

POROVNÁNÍ ZÁNÍKU SLUŽEBNÍHO POMĚRU VOJÁKA Z POVOLÁNÍ A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCE COBY MOŽNÉHO NÁSLEDKU PRAVOMOCNÉHO ODSOUZENÍ V TRESTNÍM ŘÍZENÍ¹

TOMÁŠ KUČERA

Abstract: **Comparison of the Termination of Military Service of a Professional Soldier and the Termination of Employment of an Employee as a Possible Consequence of a Final Conviction in Criminal Proceedings**

This study is focused on the consequences of a final conviction in criminal proceedings on the military service of a professional soldier in comparison with the employment of an employee. To provide a better understanding, a basic description of termination of both relationships is offered prior to examination of the main subject of the paper.

Further on, the consequences of a final conviction in criminal proceedings on the military service of a professional soldier and on the employment of an employee are reviewed with a finding of great similarities. First of all, before the very formation of the relationship, a candidate's clean criminal record is a must-have in case of military service and might be a must-have in case of some (specific) employment. Secondly, in case of a conviction and sentence to imprisonment (with no specific length of imprisonment) for an intentional crime, a professional soldier must be dismissed from the military service but an employee may (in regular cases) be dismissed only if they are sentenced to imprisonment for six (or twelve) months for an intentional crime.

Finally, the study offers proposals *de lege ferenda*. One of them is to remove the necessity of giving a convicted soldier an extra two months after the final conviction is delivered by court before soldier's military service is terminated. Another is to dispose of the limitation for the employer consisting of the prohibition of termination of employment with protected employees (pregnant employee, employee on maternity or paternal leave).

Keywords: military service; professional soldier; employee; dismissal; termination; criminal proceedings; final conviction

Klíčová slova: vojenská služba; voják z povolání; zaměstnanec; propuštění; zánik; trestní řízení; odsouzení

DOI: 10.14712/23366478.2023.52

ÚVOD

V souvislosti s propuknutím pandemie onemocnění covid-19 a nutností posílit civilní nemocnice vojenskými lékaři a kvalifikovaným nelékařským personá-

¹ Tento článek je výstupem z projektu (výzkumného centra) UNCE/HUM/034 „Závislá práce v 21. století – otázky a výzvy“.

lem a v posledním roce pak probíhající válkou na Ukrajině se zintenzívněla pozornost věnovaná Armádě České republiky a potažmo i celým ozbrojeným silám. Významným způsobem se navýšil počet uchazečů o službu vojáka z povolání a trend zvyšování počtu vojáků z povolání ve služebním poměru nadále roste.² Atraktivita služby v ozbrojených silách koresponduje také s dobrým jménem ozbrojených sil a vnitřní disciplínou, které mohou být narušeny v důsledku nedokonalé právní úpravy umožňující po určitou dobu setrvat v ozbrojených silách vojákovi, který byl pravomocně odsouzen k odnětí svobody za úmyslný trestný čin. Vzhledem k současné bezpečnostní situaci je takové nastavení logicky silně nežádoucí. Ačkoliv se tedy jedná o oblast hodnou zkoumání, nebyl jí v odborné literatuře dosud věnován větší prostor. Naléhavost problému a aktuálnost otázky jeho řešení je přitom dáno nejen snahou o budování obranyschopných ozbrojených sil, ale také probíhající novelizací branné legislativy, která by dotčenou oblast neměla opomíjet. S ohledem na to a dále pak vzhledem k tomu, že spolu se vznikem služebního poměru pro vojáka z povolání nutně představuje jeho zánik nejvýznamnější událost spojenou se služebním poměrem, je namísto věnovat tématu zvýšenou pozornost. S přihlédnutím k poměrné rozsáhlosti této oblasti, jakož i zaměření této studie, byla zvolena pouze úzká výše právní úpravy zániku služebního poměru související se zánikem služebního poměru jakožto možného následku pravomocného odsouzení vojáka v trestním řízení.

Cílem této studie bude zjištění rozdílů mezi právní úpravou zániku služebního poměru vojáka z povolání a skončením pracovního poměru zaměstnance, tyto rozdíly vysvětlit a případně navrhnout možné řešení právní úpravy do budoucna.

SOUČASNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA SLUŽEBNÍHO A PRACOVNÍHO POMĚRU

Služební poměr vojáků z povolání upravuje zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání (dále jen „zákon o vojácích z povolání“), který byl jednou z reakcí na vstup České republiky do NATO,³ přičemž celou oblast služebního poměru vojáků z povolání upravuje zcela komplexně (od vlastního vzniku služebního poměru vojáka až po okamžik jeho zániku), aniž by výrazněji odkazoval na zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), který je primárním zdrojem pracovněprávní úpravy zaměstnaneckého poměru.

Pokud jde o povahu právního vztahu služebního poměru vojáka z povolání, přiklání se jak akademická obec,⁴ tak i praxe⁵ ke konstatování, že se jedná o veřejnoprávní

² Viz Ministerstvo obrany ČR. Vývoj skutečných počtů osob v resortu MO ČR v letech 1992–2022. In: *Army.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-02-26]. Dostupné na: <https://mocr.army.cz/dokumenty-a-legislativa/vyvoj-skutecnych-poctu-osob-v-resortu-mo-cr-v-letech-1992---2017-129653/>.

³ ŠTEFKO, M. – ŠOUŠA, J. Za kvalitní novou služební pragmatiku. In: *Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby* [online]. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2012. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity, řada teoretická, sv. č. 440, s. 70–91 [cit. 2023-02-26]. Dostupné na: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/PracovniPravo2012.pdf>.

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

⁵ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5034/2007 ze dne 19. 12. 2008; nebo rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 4 Ads 153/2011-75 ze dne 30. 4. 2012.

vztah, ačkoliv se řešení otázky charakteru (resp. obsahu) služebního poměru v minulosti stávalo opakovaně tématem odborné diskuse.⁶ Veřejnoprávní povaha vztahu se projevuje mj. uplatňováním pravidel správního práva při řešení převážné většiny personálních otázek (např. vydáváním správních aktů v průběhu, při změnách i skončení služebního poměru), přičemž subjekty služebního poměru jsou na jedné straně voják a na straně druhé pak služební orgán vystupující vůči vojákovi jménem České republiky.⁷

ZÁNİK SLUŽEBNÍHO A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Jednou z nejdůležitějších událostí, ke kterým může v souvislosti se služebním poměrem vojáka z povolání a pracovním poměrem zaměstnance dojít, je bezesporu jeho zánik, resp. skončení. Zánikem služebního poměru je voják vázán z povinnosti vykonávat službu podle potřeb České republiky a dalších navazujících povinností, jakými jsou např. důsledně a přesně plnit úkoly, které mu ukládají právní předpisy a rozkazy nadřízených, a svědomitě a řádně konat službu podle svých sil, znalostí a schopností aj.⁸ Skončením pracovního poměru dochází k ukončení pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, v důsledku čehož již zaměstnanec nemá povinnost vykonávat pro zaměstnavatele práci, a to osobně, jeho jménem a podle jeho pokynů a na jeho náklady, a zaměstnavatel již zaměstnanci nemusí práci přidělovat a platit mu za ni mzdu, plat nebo odměnu za práci.

Zánikem služebního poměru ještě nedochází k okamžitému ukončení veškerých právních vztahů, kterými jsou obě strany (tj. stát a voják) vázány. Dochází „pouze“ k ukončení vlastního služebněprávního vztahu, kdy voják již nadále nebude plnit své původní povinnosti dle rozkazů nadřízeného apod. Některé vztahy (např. práva a povinnosti týkající se náhrady škody, práva vztahující se k výsluhovému náležitostem, ale i jiná) budou trvat i dlouho po zániku samotného služebního poměru. Obdobně to platí v případě pracovněprávního poměru zaměstnance, u něhož připadají v úvahu zejména právní aspekty trvajících dluhů a náhrady majetkové a nemajetkové újmy.

Zákon o vojácích z povolání se úpravě zániku služebního poměru věnuje v části druhé hlavě III., kde jsou vyjmenovány jak způsoby zániku, tak i např. následky zrušení rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru. Další instituty, které se s problematikou zániku služebního poměru nerozlučně pojí (např. výše zmíněné výsluhové náležitosti a další), jsou pak upraveny v tomto zákoně samostatně ve vlastních ustanoveních. Skončení pracovního poměru je upraveno v zákoníku práce v jeho části druhé hlavě IV.,

⁶ Více viz s PICHRT, J. Komentář k § 2. In: *Zákon o státní službě: komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020 [online dostupné v ASPI].

⁷ Z hlediska správního práva služební orgány představují orgány správní. Jako takové jsou tyto orgány povinny postupovat při realizaci svých rozhodnutí vztahujících se k vojákům v souladu se správním řádem. S tím souvisí nedílná povinnost činit takové úkony materiálně i formálně správně. Taková formalizace mnohdy představuje omezení dynamiky služebního poměru a tím i jeho oddálení od poměru pracovního. Navzdory potřebě větší flexibility byla novelou zákona o vojácích z povolání z roku 2014 (tj. zákonem č. 332/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony), zesílena nutnost subsidiárního použití správního řádu v rámci kázeňského trestání vojáků z povolání.

⁸ K tomu viz § 6 odst. 1 a § 48 odst. 1 zákona o vojácích z povolání.

některé související aspekty jsou však také obsaženy ve vlastních ustanoveních v rámci celého zákoníku.

A. ZPŮSOBY ZÁNIKU SLUŽEBNÍHO POMĚRU

Zákonná úprava služebního poměru vojáků z povolání jasně specifikuje konkrétní způsoby jeho zániku. Ty lze rozdělit podle několika kritérií na základě jejich povahy.

Obecně lze způsoby zániku služebního poměru rozdělit do dvou skupin podle toho, na základě jaké právní skutečnosti k zániku dojde. Dalším kritériem pro dělení způsobů zániku služebního poměru vojáka z povolání je určení důvodu zániku z hlediska jeho obligatornosti. Nejjednodušší dělení pak vychází přímo ze zákona o vojácích z povolání, který jednotlivé způsoby zániku služebního poměru vypočítává v ustanovení § 18. Mezi způsoby zániku se tak řadí:

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

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

Přestože je hlavní účel uvedených způsobů zániku totožný (tímto účelem je fakt, že občan již dále nebude setrvávat ve služebním poměru jako voják z povolání), nejsou si jednotlivé způsoby zániku služebního poměru rovny ve svých důsledcích ani ve vlastním průběhu předcházejícímu samotnému zániku.

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

B. ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Pro účely porovnání zániku služebního poměru a skončení pracovního poměru je namísto stručně identifikovat také jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru. Zákoník práce vypočítává vlastní způsoby skončení pracovního poměru v části druhé hlavy IV., konkrétně v ustanovení § 48. Dle tohoto ustanovení může pracovní poměr skončit:

- a) dohodou,
- b) výpovědí,

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

Ačkoliv není cílem této studie věnovat se komplexně porovnání všech způsobů zániku služebního poměru se způsoby skončení pracovního poměru, je namístě stručně ukázat na typovou podobnost některých způsobů skončení, resp. zániku obou poměrů. Jedná se především o skončení z důvodu uplynutí stanovené doby (v případě pracovního poměru pak doby sjednané), úmrtí vojáka či zaměstnance a zrušení poměru ve zkušební době. Ve všech těchto případech je na první pohled patrná shoda, byť i zde je možno pozorovat určité nuance. Jisté paralely je možné vidět i v dalších způsobech zániku služebního a skončení pracovního poměru, nikoliv však v takovém rozsahu, jako v případě tří výše uvedených. Na druhou stranu je zřejmé již z výčtu způsobů zániku (skončení) obou poměrů, že některé způsoby zániku (skončení) jsou vyhrazeny pouze jednomu z poměrů, přičemž v druhém své místo nemají. Mezi způsoby skončení pracovního poměru, které ve služebněprávní úpravě žádný ekvivalentní způsob zániku služebního poměru nemají, patří např. skončení pracovního poměru dohodou,⁹ okamžitým zrušením,¹⁰ jakož i smrtí zaměstnavatele.¹¹ V ostatních případech lze určitou podobnost nalézt.

DOPADY PRÁVOMOCNÉHO ODSOUZENÍ V TRESTNÍM ŘÍZENÍ NA TRVÁNÍ SLUŽEBNÍHO A PRACOVNÍHO POMĚRU

Zákon o vojácích z povolání i zákoník práce spojují s pravomocným odsouzením vojáka z povolání, resp. zaměstnance v trestním řízení významné právní následky, jejichž bližšímu prozkoumání budou věnovány následující řádky. Před tím je však vhodné uvést pro úplnost také to, jaký vliv může mít pravomocné odsouzení uchazeče před vznikem služebního nebo pracovního poměru na jeho vznik.

A. VLIV PRÁVOMOCNÉHO ODSOUZENÍ PŘED VZNIKEM SLUŽEBNÍHO NEBO PRACOVNÍHO POMĚRU

Jednou ze základních podmínek stanovených zákonem o vojácích z povolání pro povolání vojáka do služebního poměru je jeho trestní bezúhonnost.¹² Jakého uchazeče je i přes jeho dřívější trestní jednání možno považovat za trestně bezúhonně-

⁹ Viz § 48 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

¹⁰ Viz § 48 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.

¹¹ Viz § 48 odst. 4, resp. § 342 odst. 1 zákoníku práce.

¹² Viz § 3 odst. 1 písm. c) zákona o vojácích z povolání.

ho, stanoví zákon.¹³ Podmínka trestní bezúhonnosti je v případě uchazeče o povolání do služebního poměru natolik esenciální, že z ní zákon neumožňuje žádnou výjimku, a uchazeč, kterého není možno považovat za trestně bezúhonného, proto do služebního poměru povolán být nemůže.

Zákoník práce chrání soukromí uchazečů o zaměstnání i zaměstnanců výrazně více, než je to v případě zákona o vojácích z povolání, a platí to i v souvislosti s vyžadováním informace o trestní bezúhonnosti jak uchazečů, tak i zaměstnanců. Podle § 316 odst. 4 zákoníku práce totiž zaměstnavatel nesmí od zaměstnance vyžadovat informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem, přičemž příkladmo uvádí také informace týkající se trestněprávní bezúhonnosti. Ačkoliv ze zákoníku práce přímo nevyplývá limitace zaměstnavatele ve vztahu k uchazečům o zaměstnání, je možné povinnost zaměstnavatele ctít soukromí zaměstnanců vztáhnout v duchu aplikace zásady *a maiori ad minus* také na uchazeče o zaměstnání. Přestože tedy zákoník práce zaměstnavatelům zakazuje informace o trestní bezúhonnosti uchazečů o zaměstnání (a případně zaměstnanců) požadovat (zaměstnavatel je dokonce nesmí získávat ani prostřednictvím třetích osob), nejedná se o nepřekonatelnou překážku, která by platila absolutně. V případě otázky týkající se trestní bezúhonnosti může být tento zákaz prolomen, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis. Trestní bezúhonnost tak bude zpravidla posuzovat zaměstnavatel v případě, že je pro to dán věcný důvod spočívající např. v nakládání s vyšší finanční hotovostí, nebo v některých specifických oblastech (např. v justici, kdy jedním z předpokladů¹⁴ pro funkci soudce nebo přísedícího je trestní bezúhonnost).

S ohledem na výše uvedené lze tedy konstatovat určitou podobnost v případě důsledků pravomocného odsouzení před vznikem služebního a pracovního poměru, kdy nedostatek v podobě (prokázané) chybějící trestní bezúhonnosti představuje nepřekonatelnou překážku pro vznik jak služebního poměru, tak pro vznik pracovního poměru v jistých specifických případech.

¹³ Podle § 4a zákona o vojácích z povolání se za trestně bezúhonného nepovažuje takový uchazeč, který byl pravomocně odsouzen v posledních 10 letech pro úmyslný trestný čin s horní hranicí trestní sazby odnětí svobody nepřevyšující 2 roky, v posledních 15 letech pro úmyslný trestný čin s horní hranicí trestní sazby odnětí svobody převyšující 2 roky, avšak nepřevyšující 5 let, pro trestný čin s horní hranicí trestní sazby odnětí svobody vyšší než 5 let nebo k výjimečnému trestu, pro trestný čin spáchaný z nedbalosti k odnětí svobody na více jak 1 rok a od výkonu nebo prominutí trestu neuplynulo 5 let, nebo pro trestný čin spáchaný z nedbalosti k odnětí svobody na méně jak 1 rok nebo jinému trestu a od výkonu nebo prominutí trestu neuplynul 1 rok. Dále pak ten uchazeč, jehož trestní stíhání pro úmyslný trestný čin bylo na základě pravomocného rozhodnutí o schválení narovnání zastaveno, a od tohoto rozhodnutí ještě neuplynuly 3 roky, nebo ten, jehož trestní stíhání pro úmyslný trestný čin bylo pravomocně podmíněně zastaveno, a od uplynutí zkušební doby a lhůty, v níž má být rozhodnuto, že se osvědčil, neuplynuly ještě 3 roky, nebo bylo v trestním stíhání, které proti němu bylo vedeno, rozhodnuto o podmíněném odložení podání návrhu na potrestání a od tohoto rozhodnutí ještě neuplynuly 3 roky.

¹⁴ Viz § 60 odst. 1 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích).

B. DŮSLEDKY PRAVOMOCNÉHO ODSOUZENÍ V TRESTNÍM ŘÍZENÍ V PRŮBĚHU TRVÁNÍ SLUŽEBNÍHO A PRACOVNÍHO POMĚRU

NÁSLEDEK PRAVOMOCNÉHO ODSOUZENÍ VOJÁKA

Dojde-li k pravomocnému odsouzení vojáka v trestním řízení v době trvání jeho služebního poměru, jedná se o jednu ze skutečností, kterou je voják povinen v souladu s § 2a zákona o vojácích z povolání oznámit služebnímu orgánu, a to do 8 dnů ode dne nabytí právní moci rozsudku. Ze zákoníku práce sice taková povinnost přímo nevyplývá, s ohledem na možnost zaměstnavatele v určitých případech vyžadovat po zaměstnanci informaci o trestní bezúhonnosti (resp. požadavku trestní bezúhonnosti) jakožto předpokladu pro vznik pracovního poměru) je však možné povinnost informovat zaměstnavatele o změně v podobě ztráty trestní bezúhonnosti zakotvit např. v pracovní smlouvě.

Zákon o vojácích z povolání s pravomocným odsouzením vojáka v trestním řízení spojuje jeden z důvodů zániku služebního poměru v podobě propuštění. Přitom pro takové případy upravuje dvě rozdílné situace:

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

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

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

1. voják spáchal trestný čin, přičemž se jej dopustil úmyslně,
2. soud uznal vojáka vinným ze spáchání tohoto trestného činu a uložil mu za to trest odnětí svobody nepodmíněně,
3. rozhodnutí soudu nabylo právní moci.

Voják by měl s odkazem na ustanovení § 48 odst. 1 písm. i) zákona o vojácích z povolání v takovém případě bezodkladně ohlásit svému nadřízenému, že ve věci bylo rozhodnuto a toto rozhodnutí nabylo právní moci. Pokud by tak neučinil, dopustil by se navíc ještě kázeňského přestupku, což je ovšem vzhledem k daleko zásadnějším dopadům (kterým vojákovo propuštění ze služebního poměru bez pochyby je) riziko zcela marginální a pro vojáka pravděpodobně akceptovatelné. Otázka doby, která uplyne od okamžiku nabytí právní moci rozsudku, jímž soud rozhodl o uložení nepodmíněného trestu odnětí svobody za spáchání úmyslného trestného činu, totiž hraje ve vojákově propuštění zcela zásadní roli s ohledem na ustanovení § 19 odst. 3 zákona o vojácích z povolání. V něm zákon stanoví služebnímu orgánu subjektivní a objektivní lhůtu pro

vojákovo propuštění. Dle subjektivní lhůty voják musí být propuštěn nejpozději do šesti měsíců od doby, kdy se o pravomocném rozsudku služební orgán dozvěděl. O propuštění vojáka z tohoto důvodu však může služební orgán rozhodnout nejdéle v objektivní (prekluzivní) lhůtě jednoho roku ode dne, kdy odsuzující rozsudek o uložení nepodmíněného trestu odnětí svobody za spáchání úmyslného trestného činu nabyl právní moci. Po uplynutí této doby již služební orgán o vojákově propuštění z tohoto důvodu rozhodnout nemůže.

Jak bylo uvedeno výše, pokud by voják svou povinnost oznámit skončení trestního řízení vydáním pravomocného rozsudku ukládajícího nepodmíněný trest odnětí svobody nesplnil, mohl by s ním sice služební orgán zahájit kázeňské řízení, toto by však představovalo v porovnání s vojákovým propuštěním minimální hrozbu. Vedle toho by pak služební orgán navíc s největší pravděpodobností nebyl oprávněn vojákovi uložit kázeňský trest – ten lze totiž s ohledem na ustanovení § 55 zákona o vojácích z povolání uložit nejpozději do jednoho roku od spáchání kázeňského přestupku. V praxi je však těžko představitelná situace, kdy by se příslušný služební orgán o probíhajícím trestním stíhání, následném vydání rozsudku a jeho nabytí právní moci nedozvěděl, ať už od vojáka samotného, jeho nadřízených či kolegů, nebo od orgánů činných v trestním řízení, které často v podobných případech vyžadují od služebního orgánu určitou součinnost. Pokud by tedy služební orgán o probíhajícím trestním řízení věděl, mohl by dotyčného vojáka s odkazem na povinnost zajišťování řádné bezpečnostní způsobilosti požádat o doložení výpisu z trestního rejstříku.

S vojákovou bezpečnostní způsobilostí pak úzce souvisí možnost vojákova propuštění v případě, že by příslušný služební orgán nerozhodl o vojákově propuštění ve stanovené prekluzivní jednoleté lhůtě od nabytí právní moci odsuzujícího rozsudku. Odsouzením za spáchání úmyslného trestného činu by totiž voják přestal splňovat podmínku přístupu k nejnižšímu stupni utajovaných informací ve stupni Vyhrazené, neboť by již nebyl osobou bezúhonnou ve smyslu ustanovení § 8 zákona č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti (v takovém případě by samozřejmě nebyl schopen splňovat ani podmínky přístupu k informacím vyžadujícím vyšší stupeň utajení). Jestliže by tedy voják byl zařazen na služebním místě vyžadujícím možnost přístupu k utajovaným informacím stanoveného stupně, po ztrátě bezpečnostní způsobilosti by naplnil zákonný důvod k propuštění uvedený v ustanovení § 19 odst. 1 písm. o) zákona o vojácích z povolání, dle něhož voják musí být propuštěn, pokud podle zvláštního právního předpisu není způsobilý pro další výkon služby v dosavadním služebním zařazení, přičemž tuto nezpůsobilost zavinil svým jednáním.

K zániku služebního poměru vojáka z povolání může v rámci jeho pravomocného odsouzení v trestním řízení dojít také z důvodu soudem uloženého trestu ztráty vojenské hodnosti.¹⁵ Tento trest může soud uložit v případě, že je voják odsouzen za úmyslný trestný čin spáchaný ze zvlášť zavrženíhodné pohnutky buď k nepodmíněnému trestu odnětí svobody alespoň na dva roky, nebo k jinému trestu, pokud je to nutné s ohledem na charakter spáchaného trestného činu, přičemž ona nutnost vychází z potřeby zajištění (resp. udržení) kázně a pořádku v ozbrojených silách (trest ztráty vojenské hodnosti

¹⁵ Viz § 18 písm. d) zákona o vojácích z povolání a ustanovení § 79 trestního zákoníku.

tedy není ukládán samostatně, ale vždy vedle dalšího trestu). Na rozdíl od propuštění popsaného výše dochází k zániku služebního poměru již okamžikem nabytí právní moci rozsudku, jímž se vojákovi trest ztráty vojenské hodnosti ukládá.

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

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

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

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

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

Ohrožení vážnosti ozbrojených sil přitom nemusí působit pouze vně, ale může také působit směrem dovnitř ozbrojených sil. Na straně jedné je totiž nepopíratelně významnou potřebou státu zachovávat respektuhodné postavení ozbrojených sil, neboť se jedná o zásadní prostředek obrany státu proti vnějšímu napadení a jako takový potřebuje podporu veřejnosti. Bez podpory veřejnosti totiž nebude mít politická reprezentace dostatek síly na prosazení klíčových rozhodnutí týkajících se určování práv a povinností, jakož i oprávnění a působnosti ozbrojených sil, a stejně tak rozhodnutí týkajících se financování strategicky významných a bez výjimky nákladných obranných projektů. Na straně druhé se pak nachází vnitřní potřeba vážnosti spočívající v nutnosti udržet disciplínu a základní integritu v rámci ozbrojených sil. Nebude-li tato integrita uvnitř ozbrojených sil zachována, obranyschopnost státu bude v důsledku rozvrácené vnitřní disciplíny silně narušena. Tuto skutečnost konstatoval např. Městský soud v Praze,¹⁶ dle něhož důvod propuštění uvedený v ustanovení § 19 odst. 1 písm. g) zákona o vojácích z povolání „*nespojuje tento skutkový a právní důvod pouze s nezbytností ohrozit vážnost ozbrojených sil navenek či na veřejnosti, ale zcela legitimně je tento důvod nezbytné vykládat*

¹⁶ Viz rozsudek Městského soudu v Praze č. j. 9 Ad 20/2013-38 ze dne 19. 9. 2016.

tak, že toto ohrožení může působit i do řad vojáků z povolání, podřízených žalobce či ostatních funkcionářů působících v Armádě České republiky“. Jinými slovy i v situaci, kdy je minimální riziko rozšíření informace o vojákově provinění a následném potrestání mezi ostatní veřejnost (je snížené riziko ohrožení vážnosti ozbrojených sil navenek, ztráta důvěry společnosti nebo její snížení v postavení a schopnosti ozbrojených sil), stále může dojít k ohrožení vážnosti ozbrojených sil směrem dovnitř. To může spočívat ve ztrátě důvěry ve fungující systém, kdy si jednotliví vojáci z okolí dotyčného odsouzeného vojáka budou klást otázku, jak je možné, že člověk s takovým (nedostatečným) morálním potenciálem po spáchání trestného činu a následném odsouzení může i nadále sloužit mezi nimi. Vedle ztráty důvěry ve fungující systém pak může jít i o ztrátu respektu vůči nadřízenému či ostrakizaci podřízeného, kterého se odsouzení týká.

Při propouštění vojáka z důvodu jeho pravomocného odsouzení pro trestný čin, kdy by jeho setrvání ve služebním poměru ohrozilo vážnost ozbrojených sil, je zásadní také formální stránka věci. Jak bylo judikováno v rozsudku Městského soudu v Praze,¹⁷ samotné konstatování v rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru, že byl voják pravomocně odsouzen pro trestný čin bez uvedení důvodu, proč by další vojákovo setrvání ve služebním poměru ohrozilo vážnost ozbrojených sil, je zcela nedostatečné, a zakládá důvod pro zrušení takového rozhodnutí pro jeho nepřezkoumatelnost. V uvedeném případě byl dotyčný voják pravomocně odsouzen pro trestný čin vydírání ve spolupachatelství k podmíněnému trestu odnětí svobody, propadnutí věci a bylo mu uloženo ochranné opatření ve formě ambulantního psychiatrického léčení. Dle soudu pak na správním orgánu bylo posoudit, jestli je další vojákovo setrvání ve služebním poměru způsobilé ohrozit vážnost ozbrojených sil. Toto posouzení však v příslušném rozhodnutí o propuštění ani následném rozhodnutí o odvolání obsaženo nebylo. V prvostupňovém rozhodnutí sice bylo konstatováno, že důvodem propuštění dotyčného vojáka ze služebního poměru je pravomocné odsouzení pro trestný čin a riziko ohrožení vážnosti ozbrojených sil v případě, že by voják ve služebním poměru setrval, není však již specifikováno, v čem by ohrožení vážnosti mohlo spočívat. K tomu soud dále uvedl, že pouhý „*odkaz na charakter skutkové podstaty trestného činu, za který byl žalobce pravomocně odsouzen, je nutno považovat za nedostatečný*“. Dochází-li tedy k propuštění vojáka z důvodu uvedeného v ustanovení § 19 odst. 1 písm. g) zákona o vojácích z povolání, je vždy zcela zásadní dostatečně specifikovat, v čem spočívá důvod k obavě z ohrožení vážnosti ozbrojených sil vlivem vojákova jednání.

NÁSLEDEK PRAVOMOCNÉHO ODSOUZENÍ ZAMĚSTNANCE

Při porovnání předmětného důvodu propuštění vojáka z povolání ze služebního poměru s důvody vedoucími k zániku poměru pracovního lze (s výjimkou zániku služebního poměru z důvodu uložení trestu ztráty vojenské hodnosti) spatřit podobnost s důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru upravený v ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení je zaměstnavatel oprávněn ve výjimečných případech okamžitě zrušit pracovní poměr tehdy, jestliže byl zaměstna-

¹⁷ Viz rozsudek Městského soudu v Praze č. j. 11 Ad 2/2012-29 ze dne 9. 4. 2014.

nec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin a za jeho spáchání mu byl soudem uložen nepodmíněný trest odnětí svobody s délkou trvání přesahující jeden rok. Druhým důvodem uvedeným v tomto ustanovení je pak situace, kdy by byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, jehož se měl dopustit při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s jejich plněním, za což mu byl soudem uložen nepodmíněný trest odnětí svobody s dobou trvání alespoň šest měsíců. Ani v jednom z uvedených případů však zaměstnavatel k okamžitému zrušení pracovního poměru přistoupit nemůže, jestliže by se jednalo o zrušení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem na otcovské dovolené, eventuálně zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Uvedená skupina zaměstnanců je tak zákoníkem práce v ustanovení § 55 odst. 2 chráněna a výslovně vyloučena z možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.

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

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

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

MOŽNOSTI PRÁVNÍ ÚPRAVY VZTAHUJÍCÍ SE
K DŮSLEDKŮM PRÁVOMOCNÉHO ODSOUZENÍ V TRESTNÍM
ŘÍZENÍ NA TRVÁNÍ SLUŽEBNÍHO A PRACOVNÍHO POMĚRU
DE LEGE FERENDA

Stávající právní úprava neumožňuje okamžitě ukončit služební poměr vojáka z povolání, který byl pro spáchání trestného činu pravomocně odsouzen, a místo toho stanoví takové situace jako důvody propuštění (dojde-li k vojákovu pravomocnému odsouzení pro úmyslný trestný čin a uložení nepodmíněného trestu odnětí svobody,¹⁸ nebo pro takový trestný čin, který by zapříčiňoval ohrožení vážnosti ozbrojených sil v případě, že by voják nadále působil ve služebním poměru).¹⁹ Je-li dán důvod pro vojákovu propuštění ze služebního poměru pro tak závažné porušení společenských norem, že jeho další působení ve služebním poměru není fakticky možné (z důvodu výkonu trestu odnětí svobody) nebo jen praktické (z důvodu rizika ohrožení vážnosti ozbrojených sil), lze považovat za efektivní takový návrh změny zákona o vojácích z povolání, v jehož důsledku by spolu s nabytím právní moci rozsudku trestního soudu došlo k zániku služebního poměru dotčeného vojáka obdobně, jako je tomu v případě zániku služebního poměru podle ustanovení § 18 písm. d) zákona o vojácích z povolání (tj. na základě rozhodnutí soudu o ztrátě vojenské hodnosti). Pro vojákovu další setrvávání ve služebním poměru totiž v takovém případě není patrný žádný důvod a je s ním spojeno více negativních dopadů (např. trvá riziko ohrožení vážnosti ozbrojených sil, které potřebují v takových případech prokázat silnou morální integritu a distancovat se od pachatele trestného činu a jeho aktivit co nejdříve).

V souvislosti s tím je třeba zmínit také dopad vojákovu pravomocného odsouzení na výsluhové náležitosti. Voják propuštěný v návaznosti na odsouzení pro úmyslný trestný čin (ať už bylo trestní stíhání skončeno jeho pravomocným odsouzením, podmíněným zastavením trestního stíhání, schválením narovnání, či podmíněným odložením návrhu na potrestání) sice nárok na výsluhové náležitosti nemá,²⁰ ale vojákovu, který byl odsouzen pro jiný než úmyslný trestný čin, ale jehož setrvání ve služebním poměru po odsouzení pro trestný čin by ohrozilo vážnost ozbrojených sil, nárok na výsluhové náležitosti v poloviční výši mít bude.²¹ Jestliže společnost považuje vojákovu setrvávání ve služebním poměru natolik vážnost ohrožující, že musí být dotčený voják po pravomocném odsouzení propuštěn ze služebního poměru, neměl by mu ani vzniknout nárok na výsluhové náležitosti. Uvedená dvojkolejnost, kdy na jedné straně dochází k vojákovu propuštění ze služebního poměru následkem jeho pravomocného odsouzení pro trestný čin (jeho jednání bylo natolik škodlivé, že na dalším využití vojákovy služby nemají ozbrojené síly – i přes značné investice do jeho výcviku apod. – nadále zájem) a na straně druhé jsou propuštěnému vojákovu v jednom z případů výsluhové náležitosti přiznávány, totiž postrádá opodstatnění.

¹⁸ Viz § 19 odst. 1 písm. f) zákona o vojácích z povolání.

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

²⁰ Viz ustanovení § 143 odst. 8 zákona o vojácích z povolání.

²¹ Viz ustanovení § 143 odst. 7 zákona o vojácích z povolání.

Také v případě právní úpravy důsledků pravomocného odsouzení v trestním řízení ve vztahu k pracovnímu poměru existuje prostor pro změnu. Přestože dává zákoník práce ve svém ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) zaměstnavateli možnost ve výjimečných případech a v souvislosti s pravomocným odsouzením zaměstnance v trestním řízení okamžitě zrušit pracovní poměr,²² limituje zaměstnavatele zákazem okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem na otcovské dovolené nebo zaměstnancem či zaměstnankyní čerpajícími rodičovskou dovolenou. Pro ochranu této skupiny osob danou ustanovením § 55 odst. 2 zákoníku práce přitom v tomto případě není dán legitimní důvod, když není odůvodněné požadovat po zaměstnavateli, aby nadále zaměstnával osoby, kterým byl uložen nepodmíněný trest odnětí svobody, nota bene v případě, kdy byl zaměstnanec odsouzen pro úmyslný trestný čin, jehož se měl dopustit při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s jejich plněním. Do budoucna by proto bylo vhodné neodůvodněnou ochranu privilegovaných skupin zaměstnanců pro tyto případy omezit a ponechat na zaměstnavateli, zda svého práva přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru s dotčenými zaměstnanci využije. Odstraněním limitace zaměstnavatele se tak pracovněprávní úprava přiblíží úpravě služebněprávní, kde tato limitace neexistuje.

V rámci přiblížování obou úprav by dále bylo vhodné odstranit v pracovněprávní úpravě limitaci pro okamžité zrušení pracovního poměru délkou uloženého nepodmíněného trestu odnětí svobody tak, jako je tomu v případě propuštění ze služebního poměru. Pro stanovení povinnosti zaměstnavateli držet zaměstnanci místo po dobu, po kterou bude ve výkonu trestu odnětí svobody, není dostatečně pádný důvod, navíc se jedná o neadekvátní zatěžování zaměstnavatele, a zejména pak praktické omezování zaměstnavatelů v rámci státní správy, kteří jsou limitováni počtem tabulkových pracovních míst.

ZÁVĚR

Pravidla služebního poměru vojáků z povolání a pracovního poměru zaměstnanců se dle stávající právní úpravy řídí samostatnými zákony, v případě služebního poměru zákonem o vojácích z povolání a v případě poměru pracovního pak zákoníkem práce. V obou případech jde o komplexní právní úpravu dotčených poměrů zahrnující vznik, průběh i zánik poměrů, a právě poslední oblasti služebního a pracovního poměru byla věnována tato studie. S ohledem na rozsáhlost právní úpravy zániku služebního poměru, resp. skončení pracovního poměru byla pro analýzu zvolena pouze otázka posouzení vlivu pravomocného odsouzení v trestním řízení na trvání poměrů a rozdílu mezi oběma právními úpravami.

²² A to tehdy, jestliže byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin a za jeho spáchání mu byl soudem uložen nepodmíněný trest odnětí svobody s délkou trvání přesahující jeden rok, případně pak v situaci, kdy by byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, jehož se měl dopustit při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s jejich plněním, za což mu byl soudem uložen nepodmíněný trest odnětí svobody s dobou trvání alespoň šest měsíců.

Předně byl posouzen dopad pravomocného odsouzení na vznik poměru, kdy je v případě služebněprávní úpravy stanovena jako základní podmínka pro povolání vojáka do služebního poměru trestní bezúhonnost. Přestože zákoníkem práce taková podmínka pro vznik pracovního poměru stanovena není, ve speciálních případech (ať už z důvodu zvláštní povahy činnosti, nebo speciální právní úpravy ve zvláštních zákonech) se trestní bezúhonnost coby prerekvizita vzniku pracovního poměru předpokládá.

V rámci provedené analýzy byly zjištěny významné podobnosti mezi oběma úpravami, které s pravomocným odsouzením v trestním řízení spojují zánik a skončení poměru, byly však identifikovány také drobné (ve svém důsledku však významné) odlišnosti. Zatímco voják musí být ze služebního poměru propuštěn vždy, když je pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody za spáchání úmyslného trestného činu (k zániku služebního poměru v takovém případě dojde teprve uplynutím 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o propuštění), je zaměstnavateli dána možnost přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnance, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin a byl mu uložen nepodmíněný trest odnětí svobody alespoň na šest, resp. dvanáct měsíců. *De lege ferenda* by proto bylo vhodné uvažovat o změně služebněprávní úpravy tak, aby k zániku služebního poměru pravomocně odsouzeného vojáka došlo současně s nabytím právní moci odsuzujícího rozsudku bez nutnosti vydávat rozhodnutí o vojákově propuštění. V případě pracovníprávní úpravy se pak nabízí možnost změny, pokud jde o okamžité zrušení pracovního poměru s tzv. chráněnou skupinou zaměstnanců (tj. s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem na otcovské dovolené nebo zaměstnancem či zaměstnankyní čerpajícími rodičovskou dovolenou), kdy by do budoucna bylo vhodné zrušit omezení zaměstnavatele pracovní poměr s takovou osobou z předmětného důvodu okamžitě zrušit.

JUDr. Tomáš Kučera
Ministerstvo obrany
kucerat@army.cz