

⁸⁸ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 72-74

Nedílnou součástí rozhodnutí o vzniku služebního poměru je i stanovení služebního příjmu. Ten se odvíjí od pevné měsíční výměry dané pro konkrétní služební hodnost, kde je zahrnut základní tarif včetně jeho zvýšení, zvláštní příplatek, kterým může být například rizikový, jež záleží na místě vykonávání služby a měl by odrážet míru nebezpečí dané lokality a ve výjimečných případech též za vedení nebo za službu v zahraničí.⁸⁹

Poslední náležitostí v rozhodnutí je určení zkušební doby, která má stejnou povahu jako zkušební doba u pracovněprávního vztahu, tedy na „ozkoušení“ nového příslušníka, zda splňuje předpoklady pro výkon služby. Tento institut je vhodný, jelikož první týdny u Policie ČR jsou drilem v podobě „tábora ve vyškovských kasárnách“, oficiálně zvaný kurz nástupní přípravy, kde mnozí touhu po policejním povolání vzdají, a v takovém případě propuštění nemusí obsahovat odůvodnění, což je bezesporu hladší postup v případě několika propuštěných najednou. Úpravu obsahuje § 11 zákona o služebním poměru. Trvání zkušební doby nesmí být delší než 6 měsíců. Pokud příslušník nevykonává službu pro problém z jeho strany po delší dobu, do zkušební doby se mu započítá maximálně 10 dnů.

5.3.1 Služební slib

Podle § 17 odst. 3 zákona o služebním poměru je nový příslušník povinen v první den nástupu do služby složit služební slib, který je v tomto paragrafu uveden, a to do rukou služebního funkcionáře. 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.“*

Služební slib stvrzuje příslušník přečtením a podpisem. Pokud příslušník služební slib odmítne složit, složí ho s výhradou či se vůbec nedostaví, služební poměr nevzniká. Zde však vyvstává otázka, jak je možné, že služební poměr nevznikne, když ve stejném paragrafu a stejném odstavci ve větě první je uvedeno, že služební poměr vzniká dnem uvedeným jako vznik v rozhodnutí o přijetí? Zde můžeme vymyslet modelovou situaci, a sice co kdyby v rozhodnutí o přijetí byl za den vzniku označen 1. leden, za den nástupu do služby 2. leden,

⁸⁹ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 69

tudíž by příslušník přišel 2. ledna do služby a odmítl by složit slib? Byl by příslušník na 1 den ve služebním poměru nebo nebyl? Na tuto otázku nezná odpověď ani odborná literatura z které čerpám a přisuzuje tuto nelogičnost na vrub lpění na služebním slibu, jehož obsah je již uveden v povinnostech příslušníka a tudíž nemá ani tak normativní jako spíše morální charakter.⁹⁰

⁹⁰ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 70-71

6 Ukončení služebního poměru policisty Policie ČR

Ukončení služebního poměru je pro příslušníka zásadním krokem. Povolání policisty je koncipováno ideálně jako celoživotní profese. Tomu nasvědčuje i fakt, že za určitý počet odsloužených let náleží bývalému příslušníkovi výsluha v podobě doživotně pobírané výsluhové renty na kterou má nárok. První rok u Policie ČR znamená absolvování povinné dvanáctiměsíční základní odborné přípravy, kdy první měsíc probíhá nástupní příprava na vojenské akademii Vyškov, dalších devět měsíců školní část ve vzdělávacích zařízeních a zbylé dva měsíce řízené praxe na základních útvech.⁹¹ I pouze z tohoto důvodu, tedy absolvování povinného ročního výcviku, lze usuzovat, že toto povolání není pouze na vyzkoušení v podobě několika měsíců či roku nebo dvou. Důvodů pro ukončení služebního poměru je více než u pracovněprávního vztahu, nicméně většina z nich souvisí s řádným výkonem služby, kdy policista musí být morálně vyspělý a dle mého, o něco více než průměrně smýšlející jedinec, protože na sebe bere velkou míru odpovědnosti a už jen právo ve službě nosit zbraň znamená, že člověk je po psychické stránce vyrovnaný. Takto kladené nároky se však nesetkávají s poptávkou uchazečů, finanční ohodnocení za riskování života taktéž není příliš motivující, příslušníci odcházejí a noví se nestíhají zaučit, proto Policie ČR trpí soustavným nedostatkem příslušníků. Bohužel, v budoucnu se nároky kladené na uchazeče jistě budou snižovat, jak tomu již napovídají úvahy o tom, že k policii by se mohli nově nabírat příslušníci bez maturitního vzdělání nejen do hodnosti referent, bez českého státního občanství či o snižování hranic fyzické způsobilosti.⁹²

S ukončením služebního poměru je spojován zánik mnohých práv a povinností účastníků. Práva a povinnosti souvisejícími s výkonem a předmětem služby končí, nicméně některé mohou přetrvávat dále, například povinnost mlčenlivosti příslušníka nebo i výjimečně vznikají, třeba nárok na výsluhu. Podobnost spatřuji s pracovněprávním poměrem, kdy tento je možno ukončit na základě právního jednání účastníků, právních událostí a úředních rozhodnutí. Služební poměr končí nejčastěji právními skutečnostmi (událostmi), se kterými zákon takové účinky spojuje, tedy obligatorními způsoby skončení. Druhou variantou je právní jednání účastníků. Takové náležitosti přispívají k právní stabilitě této problematiky a mají za cíl chránit zájmy obou subjektů služebního poměru, příslušníka i bezpečnostního

⁹¹ Policie ČR. Stránky Policie ČR: Informace k základní odborné přípravě [online]. [cit. 2018-02-07].

Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/informace-k-zakladni-odborne-priprave-zop.aspx>

⁹² Česká justice [online]. [cit. 2018-02-07]. Dostupné z: <http://www.ceska-justice.cz/2017/05/policie-chce-prodlouzit-koncepci-rozvoje-roku-2022-zvysit-pocet-policistu-44-000/>

sboru. Zákonná úprava je obsažena v Části druhé Hlavě III § 41 až 44 zákona o služebním poměru. Hned § 41 uvádí způsoby ukončení služebního poměru, a sice zrušením ve zkušební době, uplynutím doby určité, propuštěním, úmrtím nebo prohlášením za mrtvého a dnem 31. prosince kalendářního roku, kdy příslušník dovršil věku 65 let. Stejně jako u pracovního poměru, i zde rozlišujeme ukončení na právní skutečnosti a jednání subjektů. Ukončení na základě úředního rozhodnutí zde nenalezneme, jelikož je založený na příčinách, které se neslučují s požadavky kladenými na příslušníka. Právní skutečnosti, za kterých může služební poměr skončit můžeme rozdělit na dva typy. Prvním druhem jsou objektivní právní skutečnosti, které jsou nezávislé na vůli subjektů. Patří sem uplynutí doby, dosažení věku 65 let a smrt příslušníka. Druhým typem jsou subjektivní právní skutečnosti, vždy reprezentovány právním úkonem, v tomto případě rozhodnutím služebního funkcionáře (propuštění). Jediným zástupcem právního jednání účastníků je zrušení ve zkušební době. Jestliže je rozhodnutí o skončení služebního poměru zrušeno, tento poměr podle § 44 služebního zákona trvá nadále včetně všech nároků.⁹³

Ukončení služebního poměru v některých případech zakládá příslušníkovi Policie ČR nárok na odchodné a výsluhový příspěvek (dále jen "výsluha") podle § 155 a násl. zákona o služebním poměru. Na odchodné vzniká nárok, pokud výkon služby trval déle než 6 let a v případě výsluhy déle než 15 let. Výměra se určuje procentuálně podle odsloužených roků.

6.1 Zrušení ve zkušební době

Zrušení ve zkušební době se nalézá v § 41a zákona o služebním poměru. Jak je vidno z označení, toto ustanovení a vůbec celý institut zkušební doby nebyl v původním zákoně obsažen a byl dodán novelou, konkrétně zákonem č. 247/2017 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, účinnou od 1.1.2018. V této zkušební době, která může trvat maximálně 6 měsíců, může jak bezpečnostní sbor, tak i příslušník zrušit služební poměr, a to bez udání důvodu. Forma musí být písemná, příslušník ji musí předat bezpečnostnímu sboru, v opačném případě bezpečnostní sbor písemné rozhodnutí doručí příslušníkovi. Služební poměr končí uplynutím 5 kalendářních dnů od doručení či předání, nejdéle uplynutím zkušební doby.

⁹³ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 147-148

6.2 Uplynutí doby určité

Služební poměr na dobu určitou skončí, pokud uplyne doba 3 let a příslušník nevykonal služební zkoušku či tuto zkoušku nezvládl. Tato doba může být prodloužena služebním funkcionářem, pokud na straně příslušníka existují překážky, pro které nemůže zkoušku vykonat. Uplynutím doby určité zároveň skončí služební poměr i takovému příslušníkovi, který s účinností zákona o služebním poměru byl ustanoven na služební místo, ačkoli pro takové místo neměl patřičný stupeň vzdělání a toto vzdělání si do zákonem stanovené doby, uvedené v § 215 odst. 4 a 9, nedodělal. Doba 4, 5 a 6 let se odvíjí od stupně dodělávaného vzdělání.⁹⁴

6.3 Úmrtí nebo prohlášení za mrtvého

Dnem, kdy došlo k smrti příslušníka, končí i služební poměr. Stejně tak i za situace, kdy soud prohlásí příslušníka za mrtvého podle § 71 a násl. občanského zákoníku. V rozsudku soud uvede den smrti, tímto dnem tedy zaniká i služební poměr příslušníka.

6.4 Dnem 31. prosince roku, kdy příslušník dovršil věku 65 let

Příslušník, který dosáhl v kalendářním roku určitého věku, zaniká posledním dnem tohoto roku služební poměr přímo ze zákona. Maximální věk je stanoven na 65 let, tudíž osoba narozená na začátku roku ještě může sloužit až do 31. prosince téhož roku. Předpokladem pro stanovení věkové hranice je domněnka, že takto letitý příslušník ztrácí způsobilost k výkonu služby, která vychází z pracovněprávních předpisů.⁹⁵

6.5 Propuštění

Propuštění je jednostranným právním jednáním, kdy služební funkcionář rozhodnutím ukončí služební poměr příslušníka. Z tohoto důvodu je žádoucí, aby existovala dostačující právní úprava, která by uváděla přesně stanovené důvody, za kterých je možno služební poměr ukončit. Tyto důvody jsou v § 42 zákona o služebním poměru a dle mého názoru, tento účel splňují. Usuzuji tak z důvodu, že úprava je přehledně vymezuje a uvádí podmínky pro všechny typy propuštění, zároveň příslušník je chráněn před neodůvodněným propuštěním ze služby. Existuje zde tedy jistá stabilita příslušníka díky obligatornímu charakteru

⁹⁴ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 148

⁹⁵ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 48

propouštěcích důvodů, kdy služební funkcionář může propustit příslušníka pouze na základě těchto odůvodnění. Jednou z věcí, které zákon o služebním poměru neobsahuje, na rozdíl od zákoníku práce, je ochranná doba. V pracovněprávních vztazích tato doba omezuje rozvázání pracovního poměru za předpokladu, že zaměstnanec je v pracovní neschopnosti. Toto se ve služebním poměru nenachází, tudíž příslušníkovi v pracovní neschopnosti může být např. pro závažné porušení služební smlouvy doručeno rozhodnutí o propuštění ze služební smlouvy. Důvody pro propuštění jsou podle odstavce 1: příslušník byl pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin nebo za trestný čin nedbalostní, který má souvislost s požadavky na příslušníka, v řízení o jeho úmyslném trestném činu bylo užito odklonu, zavrženíhodným jednáním porušil služební smlouvu, kázeňským trestem mu byla odňata hodnost, porušil omezení v § 47 nebo 48, pozbyl státního občanství, není nadále zdravotně, fyzicky či osobnostně způsobilý, byla mu omezena svéprávnost, pominula doba podle § 32 odst. 2 a důvod pro zařazení do zálohy pro přechodně nezařazené neodpadl, sám požádal o propuštění. Dále podle odstavce 3 jsou důvody: zrušení služební smlouvy, pozbytí platnosti osvědčení pro styk s utajovanými informacemi a neuspokojivé výsledky ve služebním hodnocení.⁹⁶

6.5.1 Odsouzení za úmyslný trestný čin

Pokud byl příslušník pravomocně odsouzen za úmyslně spáchaný trestný čin, je dán propouštěcí důvod. Definicí úmyslného trestného činu obsahuje zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník (dále jen "trestní zákoník") v § 15. Jedná se podle tohoto paragrafu o trestný čin, kterým pachatel chtěl způsobem uvedeným v tomto zákoně porušit nebo ohrozit zákonem chráněný zájem nebo věděl, že svým jednáním tento chráněný zájem může porušit či ohrozit a byl s tím srozuměn. Za předpokladu, že se o pravomocném odsuzujícím rozsudku dozví služební funkcionář ze spolehlivého zdroje, doručí odsouzenému příslušníkovi rozhodnutí o propuštění. Doba, která uplynula od pravomocného rozsudku do doby, než se o ní služební funkcionář dozvěděl nehraje žádnou roli, tudíž jakmile se o tomto dozví, ať je to již jakkoli dlouho, měl by bezodkladně doručit příslušníkovi rozhodnutí o propuštění, kdy služební poměr končí dnem tohoto doručení. Zároveň příslušníkovi zaniká nárok na odchodné a výsluhu.⁹⁷

⁹⁶ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 150-151

⁹⁷ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 151

6.5.2 Trestný čin spáchaný z nedbalosti v souvislosti s požadavky kladenými na příslušníka

Propouštěcí důvod podle § 42 odst. 1 písm. b) zákona o služebním poměru nastává za situace, kdy byl příslušník pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný z nedbalosti a jednání, kterým trestný čin spáchal, je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka. Stejně jako v případě úmyslného trestného činu, i zde je k vysvětlení nedbalosti třeba užití trestního zákoníku, konkrétně § 16. O nedbalost se jedná, pokud pachatel věděl, že může způsobem uvedeným v trestním zákoníku porušit nebo ohrozit zákonem chráněný zájem, ale spoléhal, že toto nezpůsobí nebo nevěděl, že toto způsobit může, nicméně to vědět měl a mohl. Na místě je otázka, které nedbalostní trestné činy jsou v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka. V rozhodnutí o propuštění je služební funkcionář povinen objasnit souvislost spáchaného trestného činu s těmito požadavky. Obecně lze předpokládat, že se bude jednat o trestné činy, které nesplývají s postavením příslušníka a výkonu jeho služby, například nedbalostní maření výkonu úřední osoby. Na rozdíl od předešlého propouštěcího důvodu, v tomto případě musí rozhodnutí o propuštění být doručeno příslušníkovi do 2 měsíců od chvíle, kdy se služební funkcionář o rozsudku dozvěděl, nejdéle však do 1 roku od nabytí právní moci. Služební poměr končí doručením. Za předpokladu, že důvod propuštění je předmětný, příslušník neztrácí nárok na odchodné a výsluhu.⁹⁸

6.5.3 Na základě odklonů užitých v trestním řízení

Podle § 42 odst. 1 písm. c) zákona o služebním poměru je dán propouštěcí důvod i za trestný čin, za který nebyl příslušník odsouzen, ale bylo v řízení o úmyslném trestném činu pravomocně rozhodnuto o podmíněném zastavení trestního stíhání nebo bylo pravomocně schváleno narovnání či bylo pravomocně rozhodnuto o podmíněném odložení návrhu na potrestání a jednání, kterým trestný čin spáchal, je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka. Tyto tři speciality v průběhu klasického trestního řízení se nazývají odklony.

Podmíněné zastavení trestního stíhání upravuje § 307 trestního řádu a lze aplikovat pouze v případě, že se obviněný dopustil přečinu, tj. podle § 14 trestního zákoníku všechny nedbalostní trestné činy nebo úmyslné trestné činy, za které zákon stanovuje horní sazbu trestu odnětí svobody v maximální výši 5 let. Jedná se o možnost, kdy státní zástupce nebo

⁹⁸ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 151-152

soud se souhlasem obviněného podmíněně zastaví trestní stíhání za předpokladu, že se obviněný doznal, nahradil způsobenou škodu nebo uzavřel dohodu s poškozeným či učinil jiná potřebná opatření k její náhradě. Dalšími důvody může být vydání bezdůvodného obohacení, uzavření dohody s poškozeným nebo zda učinil jiná vhodná opatření k jeho vydání. To vše, pokud u obviněného lze předpokládat, s přihlédnutím k jeho dosavadnímu životu, že tento postup bude dostačující.

Institut narovnání nalezneme v § 309 trestního řádu. Stejně jako v případě podmíněného zastavení, i zde se musí jednat o přečin. O narovnání rozhodne soud se souhlasem obviněného a poškozeného a v přípravném řízení státní zástupce. Tímto se zastavuje trestní stíhání. Tento odklon lze užít, pokud obviněný svobodně, vážně a určitě prohlásí, že spáchal skutek pro který je stíhán a není o tom pochyb, uhradí nebo uzavře s poškozeným dohodu o způsobené škodě, popřípadě ji jinak odčiní, vydá bezdůvodné obohacení nebo učiní jiná vhodná opatření k jeho vydání nebo složí určenou peněžní částku na pomoc obětem trestné činnosti. Opět za předpokladu, že tyto důvody lze považovat za dostačující vzhledem k povaze trestného činu a k osobě obviněného.

Podle § 179g trestního řádu může státní zástupce v přípravném řízení podle podmínek v § 307 trestního řádu podmíněně odložit návrh na potrestání. Tento návrh je obdobou obžaloby v přípravném řízení. Předpoklady pro podmíněné odložení jsou: podezřelý se doznal, nahradil škodu nebo vydal bezdůvodné obohacení a s podmíněným odložením souhlasí. Samozřejmě pokud s přihlédnutím k osobě podezřelého lze důvodně předpokládat, že toto bude dostačující.

Pokud nastane jeden z těchto tří obligatorních důvodů pro propuštění, musí propuštění být příslušníkovi doručeno do 2 měsíců, kdy tento důvod služební funkcionář zjistil, nejdéle však do 1 roku ode dne nabytí právní moci. Služební poměr zaniká doručením a příslušníkovi zaniká nárok na odchodné a výsluhu.⁹⁹

6.5.4 Porušení služebního slibu

Porušení služebního slibu spočívá v tom, že se příslušník dopustil zavrženíhodného jednání, které má znaky trestného činu a je způsobilé ohrozit dobrou pověst bezpečnostního

⁹⁹ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 153

sboru. Aby se dalo hovořit o tomto propouštěcím argumentu, je třeba kumulované splnění podmínek, které nejsou ničím jiným, než rozebráním celého ustanovení: porušení služebního slibu, zavrženíhodné jednání, naplnění znaků trestného činu, možnost ohrozit dobrou pověst bezpečnostního sboru. Z povahy věci je nutno konstatovat a ztotožnit se s odbornou literaturou, že toto ustanovení je nelogické a některé podmínky jsou pouze ve výsledku zdvojené skutečnosti, které již zákony uvádějí.¹⁰⁰

Služební slib obsažený v § 17 odst. 3 zákona o služebním poměru citovaný výše obsahuje povinnosti příslušníka detailně uvedené v § 45 a 46 stejného zákona, například nestrannost, povinnost dodržovat právní a služební předpisy, chovat se tak, aby svým jednáním neohrozil dobrou pověst sboru nebo plnění rozkazů nadřízených. Zákaz zneužití pravomoci úřední osoby je dokonce upraven v trestním zákoníku v § 329. Co se týče nasazení vlastního života při výkonu služby, toto vyplývá již ze samotného charakteru služby a zároveň ze zákona o služebním poměru, kde absentuje podobné ustanovení jako v zákoníku práce v § 106 odst. 2, které zakotvuje, že zaměstnanec může odmítnout výkon práce, jež by ohrožoval jeho zdraví nebo život. Zavrženíhodnost je neurčitým právním pojmem, což v případě, kdy se jedná o propuštění, vnáší do řízení jistou míru nejistoty. Nabízí se podobnost se spojením protiprávní jednání, které je daleko více možné definovat, jelikož by zavrženíhodnému jednání logicky odpovídalo porušení právního předpisu, avšak proč by zákonodárce užil neurčitého právního pojmu, když se mu nabízí lepší terminologické pojetí? Z této úvahy je nutno usuzovat, že zavrženíhodnost je třeba odlišit od protiprávního jednání a je na služebním funkcionáři, aby s rozmyslem a dobrou argumentací dokázal tento termín v rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru osvětlit pro daný konkrétní případ. Aby se dále jednalo o porušení služebního slibu, je třeba naplnění znaků trestného činu. Dokázání trestného činu je však povahou trestního řízení a pokud by měl služební funkcionář rozhodnout na základě možného spáchání trestného činu příslušníkem, dojde k rozporu s čl. 40 odst. 1 a 2 Listiny základních práv a svobod, které zakotvují, že pouze soud rozhoduje o vině a trestu za trestné činy a presumpci nevinu. Navíc na pravomocný rozsudek za spáchání trestného činu pamatují předchozí propouštěcí důvody. Tyto domněnky však neguje Městský soud Praze, který konstatuje, že existence pravomocného rozhodnutí není předpokladem pro aplikování propouštěcího důvodu porušení služebního slibu z důvodu, že za trestný čin nemusí být

¹⁰⁰ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 153

příslušník odsouzen.¹⁰¹ Příslušník může užít opravného prostředku odvolání, které musí být podáno do 7 dnů od doručení rozhodnutí o propuštění a nemá odkladný účinek. Dle mého osobního mínění, shledávám porušení služebního slibu jako zmatečné ustanovení na základě výše uvedených skutečností, které upřesnila až činnost soudu, což by se v tak závažných situacích jako je propuštění stát nemělo. Zde dávám za pravdu starému moudru, že zákony nejsou dokonalé, protože nejsou dokonalí ani lidé, kteří je píší. Toto rozhodnutí musí být doručeno příslušníkovi do 2 měsíců ode dne, kdy se o porušení slibu služební funkcionář dozvěděl, nejdéle však do doby 1 roku. Příslušníkovi končí služební poměr dnem doručení a nezakládá mu nárok na výsluhu a odchodné.¹⁰²

6.5.5 Kázeňský trest odnětí služební hodnosti

Kázeňský trest v podobě odnětí služební hodnosti se uloží příslušníkovi podle § 186 odst. 8 zákona o služebním poměru za kázeňský přestupek se zvlášť škodlivým následkem, za opakovaný kázeňský přestupek se škodlivým následkem, pokud kázeňské tresty v posledních 3 letech nevedly k nápravě, za opakované neuspokojivé výsledky v kázeňském hodnocení nebo za jednání, které má znaky přestupku a neslučuje se s požadavky kladenými na tohoto příslušníka. Propuštění, zakládající se na těchto důvodech, nemá žádnou omezenou dobu doručení od okamžiku pravomocnosti uděleného kázeňského trestu. Služební funkcionář ho uloží, jakmile se o něm dozví a to bezodkladně. Služební poměr skončí dnem doručení a příslušníkovi je dán nárok na odchodné a výsluhu.¹⁰³

6.5.6 Porušení omezení stanovená v § 47 nebo § 48 zákona o služebním poměru

Propouštěcím důvodem podle § 47 zákona o služebním poměru je členství v politické straně nebo politickém hnutí nebo provádění činností pro jejich užitek. Dle § 48 stejného zákona nesmí být příslušník v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozující podnikatelskou činnost. Dále nesmí vykonávat jinou výdělečnou činnost, pokud v zákoně o služebním poměru nebo zvláštním zákoně není uvedeno jinak. Tyto dva důvody jsou zároveň předpoklady pro vznik služebního poměru. Zde tedy vidíme, že angažování v politice či jiná výdělečná činnost než která je povolena ředitelem bezpečnostních sborů je nežádoucí a tyto předpoklady trvají po celou dobu služebního poměru. Jiné výdělečné

¹⁰¹ Rozsudek Městského soudu v Praze čj. 11 Ad 22/2014 - 49

¹⁰² TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 153-159

¹⁰³ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 159

činnosti povoluje ředitel bezpečnostního sboru a víceméně se jedná o pracovněprávní vztahy k České republice. Zajímavým faktem je, že důvody podle zmíněných § 47 a 48 ukládají jako trest odnětí služební hodnosti, což má za následek propuštění, stejně jako bylo popsáno v předešlé podkapitole. Je tedy s podivem, proč jsou tyto dvě porušení v zákoně uvedeny jako samostatné propouštěcí důvody. Služební funkcionář musí příslušníkovi doručit rozhodnutí o ukončení do 2 měsíců ode dne, kdy se dozvěděl o důvodech propuštění, nejdéle do jednoho roku, kdy takové skutečnosti nastaly. Opět služební poměr končí dnem doručení a v tomto případě propuštění má příslušník nárok na výsluhu a odchodné.¹⁰⁴

6.5.7 Pozbytí státního občanství České republiky

Pozbytí státního občanství České republiky zakládá propouštěcí důvod. Občanství lze pozbyt prohlášením nebo nabytím cizího státního občanství podle § 40 zákona č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky a o změně některých zákonů. Služební funkcionář zasílá rozhodnutí o propuštění jakmile se o tomto důvodu dozví. Subjektivní ani objektivní doba zde není. Příslušník má nárok na odchodné a výsluhu.¹⁰⁵

6.5.8 Pozbytí zdravotní způsobilosti

V případě, že příslušník pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu služby podle § 42 odst. 1 písm. h) zákona o služebním poměru, je dán propouštěcí důvod. Pokud se jedná o komplikace související s těhotenstvím, tento důvod založen není. O zdravotní způsobilosti rozhodne poskytovatel pracovnělékařských služeb při mimořádné zdravotní prohlídce posudkem. Opravným prostředkem je návrh na přezkoumání, který se podá poskytovateli, který posudek vydal. Z důvodu existence opravného prostředku vyplývá, že aby bylo možné příslušníka propustit, musí posudek nabýt právní moci. Za předpokladu, že ztráta zdravotní způsobilosti vychází ze služebního úrazu či nemoci z povolání, nárok na náhradu za ztrátu příjmu vzniká až skončením služebního poměru. Lhůta pro doručení rozhodnutí o propuštění není. Služební funkcionář začne jednat až když se o důvodu nezpůsobilosti dozví. Služební poměr zaniká dnem doručení a tento propouštěcí důvod zakládá příslušníkovi nárok na výsluhu a odchodné.¹⁰⁶

¹⁰⁴ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 159-160

¹⁰⁵ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 160

¹⁰⁶ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 160-161

6.5.9 Odnětí osvědčení o tělesné zdatnosti

Tělesná zdatnost je jedním z důležitých předpokladů pro výkon služby. Příslušník musí být v dobré ne-li ve vynikající zdravotní kondici nejenom ku svému prospěchu, ale i z důvodu náročnosti služby v terénu. Zde je ovšem problém kolidující s § 15 odst. 4 a § 79 odst. 4 zákona o služebním poměru. Podle těchto ustanovení je příslušník fyzicky způsobilý, pokud vyhovuje požadavkům, které stanovil ředitel bezpečnostního sboru a odvíjí se od služebního místa, na kterém příslušník vykonává službu. V zákoně o služebním poměru však neexistuje úprava o osvědčení o fyzické způsobilosti, tudíž se domnívám, že chod v praxi je takový, že v případě podezření na fyzickou nezpůsobilost je příslušník podroben fyzickým testům, které jsou kladeny na uchazeče o dané služební místo. Služební poměr skončí dnem doručení rozhodnutí příslušníkovi, o kterém rozhodne bezodkladně služební funkcionář, jakmile se o propouštěcím důvodu dozví. Subjektivní ani objektivní lhůta zde neběží. Příslušník má nárok na odchodné a výsluhu.¹⁰⁷

6.5.10 Pozbytí osobnostní způsobilosti

O osobnostní způsobilosti rozhoduje psycholog bezpečnostního sboru na základě písemné žádosti služebního funkcionáře. Pomocí tohoto může o posudek o způsobilosti požádat i sám příslušník nebo poskytovatel zdravotních služeb. Proti takovému posudku lze podat opravný prostředek, a sice návrh na přezkoumání, který se podává vedoucímu psychologického pracoviště. Z toho je patrné, že propouštěcí důvod je založen až nabytím právní moci závěru psychologa. Posudek musí splňovat náležitosti dané vyhláškou č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti (dále jen "vyhláška"). Vyhláška uvádí v § 5 náležitosti, které musí závěr psychologa obsahovat. V minulých letech zde byl problém, jelikož v náležitostech chybělo uvedení odůvodnění o nezpůsobilosti, což by bylo pro příslušníka významným problémem i co se týče možnosti podání opravného prostředku. Praxe však byla taková, že vymezení důvodů nezpůsobilosti je relevantní a pokud by závěr psychologa toto neobsahoval, dalo se by se hovořit o rozporu s demokratickými zásadami právního státu. Tato otázka však byla vyřešena a nyní se ve vyhlášce v § 5 odst. 2 písm. c) o uvedení odůvodnění dočteme. Objektivní ani subjektivní lhůta pro doručení zde není, tudíž služební funkcionář rozhodne o propuštění bez zbytečného odkladu až se o propouštěcím důvodu dozví. Služební poměr končí dnem doručení příslušníkovi a zakládá mu nárok na výsluhu a odchodné.¹⁰⁸

¹⁰⁷ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 161-162

¹⁰⁸ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc:

6.5.11 Omezení svéprávnosti

Dalším výpovědním důvodem je omezení svéprávnosti příslušníka. Svéprávnost je důležitým aspektem nejen každého příslušníka, ale i každého člověka, jelikož jak vychází z dikce § 15 a 16 občanského zákoníku, je to způsob, jak může osoba právně jednat, tedy nabývat pro sebe práva a zavazovat se k povinnostem a této schopnosti se nemůže vlastním přičiněním vzdát. Svéprávnost lze omezit pouze soudním rozhodnutím v případě závažné duševní poruchy pouze co do rozsahu této poruchy na nutnou nebo jinak určenou dobu podle § 55 a násl. občanského zákoníku. Služební funkcionář rozhodne o ukončení služebního poměru jakmile se o omezení svéprávnosti dozvěděl bez ohledu na dobu, po kterou toto omezení trvá. Služební poměr skončí doručením a příslušníkovi vzniká nárok na výsluhu a odchodné.¹⁰⁹

6.5.12 Uplynutí doby podle § 32 odst. 2 zákona o služebním poměru

Pokud uplynou tři měsíce od zařazení do zálohy pro přechodně nezařazené, kdy příslušník do tohoto stavu byl zařazen, protože byl odvolán ze služebního místa kvůli neuspokojivým výsledkům služebního hodnocení, vzniká propouštěcí důvod podle § 42 odst. 1 písm. l) zákona o služebním poměru v souladu s § 32 odst. 2 stejného zákona. Tento stav, kdy příslušník je zařazen do zálohy, nastává pokud na základě neuspokojivých výsledků byl příslušník „degradován“, tedy byla mu snížena služební hodnota a kvůli obsazenosti služebního místa, na které měl být v rámci tohoto snížení zařazen, ho není možné obsadit. Služební poměr skončí uplynutím 2 kalendářních měsíců ode dne doručení rozhodnutí o propuštění a příslušníkovi vzniká nárok na výsluhu i odchodné.¹¹⁰

6.5.13 Požadání o propuštění

Posledním propouštěcím důvodem podle § 42 odst. 1 zákona o služebním poměru je situace, kdy o propuštění požádá sám příslušník. Žádost o propuštění musí obsahovat náležitosti, které uvádí § 175 a musí být směřována k služebnímu funkcionáři, který je oprávněn v této věci rozhodnout a musí tak učinit do 30 dnů od obdržení. Příslušník musí žádost učinit písemně, ústně do protokolu nebo v elektronické podobě a musí z ní být patrné kdo, co a jak činí. V případě nedostatku služební funkcionář vrátí žádost příslušníkovi

ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 162-163

¹⁰⁹ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc:

ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 163

¹¹⁰ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc:

ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 163-164

k přepracování. Podáním nebo doručením se zahajuje řízení podle § 178 zákona o služebním poměru. Dokud není vydáno rozhodnutí o propuštění, příslušník může žádost vzít zpět. Proti rozhodnutí je možné užití opravných prostředků, a to odvolání, podání návrhu na přezkum a návrh na obnovu řízení. Z důvodu, že žádost o propuštění je na vůli příslušníka, užití opravného prostředku s možností úspěchu je dosti nejistý, jelikož výsledek závisí pouze na dobré vůli služebního funkcionáře. Služební poměr je ukončen uběhnutím 2 kalendářních měsíců po doručení žádosti o propuštění, pokud služební funkcionář nerozhodne o kratší době. Na odchodné i výsluhu vzniká příslušníkovi nárok.¹¹¹

6.5.14 Zrušení služebního místa

Pokud služební místo, na které byl příslušník zařazen v rámci služebního poměru na dobu určitou, bylo v důsledku organizačních změn zrušeno a tohoto příslušníka nelze zařadit na místo jiné, je dán důvod k propuštění podle § 42 odst. 3 písm. a) zákona o služebním poměru. Příslušníka nelze zařadit do zálohy pro přechodně nezařazené podle § 32 odst. 1 stejného zákona, pokud není ve služebním poměru na dobu neurčitou. Služební funkcionář by měl o rozhodnutí o propuštění rozhodnout bezodkladně, jakmile se o důvodech dozví. Služební poměr končí do 2 měsíců od doručení rozhodnutí a příslušníkovi vzniká nárok na výsluhu a odchodné, které však náleží pouze příslušníkům, kteří byli do služebního poměru na dobu určitou zařazeni z důvodu absence požadovaného vzdělání nebo byli v minulosti ve služebním poměru a poté byli znovu přijati do služebního poměru na dobu určitou.¹¹²

6.5.15 Pozbytí platnosti osvědčení pro styk s utajovanými informacemi

Podobně jako v případě předchozího propouštěcího důvodu, i zde, pokud příslušníkovi zanikne platnost osvědčení pro styk s utajovanými informacemi, a nelze jej zařadit na jiné služební místo, je nutné služební poměr ukončit. Styk s utajovanými informacemi blíže upravuje zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti. K zániku osvědčení dochází dle tohoto zákona písemným vyrozuměním, že osoba přestala splňovat podmínky uvedené v tomto zákoně, na příklad ukončením služebního či pracovněprávního poměru, úmrtím, odcizením nebo ztrátou tohoto osvědčení, omezením svéprávnosti či ztrátou bezúhonnosti. Služební funkcionář rozhodne o ukončení služebního poměru jakmile se o pozbytí platnosti dozvěděl, za předpokladu, že příslušníka nelze zařadit

¹¹¹ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 164

¹¹² TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 165

na jiné služební místo. Služební poměr zaniká uplynutím 2 kalendářních měsíců od doručení rozhodnutí příslušníkovi a zakládá mu nárok na odchodné a výsluhu.¹¹³

6.5.16 Neuspokojivé výsledky ve služebním hodnocení

Příslušník musí být propuštěn také z důvodu, kdy jeho hodnocení výkonu služby nedosahuje uspokojivých výsledků. Toto hodnocení se u příslušníka ve služebním poměru na dobu určitou provádí jednou ročně. Povolným opravným prostředkem je podání námitek proti závěrům hodnocení ve lhůtě 15 dnů, poté nabývají právní moci. Služební funkcionář opět rozhoduje v okamžiku, kdy je mu propouštěcí důvod znám. Služební poměr končí uběhnutím 2 kalendářních měsíců od doručení a příslušník má nárok na výsluhu a odchodné.¹¹⁴

6.6 Potvrzení o výkonu služby

V případě skončení služebního poměru má příslušník nárok na potvrzení o výkonu služby, který je obdobou zápočtového listu v pracovněprávních vztazích. Toto potvrzení musí obsahovat náležitosti podle § 43 zákona o služebním poměru. Náležitostmi jsou: doba služebního poměru, srážky ze služebního příjmu včetně osoby, v jejíž prospěch byly provedeny, způsob skončení služebního poměru a v případě propuštění jeho důvod, rozhodné skutečnosti pro posouzení nároku na nemocenské pojištění, výši průměrného výdělku a závazky vůči bezpečnostnímu sboru. Podklady pro tyto příslušné údaje vycházejí ze služebního hodnocení příslušníka.

¹¹³ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 166

¹¹⁴ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2, str. 166

7 Judikatura

V praxi existuje řada sporů související se vznikem nebo skončením služebního poměru policisty Policie ČR, ačkoli z mého pohledu se jedná o dosti přehlednou a jasnou zákonnou úpravu, s výjimkou propuštění z důvodu porušení služebního slibu. Nicméně, jako v každé problematice, i zde se vyskytují případy nejasností, a tak je na soudech, aby svými rozhodnutími založili určitou právní jistotu a stabilitu. Proto jsem si vybral několik, z mého pohledu, zajímavých soudních sporů, které si dovolím shrnout a okomentovat.

7.1 Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 1 As 185/2016 - 36

Tato kauza měla za cíl rozřešit zda je závěr psychologa o osobnosti způsobilosti možné přezkoumat jako správní rozhodnutí podle soudního řádu správního. Uchazeč se o ucházel o služební místo u Policie ČR. V rámci předpokladů, které musí uchazeč splňovat, aby se mohl stát příslušníkem, nebyl shledán na základě závěru psychologa Krajského ředitelství policie v Praze osobnostně způsobilý ve smyslu § 15 odst. 3 zákona o služebním poměru. Podal tedy návrh na přezkoumání, avšak vedoucím psychologického pracoviště byl předešlý závěr potvrzen. Proto byla podána žaloba na závěr vedoucího psychologa u Městského soudu v Praze v domnění, že se jedná o správní rozhodnutí. Městský soud žalobě vyhověl a věc vrátil k dalšímu projednání, které vyústilo v opětovné potvrzení a následovala nová žaloba ze strany uchazeče. Městský soud konstatoval, že došlo k procesnímu pochybení z důvodu nesplnění zákonných náležitostí závěru vedoucího psychologa. Žalovaná strana (Policejní prezidium ČR) podala kasační stížnost k Nejvyššímu správnímu soudu (dále jen "NSS") pro vnitřní rozpor rozsudku, kdy Městský soud potvrdil, že se o závěru vedoucího psychologa jako o správní rozhodnutí nejedná, avšak jako takové ho posoudil, namísto toho, aby ho charakterizoval jako odborné vyjádření a žalobu odmítl. NSS dovodil, že se o rozhodnutí správního orgánu podle správního řádu nejedná, jde pouze o podklad k rozhodnutí o výsledku výběrového řízení. Již před Městským soudem v Praze existoval důvod pro odmítnutí žaloby. NSS rozhodl tak, že prvním výrokem napadený rozsudek městského soudu zrušil a druhým výrokem žalobu odmítl.

„Závěr vedoucího psychologického pracoviště bezpečnostních sborů o osobnostní způsobilosti uchazeče o přijetí do služebního poměru (§ 15 odst. 2 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů) není správním rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s. Takovýto závěr psychologa je podkladem pro rozhodnutí služebního

funkcionáře o výsledku přijímacího řízení (§ 16 odst. 5 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů), které soudnímu přezkumu dle § 65 a násl. s. ř. s. podléhá."

115

NSS v tomto sporu jasně vymezil povahu závěru psychologa jako předpokladu pro vznik služebního poměru. Zatímco samotné rozhodnutí o přijetí či nepřijetí je považováno za správní rozhodnutí, v případě posudků (osobnostního či zdravotního) se jedná pouze o podklad, který slouží bezpečnostnímu sboru jako jedno z kritérií pro přijetí a není tudíž přezkoumatelné ve správním soudnictví. Můj pohled na danou věc je takový, že shledávám úvahu NSS jako důvodnou, avšak z povahy věci mi spíše připadá tento posudek jako výsledek činnosti správního orgánu z důvodu, že oddělení psychologických služeb je složkou Krajského ředitelství policie. Z tohoto rozsudku nicméně dovozují, že státní instituce Policie ČR má v některých případech možnost autonomního rozhodování, jelikož je plně v její režii nastavení kritérií pro přijetí uchazeče a sama tak vyhodnocuje, zda se vůbec některý z uchazečů do jejích řad hodí, což jako v každém případě kde je povolena určitá moc, s sebou přináší klady i zápory.

7.2 Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 10 As 61/2015 - 69

Předmětem je zde propuštění příslušníka na základě pravomocného odsouzení za úmyslný trestný čin. Toho se dopustil příslušník ublížením na zdraví. Okresní soud vynesl rozsudek podmíněného trestu odnětí svobody v době trvání 16 měsíců, odvolání krajský soud zamítl. Na základě tohoto bylo 28. 12. 2012 zahájeno řízení o propuštění podle § 42 odst. 1 písm. a) zákona o služebním poměru. Zde vstupuje do případu amnestie bývalého prezidenta Václava Klause z 1. 1. 2013, díky které byl tento trest zahlazen. Příslušník byl propuštěn, odvolání propuštění potvrdilo. Krajský soud v Ostravě, kam propuštěný příslušník podal žalobu, konstatoval, že propuštění mělo být na základě § 42 odst. 1 písm. d) pro porušení služebního slibu, jelikož policista se dopustil jednání ohrožující dobrou pověst policie, napadené rozhodnutí zrušil a vrátil. Proti tomuto rozsudku byla bezpečnostním sborem podána kasační stížnost k NSS, který konstatoval, že pro porušení služebního slibu uplynula prekluzivní lhůta a ač je na propuštěného příslušníka hleděno jako na neodsouzeného, amnestie se netýká změny rozsudku o vině a trestu, pouze jeho následků. Z toho vyplývá, že příslušník nebude mít záznam ve výpisu z trestního rejstříku, ale v opisu bude mít uvedenou poznámku o zahlazení a propuštění tedy potvrdil.

¹¹⁵ právní věta z rozsudku Nejvyššího správního soudu č. j. 1 As 185/2016 - 36

„Policistu, který byl pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný úmyslně, je podle § 42 odst. 1 písm. a) zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, nutno propustit ze služebního poměru i přesto, že bylo jeho odsouzení zahlazeno podle čl. IV odst. 3 rozhodnutí prezidenta republiky č. 1/2013 Sb., o amnestii ze dne 1. ledna 2013.“

116

Nejvyšší správní soud podle mého názoru v tomto případě postupoval logicky v rámci „selského rozumu“. K tomu se kloním díky argumentaci ohledně zápisu ve výpisu a opisu z trestního rejstříku. Je patrné, že ačkoli na takto „amnestovanou“ osobu je po právní stránce nahlíženo jako na bezúhonnou, povaha § 42 odst. 1 písm. a) zákona o služebním poměru odkazuje na pravomocný rozsudek, který v tomto případě existuje, proto není důvod k pochybnostem, že propuštěný se úmyslného trestného činu dopustil, tudíž takto vymezený propouštěcí důvod je naprosto relevantní a toto soudní rozhodnutí do budoucna řeší otázku „omilostněných“ příslušníků.

7.3 Rozsudek Městského soudu v Praze č. j. 11 Ad 22/2014 - 49

Toto soudní rozhodnutí se týká propuštění příslušníka podle § 42 odst. 1 písm. d) zákona o služebním poměru. Proti příslušníkovi bylo zahájeno trestní stíhání ve věci přečinu zneužití pravomoci úřední osoby a zločinu přijetí úplatku podle trestního zákoníku. Trestných činů se příslušník měl dopustit v době osobního volna, kdy v kompletním služebním stejnokroji řídil a usměrňoval dopravu podle instrukcí filmové společnosti, dále vzbuzoval dojem, že vykonává pravomoc podle zákona o Policii, a tímto jednáním měl společnosti zajistit nerušený průběh natáčení. K danému protiprávnímu jednání ho měl vysílat taktéž obviněný podpraporčík, který mu měl za každou akci vyplatit finanční odměnu. Na základě trestního stíhání služební funkcionář (náměstek ředitele Krajského ředitelství policie hlavního města Prahy) nahlédl do vyšetřovacího spisu, kde byly uvedeny důkazní prostředky o naplněných znacích trestných činů, navíc příslušník se k činům doznal. Na základě těchto skutečností služební funkcionář rozhodl o propuštění za porušení služebního slibu podle § 42 odst. 1 písm. d), kdy policista nejednal v souladu se služebním slibem, respektive nedodržoval právní a služební předpisy, zneužil svého postavení a ohrozil dobré jméno bezpečnostního sboru. Odvolání bylo zamítnuto, následnou žalobu Městský soud v Praze vyhodnotil jako předmětnou a věc vrátil k opětovnému projednání pro nesprávný úřední postup. Správní orgán II. stupně procesní povinnosti doplnil, odvolání však opět zamítl a rozšířil o dopuštění se

¹¹⁶ právní věta z rozsudku Nejvyššího správního soudu č. j. 10 As 61/2015-69

zavrženíhodného jednání. Opětovná žaloba u Městského soudu dopadla tak, že soud dal za pravdu bezpečnostnímu sboru, kdy argumentoval tím, že pravomocné odsouzení není předpokladem pro propuštění příslušníka, jelikož výsledek takového trestního řízení je nejistý a služební funkcionář je oprávněn na základě svého rozhodnutí posoudit a dostatečně odůvodnit propuštění na základě naplnění znaků trestného činu a dalších znaků uvedených v § 42 odst. 1 písm. d) zákona o služebním poměru.

„Jestliže žalobce (příslušník Policie České republiky) ve svém volnu (v soukromém životě) prováděl ve služebním stejnokroji dohled nad silničním provozem, řídil jej a usměrňoval podle požadavků soukromých filmových produkčních společností a za takovou činnost pobíral pravidelně dohodnutou odměnu, odchýlil se významným způsobem od plnění svých služebních povinností, přestože si byl (či musel být) vědom toho, že porušuje služební přísahu, a minimálně tak svým jednáním ohrožuje dobrou pověst bezpečnostního sboru [§ 42 odst. 1 písm. d) zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů].“¹¹⁷

Tento judikát shledávám velmi zajímavým, jelikož při studování jsem spatřoval rozpor s čl. 40 Listiny základních práv a svobod, konkrétně s odstavci 1 a 2. Tímto později argumentoval i propuštěný příslušník. Městský soud však konstatoval, že samotné naplnění znaků trestného činu jako důvodu k propuštění je pouze na uvážení služebního funkcionáře, tudíž se zde nerozhoduje o vině a trestu. V ostatních otázkách, kdy soud řešil poškození dobré pověsti bezpečnostního sboru a zavrženíhodné jednání, se s těmito výroky ztotožňuji, jelikož příslušník trestné činy spáchal, doznal se k nim a povaha provedení jasně ukazuje na neslučitelnost s výkonem jeho služby, tudíž naplnil skutkovou podstatu propouštěcího důvodu pro porušení služebního slibu. Přínosným prvkem tohoto rozhodnutí je tedy definování posouzení naplnění znaků trestného činu v souvislosti s porušením služebního slibu a dostatečnou odůvodněností takového propuštění ze strany služebního funkcionáře.

7.4 Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 3 Ads 104/2010 - 57

Příčinou tohoto soudního sporu byla skutečnost, že příslušník Policie ČR za doby trvání své služby provozoval ohlašovací vázanou činnost (opravy a revize plynových zařízení), kterou ukončil k 1. 1. 2008, a která je v rozporu s § 47 a 48 zákona o služebním poměru. Jakmile se o tomto jednání dozvěděl Ředitel Policie ČR Okresního ředitelství Frýdek - Místek na základě sdělení Inspekce ministerstva vnitra a výpisu z živnostenského rejstříku, propustil

¹¹⁷ právní věta z rozsudku Městského soudu v Praze č. j. 11 Ad 22/2014 - 49

příslušníka podle § 42 odst. 1 písm. f) zákona o služebním poměru v červnu 2008. Příslušník ale začal podnikat ještě před vznikem služebního poměru. V roce 1999 při vzniku jeho služebního poměru mu byl udělen souhlas služebního funkcionáře pro provozování této činnosti. S nástupem účinnosti nového zákona o služebním poměru 1. 1. 2007 byly jakékoli podnikatelské činnosti zakázány, tudíž od tohoto data se zakládal propouštěcí důvod. Subjektivní lhůta pro propuštění činí 2 měsíce, objektivní 1 rok. Spor se po několika řízeních u správních orgánů a před Krajským soudem v Ostravě dostal až k NSS, k němuž propuštěný příslušník podal kasační stížnost, která byla zamítnuta.

„Za den, kdy právo služebního funkcionáře na propuštění příslušníka ze služebního poměru podle § 42 odst. 1 písm. f) zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, mohlo být uplatněno poprvé, a tedy za první den běhu prekluzivní lhůty ve smyslu § 209 a § 210 tohoto zákona, je nutno považovat každý den doby trvání protiprávního stavu vzniklého v důsledku porušení povinnosti uložené příslušníku § 48 odst. 2 téhož zákona.“¹¹⁸

Osobně se přikláním k argumentaci NSS, který posoudil daný spor za pomoci analogie trestního práva, a který se mi zdá logický. Za počátek běhu oné objektivní lhůty pro propuštění příslušníka není den účinnosti zákona o služebním poměru (argumentace žalobce), ale den, kdy protiprávní stav skončí. Zde je tedy patrná analogie v případě trvajících trestného činu, kdy pachatel vyvolá protiprávní stav, který udržuje a promlčecí doba běží až ukončením tohoto stavu. Převeďeno na tento spor, bývalý příslušník ukončil podnikatelskou činnost 1.1.2008, k propuštění došlo 26. 6. 2008, z čehož vyplývá, že objektivní lhůtu 1 roku služební funkcionář neporušil. Tento judikát je významný, jelikož jasně vymezuje běh objektivní lhůty pro propuštění příslušníka podle § 42 odst. 1 písm. f) zákona o služebním poměru.

7.5 Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 4 As 183/2015 - 42

Jádrem tohoto rozhodnutí byl osobní spor mezi podřízeným a nadřízeným příslušníkem Policie ČR. Po jednom konfliktu podřízený příslušník sepsal úřední záznam, ve kterém se domáhá propuštění na vlastní žádost, kterou zanechal na podatelně, a která byla adresována nadřízenému kapitánovi se kterým měl konflikt. Ten příslušnou listinu postoupil náměstkovi ředitele Krajského ředitelství policie Středočeského kraje podle § 175 odst. 4 zákona o služebním poměru, který jako služební funkcionář ještě tentýž den rozhodl o propuštění

¹¹⁸ právní věta z rozsudku Nejvyššího správního soudu č. j. 3 Ads 104/2010 - 57

podle § 42 odst. 1 písm. m) stejného zákona. Odvolání proti propuštění bylo zamítnuto, stejně jako pozdější žaloba u Městského soudu v Praze. Obdobně učinil i Nejvyšší správní soud v případě kasační stížnosti. Propuštěný příslušník podal ústavní stížnost, kdy Ústavní soud věc vrátil zpět NSS, který dále věc předal k novému projednání Městskému soudu v Praze, který opět žalobu zamítl. Následná kasační stížnost u NSS byla zamítnuta jako nedůvodná. Argumentace byla taková, že ačkoli daný kapitán nebyl služebním funkcionářem a tudíž tedy nemohl postoupit předmětnou listinu podle § 175 odst. 4 zákona o služebním poměru služebnímu funkcionáři, důležitým aspektem zůstává vůle propuštěného příslušníka k odchodu ze služebního poměru, kdy měl očekávat, že ačkoli v této listině nebyl uveden jako adresát služební funkcionář, jednáním nadřízeného se mu dostane do rukou a ten o něm rozhodne. Propuštění tedy bylo provedeno zákonným a řádným postupem.

„I. Postup, podle kterého soud podání, jež obsahuje chybu v označení adresáta posoudí podle jeho obsahu a při zjištění nesprávného označení adresáta (např. při záměně příslušného úseku soudu), předají podání příslušnému úseku soudu, není neobvyklý ani překvapivý.

II. Zákon o služebním poměru umožňuje příslušnému služebnímu funkcionáři ukončit služební poměr s účinností ke dni podání žádosti, činí-li tak na základě žádosti příslušníka.”
119

Můj názor na tento soudní spor vyplývá z lidské stránky věci, dal bych za pravdu propuštěnému příslušníkovi, díky následující argumentaci. Nadřízený a podřízený příslušník měli mezi sebou jisté antipatie, které vyvrcholily tím, že podřízený podal žádost o propuštění nadřízenému jako „výhrůžku“, která byla adresována výhradně jemu. Nadřízený kapitán „na just“ listinu předal služebnímu funkcionáři, který rozhodl o propuštění. Vše bylo v souladu s právem, soudy přeci taktéž při chybné příslušnosti postupují věci řádným orgánům, na tomto tedy nevidím nic nesprávného. Osobně si myslím, že žádost byla podána jako prostředek k zažehnutí sporu, avšak jako dosti špatný. Na druhou stranu chápu, že individuální posouzení podobných případů není v silách soudu, proto tento judikát by měl sloužit jako výstraha do budoucna. Taktéž, že doručování podobných dokumentů jako je žádost samo o sobě zakládá jejich důležitost a význam z hlediska obsahu a projevené vůle, proto jakákoli listina, která může mít fatální následky (nejen propuštění) nesmí být sepsána a podána na „lehkou váhu“.

¹¹⁹ právní věta z rozsudku Nejvyššího správního soudu č. j. 4 As 183/2015 - 42

Závěr

Při psaní této práce jsem hned z počátku narazil na problém, a to na nedostatek odborné literatury, která je povětšinou zastaralá, proto jsem často musel kombinovat a porovnávat ony prameny s aktuálně účinnou právní úpravou. Tématu služebního poměru se z největší části věnuje JUDr. Petr Tomek, učitel na Policejní akademii v Praze, z jehož učebnice o příslušnících bezpečnostních sborů a komentáři věnujícímu se zákonu o služebním poměru jsem převážně vycházel ve druhé polovině práce. Jedinou výjimkou týkající se pramenů byla oblast pracovního práva a s ní spojený pracovní poměr.

Cílem práce byl přehledný souhrn problematiky vzniku a ukončení služebního poměru policisty Policie ČR vycházející z aktuálního znění zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. O vzniku služebního poměru soudím, že není až tak komplikovanou problematikou, kdy uchazeč o post příslušníka musí splňovat jasně dané požadavky, které mohou být pro někoho náročné, avšak pro takto nebezpečné povolání nesoucí rizika zcela na místě odpovídající. Okruh skončení služebního poměru již jednoduchým není, jelikož ukončení je celá řada. Tomu se nelze divit, protože ukončení služebního poměru je velkým zásahem do života příslušníka a tak právní ustanovení musejí být určitě vymezená a pokud možno nezpochybnitelná, z důvodu postavení příslušníka a jeho jistoty ohledně svého povolání. Právní úpravu hodnotím kladně a jako dostačující, s výjimkou propouštěcího důvodu pro porušení služební přísahy, který se mi zdá kontroverzní a zbytečný, protože má v sobě již zakomponované jiné důvody pro skončení služebního poměru a dle mého úsudku snižuje jistotu příslušníka, kdy samotné trestní stíhání může zakládat propouštěcí důvod aniž by byl znám výsledek trestního řízení. Nicméně v zákoně se tento odstavec nalézá a proto je nutnost brát ho v potaz.

Diplomová práce odpovídá členění, které jsem si vytyčil v úvodu. První polovina práce obsahuje vymezení policie a její činnosti jako bezpečnostního sboru udržujícímu klid a pořádek ve společnosti, její stručnou historii včetně vývoje v českých zemích po roce 1918. Dále odlišení úpravy služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů od státní služby, jeho druhy a také popis pracovního poměru jako protikladu vůči poměru služebnímu včetně porovnání. Druhá polovina je věnována vzniku a ukončení služebního poměru policisty, kde postupuji podle komentáře k zákonu o služebním poměru a zákona samotného, abych

fundovaně poskytl přehled o této oblasti. Na posledních několik stran jsem zařadil vybrané soudní spory související s tématem, které mě zaujaly.

Samotné sepisování zabralo nespočet hodin a bylo dosti náročným, což jsem zprvu nečekal, ale po dopsání se dostavil pocit obrovského úspěchu, který si každý dokáže spojit se svým prožitým osobním vítězstvím. Myslím, že cílem stanovené, ucelené a přehledné shrnutí se povedlo a doufám, že neskončí pouze obhajobou u akademické obce, ale že v budoucnu si někdo v knihovně tuto práci vyhledá dychtíc po informacích zde obsažených, které mu budou k užitku.

Seznam pramenů

Odborná literatura

- TRYKAR, Luděk. Služební poměr státních zaměstnanců. Praha: Leges, 2008. Teoretik. ISBN 978-80-87212-05-9
- ŠKODA, Jindřich. Zákon o policii s komentářem. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-447-3
- TOMEK, Petr a Karel NOVÝ. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-71-7
- UHLÍŘ, Lubomír, 2007. Dějiny evropských policejních sborů. Praha: Police History. ISBN 978-80-86477-40-4
- HENDRYCH, Dušan. Správní právo: obecná část. 9. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-624-1
- BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0
- HENDRYCH, Dušan. Právní slovník. 3., podstatně rozš. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2009. Beckovy odborné slovníky. ISBN 978-80-7400-059-1
- MATES, Pavel, Jindřich ŠKODA a František VAVERA. Veřejné sbory. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-604-2.
- BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8
- STRÁNSKÝ, Jaroslav, Vít SAMEK a Jan HORECKÝ. Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost. Praha: Sondy, 2014. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-52-1
- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1
- TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 2. aktualizované vydání. ISBN 978-80-7263-752-2

- SLÁDEČEK, Vladimír a Olga POUPEROVÁ. Správní právo: zvláštní část (vybrané kapitoly). 2. vyd. Praha: Leges, 2014. Student (Leges). ISBN 978-80-87576-48-9
- GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-210-3558-7

Právní předpisy

- Zákon č. 273/2008 Sb., zákon o Policii České republiky
- Zákon č. 361/2003 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- Zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky
- Ústavní zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky
- Zákon č. 200/1990 Sb., Zákon české národní rady o přestupcích
- Zákon č. 250/2016 Sb., zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich
- Zákon č. 251/2016 Sb., zákon o některých přestupcích
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky
- Zákon č. 141/1961 Sb., zákon o trestním řízení soudním
- Zákon č. 553/1991 Sb., zákon České národní rady o obecní policii
- Zákon č. 500/2004, správní řád
- Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní
- Zákon č. 300/2013 Sb., o Vojenské policii
- Zákon č. 11/1918, o zřízení samostatného státu československého

- Vládní nařízení č. 51/1936, o organizaci policejní správy a služby a o některých jiných opatřeních v oboru vnitřní správy
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 283/1991, o Policii České republiky
- Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon
- Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních společnostech a družstvech
- Zákon č. 219/2000 Sb., zákon o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích
- Vyhláška č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
- Vyhláška č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti
- Zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a bezpečnostní způsobilosti
- Zákon č. 424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a politických hnutích
- Zákon č. 279/1992, o některých dalších předpokladech pro výkon některých funkcí obsazovaných ustanovením nebo jmenováním příslušníků Policie České republiky a příslušníků nápravné výchovy České republiky
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111, o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání
- Směrnice Evropského společenství 76/207/EHS

- Zákon č. 247/2017 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
- Zákon č. 186/2013 Sb., zákon o stáním občanství České republiky a o změně některých zákonů

Judikatura

- Usnesení Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 642/08
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu, č. j. 5 Afs 151/2004 - 73
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 2 Aps 2/2004 - 69
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 1 As 185/2016 - 36
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 10 As 61/2015 - 69
- Rozsudek Městského soudu v Praze č. j. 11 Ad 22/2014 - 49
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 3 Ads 104/2010 - 57
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 4 As 183/2015 - 42

Internetové zdroje

- Policie ČR: Historie policie a četnictva. Stránky Policie ČR [online]. [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/historie-policie-a-cetnictva.aspx>
- Ministerstvo vnitra České republiky: Historie ministerstva. Stránky MVČR [online]. [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/historie-ministerstva-593131.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>
- Policie ČR: O nás [online]. [cit. 2017-10-17]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>
- Policie ČR: Posouzení fyzické způsobilosti uchazeče [online]. [cit. 2018-02-12]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/posouzeni-fyzicke-zpusobilosti-uchazece.aspx>

- Policie ČR: Stránky Policie ČR: Informace k základní odborné přípravě [online]. [cit. 2018-02-07]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/informace-k-zakladni-odborne-priprave-zop.aspx>
- Česká justice [online]. [cit. 2018-02-07]. Dostupné z: <http://www.ceska-justice.cz/2017/05/policie-chce-prodlouzit-koncepci-rozvoje-roku-2022-zvysit-pocet-policistu-44-000/>

Resumé

The topic of this final thesis is "Beginning and termination of Service contract of policeman of the Police of the Czech Republic" with regard to current legislation. The goal of this paper is to create a clear and complex overview of this issue so it can be used as fundamental analysis. The thesis is consisting of seven main chapters, which are furthermore subdivided into subchapters. The first chapter describes the principle of Czech Police Department, its activities as well as functions. The second chapter contains a brief historic development of police force in Europe and particularly the situation after the inception of independent Czechoslovakia after 1918. The third chapter focuses on the definition of employment relation in private sector which is in essence a contradiction to employment in governmental sector the police officers are subjected to and resulting contrast of these two. In the following, fourth chapter there is a description of various terms of governmental service and employment as a special kind of service and its categories. Chapters five and six include the final thesis topic, the creation and termination of employment and they further explore it as such. It defines the premises for creation and termination of the employment and it investigates both. The last, seventh chapter contains the court's decision or judiciary rulings which are used as examples to demonstrate, what complications may arise in connection to the topic of this thesis and how the Czech courts ruled in these instances, as well as my subjective and personal opinions.