

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A  
REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, Z. Ú., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**KOMPARACE SLUŽEBNÍHO POMĚRU  
S POMĚREM PRACOVNÍM**

**Autor práce: Vivian Suchanová**

**Studijní obor: Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě**

**Forma studia: Prezenční**

**Vedoucí práce: JUDr. Hubert Maxa**

**Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií**

**2022**

VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, z. ú.  
Žižkova tř. 6, 370 01 České Budějovice

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Vivian Suchanová

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Studijní obor: Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě

Forma studia: Prezenční

Místo studia: České Budějovice

**Název bakalářské práce: Komparace služebního poměru s poměrem pracovním**

**Název bakalářské práce v anglickém jazyce: Comparison of Service Employment Relationship with Employment Relationship**

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

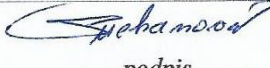
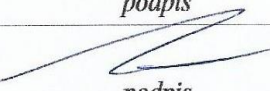
Vedoucí bakalářské práce (jméno a příjmení, titul):

JUDr. Hubert Maxa, telefon: 724 755 456, e-mail: hmaxa@ksoud.cbu.justice.cz

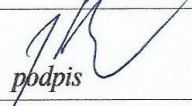
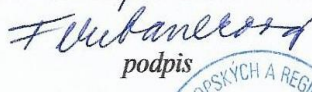

Datum zadání bakalářské práce (měsíc, rok): Únor 2021

Cíl bakalářské práce:

- Hlavní cíl: Vymezit obecná východiska, zařadit služební poměr do systému zákona o státní službě a též zařadit pracovní poměr do systému pracovního práva.
- Vedlejší cíl: Porovnat postavení zaměstnance v pracovním právu a postavení příslušníků bezpečnostních sborů ve služebním poměru. Provést komparaci s vybranými zahraničními poměry za účelem zjištění, zda a popřípadě v jaké podobě se tyto speciální poměry objevují též v jiných státech.

Student: Vivian Suchanová	24.4. datum	 podpis
Vedoucí práce: JUDr. Hubert Maxa	27.4.2021 datum	 podpis

Schvaluji zadání bakalářské práce:

Vedoucí katedry: doc. JUDr. Roman Svatoš, Ph.D.	17.5.2021 datum	 podpis
Prorektorka pro studium a vnitřní záležitosti: RNDr. Růžena Ferebauerová	20.5.21 datum	 podpis
Pověřený rektor: doc. Ing. Jiří Dušek, Ph.D.	24.5.2021 datum	 podpis



Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně, na základě vlastních zjištění a s použitím odborné literatury a materiálů uvedených v seznamu použitých zdrojů.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce v elektronické podobě ve veřejně přístupné části infodisku VŠERS, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky vedoucího a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce systémem na odhalování plagiátů.

.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce JUDr. Hubertovi Maxovi za cenné rady,  
připomínky a metodické vedení práce.

## **ABSTRAKT**

Suchanová, V. Komparace služebního poměru s poměrem pracovním: bakalářská práce,

České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2022. 65 s.  
Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Hubert Maxa

**Klíčová slova:** Pracovní poměr, příslušník, služební poměr, zaměstnanec

Bakalářská práce se zabývá vymezením obecných východisek pracovního práva a zákona o státní službě, následně se věnuje komparaci pracovního poměru a služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů z hlediska jejich společných znaků, vzájemných odlišností a jednotlivých specifikací. Tato práce je zaměřená na teoretickou část problematiky a její obsah mapuje hlavní rozdíly mezi pracovním a služebním poměrem, jejich obligatorními a fakultativními znaky a zákonitostmi. Dále se práce zaměřuje na analýzu pracovních poměrů ve vybraných zahraničních právních řádech členských států EU i států mimo Evropskou Unii a porovnává zásadní rozdíly či podobnosti českého a zahraničního pracovního práva.

## **ABSTRACT**

Suchanová, V. Comparison of service employment relationship with work employment relationship: bachelor thesis,

České Budějovice: College of European and Regional Studies, 2022. 65 s.  
Bachelor thesis supervisor: Judr. Hubert Maxa

**Key words:** Work employment relationship, member of the service employment relationship, service employment relationship, employee

Bachelor thesis is focused on delimitation of general principles of labor law and state service law, dealing with comparison of the service and work employment relationship in terms of their mutual similarities, differences and individual specifications. This bachelor thesis is focused on theoretical part of the problematics and its content maps the differences between service and work employment relationship, their obligatory and facultative signs and regularity. Finally, the thesis deals with analysis of work employment relationships among selected foreign rules of law in EU member states, but also in states outside EU, and compares major differences and similarities of czech and foreign labor law.

## Obsah

Úvod .....	8
1 Cíl a metodika bakalářské práce .....	9
2 Teoretická východiska vybraných pojmů .....	10
3 Zaměstnanec v pracovním poměru .....	12
3.1 Vznik pracovního poměru .....	12
3.2 Změny pracovního poměru.....	17
3.3 Skončení pracovního poměru .....	22
4 Příslušníci bezpečnostních sborů ve služebním poměru.....	28
4.1 Vznik služebního poměru.....	29
4.2 Změny služebního poměru .....	37
4.3 Skončení služebního poměru.....	44
5 Porovnání pracovního poměru a služebního poměru .....	47
6 Komparace se zahraničními právními řády .....	52
6.1 Slovenská republika .....	52
6.2 Německo.....	53
6.3 Polsko .....	55
6.4 Itálie.....	56
6.5 Srbsko.....	57
6.6 Lotyšsko .....	58
Závěr.....	60
Seznam použitých zdrojů .....	61
Seznam zkratk .....	63

## Úvod

Bakalářská práce na téma Komparace služebního poměru s poměrem pracovním se zabývá hlavními zákonitostmi jednotlivých poměrů a jejich porovnáním. Hlavním zaměřením této bakalářské práce je vymezit pojem zaměstnanec a příslušník a začlenit je do systému pracovního práva a zákona o státní službě. Závěrečná část bakalářské práce vymezuje rozdíly mezi právními řády pracovního poměru v ČR a v zahraničí za zjištění, zda se vyskytují i v jiných zemích a případně v jaké formě. Jsou zde uvedeny vzájemné odlišnosti, ale i podobnosti základních pojmů zákoníku práce jako je například pracovní smlouva. Přestože opětovně dochází k novelizacím zákoníku práce a zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, je nezbytné znát alespoň jejich základní obsah.

Hlavní motivací výběru zvoleného tématu bakalářské práce je zejména autorky budoucí služební či pracovní poměr. Dalším důvodem je pak vysvětlit dotčeným čtenářům práva a povinnosti, které jim zákony v této problematice ukládají. Byť většina obyvatel minimálně jednou za život uzavře pracovní poměr, nezná a nerozumí všem důležitým oblastem pracovního práva. Na základě vlastní zkušenosti autorky se stále mnoho lidí ještě setkává s nesprávnou formulací pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele, proto jsou v části bakalářské práce zaměřené na pracovní poměr zaměstnance definovány důležité atributy zamezující konfliktům na pracovišti i případným soudním sporům.

Následující kapitola je věnována především budoucím příslušníkům bezpečnostních sborů, kteří se dozví náročné podmínky jejich možného přijetí do služebního poměru a specifikuje, stejně jako u pracovního poměru, vznik, změny a jeho skončení. Jednou z hlavních priorit státu je snaha rozšířit řady bezpečnostních složek o kvalifikované a odborně vzdělané příslušníky. Pozitivním příslibem pro navýšení počtu uchazečů je množství zájemců, kteří se k bezpečnostním sborům hlásí, nicméně velká část těchto uchazečů není schopna náročné podmínky přijetí splnit.

V bakalářské práci autorka čerpala z aktuálně dostupných literárních a internetových zdrojů zaměřených na dané téma tak, aby byly dostatečně osvětleny práva a povinnosti zúčastněných stran v pracovním a služebním poměru.



# 1 Cíl a metodika bakalářské práce

Hlavním cílem je vymezit obecná východiska, zařadit služební poměr do systému zákona o státní službě a též zařadit pracovní poměr do systému pracovního práva. Vedlejším cílem bakalářské práce je porovnat postavení zaměstnance v pracovním právu a postavení příslušníků bezpečnostních sborů ve služebním poměru a provést komparaci s vybranými zahraničními poměry za účelem zjištění, zda a popřípadě v jaké podobě se tyto poměry objevují též v jiných státech.

V bakalářské práci se autorka bude zabývat studiem odborné literatury se zaměřením na danou problematiku. V práci bude provedena analýza služebního poměru s poměrem pracovním, kde autorka dále porovná postavení zaměstnance v pracovním poměru, postavení příslušníků bezpečnostních sborů ve služebním poměru a následně provede analýzu těchto poměrů i srovnání s vybranými zahraničními právními řády v rámci pracovního poměru.

## 2 Teoretická východiska vybraných pojmů

Slovo východisko lze definovat jako možnost, bázi, základ, pomoc, ale i význam. V této kapitole se tak bude autorka zabývat významem teoretických východisek daných pojmů a budou rozebrány jejich definice, mezi které jsou zahrnuty např. zákoník práce, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, pracovní poměr, služební poměr, zaměstnanec, příslušník a jejich zakotvení v zákonech, jež budou specifikovány a rozebrány v průběhu bakalářské práce.

### **Zákoník práce a zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů**

Zákoník práce představuje základní předpis pracovního práva, který upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce. Jeho cílem je, aby zaměstnavatel měl vhodné nástroje k organizaci a k řízení pracovní činnosti zaměstnance a také, aby zaměstnanec měl k dispozici dostatečné ochranné funkce při výkonu práce.<sup>1</sup>

Naopak zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů upravuje vztahy, které vznikají mezi státem a fyzickými osobami. Fyzické osoby vykonávají státní službu jako příslušníci bezpečnostních sborů, kteří chrání zdraví a majetek osob či poskytují pomoc u mimořádných událostí.<sup>2</sup>

### **Pracovní poměr a služební poměr**

Pracovní poměr je smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jehož předmětem je vykonávaná pracovní činnost. Zaměstnavatel si pracovním poměrem zajišťuje pracovní sílu, kterou potřebuje ke svému výdělku. Pracovní poměr je jeden ze základních pracovněprávních vztahů.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. s. 1-3.

<sup>2</sup> TOMEK, P. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2. s. 24-25.

<sup>3</sup> GALVAS, M. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. s. 227.

Služební poměr je poměr mezi státem a fyzickou osobou a oproti pracovnímu poměru se velmi odlišuje v celém jeho průběhu. Základním rozdílem je v případě pracovního poměru rovnocenné postavení zaměstnance a zaměstnavatele.<sup>4</sup>

### **Zaměstnanec a příslušník**

Zaměstnanec je fyzická osoba, která nabývá způsobilosti k právům a povinnostem v pracovněprávních vztazích a způsobilosti k právním úkonům dnem, kdy dovršila 15 rok svého věku.<sup>5</sup>

Příslušník je občan České republiky, který je bezúhonný, starší 18 let, splňuje stupně vzdělání, je svéprávný, není členem politické strany, je zdravotně a fyzicky způsobilý a splňuje mnoha dalších předpokladů, které jsou popsány níže. Je zjevné, že příslušník musí splňovat mnohem více předpokladů než zaměstnanec.<sup>6</sup>

### **Pracovní cesta a služební cesta**

Pokud zaměstnavatel potřebuje dočasně vyslat zaměstnance vykonat pracovní činnost na jiné místo než je sjednané v pracovní smlouvě, jedná se o pracovní cestu. Zaměstnanec musí s vysláním na pracovní cestu souhlasit.<sup>7</sup>

Jedná-li se o služební cestu je příslušník povinen plnit úkoly, které vyplývají ze služebního místa, a to i mimo jeho stávající služební působiště. Souhlas s vysláním na služební cestu se od příslušníka nevyžaduje.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-540-8. s. 51.

<sup>5</sup> BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2008. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-607-7. s. 25.

<sup>6</sup> *Služební poměr: služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů ; Policie ČR : vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů : redakční uzávěrka ..* Ostrava: Sagit, 2007-. ÚZ. ISBN 978-80-7488-428-3. s. 12.

<sup>7</sup> BĚLINA, M. a J. PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. s. 189.

<sup>8</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-540-8. s. 116

### 3 Zaměstnanec v pracovním poměru

Zaměstnancem v pracovním poměru je fyzická osoba, která má právní subjektivitu. Ta je tvořena čtyřmi základními složkami, jimiž jsou: způsobilost k právům a povinnostem jako pasivní složka, způsobilost k právním úkonům jako aktivní složka, procesní způsobilost a způsobilost deliktní. Zaměstnanec jako fyzická osoba nabývá způsobilosti k právům a povinnostem a způsobilosti k právním úkonům dnem dovršení 15 let. Tímto okamžikem zaměstnanec smí činit všechny pracovněprávní úkony vyjma dohody o hmotné odpovědnosti a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřeného předmětu. Zaměstnanec může tyto dohody uzavřít dovršením 18 let.<sup>9</sup>

Osoby bez státní příslušnosti (cizinci) mají jako zaměstnanci na našem území stejné právní postavení jako občané ČR. Aby tito zaměstnanci mohli uzavřít pracovní poměr, musí mít povolení k pobytu na území ČR a povolení k zaměstnání příslušnými orgány. Povolení k zaměstnání není nutné u osoby, která pobývala na území po dobu 3 let nebo u osoby, která uzavřela sňatek s občanem ČR a ten nadále trvá nebo má alespoň jedno dítě narozené na území ČR. V těchto případech se osobě bez státní příslušnosti uděluje příslušnost česká. Povolení k zaměstnání se nevyžaduje i v mnoha dalších jiných případech.<sup>10</sup>

#### 3.1 Vznik pracovního poměru

Způsoby vzniku pracovního poměru jsou obsaženy v zákoníku práce i v občanském zákoníku, který uvádí v § 2401 odst. 1, že „*pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance z pracovního poměru upravuje jiný zákon*“<sup>11</sup>, tímto jiným zákonem je zákoník práce. Pracovněprávními vztahy jsou:

- pracovní poměr
- právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> GALVAS, M. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. s. 91.

<sup>10</sup> KOTTNAUER, A. a P. ŠTALMACH. *Lexikon pracovního práva*. Ostrava: Sagit, 1996. Lexikony. ISBN 80-85789-43-4. s. 395.

<sup>11</sup> HŮRKA, P. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5. s. 39.

<sup>12</sup> HŮRKA, P. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5. s. 40.

Při vzniku pracovněprávních vztahů je důležitá rovnováha mezi jednotlivými smluvními stranami, která je vymezena pracovním právem. Pracovní právo umožňuje zaměstnavateli díky výkonu práce svého zaměstnance provádět požadované aktivity a dosahovat stanovených cílů, kdy zaměstnavatel svému zaměstnanci přiděluje práci, kontroluje či řídí jeho činnost při výkonu práce a zaměstnanec je povinen přidělenou práci vykonávat. Pracovní právo chrání postavení zaměstnance, ačkoliv je v podřízeném vztahu vůči zaměstnavateli.<sup>13</sup>

Pracovní poměr je nejpoužívanější pracovněprávní vztah. Pracovní poměr vzniká pouze se souhlasem právnické či fyzické osoby, tedy zaměstnavatelem na straně jedné a zaměstnancem jako fyzické osoby na straně druhé. Může být uzavřen na dobu určitou a dobu neurčitou, tzn. pokud nebyla stanovena doba trvání pracovního poměru, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou a pokud doba trvání stanovena byla, jedná se o pracovní poměr na dobu určitou. Doba určitá a neurčitá je jedním z fakultativních znaků pracovní smlouvy. Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou nebo jmenováním.<sup>14</sup>

### **Pracovní smlouva**

Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon, kdy na základě souhlasů zaměstnavatele a zaměstnance je uzavřen pracovní poměr. Na základě právní subjektivity zaměstnance je jeho svobodnou volbou výběr povolání z hlediska jeho možností, schopností a jeho potřeb.<sup>15</sup> „Zákon o zaměstnanosti zakazuje zaměstnavatelům činit nabídky zaměstnání, které:

- *mají diskriminační charakter,*
- *nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo*
- *odporují dobrým mravům“.*<sup>16</sup>

Pracovní smlouva musí obsahovat druh práce, kterou zaměstnanec bude vykonávat, dále místo nebo místa výkonu práce, která jsou podstatná jak pro pracovní

---

<sup>13</sup> DVOŘÁK, J. *Soukromé právo 21. století*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-595-6. s. 119.

<sup>14</sup> HŮRKA, P. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5. s. 39-40.

<sup>15</sup> BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2008. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-607-7. s. 139.

<sup>16</sup> HŮRKA, P. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5. s. 35.

cestu, tak i pro cestovní náhrady. Pokud ve smlouvě není určeno přesné pravidelné pracoviště, a to především vzhledem k cestovním náhradám, tak se za pravidelné pracoviště považuje to, kde nejčastěji začíná pracovní cesta zaměstnance. Třetí náležitost pro vznik pracovní smlouvy je den nástupu do zaměstnání. Tyto tři důležité náležitosti pro vznik pracovní smlouvy se označují za znaky obligatorní. Pracovní smlouva musí být ze strany zaměstnavatele uzavřena písemně ve dvou vyhotoveních, z nichž každá má sílu originálu.<sup>17</sup>

Pracovní smlouva se uzavírá na dobu určitou či neurčitou. Podepsáním pracovní smlouvy na dobu určitou znamená, že v dané pracovní smlouvě musí být uvedena doba, na kterou se pracovněprávní vztah uzavírá. Pokud v pracovní smlouvě není uvedena doba trvání pracovního poměru, jedná se vždy o dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou nesmí přesahovat 3 roky mezi stejnými smluvními stranami. Pokud by chtěl zaměstnanec po uplynutí 3 let prodloužit pracovní poměr na dobu určitou, smí tak učinit pouze dvakrát (maximální doba na dobu určitou je tedy 9 let), načež se může zaměstnanec se zaměstnavatelem domluvit na změně trvání pracovního poměru, tedy z doby určité na dobu neurčitou nebo spolupráci ukončit. V případě, že by zaměstnanec požadoval u stejné smluvní strany další dobu určitou nad rámec stanoveného prodloužení, musí vyčkat 3 roky a až pak je možné pracovní smlouvu na dobu určitou znovu uzavřít. Zákoník práce se tímto snaží zabránit tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou.<sup>18</sup>

I když pracovní náplň součástí smlouvy být převážně nemusí, lze ji na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem do smlouvy aplikovat. Pracovní náplň definuje druh, rozsah práce a povinnosti vyplývající z konkrétního pracovního místa. Rozsah náplně práce uvedené v pracovní smlouvě může odpovídat i práci na jiných pracovních místech. V případě, že by zaměstnavatel požadoval jiný druh práce než je uvedeno ve smlouvě, nemusí zaměstnanec tuto práci vykonat.<sup>19</sup>

## **Jmenování**

Druhá forma uzavření pracovního poměru je jmenování. Jedná se o jednostranný právní úkon ze strany zaměstnavatele, který probíhá písemně eventuelně i ústně. K jeho

---

<sup>17</sup> BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2008. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-607-7. s. 138-141.

<sup>18</sup> HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. s. 67-68.

<sup>19</sup> JOUZA, L. *Abeceda pracovního práva aneb Slovník nového zákoníku práce pro každého*. Praha: Polygon, 1994. ISBN 80-901778-1-6. s. 230-231.

naplnění však dojde pouze tehdy, když zaměstnanec se jmenováním výslovně souhlasí. Není tedy možné uzavřít pracovní poměr jmenováním pouze z jedné strany. Vznikem pracovního poměru jmenováním se zabývá ustanovení § 33 odst. 3 ZP.<sup>20</sup> Jmenování je určeno pro níže uvedené vedoucí zaměstnance.

- organizační složky státu
- organizačního útvaru organizační složky státu
- organizačního útvaru státního podniku
- organizačního útvaru státního fondu
- příspěvkové organizace
- organizačního útvaru příspěvkové organizace
- organizačního útvaru PČR

Tím, že je vedoucí zaměstnanec jmenován, lze jej z jeho funkce odvolat. Odvolání je možné i bez udání důvodu, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Tato forma pracovního poměru umožňuje zaměstnavateli adekvátně pružně reagovat na případné změny u jednotlivých vedoucích pozic. Pracovní poměr pak nekončí tím, že je zaměstnanec odvolán nebo se vzdá svého postu. Odvolání se provádí písemnou formou a je zaměstnavatelova povinnost navrhnout změnu jeho zaměstnanci na jinou práci, která odpovídá jeho pracovní kvalifikaci. Pokud zaměstnavatel svému zaměstnanci takovou práci nabídnout nemůže nebo ji zaměstnanec odmítne, jedná se o překážku v práci ze strany zaměstnavatele. Vznik pracovního poměru jmenováním je možný jak na dobu určitou, tak i neurčitou. Pokud se jedná o pracovní poměr na dobu určitou, je ukončen uplynutím doby, na kterou byl sjednán.<sup>21</sup>

### **Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Vzhledem k tomu, že se zaměstnavateli nemusí vyplatit klasický pracovní poměr, může dle ZP využít dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto dohody se využívají v případech, kdy zaměstnavatel nemůže zabezpečit například rozvržení pracovní doby či směn tak, aby byly účelné a výhodné pro jeho podnikání. V rámci

---

<sup>20</sup> BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2008. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-607-7. s. 132-137.

<sup>21</sup> HŮRKA, P. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5. s. 40-42.

klasického pracovního poměru má tak zaměstnavatel na výběr ze dvou možných dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterými jsou:

- dohoda o provedení práce a
- dohoda o provedení činnosti<sup>22</sup>

### **Dohoda o provedení práce**

Výkon práce či prací tzv. dohodu o provedení práce může zaměstnanec uzavřít jen tehdy, pokud nepřesahuje rozsah větší než 300 hodin v kalendářním roce. Nicméně zaměstnanec může konat zmíněnou dohodu u více zaměstnavatelů, avšak je podmínkou, že nesmí překročit u každého z nich maximálně 300 hodin provedené práce v kalendářním roce. Je nutné dohodu o provedení práce uzavřít písemně a uvést do ní na jakou dobu se uzavírá a sjednat např. možnost odstoupení od dohody. Jestliže měsíční odměna zaměstnance převyšuje částku 10 000 Kč, je z celé výše této částky hrazeno sociální, zdravotní pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, a to jak za zaměstnance, tak i za zaměstnavatele.<sup>23</sup>

### **Dohoda o pracovní činnosti**

Dohodu o provedení pracovní činnosti může zaměstnanec uzavřít stejně jako dohodu o provedení práce, pokud rozsah sjednané práce nebude přesahovat 300 hodin v kalendářním roce. U této smlouvy není možné, aby zaměstnanec vykonával práci v rozsahu, která překračuje v průměru polovinu týdenní stanovené doby. Zaměstnanec musí vykonávat pracovní činnost v maximálním rozsahu 40 hodin týdně, kdy se posuzuje celá doba, na kterou byla uzavřena tato dohoda, a to nejdéle v trvání 52 týdnů. Dohodu o pracovní činnosti je povinen zaměstnavatel (to stejné platí pro uzavření pracovní smlouvy nebo u dohody o provedení práce) uzavřít písemně, ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno předá zaměstnanci. Tato dohoda musí obsahovat sjednané práce, rozsah pracovní doby a též dobu, na kterou se dohoda bude uzavírat, tudíž může být uzavřena na dobu určitou i neurčitou.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> JAKUBKA, J. *Zákoník práce - chyby a problémy: stanoviska ke sporným případům*. Praha: Grada, 2000. Lex civium dux. ISBN 80-7169-984-5. s. 82.

<sup>23</sup> NEŠČÁKOVÁ, L. a J. JAKUBKA. *Zákoník práce ... - v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů : právní stav k ...* Praha: Grada, 2009-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-5124-5. s. 112-113.

<sup>24</sup> NEŠČÁKOVÁ, L. a J. JAKUBKA. *Zákoník práce ... - v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů : právní stav k ...* Praha: Grada, 2009-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-5124-5. s. 114.



## 3.2 Změny pracovního poměru

Změnou pracovního poměru rozumíme změnu některého prvku pracovního poměru, kterými jsou např. druh práce, změna z doby určité na dobu neurčitou, místo výkonu práce atd., tyto změny jsou buď trvalé nebo dočasné. Podmínky v pracovní smlouvě jsou závazné pro zaměstnavatele i pro zaměstnance. V případě změny obsahu smlouvy, musí s touto změnou souhlasit všechny zúčastněné strany. Zákoník práce umožňuje i změny na základě jednostranného právního jednání, které jsou v zákoně výslovně stanoveny. Tuto změnu může uskutečnit pouze zaměstnavatel a změnit může jen druh práce u zaměstnanců, kteří mají pracovní poměr založen jmenováním nebo také u vedoucích zaměstnanců, s kterými byli dohodnuty podmínky odvolání a vzdání se pracovního místa. Pakliže měl zaměstnanec pracovní poměr uzavřen pracovní smlouvou a jeho jmenování na vedoucího zaměstnance přišlo až po uzavření pracovní smlouvy, jedná se o změnu trvalou.<sup>25</sup>

### Převedení na jinou práci

Pokud se jedná o důvody závažné povahy, ukládá zákon zaměstnavateli povinnost převedení zaměstnance na jinou práci. Zaměstnavatel zároveň musí zohlednit vhodnost následující práce vzhledem ke zdravotnímu stavu zaměstnance, jeho schopnostem, popřípadě jeho kvalifikaci. Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci z těchto důvodů.<sup>26</sup>

- Zdravotní stav zaměstnance neodpovídá dosavadní práci, kterou provádí. Zdravotní stav určí odpovídající lékař nebo je vydáno rozhodnutí příslušným správním orgánem, z něhož vyjde najevo, že zaměstnanec není schopný nadále pokračovat v dosavadní práci.
- Jedná se o pracovní úraz či onemocnění způsobené vykonáváním pracovní činnosti. Předpokladem je zde opět lékařský posudek nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který tento posudek přezkoumává.

---

<sup>25</sup> HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. s. 77.

<sup>26</sup> HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. s. 79-80.

- Jestliže jde o ženu v jiném stavu nebo kojící ženu či matku novorozeněte do devátého měsíce po porodu, může dosavadní zaměstnání ohrozit její graviditu nebo je toto zaměstnání v tomto případě zakázáno.
- Pokud jde o infekční onemocnění a ochranu dalších osob před ním a je to nezbytné dle lékařského posudku nebo rozhodnutím příslušného orgánu zaměřeného na ochranu veřejného zdraví. Zákoník práce chce tímto zamezit jakémukoliv dalšímu rozšiřování infekční nemoci.
- „*jestliže je to třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánů územního samosprávného celku*“,<sup>27</sup> tzn. jde o zákaz v určitém zaměstnání např. zákaz řízení motorového vozidla, výkon práce spojený s odpovědností za svěřené hodnoty (ceniny, hotovost) apod. Tento zákaz je na dobu určitou.
- Dalším důvodem je, pokud odpovídající lékař na základě lékařského posudku uzná zaměstnance nezpůsobilým k vykonávání noční práce.
- Posledním důvodem převedení na jinou práci je vlastní žádost gravidní ženy či matky novorozence do devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci. Při této změně není nutný lékařský posudek a zaměstnavatel je povinen vyhovět dané změně.<sup>28</sup>

Další skupinu tvoří důvody, kdy zaměstnavatel může na základě svého rozhodnutí převést zaměstnance na jinou práci, je však pouze na něm, zda tuto možnost využije či nikoliv. V těchto případech smí zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci, i když by s tím výslovně nesouhlasil, a to z následujících důvodů.<sup>29</sup>

- Výpověď ze strany zaměstnavatele, protože nesplňoval podmínky přidělené práce, nesplňoval pracovní požadavky nebo se jedná o důvod, při kterém jde o okamžité ukončení pracovního poměru či porušování povinností pracovní činnosti, které vyplývají z právních předpisů. Zaměstnavatel má možnost ponechat zaměstnance během výpovědní doby na stejné pozici nebo ho převést na jinou práci.

<sup>27</sup> HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. s. 79.

<sup>28</sup> HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. s. 79-81.

<sup>29</sup> HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. s. 81.

- Pokud je zaměstnanec podezříván z úmyslného trestného činu a bylo proti němu zahájeno trestné řízení v souvislosti plnění pracovních úkolů nebo vznikla zaměstnavateli škoda.
- Jestliže zaměstnanec pozbyl díky svému jednání předpoklady pro pokračování ve stávající pozici. Toto převedení se může uskutečnit pouze tehdy, jestliže zaměstnanci nebyla dána výpověď pro nesplnění předpokladů např. když je zaměstnanci odebrán řidičský průkaz. Ve lhůtě 30 pracovních dnů, by mělo být již jasné, zda zaměstnanec setrvá v pracovním poměru či nikoliv. Již zmíněný důvod by mohl být taktéž použit, pokud by šlo o obnovu zkoušky, která je důležitá pro výkon dané práce.<sup>30</sup>

V případě, že zaměstnavatel nemůže provést převedení na jinou práci výše zmíněnými způsoby, může zaměstnance převést i na jiný druh práce, který je určen v pracovní smlouvě, a to i bez jeho souhlasu na dobu nezbytně nutnou. Taktéž může zaměstnance převést i bez jeho souhlasu na dobu nezbytně nutnou, jedná-li se o mimořádné události, živelné pohromy, jiné hrozící nehody nebo je potřeba je odvrátit.<sup>31</sup>

Nemůže-li zaměstnanec v důsledku prostoje (např. rozbitého stroje) nebo při přerušení práce v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů či jiných živelných událostí konat svoji práci, je převeden jinam. Kdyby zaměstnanec s převedením nesouhlasil nebo zaměstnance nejde převést na jiný druh práce, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel při převedení na jiný druh práce musí přihlížet ke zdravotnímu stavu a schopnostem svého zaměstnance a taktéž k tomu, aby budoucí druh práce, který má zaměstnanec vykonávat byl pro něj vhodný i vzhledem k jeho kvalifikaci. Zaměstnavatel je dále povinen prodiskutovat se zaměstnancem důvod přeložení i dobu, po kterou má převedení na jinou práci trvat. Pokud by tímto došlo ke změně pracovní smlouvy, musí zaměstnavatel vydat zaměstnanci dodatek ke smlouvě o důvodu jeho přeložení a doby trvání.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. s. 81-82.

<sup>31</sup> HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. s. 82.

<sup>32</sup> HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. s. 82-83.

## **Pracovní cesta**

Vysláním na pracovní cestu dochází ke změně místa výkonu práce. Místo, které je sjednané v pracovní smlouvě se mění v místo, kam je zaměstnanec vzhledem ke své pracovní cestě poslán. Zaměstnanec, který je vyslán na pracovní cestu (zde se jedná o jednostranný právní úkon) musí s vysláním souhlasit. Při pracovní cestě dává zaměstnanci pokyny jeho nadřízený zaměstnanec, nicméně pokud by došlo ke změně nadřízeného zaměstnance, musí zaměstnavatel znovu vyhotovit písemné pověření, které vymezuje rozsah pravomocí nového nadřízeného. Je také možnost, že je zaměstnanec vyslán na pracovní cestu k jinému zaměstnavateli, kde může tento tzv. jiný zaměstnavatel dávat pokyny zaměstnanci a zaměstnanec musí být s touto přenesenou pravomocí srozuměn. Vyslání na pracovní cestu jakožto změna pracovního poměru je časově omezená po dobu, než zaměstnanec splní úkoly dané zaměstnavatelem. Splněním úkolu se pracovní poměr mění zpět na původní podobu, tzn. zaměstnanec plní úkoly na místě, jež má sjednané v pracovní smlouvě.<sup>33</sup>

## **Přeložení**

Zaměstnanec může být přeložen na jiné pracovní místo, než má sjednáno v pracovní smlouvě, ale musí s přeložením souhlasit. Zaměstnavatel by měl se zaměstnancem prodiskutovat dobu, po kterou přeložení bude trvat. Podmínkou je, že místo, na které má být zaměstnanec se svým souhlasem přeložen, musí spadat pod téhož zaměstnavatele, u kterého má sjednaný pracovní poměr např. jedna z jeho dalších poboček. Zaměstnanec má samozřejmě nárok na náhradu výdajů, které mu vzniknout během přeložení. Pokud je zaměstnanec přeložen na jinou pobočku (pracoviště), řídí jeho činnost příslušný vedoucí daného oddělení. Jestliže se jedná o těhotnou ženu nebo zaměstnance a zaměstnankyni, jež pečují o děti do 8 let nebo se jedná o osamělého zaměstnance či zaměstnankyni, kteří pečují o děti do 15 let nebo o ty, kteří pečují o osobu závislou na jejich pomoci, můžou být přeloženi pouze na vlastní žádost. Jakmile zaměstnanec trpí zdravotními problémy, má právo žádat o přeložení a zaměstnavatel je povinen mu vyhovět.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> GALVAS, M. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. s. 281-283.

<sup>34</sup> HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. s. 86.

Dále je důležité vysvětlit rozdíl mezi místem výkonu práce a pracovištěm. Místo výkonu práce, které je sjednáno v pracovní smlouvě, ZP definuje jako obec, organizační složku či jiné místo, kde je zaměstnanec povinen konat práci. Pracoviště definuje ZP jako místo, kde zaměstnanec plní své pracovní úkoly, jež mu jsou přiděleny zaměstnavatelem. Zaměstnanci se sjednané místo výkonu práce mění při přeložení pouze s jeho souhlasem. Bez souhlasu je jeho přeložení neplatné.<sup>35</sup>

### **Dočasné přidělení**

Dočasné přidělení znamená přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli za účelem výpomoci při nedostatku pracovních sil. Jedná se o tzv. zapůjčení zaměstnance, jehož práce je u dosavadního zaměstnavatele nepotřebná. Zaměstnanci nevzniká v tomto případě nová pracovní smlouva. Dočasné přidělení je možné uskutečnit pouze tehdy, souhlasí-li všechny tři strany, tedy zaměstnanec, dosavadní zaměstnavatel a zaměstnavatel, který potřebuje posílit své pracovní síly. Dohodu lze uzavřít po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru zaměstnance a musí být uzavřena písemně. Zaměstnanci je poskytována mzda či plat, popřípadě cestovní náhrady zaměstnavatelem, který jej přidělil.<sup>36</sup>

Dohoda, která sjednává dočasné přidělení musí obsahovat:

- jméno zaměstnavatele, ke kterému je dočasně přidělen,
- den, kdy vznikne dočasné přidělení,
- druh a místo výkonu práce
- a samozřejmě doba, na kterou se sjednává dočasné přidělení.<sup>37</sup>

Po dobu dočasného přidělení ukládá zaměstnanci úkoly, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu pokyny, zajišťuje jeho bezpečnost a zdraví při práci ten zaměstnavatel, k němuž byl přidělen. Nesmí však zaměstnance např. převést na jinou práci či s ním ukončit pracovní poměr. V případě, že by s jeho prací nebyl spokojen, oznámí to zaměstnavateli. Platové či mzdové podmínky zaměstnance musí být při změně

---

<sup>35</sup> PICHRT, J. a L. DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4. s. 57.

<sup>36</sup> HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. s. 87-88.

<sup>37</sup> HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. s. 87-88.

srovnatelné tak, aby zaměstnavatel např. nemohl získat tzv. levnou pracovní sílu a aby zaměstnanci bylo zaručeno stejné zacházení s ohledem na jeho pracovní podmínky. Dočasné přidělení nejčastěji končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno nebo je možné přidělení ukončit předčasně písemnou dohodou či písemnou výpovědí dohody o dočasném přidělení ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez jeho udání s 15denní výpovědní dobou.<sup>38</sup>

### **3.3 Skončení pracovního poměru**

Pracovní poměr lze skončit na základě vůle jedné či druhé strany, a to výpovědí, dohodou, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Pokud pracovní poměr neskončí uvedenými způsoby, lze jej taktéž skončit z důvodu právní skutečnosti jako je uplynutí sjednané doby či smrtí zaměstnance. U cizinců pracovní poměr zaniká dnem, kdy končí jejich pobyt na území České republiky, dále jejich vyhoštěním nebo dnem, kdy je ukončeno povolení vykonávat pracovní činnost na našem území.<sup>39</sup>

#### **Rozvázání pracovního poměru dohodou**

Pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může skončit dohodou o rozvázání pracovního poměru. Dohoda se považuje dodnes za nejběžnější způsob ukončení. Z hlediska zákoníku práce musí být dohoda uzavřena písemně a obě dvě strany musí obdržet jedno vyhotovení. Jediná obsahová náležitost dohody je uvedení dne skončení, nemusí však být určen přesný datum, nýbrž se může uvést i objektivní skutečnost jako je skončení mateřské dovolené nebo uplynutí sjednaných prací. Dohoda nemusí obsahovat důvod proč pracovní poměr končí, nicméně pokud se dohodne zaměstnanec se zaměstnavatelem a obě strany s uvedením důvodu v dohodě souhlasí, uvést ho mohou. K této skutečnosti dochází, když má zaměstnanec právo na odstupné. Důvody, které jsou kvůli odstupnému v dohodě uváděny, patří mezi tzv. organizační důvody nebo důvody, kdy zaměstnanec dále nesmí vykonávat pracovní činnost, např. kvůli lékařskému posudku či nemoci z povolání.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. s. 87-89.

<sup>39</sup> VALENTOVÁ, K. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. s. 164.

<sup>40</sup> VALENTOVÁ, K. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. s. 164-170.

Jedná-li se o rozvázání pracovního poměru dohodu s osobou mladší 18 let, je zaměstnavatel povinen vyžádat si od zákonného zástupce mladistvého vyjádření k dané skutečnosti.<sup>41</sup>

### **Výpověď z pracovního poměru**

Výpověď z pracovního poměru je jednostranný právní úkon, který směřuje i proti vůli druhé strany k ukončení pracovního poměru. Výpověď musí mít písemnou formu a pokud by písemně uzavřena nebyla, je neplatná. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze ze zákona stanovených důvodů, kdežto zaměstnanec může vypovědět pracovní smlouvu z jakéhokoliv důvodu nebo jej uvádět vůbec nemusí. Písemná výpověď musí být doručena druhé straně, a to:

- osobně (čili do vlastních rukou),
- prostřednictvím sítě nebo
- služby elektronických komunikací.<sup>42</sup>

Za předpokladu, že s tímto způsobem doručení souhlasí obě strany a výpověď je podepsána elektronickým podpisem nebo prostřednictvím datové schránky, se výpověď považuje za doručenu, i když by ji zaměstnanec nepřevzal. Toto ale neplatí při doručování výpovědi přes elektronické komunikace nebo prostřednictvím sítě. Dává-li výpověď zaměstnavatel svému zaměstnanci, musí uvést výpovědní důvod tak, aby bylo jasné a srozumitelné proč mu byla dána výpověď a také, aby tento důvod nebylo možno dodatečně měnit. To znamená, že výpovědní důvod musí být dostatečně konkretizován. Výpověď začíná běžet dnem, kdy byla doručena druhé straně a může být odvolána pouze pokud není relevantní, např. zaměstnankyně byla v době doručení těhotná nebo zaměstnanec byl v době doručení nemocný, tím pádem se jedná o odvolání, a tedy o zrušení výpovědi v případě, že s tím zaměstnankyně nebo zaměstnanec souhlasí.<sup>43</sup>

Vzhledem k výpovědi je nezbytné vysvětlit pojem výpovědní doba a výpovědní důvody.

---

<sup>41</sup> CVRČKOVÁ, L. *Pracovní právo v písemných vzorech*. Praha: Grada, 1998. Právo pro každého (Grada). ISBN 80-7169-559-9. s. 54.

<sup>42</sup> HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. s. 97-98.

<sup>43</sup> HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. s. 97-98.

**Výpovědní doba** začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi a posledním dnem v měsíci pak pracovní poměr končí. Výpověď je specifická v tom, že její účinky nastávají ihned po doručení a končí uplynutím výpovědní doby. Zaměstnanci se tímto poskytuje možnost si během výpovědní doby vyhledat jinou práci a zaměstnavateli zaměstnance, který zastoupí pozici bývalého zaměstnance, pokud je to třeba. Výpovědní doba nesmí být kratší než 2 měsíce, ale může být prodloužena písemnou smlouvou, tedy dodatkem.<sup>44</sup>

**Výpovědní důvody**, které jsou uvedeny v zákoně, musí zaměstnavatel dodržovat a nemůže dát výpověď zaměstnanci z jakéhokoliv jiného důvodu než z těch, které jsou v zákoně uvedeny. Výpovědní důvody zaměstnavatele jsou následující.

- Ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část. Jde o organizační změnu, kdy zaměstnavatel přestane danou činnost vykonávat nebo zmenší její rozsah.
- Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. To znamená, že zaměstnavatel nemůže dál zaměstnávat své zaměstnance na pracovišti, protože se přemísťuje a zaměstnanci nemají povinnost sjednanou práci na jiném pracovišti vykonávat.
- Zaměstnanec je nadbytečným. Zaměstnavatel již nepotřebuje práci zaměstnance, protože snižuje počet zaměstnanců z důvodu efektivity nebo se jedná o jiné organizační změny.
- Zaměstnanec nesmí vykonávat práci dle lékařského posudku nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu pro pracovní úraz či nemoc, která vznikla důsledkem jeho povolání nebo pokud by byl ohrožen touto nemocí.
- *„Pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost.“<sup>45</sup>*
- Zaměstnanec nespĺňuje předpoklady sjednané práce, které jsou stanoveny zvláštními právními předpisy. Těmito předpoklady se rozumí např. řidičský průkaz, úspěšné ukončení studia, bezúhonnost, tělesná a duševní způsobilost, české státní občanství apod. Zaměstnanci lze tedy dát výpověď pouze tehdy, když

---

<sup>44</sup> GALVAS, M. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. s. 292-293.

<sup>45</sup> HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. s. 103.



byl v posledních 12 měsících vyzván, aby jej odstranil a pokud tak neučinil, je mu dána výpověď.

- Důvody, pro které zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr je neadekvátní chování zaměstnance. Jedná se o případy, kdy zaměstnanec požil alkoholické nápoje, návykové látky, spáchal majetkové a morální delikty na pracovišti atd. Podmínkou pro takové propuštění je porušení povinností, kterých se dopustil v posledních 6 měsících a během této doby došlo znovu k jejich opětovnému porušení.
- Poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jiné povinnosti uvedené v § 301. Jedná se o povinnost zaměstnance dočasně práce neschopného, který po dobu 14 kalendářních dní musí setrvávat v místě svého bydliště a dodržovat časový harmonogram vycházek. Zaměstnavatel mu vyplácí náhradu mzdy a taktéž může provádět kontrolu, zda zaměstnanec dodržuje své povinnosti. Pokud by zaměstnanec porušil svoji povinnost setrvávat doma mimo dobu vycházek, má zaměstnavatel právo dát zaměstnanci výpověď i přes jeho dočasnou pracovní neschopnost.<sup>46</sup>

### **Okamžité zrušení pracovního poměru**

Tento druh skončení pracovního poměru se považuje za výjimečný, používá se velmi zřídka a jedná se o jednostranný právní úkon. Jeho odlišnost od ostatních ukončení pracovního poměru je, že pracovní poměr končí v okamžiku, kdy je druhé straně doručen. Není zde stanovena žádná doba mezi doručením a uplynutím, jako je to např. u výpovědi. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemně a musí obsahovat důvod výpovědi. V případě absence těchto podmínek, je okamžité zrušení neplatné.<sup>47</sup>

Zaměstnavatel smí pracovní poměr okamžitě skončit pouze ze dvou důvodů:

- *„byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních*

---

<sup>46</sup> HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. s. 103-108.

<sup>47</sup> BĚLINA, M. a J. PICHR. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. s. 200.

*úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců,*<sup>48</sup>

- došlo-li k porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů, které se vztahují k jeho pracovní činnosti a tuto povinnost porušil zvláště hrubým způsobem.<sup>49</sup>

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je možné ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o jednom z důvodů dozvěděl, nicméně to neplatí u gravidní zaměstnankyně, pokud je na mateřské dovolené či se jedná o zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou. Ze strany zaměstnance lze okamžitě zrušit pracovní poměr projeví-li se, podle lékařského posudku, nemožnost vykonávat pracovní poměr vzhledem k ohrožení zaměstnancova zdraví a zaměstnavatel mu nemůže poskytnout jiný druh práce, který je vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodný ve lhůtě 15 dnů ode dne posudku. Dále k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance dojde v případě, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu, plat či náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí splatnosti. Zaměstnanec může zrušit pracovní poměr ve lhůtě 2 měsíců, kdy se o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku.<sup>50</sup>

### **Zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Smyslem zkušební doby je, aby si obě strany, tj. zaměstnanec a zaměstnavatel otestovali, zda jim pracovní poměr vyhovuje nebo ne. Pokud by jedné ze stran pracovní poměr nevyhovoval, může ukončit pracovní poměr ve zkušební době. Jedná se o jednostranný právní úkon. Zkušební doba trvá tři měsíce a je ji možné sjednat v den nástupu do práce, nikoliv již ve vzniklém pracovním poměru. Jestliže zaměstnanec nekoná svoji práci pro překážky či čerpání dovolené, zkušební doba se prodlužuje o dobu, po kterou práci nevykonával. Ve zkušební době může ukončit pracovní poměr zaměstnanec i zaměstnavatel z jakéhokoliv důvodu nebo bez jeho udání. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být písemné a tento právní úkon je účinný od okamžiku jeho doručení druhé straně.<sup>51</sup>

---

<sup>48</sup> BĚLINA, M. a J. PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. s. 200.

<sup>49</sup> BĚLINA, M. a J. PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. s. 200.

<sup>50</sup> BĚLINA, M. a J. PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. s. 200-201.

<sup>51</sup> GALVAS, M. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. s. 321-322.

### **Uplynutí sjednané doby**

Uplyne-li sjednaná doba (doba určitá) automaticky končí pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tato situace ale neplatí tehdy, když se zaměstnanec se zaměstnavatelem domluví na sjednání pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou. Před uplynutím sjednané doby může pracovní poměr skončit jakýmikoliv jinými způsoby, které již byly uvedeny a vysvětleny. Uplynutí sjednané doby platí i pro případ jmenování do pracovního poměru v případě, že neskončí jinými způsoby než uplynutím sjednané doby.<sup>52</sup>

### **Skončení pracovního poměru cizince**

Pokud se jedná o cizince, tzn. o osobu bez státního občanství, pracovní poměr této osobě skončí stejným způsobem jako občanům České republiky. ZP rozeznává ještě další 3 způsoby skončení pracovního poměru cizince. Prvním z nich je ten, kdy cizinci končí pobyt na území České republiky. Druhý způsob končí dnem, kdy cizinec dle pravomocného rozhodnutí byl z naší země vyhoštěn. Posledním způsobem skončení je uplynutím doby, po kterou mohl cizinec pracovat na území České republiky, tzn. uplynutím doby zaměstnanecké karty nebo dlouhodobého pobytu za účelem výkonu práce, kde je nutná vysoká kvalifikace např. modrá karta nebo karta vnitropodnikového zaměstnance.<sup>53</sup>

### **Smrt zaměstnance a zaměstnavatele**

Je zřejmé, že smrtí zaměstnance zaniká jeho pracovní poměr i jeho další pracovněprávní vztahy, mimo práv peněžitých, pro které platí jiná specifická pravidla. Jedná-li se o zaměstnavatele, jeho základní pracovněprávní rovněž zaniká smrtí. Nezaniká pouze tehdy, když se v živnosti dále pokračuje. V případě, že oprávněná osoba nechce v živnosti dále pokračovat, zaniká s tím také základní pracovněprávní vztah i pracovní poměr, a to nejpozději uplynutím lhůty, která je stanovena na tři měsíce od smrti zaměstnavatele.<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> VALENTOVÁ, K. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. s. 165-166.

<sup>53</sup> VALENTOVÁ, K. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. s. 166.

<sup>54</sup> VALENTOVÁ, K. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. s. 167.

## 4 Příslušníci bezpečnostních sborů ve služebním poměru

Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů upravuje zákon č. 361/2003 Sb. ze dne 23. září 2003, který je hlavním předpisem pro vznik, změnu a ukončení služebního poměru. Zákon upravuje právní poměry fyzických osob – příslušníků vykonávajících službu v bezpečnostních sborech. Do bezpečnostních sborů se řadí Policie ČR (PČR), Celní správa ČR (CS ČR), Vězeňská služba ČR (VS ČR), Hasičský záchranný sbor ČR (HZS ČR), Generální inspekce bezpečnostních sborů (GIBS), Bezpečnostní informační služba (BIS) a Úřad pro zahraniční styky a informace (ÚZSI).<sup>55</sup>

### Služební poměr

Služební poměr je definován jako poměr mezi zaměstnancem – příslušníkem bezpečnostního sboru a zaměstnavatelem – státem tzn. „*Jedná se o právní poměr státně zaměstnanecký*“,<sup>56</sup> který se vyznačuje podstatnými rozdíly především ve vzájemném postavení mezi zaměstnancem (příslušníkem bezpečnostního sboru) a zaměstnavatelem (státem), kdy nejzásadnější rozdíl v jednotlivých poměrech je, že v klasickém pracovním poměru se na tento poměr nahlíží rovnoprávně a u služebního poměru naopak nikoliv. Další zásadní rozdíly jsou pak v dalších aspektech v právních vztazích, jako jsou služební kázeň, služební volno, dovolená, ukončení služebního poměru atd. U jednotlivých bezpečnostních složek zákon o služebním poměru stanovuje, kdo stojí v jejich čele. Hlavními představiteli bezpečnostních sborů jsou ředitelé, generální ředitelé a policejní prezident, kteří jsou jmenováni na pětileté období a mohou být vybráni na stejnou pozici pouze dvakrát. Za příslušníky bezpečnostních sborů jsou považovány fyzické osoby vykonávající službu v bezpečnostních sborech. Konkrétní obsah a definice výkonů služebního poměru v bezpečnostních sborech jsou konkretizována v nařízení vlády č. 104/2005 Sb.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> TOMEK, P. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2. s. 24.

<sup>56</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 12.

<sup>57</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 11-12.

## 4.1 Vznik služebního poměru

Ve služebním poměru může být pouze občan ČR, který dovršil plnoletosti, je plně svéprávný, trestně bezúhonný a ke svému zaměstnání adekvátně vzdělaný, minimálně musí dosahovat středoškolského vzdělání. Vzhledem k náročnosti vykonávat služební poměr, musí být každý příslušník bezpečnostních sborů ke své pozici zdravotně, fyzicky a osobnostně způsobilý. Pokud to pracovní pozice příslušníka bezpečnostních sborů vyžaduje, musí splňovat také všechna kritéria se seznamovat s utajovanými informacemi, a to dle zákona č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti. Dalším důležitým hlediskem pro vznik služebního poměru je skutečnost, že uchazeč není členem žádného politického hnutí ani žádné politické strany a nemá aktivity z hlediska hospodářského, a to především vzhledem k jeho ziskovosti z řídicích a kontrolních úrovní, což stvrzuje v čestném prohlášení.<sup>58</sup>

Další nezbytné podmínky pro jiné specifické pozice, kromě zákona o služebním poměru upravují lustrační zákony, jde „konkrétně o zákon č. 279/1992 Sb., o některých dalších předpokladech pro výkon některých funkcí obsazovaných ustanovením nebo jmenováním příslušníků Policie České republiky a příslušníků Sboru nápravné výchovy České republiky.“<sup>59</sup>

Přijetí občana do služebního poměru, dle § 17, vzniká na základě rozhodnutí funkcionáře bezpečnostního sboru. Rozhodnutí o přijetí musí obsahovat den vzniku a nástupu do služby, druh a dobu trvání služebního poměru, jmenování do služební hodnosti, ustanovení na služební místo a místo služby a dále také služební příjem a zkušební dobu. Zvláštními zákony je upraveno přijetí, jmenování příslušníků do tajných služeb a Generální inspekce bezpečnostních sborů (GIBS). Jedná se o § 4 zákon č. 153/1994 Sb., o zpravodajských službách ČR.<sup>60</sup>

Příslušník v den nástupu skládá služební slib, pokud slib nesloží, služební poměr nevznikne. Může se stát, že příslušník nemůže ze závažného důvodu nastoupit do služby ve stanovený termín, tuto skutečnost však musí oznámit do sedmi dnů a následně ji prokázat. Pokud tak neučiní, rozhodnutí o přijetí se ruší. Pokud je pro občana, dle § 16,

---

<sup>58</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 37-40.

<sup>59</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 40.

<sup>60</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 50.

k dispozici volné služební místo, může být započato přijímací řízení do služebního poměru bezpečnostních sborů, a to doručením písemné žádosti. Vzhledem ke splnění přijímacího řízení má bezpečnostní sbor právo ověřit si skutečnosti z výpisu rejstříku trestů, přestupků i z jiných dostupných výpisů a registrů veřejných sektorů, a to především ke zjištění bezúhonnosti přijímaného občana, popřípadě může využít k tomuto zjištění i PCR, zda například v místě svého pobytu nevykazuje případné závislosti, hazard a podobně.<sup>61</sup>

Před zahájením služebního poměru je povinnost seznámit žádajícího občana o volné služební místo se všemi náležitostmi, povinnostmi, právy atd., které se týkají jeho případné budoucí pozice v bezpečnostních sborech tak, aby mohl dostatečně zhodnotit svůj vstup do služebního poměru, a to písemnou formou, kterou se též pak uchazeči oznamuje výsledek přijímacího řízení. Bezpečnostní sbor uchovává údaje o uchazeči z přijímacího řízení po dobu 3 let. Výsledek přijímacího řízení do služebního poměru nesmí vykazovat žádné diskriminační prvky, vyjma specifických pozic u bezpečnostních sborů, u kterých se požadavek na příslušníka, vzhledem k jejich povaze, za diskriminaci nepovažuje.<sup>62</sup>

### **Bezúhonnost**

Bezúhonnost vymezuje zákon o služebním poměru § 14 následovně, kdy příslušník nemůže být:

- „v posledních 10 letech pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin s horní hranicí trestní sazby odnětí svobody nepřevyšující 2 roky“,
- „v posledních 15 letech pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin s horní hranicí trestní sazby odnětí svobody převyšující 2 roky, avšak nepřevyšující 5 let“,
- „pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin s horní hranicí trestní sazby odnětí svobody vyšší než 5 let nebo k výjimečnému trestu, nebo“

---

<sup>61</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 50-51.

<sup>62</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 49-52.

- „v posledních 5 letech pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný z nedbalosti, jestliže jeho jednání, kterým spáchal trestný čin, je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka.“<sup>63</sup>

Za bezúhonného občana se vzhledem k tomuto zákonu dále nepovažuje také ten,

- který byl trestně stíhaný za úmyslný trestný čin a jehož stíhání bylo na základě pravomocného rozhodnutí o schválení narovnání zastaveno, neuplynulo-li ještě 5 let od tohoto rozhodnutí a také pokud jeho jednání při spáchání trestného činu neodpovídá požadavkům, které jsou po příslušníkovi požadovány.
- který byl trestně stíhaný pro úmyslný trestný čin a jehož stíhání bylo na základě pravomocného rozhodnutí podmíněně zastaveno, neuplynulo-li ještě 10 let od ukončení zkušebního období s kladným výsledkem nebo neuplynulo-li ještě 5 let od rozhodnutí o podmíněném odložení podání návrhu na potrestání a také pokud jeho jednání při spáchání trestného činu neodpovídá požadavkům, které jsou po příslušníkovi požadovány.
- jež byl uznán pravomocně vinným v posledních 5 letech z přestupku a také pokud jeho jednání při spáchání tohoto přestupku neodpovídá požadavkům, které jsou po příslušníkovi požadovány.
- u něhož se jakýmkoli způsobem projevuje závislost na psychotropních látkách, alkoholu nebo činnostech, například gamblerství.

U bezúhonnosti se při jejím posuzování nezohledňuje zahlazení odsouzení jak vzhledem k zvláštnímu právnímu předpisu, tak i vzhledem k rozhodnutí prezidenta ČR, kdy se na občana pohlíží jako na neodsouzeného.<sup>64</sup>

### **Zdravotní, osobnostní a fyzická způsobilost**

V bezpečnostních sborech musí vykonávat službu pouze příslušníci, kteří jsou adekvátně zdravotně, osobnostně a fyzicky schopní. Přísná kritéria výběru odpovídají

---

<sup>63</sup> Zákon č. 361/2003 Sb., o služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. In. *ÚZ Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Ostrava: Sagit, 2020. ISBN: 978-80-7488-428-3. s. 12.

<sup>64</sup> Zákon č. 361/2003 Sb., o služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. In. *ÚZ Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Ostrava: Sagit, 2020. ISBN: 978-80-7488-428-3. s. 12.

náročným podmínkám spojených s výkonem služby příslušníků v bezpečnostních sborech.<sup>65</sup>

**Zdravotní způsobilost** uchazeče je posuzována především dle pozice, kterou bude v budoucnu vykonávat. Posuzující lékař vychází z vyhlášky č. 393/2006 Sb., která odkazuje na vládní nařízení č. 104/2005 Sb., jež konkrétně stanovuje zdravotní způsobilost v závislosti na služební pozici. Při posuzování, zda je schopen danou pozici vykonávat, se vychází ze zjištěného stavu z lékařské prohlídky, z výpisu ze zdravotnické dokumentace a z jiných důležitých požadavků či z dalších vyšetření. Výsledkem posuzování, zda je nebo není způsobilý pro výkon v dané pozici, je posudek. Proti posudku je možné podat návrh na jeho přezkoumání do 10 dnů od jeho obdržení. Platnost lékařského posudku se stanovuje na dobu 2 let, které odpovídají běžné preventivní prohlídce, pokud nebyl stanoven termín jiný. Posuzovaná osoba předává svůj posudek o zdravotní způsobilosti příslušnému bezpečnostnímu sboru, čímž dojde k uplatnění posudku pro výkon služby. Lhůta k uplatnění posudku je stanovena na 90 dní, a to dle ustanovení § 44 odst. 5 – zákon o specifických zdravotnických službách.<sup>66</sup>

**Osobnostní způsobilost** uchazeče je předpokladem pro jeho přijetí do bezpečnostních sborů z hlediska jeho osobnostních charakteristik. Posuzování osobnostní způsobilosti uchazeče vymezuje vyhláška č. 487/2004 Sb. a je odborně zkoumána a posouzena psychologem psychologického pracoviště bezpečnostního sboru. V případě nesouhlasu se závěrem posudku psychologa, je možné podat návrh a přezkoumat rozhodnutí o způsobilosti. Příslušník se musí inteligencí pohybovat v průměrných hodnotách nebo výše. Dále musí odolávat psychické zátěži, což vyžaduje emoční stálost a psychosociální vyzrálost. Vzhledem k jeho pozici musí také vykazovat odpovídající motivaci a postoje.<sup>67</sup>

**Fyzická způsobilost** uchazeče nevymezuje žádná vyhláška. Jednotlivá kritéria a požadavky fyzické zdatnosti na uchazeče stanovuje ředitel jednotlivého bezpečnostního sboru, a to dle vykonávané pozice na konkrétním místě.<sup>68</sup>

---

<sup>65</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 39.

<sup>66</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 43-45.

<sup>67</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 43-45.

<sup>68</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 43-45.



## Vzdělání

Minimální stupně vzdělání a doby trvání služebního poměru pro dané služební hodnosti jsou stanovené zákonem o služebním poměru – viz. tabulka níže. Na určitou pozici však může ředitel bezpečnostního sboru, v rámci služebního předpisu, stanovit na vzdělání nároky i vyšší, např. u PČR jsou to psychologové nebo kriminalističtí technici.<sup>69</sup>

„Výjimky na minimální dobu trvání služebního poměru se pak uplatňují v rámci tzv. „akcelerovaného postupu“ dle § 22 odst. 3 a 4, u tzv. „bočního vstupu“ dle § 22 odst. 5. Také specifické postavení zpravodajských služeb a GIBS se odrazilo v generální výjimce na požadavek minimální doby trvání služebního poměru pro služební hodnost pro příslušníky těchto bezpečnostních sborů.“<sup>70</sup>

Služební hodnost	Minimální stupeň vzdělání	Doba trvání služebního poměru	Tarifní třída
a) referent	střední nebo střední s výučním listem	–	1.
b) vrchní referent	střední s maturitní zkouškou	–	2.
c) asistent	střední s maturitní zkouškou	–	3.
d) vrchní asistent	střední s maturitní zkouškou	2 roky	4.
e) inspektor	střední s maturitní zkouškou	3 roky	5.
f) vrchní inspektor	střední s maturitní zkouškou/vyšší odborné	5 let	6.
g) komisař	vyšší odborné nebo vysokoškolské v bakalářském studijním programu	6 let	7.
h) vrchní komisař	vyšší odborné nebo vysokoškolské v bakalářském studijním programu	7 let	8.
i) rada	vyšší odborné nebo vysokoškolské v magisterském studijním programu	9 let	9.
j) vrchní rada	vyšší odborné nebo vysokoškolské v magisterském studijním programu	10 let	10.
k) vrchní státní rada	vyšší odborné nebo vysokoškolské v magisterském studijním programu	12 let	11.

71

<sup>69</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 25-26.

<sup>70</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 24-25.

<sup>71</sup> TOMEK, P. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2. s. 58.

Jednotlivé hodnosti jsou provázány s pracovními nároky na danou pozici a odpovídají tarifním třídám pro stanovení výše služebního příjmu příslušníka v bezpečnostních sborech. Skladba charakteristik tarifních tříd příslušníků bezpečnostních sborů pro služební hodnosti a jim odpovídající hodnostní označení, je uvedena níže. „Vychází z nich nejen katalog činností v bezpečnostních sborech (nařízení vlády č. 104/2005 Sb., kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech), ale také speciální katalogy činností pro jednotlivé zpravodajské služby vytvořené na základě § 116 odst. 3.“<sup>72</sup>

Služební hodnost	hodnostní označení,
a) referent	rotný,
b) vrchní referent	strážmistr,
c) asistent	nadstrážmistr,
d) vrchní asistent	podpraporčík,
e) inspektor	praporčík nebo nadpraporčík,
f) vrchní inspektor	nadpraporčík nebo podporučík,
g) komisař	poručík nebo nadporučík,
h) vrchní komisař	kapitán nebo major,
i) rada	podplukovník nebo plukovník,
j) vrchní rada	plukovník,
k) vrchní státní rada	plukovník.

Pokud jsou určena 2 hodnostní označení pro služební hodnost, patří vedoucímu příslušníkovi vyšší hodnostní označení, tak aby bylo patrné, kdo je řadový příslušník bezpečnostního sboru a kdo jeho nadřízený. Vzory hodnostního označení stanovuje vláda svým nařízením. Ředitele bezpečnostního sboru, náměstka a vedoucího organizační části bezpečnostního sboru může jmenovat Prezident republiky, a to na návrh vlády pro hodnost brigádní generál, generálmajor a generálporučík<sup>73</sup>

Do služebního poměru u bezpečnostních sborů je, dle § 18, příslušník při prvním vstupu přijat na služební místo do nejnižších hodností referent či vrchní referent. Jedná se o příslušníka, jež dosáhl střední vzdělání s maturitou. Lze obsazovat i příslušníky, kteří

<sup>72</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 25.

<sup>73</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 25-28.

mají pouze střední vzdělání či střední vzdělání s výučním listem, a to pouze k vězeňské službě (VS ČR) a hasičskému záchrannému sboru (HZS ČR). Poprvé přijatého příslušníka mimo standardní hodnostní postup lze na základě výběrového řízení podle § 22 odst. 5 ZSP nebo podle § 20 ZSP, přijmout i na vyšší hodnostní stupeň, než je referent a vrchní referent. Jedná se převážně o pozice, které se nedaří obsadit. Toto obsazení služebního místa se označuje jako již uvedený boční vstup, díky kterému se lze vyhnout zdoluhavému kariérnímu, hodnostnímu postupu. Boční vstup lze následně využít i při přestupu z této pozice na pozici jinou. Pokud se jedná o znovupřijetí do bezpečnostního sboru příslušníka, který již byl ve službě na dobu neurčitou, lze jej ustanovit maximálně na pozici, která odpovídá předchozí dosažené hodnosti.<sup>74</sup>

Do služební hodnosti je jmenován příslušník zpravodajské služby, dle daného služebního místa. „*To znamená, že příslušníka zpravodajské služby lze při přijetí do služebního poměru jmenovat i do vyšší hodnosti, než je hodnost referent nebo vrchní referent, i když jde o první přijetí do služebního poměru a nejedná se o zmíněný boční postup.*“<sup>75</sup>

### **Služební poměr na dobu určitou**

Příslušník se do služebního poměru poprvé přijímá na dobu určitou v délce 3 let. Po uplynutí této doby se příslušník přijímá na dobu určitou v délce 1 roku. Tato posloupnost neplatí pro toho příslušníka, jehož předešlý poměr byl již sjednán na dobu neurčitou a neuplynulo-li již více než 5 let od posledního služebního poměru příslušníka.<sup>76</sup>

„*Příslušník (voják), jehož služební poměr trval kratší dobu než 3 roky, se tedy zařadí na dobu určitou, a to na dobu zbývající do uplynutí 3 let trvání služebního poměru.*“<sup>77</sup>

---

<sup>74</sup> TOMEK, P. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2. s. 96-98.

<sup>75</sup> TOMEK, P. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2. s. 98.

<sup>76</sup> Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *ÚZ Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Ostrava: Sagit, 2020. ISBN: 978-80-7488-428-3. s. 11.

<sup>77</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 30.

## **Služební poměr na dobu neurčitou**

Služební poměr na dobu neurčitou nastává po uplynutí služebního poměru na dobu určitou. Další podmínkou je úspěšné vykonání služební zkoušky a kladného hodnocení dosavadní služby. Na dobu neurčitou je přijímán také ten příslušník, který již dříve vykonával poměr na dobu neurčitou nebo „*byl ve služebním poměru vojáka z povolání po dobu alespoň 3 roky a od jeho skončení uplynulo méně než 5 let.*“<sup>78</sup> To znamená, jedná se o opětovné přijetí příslušníka do pracovního poměru. Na dobu neurčitou jsou též přijímáni ředitelé Generální inspekce bezpečnostních sborů (GIBS), Bezpečnostní informační služby (BIS) a Úřadu pro zahraniční styky a informace (ÚZSI).<sup>79</sup>

**Zkušební doba** příslušníka trvá 6 měsíců. Tato doba trvání zkušební doby byla stanovena novelou č. 247/2017 Sb. Zkušební doba slouží ke zjištění schopnosti příslušníka dále vykonávat službu na dané pozici i po ukončení zkušební doby. Pokud se příslušník na své pozici během zkušební doby neosvědčil, lze služební poměr ukončit. Pokud došlo k překážce ze strany příslušníka a službu nevykonává, započítává se do zkušební doby maximálně 10 dní. Pakliže jsou překážky ze strany příslušníka delší než 10 dní, prodlužuje se tím zkušební doba o tolik dní, kolik dní bylo překročeno. Jeden den odpovídá 7,5 hodinám, celkem tedy v počtu 10 dní je to 75 hodin.<sup>80</sup>

**Služební zkouška** probíhá především písemnou a ústní formou, eventuelně také může obsahovat část praktickou a slouží k analýze znalostí, potřebných pro výkon služebního poměru na dobu neurčitou.<sup>81</sup>

*„Služební zkouška se vykoná nejdříve 6 měsíců a nejpozději měsíc před uplynutím doby, na kterou je zařazen do služebního poměru na dobu určitou.“*<sup>82</sup>

---

<sup>78</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 30.

<sup>79</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 30.

<sup>80</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 28-31.

<sup>81</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 32.

<sup>82</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 32.

Služební zkouška probíhá před minimálně tříčlennou zkušební komisí. Služební zkoušku má v kompetenci ředitel bezpečnostního sboru nebo jím pověřený funkcionář. Průběh zkoušky je dokumentován protokolem a úspěšná zkouška zakončena písemným osvědčením, jež vystaví předseda komise nejdéle do 10 dnů. Pakliže zkouška neproběhla úspěšně, je možné ji jednou opakovat, a to nejdříve po 14 dnech u komise, která má jiné složení než ta předchozí a nejdéle před uplynutím doby určité poměru příslušníka. Pokud vzhledem k závažné překážce nelze zkoušku absolvovat, posunuje se termín na její provedení do 1 měsíce po skončení překážky. Pokud je to potřeba, posunuje se i délka trvání služebního poměru tak, aby zkouška mohla proběhnout v této lhůtě. U opakované zkoušky opakuje příslušník tu část, kterou nesplnil. Služební zkoušku upravuje nařízení č. 506/2004 Sb., jímž se řídí pravidla přípravy, průběh, vlastní obsah, kritéria posuzování a ukončení služební zkoušky. Co se týká služební zkoušky u PČR, tak lze konstatovat, že hlavní náročnost pro přijetí příslušníka tvoří především vstupní příprava a zkoušky než samotná služební zkouška.<sup>83</sup>

## 4.2 Změny služebního poměru

Obsah jednotlivých změn služebního poměru je tvořen čtyřmi následujícími okruhy, do nichž řadíme obsazování volných služebních míst, převedení na jiné služební místo, umístění příslušníků do záloh a posledním okruhem jsou další změny služebního poměru.

### Obsazování volných služebních míst

Jednotlivé služební pozice jsou specifické a určují danou pozici příslušníka v bezpečnostních sborech jak z hlediska struktury v organizaci, tak i z hlediska jeho právního postavení v ní. Daná pozice příslušníka je zásadně ovlivněna jeho vzděláním, tudíž potřebnou kvalifikací pro výkon služby. Vzdělání je charakterizováno zejména stupněm vzdělání, oborem a samotným zaměřením vzdělání. Podle potřeb příslušníka nebo bezpečnostního sboru lze vzdělání v průběhu služby doplňovat, aktualizovat jak v krátkodobém časovém úseku, tak i v dlouhodobém časovém horizontu, které lze označit za formu celoživotního vzdělávání. Příslušník tedy může být obsazen na volné služební

---

<sup>83</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 31-35.

místo pouze v případě splnění všech požadavků a nároků kladených na danou služební pozici, která je odrazem odpovídajícího tarifního zařazení, náplně práce a vymezuje jeho služební působnost. Od daného služebního místa se odvíjí pravomoci a povinnosti spojené s výkonem služební pozice. Pokud je pro služební místo stanoven další odborný požadavek, který není hlavním kritériem pro ustanovení na služební místo, ale je potřeba k dalšímu výkonu služby, je bezpečnostní sbor povinen splnění požadavku příslušníkovi umožnit. Další odborný požadavek je odvislý od konkrétní služební pozice a náplně vykonávané činnosti. Další jiný požadavek k ustanovení na služební místo je požadavek zdravotní, osobnostní a fyzický.<sup>84</sup>

Podrobné a specifické obsazování volných služebních míst definuje § 20 až 24, které lze rozdělit do tří hlavních částí, jež na sebe následně v rámci obsazování navazují. První část obsahuje počáteční základní pravidla obsazení v rámci bezpečnostního sboru i mezi jednotlivými bezpečnostními sbory. V druhé části je obsazení volného místa také v kompetenci služebního funkcionáře bezpečnostního sboru, nicméně již formou méně závaznou. Třetí fázi tvoří možnost obsazení volného služebního místa ve výběrovém řízení. Cílem těchto tří fází je vybrat nejlepšího možného kandidáta na danou pozici. Tyto zákonitosti obsazování volných služebních míst se neuplatňují v rámci zpravodajských služeb a GIBS. Ve výjimečných případech může být volné místo neobsazeno z důvodu budoucích změn většího charakteru. Ředitel bezpečnostního sboru je tak oprávněn, na základě rozhodnutí, místo dočasně neobsadit. Důležitá součást obsazování služebních míst je jejich evidence spadající pod Ministerstvo vnitra. Tento systém evidence používají k obsazení volných služebních míst služební funkcionáři. Mohou do něj nahlížet i příslušníci bezpečnostních sborů.<sup>85</sup>

### **Výběrové řízení na služební místo**

Výběrové řízení na volné služební místo vyhláší ředitel bezpečnostního sboru nebo zvolený služební funkcionář. Do výběrového řízení se přihlásí ten příslušník, který má odpovídající vzdělání, služební hodnocení, správný poměr mezi stávající hodností a hodností požadovanou a také splňuje požadavek na délku trvání služebního poměru ve smyslu standardního i akcelerovaného postupu. Obsazení je možné buď u stejného

---

<sup>84</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 53-55.

<sup>85</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 56-63.

bezpečnostního sboru nebo i napříč jinými bezpečnostními sbory jak příslušníkem bezpečnostního sboru, tak i samotným občanem v rámci tzv., bočního vstupu“, pokud splňuje potřebné podmínky. Pro účast ve výběrovém řízení je samozřejmostí splnění dalšího odborného požadavku a jiného zvláštního požadavku. Příslušníci se na volná místa stanovují podle konečného pořadí ve výběrovém řízení a jejich vhodnosti pro danou pozici. V případě nevhodnosti kandidátů na služební místo, se vyhláší nové výběrové řízení, jemuž by měly předcházet první dvě části (fáze), pro ustanovení příslušníka v bezpečnostním sboru. Ředitelé zpravodajských služeb a GIBS mohou vzhledem ke svému specifickému postavení rozhodnout o konečném přijetí příslušníka, dle svého osobního rozhodnutí.<sup>86</sup>

### **Převedení na jiné služební místo ve stejné služební hodnosti**

Ze stávajícího služebního místa je příslušník odvolán v případě, kdy bylo jeho místo zrušeno z důvodu restrukturalizace nebo již nemá platné osvědčení vzhledem k zacházení s utajovanými informacemi, nemá potřebnou zdravotní, osobnostní či fyzickou způsobilost pro vykonávanou pozici nebo pokud to vyžaduje situace při plnění specifické služby. Stejně tak může být příslušník odvolán z pozice u agentů, specialistů u zásahových jednotek či u ochrany svědků. Odvolání příslušníka z dosavadní pozice je možné, pokud o odvolání sám požádá. V těchto zmíněných případech odvolání, lze příslušníka nově umístit v rámci stejné hodnosti i na pozici v jiném služebním působišti. S takovou změnou však příslušník musí samozřejmě souhlasit. Dále je možné odvolat příslušníka kvůli ochraně zdraví vzhledem k její graviditě a k tomu, že kojí a nelze rizikům v tomto směru při výkonu služby zamezit. Takto odvolaná příslušnice může být pak ustanovena na jiné vhodnější pracovní místo v rámci stejné hodnosti.<sup>87</sup>

### **Převedení na jiné služební místo v jiné služební hodnosti**

Na základě umístění ve výběrovém řízení na první nebo druhé pozici, je možné příslušníka z dosavadního služebního místa odvolat a poté dosadit na nové místo s vyšší služební hodností. Pokud příslušník splňuje požadavky na vzdělání, obor i zaměření určené pro služební místo, je možné příslušníka ze stávající pozice na základě jeho žádosti

---

<sup>86</sup> TOMEK, P. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2. s. 128-136.

<sup>87</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 68-70.

odvolat a dosadit na pozici o jeden stupeň vyšší, a to u pozice referent, vrchní referent, asistent a vrchní asistent. Odvolat příslušníka zpravodajské služby ze stávající pozice a umístění do vyššího hodnostního stupně lze také tehdy, vyžaduje-li to důležitá potřeba služby. Pokud o to příslušník požádá, je možné jeho odvolání z aktuální pozice a umístění na pozici s nižší služební hodností. Na místo odpovídající nižší služební hodnosti lze také umístit příslušníka, který již nemá na dané pozici patřičnou výkonnost.<sup>88</sup>

### **Převedení na jiné služební místo ve zvláštních případech**

Po skončení funkčního období nebo po odvolání ze stávající služební pozice ředitele bezpečnostního sboru, je následovně ředitel ustanoven na jiné místo se stejnou služební hodností v rámci stejného služebního působiště nebo pokud o to požádá na nižší hodnostní stupeň nebo i jiné místo služebního působiště.<sup>89</sup>

### **Zálohy a jejich druhy**

Mezi změny služebního poměru řadíme také umístění příslušníků do záloh. Jedná se o změnu umístění příslušníka mimo standardní služební poměr. Jednotlivé zálohy rozlišujeme na činné, pro studující, zvláštní, pro přechodně nezařazené a neplacené. Do záloh se ustanoví ten příslušník, který na služebním místě nemůže službu vykonávat. Příslušníkovi v záloze je možné změnit i místo služebního působiště. Při ustanovení do záloh je příslušníkovi ponechána hodnost i hodnostní označení.<sup>90</sup>

### **Záloha činná**

Záloha činná v sobě zahrnuje příslušníky, kteří budou působit po delší dobu u jiné organizační složky, fyzické či právnické osoby nebo budou působit v zahraničí v rámci mezinárodních smluv a právních předpisů Evropské Unie, na jejichž základě mohou být podmínky pro výkon jejich služby odlišné, čímž suplují zákon o služebním poměru.<sup>91</sup>

---

<sup>88</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 70-72.

<sup>89</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 72-73.

<sup>90</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 73-74.

<sup>91</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 74-76.



### **Záloha pro studující**

Pokud je denní studium příslušníka delší než 1 rok a bylo mu v rámci trvání výuky uděleno služební volno na základě jeho žádosti, je příslušník zařazen do zálohy pro studující. Jedná se o studium na střední, vyšší odborné a vysoké škole, které je potřebné k budoucímu výkonu služby. Přestože příslušník vyloženě službu nevykává a jedná se o studium, náleží mu příjem 80 % průměrného standardního služebního příjmu. Po ukončení vzdělání musí příslušník zůstat ve služebním poměru v délce nejméně trojnásobku doby, po kterou studoval.<sup>92</sup>

### **Záloha zvláštní**

Zvláštní zálohy se týkají příslušníků zpravodajských služeb plynoucí z požadavků služby. Příjem příslušníka odpovídá vykonávané pozici i vzhledem k cestovním náhradám, pokud ke službě dochází v jiném místě působitě.<sup>93</sup>

### **Záloha pro přechodně nezařazené**

Tento druh zálohy je určen především pro příslušníky, kterých se týká poměr na dobu neurčitou, a to v níže popsaných případech. Místo příslušníka bylo zrušeno vzhledem k organizačním změnám. Také v případě, kdy příslušník již nemá platné osvědčení pro zacházení s utajovanými informacemi. Tento druh záloh se dále týká těch příslušníků, kteří byli vyňati ze záloh činných, záloh pro studující, záloh zvláštních a neplacených a také těch, kteří již nemají odpovídající fyzickou, osobnostní či zdravotní způsobilost potřebou k výkonu služebního místa a není pro ně možné zvolit odpovídající náhradní pozici. V záloze pro přechodně nezařazené, nejdéle však na tři měsíce, se ocitne i ten příslušník, který nemá adekvátní výsledky pro plnění služby na dané pozici a nelze jej umístit ani na jiné místo s nižší hodností. Pokud se do tří měsíců nepodaří příslušníka přesunout na vhodnou pozici nebo do jiné zálohy, je propuštěn. Do zálohy pro přechodně nezařazené je zařazena i příslušnice kvůli ochraně zdraví, vzhledem k její graviditě a k tomu, že kojí a nelze rizikům v tomto směru při výkonu služby zamezit a není pro ni jiná vhodná adekvátní pozice. Pro tento případ umístění do zálohy není požadován poměr na dobu neurčitou. Těmto výše vyjmenovaným příslušníkům náleží v záloze 80 % jejich

---

<sup>92</sup> TOMEK, P. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2. s. 156-157.

<sup>93</sup> TOMEK, P. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2. s. 158.

průměrného služebního příjmu. Přestože zákon výslovně neříká jak postupovat u stejných příslušníků plnících službu na dobu určitou a nepamatuje na tuto skutečnost i v jiných případech, dojde k zařazení příslušníků do těchto záloh.<sup>94</sup>

### **Záloha neplacená**

Do neplacené zálohy se zařadí ti příslušníci, kterým byla udělena rodičovská dovolená a ti, kteří o umístění do této zálohy požádají a zároveň jim je poskytnuto služební volno na období trvající více než 30 kalendářních dní.<sup>95</sup>

### **Ustanovení na služební místo po vynětí ze zálohy**

Ustanovení příslušníka na služební místo po vynětí ze zálohy činné, pro studující, zvláštní či neplacené je možné pouze v rámci stejné služební hodnosti, kterou měl před zařazením do záloh. Ustanovení příslušníka na služební místo po vynětí ze zálohy pro přechodně nezařazené platí také povinnost zařazení na služební místo stejné hodnosti, nicméně pokud není možné příslušníka z této zálohy ustanovit na odpovídací pozici do jednoho roku od umístění do záloh, lze ho obsadit i na služební místo s nižším hodnostním stupněm i v jiném služebním působišti. Ustanovení příslušníka na služební místo po vynětí ze zálohy neplacené, je příslušník převážně ustanoven pouze na služební místo odpovídající nižší hodnosti dosažené před umístěním do záloh, a to i v jiném služebním působišti. Pokud o to příslušník požádá, je ustanoven na služební místo s nižším hodnostním stupněm v případě vynětí ze zálohy činné, pro studující, neplacené nebo také pro přechodně nezařazené v případě, že není umístěn v záloze déle než jeden rok.<sup>96</sup>

Mezi další změny služebního poměru spadá jmenování příslušníka do jiné služební hodnosti, převelení příslušníka, služební cesta, studijní pobyt, zastupování příslušníka na jiném služebním místě a zproštění výkonu služby.

---

<sup>94</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 77-79.

<sup>95</sup> Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *ÚZ Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Ostrava: Sagit, 2020. ISBN: 978-80-7488-428-3. s. 18.

<sup>96</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 80-82.

## **Jmenování do jiné služební hodnosti**

Jmenování příslušníka do jiné služební hodnosti odpovídá služebnímu místu, pro které je určena vyšší či nižší služební hodnost.<sup>97</sup>

## **Převelení**

Převelení je možné na základě plnění požadavků služby v rámci služebního místa k řešení mimořádných situací v působnosti speciální skupiny, která byla vytvořena k tomuto účelu pro stanovené období. Převelení je dále možné na základě plnění jiných požadavků služby, které nespádají do běžného rámce služebního místa, a to maximálně na dobu 60 dní (počítáno 7,5 hodiny na jeden den), jež odpovídají dnům běžné služby příslušníka. Při řešení krizových situací může být doba převelení pro plnění úkolu delší i v jiném služebním působišti. Na základě rozhodnutí služebního funkcionáře může být příslušník během převelení podřízen jinému vedoucímu.<sup>98</sup>

## **Služební cesta**

Pokud je potřeba plnit službu plynoucí z příslušníkovi služební pozice i v jiném místě působiště, je vyslán na služební cestu. Na základě rozhodnutí služebního funkcionáře může být příslušník po dobu trvání služební cesty, stejně jako u převelení, podřízen jinému vedoucímu.<sup>99</sup>

## **Studijní pobyt**

Pomocí studijního pobytu může příslušník získat či si zdokonalit požadované znalosti a dovednosti, které potřebuje k výkonu služby. Jedná se zejména o odpovídající školení, kurzy a stáže i mimo stávající služební působiště. Na základě rozhodnutí služebního funkcionáře může být příslušník po dobu trvání studijního pobytu, stejně jako u převelení a služební cesty, podřízen jinému vedoucímu. Studijního pobyt spadá do výkonu služby.<sup>100</sup>

---

<sup>97</sup> Zákon č. 361/2003 Sb., o služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. In. *ÚZ Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Ostrava: Sagit, 2020. ISBN: 978-80-7488-428-3. s. 19.

<sup>98</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 83-84.

<sup>99</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 84-85.

<sup>100</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 85-86.

### **Zastupování na jiném služebním místě**

V době nepřítomnosti příslušníka na svém služebním místě nebo v době, kdy se koná výběrové řízení i mimo stávající služební působiště, může být příslušník pověřen zastupováním ve stejné či vyšší služební hodnosti. Během zastupování náleží suplujícímu příslušníkovi užívání hodnosti plynoucí ze zastupovaného služebního místa, přičemž příslušník pozbyde doposud vykonávané služební úkoly s tím, že ke služební hodnosti zastupovaného místa náleží také odpovídající platové ohodnocení i nárok na náhradu cestovních výdajů v případě změny služebního působiště.<sup>101</sup>

### **Zproštění výkonu služby**

Vzhledem k zájmům služby může dojít ke zproštění služby u toho příslušníka, jež je důvodně podezřelý ze spáchání trestného činu či přestupku a další setrvání příslušníka ve službě je nežádoucí. Zproštění příslušníka probíhá na základě rozhodnutí služebního funkcionáře, kdy dochází k omezení výkonu služby příslušníka z hlediska jeho povinností a práv a také k poklesu příjmu příslušníka na polovinu, vyjma příslušníka umístěného do vazby. Příslušník musí při zproštění dostatečně spolupracovat. Služební funkcionář může příslušníkovi nařídit i jeho zastížení na předem určeném místě. Jestliže nejsou naplněny důvody pro zproštění, je ukončení zproštění výkonu služby v kompetenci služebního funkcionáře. V případě neprokázání viny u zproštění, je příslušníkovi doplacena krácená část příjmu.<sup>102</sup>

## **4.3 Skončení služebního poměru**

Skončení služebního poměru probíhá níže uvedenými způsoby, které vychází přímo ze zákona nebo z rozhodnutí služebního funkcionáře či jejich kombinací. V rámci propuštění příslušníka na základě rozhodnutí služebního funkcionáře je potřeba důkladně prověřit skutečnosti potřebné k naplnění důvodu propuštění.<sup>103</sup>

---

<sup>101</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 86-88.

<sup>102</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 88-92.

<sup>103</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 93.

### **Zrušení ve zkušební době**

Ve zkušební době je možné ukončit služební poměr bez udání důvodu jak ze strany příslušníka, například v případě nevhodnosti služebního místa, tak i ze strany bezpečnostního sboru – funkcionáře, kdy příslušník ku příkladu nedosahuje požadovaných výsledků. K ukončení služebního poměru dochází po pěti dnech od doručení rozhodnutí. Nejzazší lhůta pro zrušení služebního poměru ve zkušební době je dána její délkou. Při skončení služebního poměru obdrží příslušník potvrzení o výkonu služby. Příslušník může v rámci skončení služebního poměru požádat i o služební posudek. V případě, že je rozhodnutí o skončení služebního poměru zrušeno, služba příslušníka dále trvá.<sup>104</sup>

### **Uplynutí doby určité**

Ke skončení služebního poměru uplynutím doby určité nastane v případě, kdy příslušník nesplní podmínky pro vznik poměru na dobu neurčitou.<sup>105</sup>

### **Propuštění**

K propuštění příslušníka je přistoupeno na základě pravomocného odsouzení za trestnou činnost spáchanou úmyslně či z nedbalosti a způsob spáchání se neslučuje s výkonem služby. Dále pokud bylo jeho stíhání za úmyslný trestný čin podmíněně zastaveno, schváleno narovnání či rozhodnutí o potrestání bylo podmíněně odloženo a způsob spáchání se také neslučuje s výkonem služby. Je propuštěn, ohrožuje-li svým jednáním reputaci bezpečnostního sboru závažným porušením slibu. Propuštění se týká i příslušníka, kterému byla odejmuta služební hodnosti na základě kázeňského trestu, je politicky exponovanou osobou nebo v případě, kdy je příslušník zpravodajských služeb členem odborové organizace. Stejně tak je propuštěn, nesplňuje-li zdravotní, fyzickou či osobnostní způsobilost, nemá požadovanou svéprávnost nebo již není státním občanem České republiky. Nenastala-li změna u příslušníka zařazeného do zálohy pro přechodně nezařazené z důvodu neuspokojivého výkonu služby a uplynula doba pro jeho možné další umístění, je také propuštěn. Propuštění příslušníka proběhne i tehdy, když o propuštění sám požádal. K propuštění příslušníka zpravodajské služby dochází v případě,

---

<sup>104</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 94.

<sup>105</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 93.

že již nemá platné potřebné osvědčení vztahující se k zacházení s utajovanými informacemi a ani po 1 roce umístění v záloze pro přechodně nezařazené není k dispozici jiné vhodné služební místo. V rámci služebního poměru na dobu určitou je příslušník propuštěn, pokud vzhledem k reorganizaci bylo jeho služební místo zrušeno a nelze jej ustanovit na jiné. Je propuštěn, pokud nemá platné potřebné osvědčení, vztahující se k zacházení s utajovanými informacemi a není k dispozici jiné vhodné služební místo a také, pokud na základě služebního hodnocení nedosáhl požadovaných výsledků. Rozhodnutí o propuštění musí být ve stanovených případech příslušníkovi doručeno, pokud možno co nejdříve, nejdéle ve lhůtě jednoho roku, kdy vznikl důvod k propuštění. Služební poměr končí ve stanovených případech dnem doručení rozhodnutí o propuštění. Končí i uplynutím dvou měsíců, počínaje následujícím dnem po doručení rozhodnutí o propuštění. Ve stanovených případech lze dvouměsíční lhůtu zkrátit na základě písemné žádosti příslušníka schválené funkcionářem.<sup>106</sup>

### **Další způsoby skončení služebního poměru**

Mezi další způsoby skončení služebního poměru řadíme úmrtí nebo prohlášení příslušníka za mrtvého. Tento způsob ukončení vychází přímo ze zákona, stejně jako i další ukončení služebního poměru, kterým je dosažení 65 let věku příslušníka ukončeného k 31.12. v daném kalendářním roce.<sup>107</sup>

---

<sup>106</sup> TOMEK, P. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2. s. 187-217.

<sup>107</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 93-94.

## 5 Porovnání pracovního poměru a služebního poměru

V této kapitole bude autorka porovnávat rozlišnosti a podobnosti pracovního a služebního poměru v oblastech jejich vzniku, změn a skončení.

### Vznik

Porovná-li se vznik služebního a pracovního poměru, tak každý z poměrů je odlišný v mnoha aspektech. Pouze občan ČR může uzavřít služební poměr. U pracovního poměru tato podmínka vyžadována není a ani by nebyla žádoucí vzhledem k širokému spektru pracovních pozic a stávající situaci na trhu práce, kdy jsou cizinci zaměstnáváni stále ve větší míře. Dle autorky názoru je pochopitelné, že do služebního poměru může vstoupit pouze občan ČR, a to především vzhledem k náročným vstupním podmínkám pro přijetí. Možnou nevýhodou a zároveň požadavkem pro přijetí příslušníka do bezpečnostních sborů je, že nesmí být členem žádné politické strany a ani politického hnutí. Naopak u zaměstnance nejsou tyto aktivity nijak omezeny. Každý z poměrů vzniká jiným způsobem. Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou nebo jmenováním a vzniká dnem, který je ve smlouvě určen jako den nástupu do práce. Příjímáací řízení pro obsazení volného služebního místa vzniká písemnou žádostí občana. Volné služební místo se obsazuje na základě výběrového řízení, které je později vyvěšeno na úřední desce nebo je zveřejněno v informačním systému o státní službě. Pokud je příslušník přijat, vzniká jeho služební poměr dnem, který je uvedený v rozhodnutí o přijetí. Další odlišností je věková hranice. Na volné služební místo může být obsazen pouze občan, který dosáhl 18 let, zatímco při přijetí do pracovního poměru stačí uchazeči dovést pouze 15 let. Dalším zásadním rozdílem při přijetí do služebního poměru jsou další jiné nároky kladené na příslušníka bezpečnostních sborů. Jedná se o fyzickou a osobnostní způsobilost, které u pracovního poměru absentují. Psychická a fyzická způsobilost je pro příslušníky velmi důležitá, proto autorka plně souhlasí s věkovou hranicí služebního poměru. Je velmi zvláštní představit si mladistvou osobu jako příslušníka bezpečnostních sborů, která díky svému věku ještě není dostatečně vyspělá a psychicky připravená na náročnost dané práce. Ustanovení příslušníka na služební místo jasně vymezuje zákon, který vychází ze stupně vzdělání a doby trvání služebního poměru pro dané služební hodnosti. Tento systém u pracovního poměru nenajdeme. Výrazně odlišným znakem vzniku služebního poměru, který u pracovního nenalezneme, je složení slibu příslušníka při nástupu do služby. Společným znakem služebního a pracovního poměru je doba určitá a neurčitá. Doba určitá je při prvním přijetí příslušníka k bezpečnostním sborům stanovena na 3

roky. Tato doba je charakteristická i pro pracovní poměr. Zmiňuje-li se délka doby určité z hlediska pracovního či služebního poměru, je nezbytné porovnat i zkušební dobu, kterou lze uzavřít u pracovního poměru na 3 měsíce, kdežto u služebního poměru zákon stanovuje zkušební dobu v délce 6 měsíců. Důvodem delší zkušební doby u příslušníků bezpečnostních sborů je prověření vhodnosti příslušníka pro danou pozici. Jedna z dalších důležitých podmínek vzniku služebního poměru budoucího příslušníka je jeho bezúhonnost. Z povahy náplně služby v bezpečnostních sborech je nanejvýš důležité, aby v minulosti i ve stávajícím poměru příslušník neměl žádný konflikt se zákonem především z důvodu práva nosit zbraň či styk s utajovanými informacemi. Služební poměr se tímto velmi odlišuje od pracovního poměru, u kterého zaměstnavatel nesmí požadovat zmíněné soukromé informace. Tyto informace si lze však zaměstnavatelem vyžádat v případě, kdy je to v přímé souvislosti s výkonem práce zaměstnance.<sup>108 109</sup>

### **Změny**

Při prvotním ohledání změn u služebního a pracovního poměru lze obecně říci, že služební poměr má zhruba čtyřikrát více změn než pracovní poměr. Autorka tudíž porovná zejména společné oblasti změn obou poměrů. Pracovní a služební cesta si jsou v principu hodně podobné. Při pracovní cestě se zaměstnanci mění místo výkonu práce, které má určené v pracovní smlouvě s tím, že shodný atribut změny služebního působiště vyplývá také i ze služební cesty, stejně jako dočasná změna nadřízeného. Odlišným atributem obou poměrů je souhlas s pracovní nebo služební cestou. Zaměstnanec musí s vysláním na pracovní cestu souhlasit. Souhlas se uvádí buď ve smlouvě, nebo jako její dodatek. Příslušníka naopak lze vyslat na služební cestu i bez jeho souhlasu a zároveň mu jsou před vysláním sděleny podmínky a podrobnosti k výkonu služby na jiném služebním působišti. Autorka neshledává žádné pochybnosti o tom, že by příslušník neměl udělovat souhlas, příslušníci jsou totiž mnohdy vysíláni na služební cestu v rámci plnění důležitých úkolů přínosných pro společnost. Na rozdíl od převelení u služebního poměru je přeložení zaměstnance na jiné pracovní místo možné opět pouze s jeho souhlasem. Doba, na kterou je přeložení určeno, by mělo být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem předem ujednáno. Výhodu v tomto porovnání obou poměrů má zaměstnanec v pracovním

---

<sup>108</sup> TOMEK, P. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2. s. 24-98.

<sup>109</sup> HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9. s. 47-75.



poměru, který nemusí se změnou souhlasit. Příslušníkovi se takováto možnost nenabízí a může být zařazen, aniž by s tím souhlasil stejně jako u pracovní a služební cesty. Převelení u služebního poměru je možné na základě plnění požadavků služby v rámci služebního místa k řešení mimořádných situací v působnosti speciální skupiny, která byla vytvořena k tomuto účelu pro stanovené období. Převelení je dále možné na základě plnění jiných požadavků služby, které nespádají do běžného rámce služebního místa, a to maximálně na dobu 60 dní (počítáno 7,5 hodiny na jeden den), jež odpovídají dnům běžné služby příslušníka. Při řešení krizových situací může být doba převelení pro plnění úkolu delší i v jiném služebním působišti. Společným znakem je při převelení u služebního poměru a při přeložení u pracovního poměru ustanovení pod jiného odpovídajícího nadřízeného. Na základě vlastní písemné žádosti, která se týká například zdravotních důvodů nebo péče o dítě, lze zaměstnance u pracovního poměru přeložit na jiné pracovní místo. Přeložení zaměstnance na jiné pracovní místo u pracovního poměru lze také v případě služebního poměru postavit na roveň převedení na jiné služební místo či např. jmenování, které jsou v případě potřeby bezpečnostního sboru realizovány i v jiném místě služebního působiště. Porovnáním převedení zaměstnance na jinou práci a převedení příslušníka na jiné služební místo, se protíná zejména v rovině organizačních změn, zdravotní nezpůsobilosti, těhotenství nebo převedení na základě písemné žádosti příslušníka či zaměstnance, tudíž souvisí se změnou schopnosti vykonávat stávající pozici a jsou u obou poměrů i v jiných odlišných případech obou poměrů konkrétně vymezeny zákonem. Převedení u obou poměrů je možné v rámci písemné žádosti příslušníka či zaměstnance. Podobné prvky nesou u pracovního poměru dočasné přidělení a u služebního poměru zastupování na jiném služebním místě. Zastupování na jiném služebním místě je realizováno v případě nepřítomnosti příslušníka nebo po dobu trvání výběrového řízení, kterým se vybírá příslušník na zastupované místo. U pracovního poměru se jedná o dočasné přidělení k jinému zaměstnavateli za účelem výpomoci při nedostatku pracovních sil. Podmínkou je však souhlas všech tří stran, tedy zaměstnance, současného zaměstnavatele a zaměstnavatele, který potřebuje posílit své pracovní síly. Diametrálním rozdílem u změn, při srovnání obou poměrů je v případě služebního poměru možnost umístění příslušníků do již uvedených a specifikovaných záloh. V zálohách jsou umístěni příslušníci, kteří nevykonávají standardní službu na dané pozici. Autorka vidí v této skutečnosti jistou výhodu, a to především v případě zálohy pro přechodně nezařazené, kdy příslušník již nesplňuje podmínky pro výkon služby na dané pozici, může nadále v této záloze setrvat až 1 rok a pobírat 80 % platu, než je ze zálohy vyjmut na jiné vhodné služební místo. Výhodou je tedy zejména délka setrvání v záloze,

kteřou má možnost příslušník či bezpečnostní sbor při změně využít. Tento proces u pracovního poměru jako jeho možná změna i vzhledem k jeho délce trvání, nelze najít.<sup>110</sup>

111

### Skončení

Společným znakem obou poměrů je skončení poměru uplynutím doby určité. U služebního poměru je v tomto případě porovnání velký rozdíl, který se týká přechodu z doby určité na dobu neurčitou. Příslušník musí splnit služební zkoušku s pozitivními výsledky, aby jeho služební vztah nadále pokračoval. U pracovního poměru, kdy po uplynutí doby určité dojde ke skončení tohoto poměru, se zaměstnanec a zaměstnavatel mohou domluvit na jeho pokračování, např. sjednáním pracovního poměru na dobu neurčitou nebo definitivně pracovněprávní vztah ukončit. Dále je možné porovnat skončení poměru ve zkušební době. V zákoníku práce je zkušební doba určena na dobu 3 měsíců a zaměstnanec i zaměstnavatel mohou během této doby ukončit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez jeho udání. Pracovněprávní vztah zaměstnance končí doručením písemnosti druhé straně. U služebního poměru se liší především délka zkušební doby, která je 6 měsíců, jak je již zmíněno výše, kdy příslušník nebo bezpečnostní sbor během této doby mohou ukončit služební poměr bez udání důvodu. Rozdílnost je v doručení písemnosti druhé straně. Pracovněprávní vztah zaměstnance končí okamžitě po doručení písemnosti, kdežto služební vztah příslušníka zaniká uplynutím 5 kalendářních dnů od doručení písemnosti. Dle autorky názoru tento časový rozdíl není vůbec podstatný a mohl by být stejný jako u pracovního poměru či naopak. Následující porovnání bude zaměřeno na výpověď ze strany zaměstnance a skončení na základě žádosti příslušníka. Výpověď ze strany zaměstnance je poměrně jednoduchá. Musí být podána a podepsána písemnou formou a zaměstnanec nemusí uvádět důvod proč ukončuje pracovní poměr výpovědí a zaměstnavatel s ní musí souhlasit. Délka výpovědní doby je u pracovního poměru 2 měsíce. Příslušníkova práva a povinnosti jsou obdobné, žádost musí být písemná a její délka činí 2 měsíce. Pracovní poměr cizince může skončit dnem, kdy mu končí pobyt na území ČR, rozhodnutím příslušného orgánu o jeho vyhoštění nebo pokud mu uplyne doba povolení k zaměstnání. Služební poměr těmito

---

<sup>110</sup> GALVAS, M. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. s. 281-283. s. 271-283.

<sup>111</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 53-92.

způsoby skončit nemůže, protože uzavřít služební poměr může pouze osoba se státním občanstvím. Za společný znak lze určit ukončení poměrů smrtí. V případě smrti zaměstnance zaniká jeho pracovněprávní vztah. U příslušníka zaniká jeho služební vztah smrtí nebo prohlášením za mrtvého. Odlišnost poměrů u jejich skončení najdeme při dovršení důchodového věku zaměstnance či příslušníka. Při dovršení věku 65 let v daném kalendářním roce, skončí služba příslušníka 31. prosince. Zaměstnanec dovršením věku 65 let odchází do důchodu, nicméně stále může uzavírat pracovní poměr. Přihlíží se pouze k tomu, zda pro něj není práce náročná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a zda je tuto práci schopen vykonávat.<sup>112 113</sup>

---

<sup>112</sup> GALVAS, M. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. s. 281-283. s. 284-338.

<sup>113</sup> CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-539-2. s. 93-101.

## 6 Komparace se zahraničními právními řády

Tato kapitola je zaměřena na porovnání pracovního práva ve vybraných státech Evropské Unie mezi Slovenskou republikou, Polskem, Německem, Lotyšskem, Itálií a státními mimo EU – Srbskem tak, aby byla provedena patřičná komparace jednotlivých zákoníků práce. Porovnání se bude týkat vzájemných odlišností i společných znaků a podobností týkajících se stěžejních částí pracovního poměru jako je vznik pracovního poměru, obsah pracovní smlouvy, zkušební a výpovědní doby, doba určitá, neurčitá a ukončení pracovního poměru.

### 6.1 Slovenská republika

Hlavním rozdílem týkající se pracovní smlouvy u nás a na Slovensku je ten, že pracovní smlouva musí obsahovat druh práce nebo jeho stručnou charakteristiku, místo výkonu práce, den nástupu do práce a mzdové podmínky, pokud nejsou stanoveny v kolektivní smlouvě. U nás postačí pouze druh práce, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce k jejímu uzavření. Pracovní smlouva se u obou států zakládá písemně ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno se předá zaměstnanci.<sup>114</sup>

Za zcela totožný atribut lze určit nabytí práv a povinností zaměstnance. Způsobilosti k těmto právům a povinnostem a k právním úkonům nabývá fyzická osoba dnem, kdy dovršila 15 let, pokud zákoník práce nestanoví jinak. Po dovršení 15 let může fyzická osoba uzavírat samostatně pracovní poměr, nicméně nesmí uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti. Tu může uzavřít až dovrší 18 let svého věku. V ČR se k dohodě o hmotné způsobilosti navíc řadí dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřeného předmětu.<sup>115</sup>

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, pokud zákon nestanoví jinak. Pracovní poměr na dobu určitou se na Slovensku uzavírá pouze na dva roky s tím, že se smí prodloužit pouze dvakrát. V České republice se uzavírá na tři roky a taktéž se může prodloužit pouze dvakrát. To znamená, že může trvat nejdéle 9 let a na Slovensku 8 let. Dle mého názoru mi tato odlišnost nepřijde až tak zásadní.<sup>116</sup>

---

<sup>114</sup> Zákoník práce 2022 – úplné znenie. AUTORA. *Odborné články od obľúbených autorov* [online]. [cit. 2022-03-16]. Dostupné z: [https://www.autora.sk/zz/2001/311/#41\\_Predzmluvn\\_vzahy](https://www.autora.sk/zz/2001/311/#41_Predzmluvn_vzahy)

<sup>115</sup> ŽUEOVÁ, J. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. 2. doplnené a aktualizované vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer. 2017. ISBN 978-80-8168-686-3. s. 84-85.

<sup>116</sup> Zákoník práce 2022 – úplné znenie. AUTORA. *Odborné články od obľúbených autorov* [online]. [cit. 2022-03-16]. Dostupné z: [https://www.autora.sk/zz/2001/311/#41\\_Predzmluvn\\_vzahy](https://www.autora.sk/zz/2001/311/#41_Predzmluvn_vzahy)

Skončení pracovního poměru na Slovensku probíhá různými způsoby. Těmi jsou:

- dohoda o skončení pracovního poměru,
- výpověď,
- skončení pracovního poměru na dohodnutou dobu,
- okamžité zrušení pracovního poměru a
- skončení pracovního poměru ve zkušební době.

Tyto způsoby jsou téměř totožné s českými způsoby ukončení pracovního poměru. Zmíníme-li výpověď v případě Slovenska, liší se ve výpovědní dobu, která činí jen jeden měsíc. Dále je ve slovenském zákoníku práce také zmíněna i delší výpovědní doba, která činí dva měsíce v případě, kdy zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele nejméně jeden rok a méně než pět let, a to z důvodu ztráty způsobilosti vykonávat práci vzhledem ke svému zdravotnímu stavu. Poslední uvedená výpovědní doba trvá 3 měsíce. Ta platí pro zaměstnance vykonávající pracovní činnost u zaměstnavatele nejméně pět let a taktéž pro zaměstnance, jenž ztratil vzhledem ke svému zdravotnímu stavu způsobilost vykonávat pracovní činnost.<sup>117</sup>

## 6.2 Německo

V Německu je základním pracovním poměrem pracovní smlouva. Při uzavírání pracovní smlouvy musí zaměstnavatel vytvořit písemný zápis, který obsahuje základní náležitosti smluvních podmínek, nicméně musí tak učinit nejpozději do jednoho měsíce, kdy byl sjednán začátek pracovního poměru. Vyhotovený zápis musí obsahovat:

- jména obou smluvních stran,
- den nástupu do práce,
- délka pracovního poměru u poměru na dobu určitou,
- místo výkonu práce,
- popis činnosti, kterou má zaměstnanec vykonávat nebo jen jeho stručnou charakteristiku,
- výše výdělku včetně příplatků,
- pracovní dobu,
- délku roční dovolené,

---

<sup>117</sup> Zákoník práce 2022 – úplné znenie. AUTORA. *Odborné články od obľúbených autorov* [online]. [cit. 2022-03-16]. Dostupné z: [https://www.autora.sk/zz/2001/311/#41\\_Predzmluvn\\_vzahy](https://www.autora.sk/zz/2001/311/#41_Predzmluvn_vzahy)

- výpovědní doby a
- odkaz na kolektivní smlouvy, podnikové či služební dohody.

Pokud se porovná pracovní smlouva v Německu a v ČR je zjevné, že německá pracovní smlouva obsahuje navíc písemný zápis s 10 hlavními náležitostmi. Dle autorky názoru je česká pracovní smlouva mnohem lépe strukturovaná a pro zaměstnance i zaměstnavatele pružnější i srozumitelnější.<sup>118</sup>

Hovoří-li se o zkušební době, která může i nemusí být sjednána, trvá nejdéle 6 měsíců. Pokud zaměstnanec skončí pracovní poměr ve zkušební době, platí zákonná výpovědní doba v délce dvou týdnů. Zkušební doba v ČR se velmi liší tím, že může být sjednána na dobu 3 měsíců a pokud se porovná skončení pracovního poměru ve zkušební době, končí doručením písemnosti druhé straně. V německém zákoníku práce se dále uvádí i zkušební doba pro učně v rámci učební smlouvy, kdy zkušební doba trvá nejméně jeden měsíc a nejdéle čtyři měsíce. Pracovní poměry uzavřené učební smlouvou lze okamžitě vypovědět ve zkušební době. Co se týká učňovské zkušební doby, v ČR k dispozici taková možnost není.<sup>119</sup>

Další rozlišností v českém a německém pracovním právu je výpovědní doba. Pokud pracovní poměr končí výpovědí ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele, je v Německu výpovědní doba standardně čtyři týdny, a to buď k 15 dni nebo ke konci měsíce podle toho, kdy byla výpověď provedena. Jedním z hlavních rozdílů je ten, že německá výpovědní doba je pro každého zaměstnance jiná vzhledem k jeho délce pracovního poměru – viz. níže.

- Výpovědní doba 1 měsíce je pro zaměstnance, kterému pracovní poměr trval 2 roky.
- Výpovědní doba 2 měsíců je pro zaměstnance, kterému pracovní poměr trval 5 let.
- Výpovědní doba 3 měsíců je pro zaměstnance, kterému pracovní poměr trval 8 let.

---

<sup>118</sup> Pracovní právo v Německu, Polsku a Česku: DGB Bezirk Sachsen. *Sachsen.dgb.de* [online]. Schützenplatz 14, 01067 Dresden, prosinec 2019 [cit. 2022-03-16]. Dostupné z: [https://sachsen.dgb.de/cross-border-workers/pracovni-pravo-v-nemecku-v-polsku-a-v-cesku?tab=tab\\_0\\_0#tabnav](https://sachsen.dgb.de/cross-border-workers/pracovni-pravo-v-nemecku-v-polsku-a-v-cesku?tab=tab_0_0#tabnav)

<sup>119</sup> Pracovní právo v Německu, Polsku a Česku: DGB Bezirk Sachsen. *Sachsen.dgb.de* [online]. Schützenplatz 14, 01067 Dresden, prosinec 2019 [cit. 2022-03-16]. Dostupné z: [https://sachsen.dgb.de/cross-border-workers/pracovni-pravo-v-nemecku-v-polsku-a-v-cesku?tab=tab\\_0\\_0#tabnav](https://sachsen.dgb.de/cross-border-workers/pracovni-pravo-v-nemecku-v-polsku-a-v-cesku?tab=tab_0_0#tabnav)

- Výpovědní doba 4 měsíců je pro zaměstnance, kterému pracovní poměr trval 10 let.
- Výpovědní doba 5 měsíců je pro zaměstnance, kterému pracovní poměr trval 12 let.
- Výpovědní doba 6 měsíců je pro zaměstnance, kterému pracovní poměr trval 15 let.
- Výpovědní doba 7 měsíců je pro zaměstnance, kterému pracovní poměr trval 20 let.

Výhodou je, že čím déle zaměstnanci trval pracovní poměr, tím déle trvá výpovědní doba, čímž má zaměstnanec více času např. najít si novou práci u jiného zaměstnavatele a zároveň o to déle mu trvá pracovní poměr, tzn. je stále po dobu výpovědní doby zaměstnaný a náleží mu plat či mzda.<sup>120</sup>

### 6.3 Polsko

Náležitosti týkající se pracovní smlouvy v Polsku jsou zakotveny v zákoníku práce, který se nazývá „kodeks pracy“. Pracovní smlouva má být uzavřena písemně a musí obsahovat druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce stejně jako u pracovní smlouvy v ČR. V Polsku se navíc uvádí odměňování a pracovní doba. Byť pracovní smlouva nebyla uzavřena písemně, je povinností zaměstnavatele, aby nejpozději v den nástupu do práce předal zaměstnanci písemné potvrzení o sjednané dohodě, v níž by měl být uveden druh práce i zainteresované strany mezi nimiž se dohoda uzavírá a v neposlední řadě smluvní podmínky. V Německu a v ČR je zkušební doba obsažena ve standartní pracovní smlouvě. V Polsku, dle čl. 25 § 2 KP, lze uzavřít i smlouvu, která supluje tříměsíční zkušební dobu a kterou lze výjimečně prodloužit např. při těhotenství. Tato zkušební pracovní smlouva stojí sama o sobě. Pracovní poměr pak pokračuje nově uzavřenou pracovní smlouvou. To znamená, že zaměstnanec nejdříve uzavře smlouvu pouze na zkušební dobu a poté může uzavřít pracovní smlouvu u stejného zaměstnavatele, ale již bez zkušební doby. Uzavření smlouvy znovu na zkušební dobu se provádí pouze

---

<sup>120</sup> Pracovní právo v Německu, Polsku a Česku: DGB Bezirk Sachsen. *Sachsen.dgb.de* [online]. Schützenplatz 14, 01067 Dresden, prosinec 2019 [cit. 2022-03-16]. Dostupné z: [https://sachsen.dgb.de/cross-border-workers/pracovni-pravo-v-nemecku-v-polsku-a-v-cesku?tab=tab\\_0\\_0#tabnav](https://sachsen.dgb.de/cross-border-workers/pracovni-pravo-v-nemecku-v-polsku-a-v-cesku?tab=tab_0_0#tabnav)

při výkonu odlišné práce nebo pokud již uběhly tři roky od posledního pracovního poměru.<sup>121</sup>

Na dobu určitou lze pracovní smlouvu uzavřít maximálně třikrát po sobě a nejdéle v trvání 33 měsíců, vyjma některých případů jako zastoupení nepřítomného zaměstnance, sezonní práce a jiné.<sup>122</sup>

## 6.4 Itálie

Italské pracovní právo se v mnoha ohledech liší od českého pracovního práva. Jedna z prvních odlišností se týká nezletilých zaměstnanců. V italském zákoníku je výslovně řečeno, že osoba mladší 16 let, nesmí uzavřít pracovní smlouvu. Nicméně je zde možnost uzavřít tzv. učební smlouvu s osobou, která dosáhla 15 let věku za předpokladu, že má středoškolské vzdělání a pověření příslušného správního orgánu a nadále se vyžaduje souhlas jeho zákonných zástupců. V ČR může uzavřít smlouvu osoba, která dovršila 15 let svého věku a současně tím nabyla právní subjektivitu.<sup>123</sup>

V Itálii je prováděn tzv. nábor a lze ho popsat jako přijímání zaměstnanců. Před zahájením pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen zaměstnanci potvrdit místo výkonu práce, den zahájení pracovní činnosti, předmět činnosti, profesní zařazení apod. a musí být písemně předán zaměstnanci. Je možné říci, že tyto podobné náležitosti v ČR zahrnujeme do pracovní smlouvy. První nábor zaměstnance se uskutečňuje podepsáním pracovní smlouvy na dobu určitou. Doba určitá je nejméně na dobu trvání 2 let a lze ji prodloužit pouze dvakrát oproti ČR, kde je doba určitá na 3 roky a smí se prodloužit taktéž dvakrát.<sup>124</sup>

Dalším rozdílem je délka zkušební doby, kdy v Itálii se sjednává na 6 měsíců a u nás pouze na 3 měsíce. Pokud zaměstnanci uplynula zkušební doba, počítá se jeho služba,

---

<sup>121</sup> Pracovní právo v Německu, Polsku a Česku: DGB Bezirk Sachsen. *Sachsen.dgb.de* [online]. Schützenplatz 14, 01067 Dresden, prosinec 2019 [cit. 022-03-16]. Dostupné z: [https://sachsen.dgb.de/cross-border-workers/pracovni-pravo-v-nemecku-v-polsku-a-v-cesku?tab=tab\\_0\\_2#tabnav](https://sachsen.dgb.de/cross-border-workers/pracovni-pravo-v-nemecku-v-polsku-a-v-cesku?tab=tab_0_2#tabnav)

<sup>122</sup> Pracovní právo v Německu, Polsku a Česku: DGB Bezirk Sachsen. *Sachsen.dgb.de* [online]. Schützenplatz 14, 01067 Dresden, prosinec 2019 [cit. 022-03-16]. Dostupné z: [https://sachsen.dgb.de/cross-border-workers/pracovni-pravo-v-nemecku-v-polsku-a-v-cesku?tab=tab\\_0\\_2#tabnav](https://sachsen.dgb.de/cross-border-workers/pracovni-pravo-v-nemecku-v-polsku-a-v-cesku?tab=tab_0_2#tabnav)

<sup>123</sup> BENVENUTI NEL SITO DI PIETRO ICHINO: IL CODICE DEL LAVORO SEMPLIFICATO. *Pietroichino.it* [online]. [cit. 2022-03-19]. Dostupné z: <https://www.pietroichino.it/?p=24064>

<sup>124</sup> BENVENUTI NEL SITO DI PIETRO ICHINO: IL CODICE DEL LAVORO SEMPLIFICATO. *Pietroichino.it* [online]. [cit. 2022-03-19]. Dostupné z: <https://www.pietroichino.it/?p=24064>



kteřou v této době vykonával do odpracovaných let. Společným znakem mezi ČR a Itálií je ukončení pracovního poměru ve zkušební době, a to bez udání důvodu.<sup>125</sup>

## 6.5 Srbsko

Pracovní smlouva v Srbsku je velice podobná české, mezi shody pracovních smluv těchto dvou zemí lze zahrnout to, že se uzavírají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jejich platnost je od okamžiku podepsání obou stran, mohou se uzavřít na dobu určitou či neurčitou a uzavírají se písemně. Mezi odlišnosti patří uzavření pracovní smlouvy ve třech vyhotoveních, z nichž jedno náleží zaměstnanci a dvě zaměstnavateli. Další odlišností jsou náležitosti pracovní smlouvy, které obsahují až 13 tzv. obligatorních znaků. Pracovní poměr v Srbsku lze uzavřít s osobou, která dosáhla věku 15 let, jako v ČR, nicméně musí splňovat podmínky pro práci, která spadá do kompetence řádu organizace a systematizace práce. Nezbytnou součástí je písemný souhlas zákonného zástupce pro osobu mladší 18 let, která chce uzavřít pracovní poměr. Dále se zjišťuje příslušným orgánem, zda je nezletilá osoba schopna provádět přidělenou práci a plnit úkoly zaměstnavatele.<sup>126</sup>

Zkušební dobu je možno uzavřít nejdéle na 6 měsíců. Během sjednané zkušební doby mohou obě smluvní strany ukončit pracovní poměr a pouze zaměstnavatel je povinen vysvětlit důvod ukončení. Výpovědní doba nesmí být kratší než 5 pracovních dnů. Porovná-li se zkušební doba Srbska a ČR, najde se zde mnoho rozdílů. Například český zákoník práce stanovuje zkušební dobu na 3 měsíce s tím, že obě dvě smluvní strany v průběhu sjednané doby mohou ukončit pracovní poměr bez udání důvodu a výpovědní doba nesmí být kratší než 2 měsíce.<sup>127</sup>

Pracovní poměr končí 7 způsoby:

- uplynutím doby,
- pokud zaměstnanec dovrší věku 65 let,
- obě smluvní strany uzavřou dohodu,
- ukončením ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele,

---

<sup>125</sup> BENVENUTI NEL SITO DI PIETRO ICHINO: IL CODICE DEL LAVORO SEMPLIFICATO. *Pietroichino.it* [online]. [cit. 2022-03-19]. Dostupné z: <https://www.pietroichino.it/?p=24064>

<sup>126</sup> PARAGRAF: Pravna i ekonomska izdanja. *Paragraf.rs: za uspešno i zakonito poslovanje* [online]. [cit. 2022-03-18]. Dostupné z: [https://www.paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_radu.html](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html)

<sup>127</sup> PARAGRAF: Pravna i ekonomska izdanja. *Paragraf.rs: za uspešno i zakonito poslovanje* [online]. [cit. 2022-03-18]. Dostupné z: [https://www.paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_radu.html](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html)

- na žádost zákonného zástupce mladistvého,
- úmrtím zaměstnance a
- v dalších případech, které stanovuje zákon.<sup>128</sup>

Hranice v ČR pro vstup do důchodu je 65 let, tímto věkem standartně končí klasický pracovní poměr, nicméně osoba v penzi může nadále pokračovat v pracovním poměru za odpovídajících podmínek vzhledem k této změně.

## 6.6 Lotyšsko

Pracovněprávní vztah se v Lotyšsku zakládá pracovní smlouvou, která se uzavírá písemně a obsahuje 10 náležitostí jako jsou jméno a příjmení zaměstnance, dobu trvání, místo výkonu práce, profese, výše odměny a další. Pracovní smlouva se uzavírá ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno náleží zaměstnanci a druhé zaměstnavateli stejně jako v ČR. Pracovní smlouva se může uzavřít na dobu určitou pokud:

- se jedná o sezónní práci,
- se nahrazuje zaměstnanec, který je nepřítomný,
- se jedná o práci, která se obvykle uzavírá jen na dobu určitou,
- se jedná o příležitostnou práci,
- se jedná o pracovní činnost, kde se dočasně rozšiřuje výroba,
- se jedná o nouzové práce,
- se jedná o práci studenta, který má odborné nebo vysokoškolské zaměření nebo
- se jedná o brigádu.<sup>129</sup>

Pracovní smlouva na dobu určitou musí obsahovat datum ukončení pracovního poměru, nicméně se může uzavřít pouze na 5 let, a to i s jejím prodloužením. Zde je znatelný rozdíl z hlediska českého zákoníku práce, který stanovuje dobu určitou na 3 roky a její prodloužení je možné učinit pouze dvakrát.<sup>130</sup>

<sup>128</sup> PARAGRAF: Pravna i ekonomska izdanja. *Paragraf.rs: za uspešno i zakonito poslovanje* [online]. [cit. 2022-03-18]. Dostupné z: [https://www.paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_radu.html](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html)

<sup>129</sup> LIKUMI: Darba likums. *M.likumi.lv* [online]. 1.8. 2021 [cit. 2022-03-18]. Dostupné z: [https://m.likumi.lv/ta/en/en/id/26019-labour-law?fbclid=IwAR0XURCv7KQeZf7T2EC6YaaDKIoot69oD\\_IS80lfctjqu55wHeEeSxrRHsg](https://m.likumi.lv/ta/en/en/id/26019-labour-law?fbclid=IwAR0XURCv7KQeZf7T2EC6YaaDKIoot69oD_IS80lfctjqu55wHeEeSxrRHsg)

<sup>130</sup> LIKUMI: Darba likums. *M.likumi.lv* [online]. 1.8. 2021 [cit. 2022-03-18]. Dostupné z: [https://m.likumi.lv/ta/en/en/id/26019-labour-law?fbclid=IwAR0XURCv7KQeZf7T2EC6YaaDKIoot69oD\\_IS80lfctjqu55wHeEeSxrRHsg](https://m.likumi.lv/ta/en/en/id/26019-labour-law?fbclid=IwAR0XURCv7KQeZf7T2EC6YaaDKIoot69oD_IS80lfctjqu55wHeEeSxrRHsg)

V lotyšském zákoníku práce lze najít mnoho způsobů ukončení pracovního poměru a většina z nich je obdobná jako v ČR. Oznámení zaměstnance je první způsob ukončení, kdy se jedná o písemnou výpověď, kterou musí zaměstnanec podat s měsíčním předstihem. Druhým způsobem ukončení je výpověď ze strany zaměstnavatele, který má právo písemně vyhotovit zaměstnanci výpověď z důvodů jeho chování, schopností či ekonomických, organizačních a technických opatření podniku. Stejně jako v ČR musí mít zaměstnavatel důvod k ukončení pracovněprávního vztahu. Třetí způsob ukončení probíhá na základě snížení počtu zaměstnanců, kdy se jedná o ekonomické, organizační či technické důvody. Čtvrtým způsobem je hromadné propouštění, které může vzniknout při ztrátě objemu zakázek, špatné finanční situaci, restrukturalizace firmy nebo na základě organizačních změn. Podle pátého způsobu může pracovněprávní vztah zaniknout v době určité, a to jejím uplynutím. Šestáým důvodem je dohoda mezi smluvními stranami, která má písemnou formu a obě strany s tím musí souhlasit. Za předposlední důvod lze označit skončení pracovního poměru na žádost třetí strany, tj. rozhodnutí soudu. Posledním způsobem ukončení je smrt zaměstnavatele.<sup>131</sup>

---

<sup>131</sup> LIKUMI: Darba likums. *M.likumi.lv* [online]. 1.8. 2021 [cit. 2022-03-18]. Dostupné z: [https://m.likumi.lv/ta/en/en/id/26019-labour-law?fbclid=IwAR0XURCv7KQeZf7T2EC6YaaDKIoot69oD\\_IS80lfctjqu55wHeEeSxrRHsg](https://m.likumi.lv/ta/en/en/id/26019-labour-law?fbclid=IwAR0XURCv7KQeZf7T2EC6YaaDKIoot69oD_IS80lfctjqu55wHeEeSxrRHsg)

## Závěr

V bakalářské práci autorka porovnávala postavení zaměstnance v pracovním poměru a příslušníky bezpečnostních sborů ve služebním poměru. Nadále se věnovala jejich srovnání a vymezila určité pojmy, které souvisí se zaměstnancem a příslušníkem.

Hlavním cílem bylo zařadit služební poměr do zákona o státní službě a pracovní poměr do pracovního práva. Následně se autorka zaměřila i na komparaci českého pracovního práva se zahraničními státy jak v EU, tak i mimo členské státy Evropské unie.

Přínosem bakalářské práce bylo rozšíření znalostí a užší pohled do jádra řešené problematiky. Dle názoru autorky jsou zákony trvalou standartou pro chod země, nicméně i ve znění některých zákonů týkajících se pracovního a služebního poměru je možné nalézt některé nedokonalosti či nerovnosti a v budoucnu bude potřeba tyto nejasnosti, které společně nedávají smysl a vzájemně si odporují, eliminovat. Zákonem vymezené mantinely pak ve výsledku redukují rozdílné výklady práva a snižují míru nejasností při aplikaci práva v praxi, tudíž je potřeba se i na mnohdy obecně známé úskalí znění zákona více zaměřit a chyby odstranit.

Porovnáním pracovního a služebního poměru dospěla autorka k výhodám a nevýhodám plynoucích z odlišných systémů a specifik každého z poměrů. Například výhodou pracovního poměru je, že zaměstnanec může defacto nastoupit na libovolnou pozici, a to převážně pouze na základě jeho vzdělání. Naopak u služebního poměru je jasně daný požadavek nejen na vzdělání odpovídající služebním hodnostem se stanovenou délkou trvání a příslušník tak může postoupit na původně požadovanou pozici až po určené době, ale i vzhledem k náročnosti vykonávat služební poměr musí příslušník splňovat i jiný další požadavek k ustanovení na služební místo jako je požadavek zdravotní, osobnostní, fyzický a také bezúhonnost.

V poslední části bakalářské práce se autorka věnovala porovnání z hlediska českého pracovního práva se zahraničními státy. Došla k závěru, že se převážně odlišují délky zkušební doby v jednotlivých státech a počet obligatorních znaků v pracovní smlouvě. Přestože každý stát má svůj zákoník práce, rozdíly nejsou až tak velké a každá země se snaží mít zákon upravený tak, aby chránil práva a povinnosti občanů, na které se vztahuje.

## Seznam použitých zdrojů

### Literární zdroje

1. BĚLINA, M. a J. PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
2. BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2008. Beckova edice komentované zákony. 1063 s. ISBN 978-80-7179-607-7.
3. CVRČKOVÁ, L. *Pracovní právo v písemných vzorech*. Praha: Grada, 1998. Právo pro každého (Grada). 231 s. ISBN 80-7169-559-9.
4. DVOŘÁK, J. *Soukromé právo 21. století*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). 502 s. ISBN 978-80-7552-595-6.
5. GALVAS, M. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
6. HŮRKA, P. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 338 s. ISBN 978-80-7598-356-5.
7. HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). 810 s. ISBN 978-80-7598-910-9.
8. CHROBÁK, J. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Praktický komentář. 1625 s. ISBN 978-80-7598-539-2.
9. JAKUBKA, J. *Zákoník práce – chyby a problémy: stanoviska ke sporným případům*. Praha: Grada, 2000. Lex civium dux. 147 s. ISBN 80-7169-984-5.
10. JOUZA, L. *Abeceda pracovního práva aneb Slovník nového zákoníku práce pro každého*. Praha: Polygon, 1994. 363 s. ISBN 80-901778-1-6.
11. KOTTNAUER, A. a P. ŠTALMACH. *Lexikon pracovního práva*. Ostrava: Sagit, 1996. Lexikony. 454 s. ISBN 80-85789-43-4.
12. NEŠČÁKOVÁ, L. a J. JAKUBKA. *Zákoník práce ... - v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k ...* Praha: Grada, 2009. Právo pro praxi. 293 s. ISBN 978-80-247-5124-5.
13. PICHRT, J. a L. DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C.H. Beck, 2015. 463 s. ISBN 978-80-7400-582-4.

14. TOMEK, P. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 854 s. 978-80-7554-234-2.
15. VALENTOVÁ, K. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. 1134 s. ISBN 978-80-7400-534-3.
16. ŽUŠOVÁ, J. *Pracovní právo v poznámkách s příklady*. 2. doplněné a aktualizované vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer. 2017. 416 s. ISBN 978-80-8168-686-3.

### Elektronické zdroje

1. BENVENUTI NEL SITO DI PIETRO ICHINO: IL CODICE DEL LAVORO SEMPLIFICATO. *Pietroichino.it* [online]. [cit. 2022-03-19]. Dostupné z: <https://www.pietroichino.it/?p=24064>
2. LIKUMI: Darba likums. *M.likumi.lv* [online]. 1.8. 2021 [cit. 2022-03-18]. Dostupné z: [https://m.likumi.lv/ta/en/en/id/26019-labour-law?fbclid=IwAR0XURCv7KQeZf7T2EC6YaaDKIoot69oD\\_IS80lfctjq u55wHeEeSxrRHsg](https://m.likumi.lv/ta/en/en/id/26019-labour-law?fbclid=IwAR0XURCv7KQeZf7T2EC6YaaDKIoot69oD_IS80lfctjq u55wHeEeSxrRHsg)
3. PARAGRAF: Pravna i ekonomska izdanja. *Paragraf.rs: za uspešno i zakonito poslovanje* [online]. [cit. 2022-03-18]. Dostupné z: [https://www.paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_radu.html](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html)
4. Pracovní právo v Německu, Polsku a Česku: DGB Bezirk Sachsen. *Sachsen.dgb.de* [online]. Schützenplatz 14, 01067 Dresden, prosinec 2019 [cit. 2022-03-16]. Dostupné z: [https://sachsen.dgb.de/cross-border-workers/pracovni-pravo-v-nemecku-v-polsku-a-v-cesku?tab=tab\\_0\\_0#tabnav](https://sachsen.dgb.de/cross-border-workers/pracovni-pravo-v-nemecku-v-polsku-a-v-cesku?tab=tab_0_0#tabnav)
5. Zákoník práce 2022 – úplné znenie. AUTORA. *Odborné články od obľúbených autorov* [online]. [cit. 2022-03-16]. Dostupné z: [https://www.autora.sk/zz/2001/311/#41\\_Predzmluvn\\_vzahy](https://www.autora.sk/zz/2001/311/#41_Predzmluvn_vzahy)

### Legislativní dokumenty

1. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In. *ÚZ Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Ostrava: Sagit, 2020. s. 272. ISBN: 978-80-7488-428-3.

## Seznam zkratk

BIS – Bezpečnostní informační služba

CS ČR – Celní správa České republiky

GIBS – Generální inspekce bezpečnostních sborů

HZS ČR – Hasičská záchranná služba České republiky

KP – kodeks pracy

PČR – Policie České republiky

ÚZSI – Úřad pro bezpečnostní styky a informace

VS ČR – Vězeňská služba České republiky

ZP – Zákoník práce

ZSP – Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů