

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Pracovní poměry soudců a státních zástupců
Bakalářská práce

2021

Zdražilová Lucie

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Lucie Zadražilová**
Osobní číslo: **E18145**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa: Veřejná ekonomika**
Téma práce: **Pracovní poměry soudců a státních zástupců**
Zadávající katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Zásady pro vypracování

Cílem práce je analyzovat právní úpravu pracovních poměrů soudců (zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích) a státních zástupců (zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství) a postihnout odlišnosti od standardního pracovního poměru. Součástí práce bude komparace právní úpravy s vybranou evropskou zemí.

Osnova:

- Vymezení základních pojmů pracovního práva.
- Vznik, změna a zánik pracovního poměru.
- Soustava soudů a státních zástupců.
- Charakteristika pracovních poměrů soudců a státních zástupců.
- Komparace právní úpravy s vybranou evropskou zemí.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

GRYGAR, J. Zákon o soudech a soudcích: včetně tzv. generátoru náhodného přidělování a GDPR: komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Komentář (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978- 80- 7598-162-2.
BĚLINA, M., PICHRT, J. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H.Beck, 2017. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-667-8.
GALVAS, M. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice učebnice Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.
HŮRKA, P. Pracovní právo v bodech s příklady. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-440-8.
KOUDELKA Z., RŮŽIČKA, M., VONDRUŠKA, F. Zákon o státním zastupitelství s komentářem a judikaturou. Vyd. 1. Praha: Leges, 2010. Komentátor. ISBN 978-80-87212-25-7.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Martin Šmíd, Ph.D.**
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2020**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2021**

L.S.

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D.
děkan

doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2020

Prohlašuji:

Práci s názvem Pracovní poměry soudců a státních zástupců jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 28. 4. 2021

Lucie Zadražilová v. r.

Poděkování

Na tomto místě bych velice ráda poděkovala svému vedoucímu bakalářské práce JUDr. Martinu Šmídovi, Ph.D., za konzultace, cenné připomínky a rady.

ANOTACE

Práce je věnována problematice pracovního poměru soudců a státních zástupců České republiky. V práci je zahrnuto vymezení základních pojmů pracovního práva a pracovního poměru. Následně je provedena komparace pracovního poměru soudců a státních zástupců České republiky se Slovenskou republikou.

KLÍČOVÁ SLOVA

pracovní poměr, soudnictví České republiky, státní zastupitelství České republiky, prokuratura Slovenské republiky, soudnictví Slovenské republiky

TITLE

Employment relationships of judges and prosecutors

ANNOTATION

The work is devoted to the issue of the employment relationship of judges and prosecutors of the Czech Republic. The definition of the basic concepts of labour law and employment relationship is included in the work. Subsequently, the employment of judges and prosecutors of the Czech Republic is compared with the Slovak Republic.

KEYWORDS

employment relationship, judiciary of the Czech Republic, prosecution authorities of the Czech Republic, Prosecutor's Office of the Slovak Republic, judiciary of the Slovak Republic

OBSAH

SEZNAM TABULEK.....	9
SEZNAM ZKRATEK	10
ÚVOD.....	11
1 Vymezení základních pojmů pracovního práva	12
1.1 Základní zásady pracovního práva.....	12
1.2 Funkce pracovního práva	13
1.3 Prameny pracovního práva.....	14
1.4 Pracovněprávní vztahy	15
2 Pracovní poměr	16
2.1 Druhy pracovních poměrů.....	17
2.2 Postup před vznikem pracovního poměru.....	17
2.3 Vznik pracovního poměru.....	18
2.3.1 Vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy.....	18
2.3.2 Vznik pracovního poměru jmenováním	19
2.4 Změna pracovního poměru	20
2.4.1 Převedení na jinou práci	21
2.4.2 Změna místa výkonu práce	22
2.5 Zánik pracovního poměru	23
2.5.1 Odstoupení od pracovní smlouvy	24
2.5.2 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	24
2.5.3 Uplynutí sjednané doby	24
2.5.4 Dohoda.....	25
2.5.5 Výpověď	25
2.5.6 Okamžité zrušení pracovního poměru	26
2.5.7 Smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele	27
2.5.8 Úřední rozhodnutí	27
2.5.9 Neplatné rozvázání pracovního poměru	27
2.5.10 Nároky související se skončením pracovního poměru	28
2.6 Práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru	29
3 Soustava soudů a státních zástupců České republiky	32
3.1 Soustava soudů.....	32
3.1.1 Působnost soudů	32
3.1.2 Pravomoc soudů.....	33
3.2 Soustava státního zastupitelství.....	34

3.2.1	Působnost státního zastupitelství	36
3.2.2	Pravomoc státního zastupitelství	37
4	Pracovní poměr soudců a státních zástupců České republiky	39
4.1	Vznik, změna a skončení pracovního poměru soudců.....	39
4.2	Vznik, změna a skončení pracovního poměru státních zástupců.....	40
4.3	Odměňování soudců a státních zástupců.....	42
4.3.1	Odměňování soudců	42
4.3.2	Odměňování státních zástupců	43
5	Komparace právní úpravy soudnictví a státního zastupitelství České a Slovenské republiky.....	45
5.1	Komparace soustavy soudů.....	45
5.2	Komparace soustavy státního zastupitelství a prokuratory	49
5.3	Komparace právní úpravy pracovního poměru soudců, státních zástupců a prokurátorů.....	52
5.3.1	Komparace pracovního poměru soudců	53
5.3.2	Komparace pracovního poměru státních zástupců a prokurátorů.....	55
5.4	Komparace právní úpravy odměňování soudců, státních zástupců a prokurátorů	58
5.4.1	Odměňování soudců Slovenské republiky.....	58
5.4.2	Odměňování prokurátorů Slovenské republiky	61
	Závěr	64
	POUŽITÁ LITERATURA.....	66

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Platová tabulka soudců České republiky	43
Tabulka 2: Platová tabulka státních zástupců České republiky	44
Tabulka 3: Počet soudů České a Slovenské republiky	47
Tabulka 4: Počet soudců České a Slovenské republiky.....	47
Tabulka 5: Počet krajských soudců České republiky na 100 000 obyvatel.....	48
Tabulka 6: Počet krajských soudců Slovenské republiky na 100 000 obyvatel	48
Tabulka 7: Počet státních zastupitelství České republiky a prokuratury Slovenské republiky	50
Tabulka 8: Počet státních zástupců České republiky a prokurátorů Slovenské republiky	51
Tabulka 9: Počet krajských státních zástupců České republiky na 100 000 obyvatel.....	51
Tabulka 10: Počet krajských prokurátorů Slovenské republiky na 100 000 obyvatel.....	52
Tabulka 11: Platová tabulka soudců Slovenské republiky	59
Tabulka 12: Platová tabulka prokurátorů Slovenské republiky	61

SEZNAM ZKRATEK

atd.	a tak dále
č.	číslo
ČR	Česká republika
et. al.	a jiní, a další
Kč	koruna česká
např.	například
odst.	odstavec
OSN	Organizace spojených národů
s.	strana
Sb.	Sbírka zákonů
SR	Slovenská republika
tzv.	tak zvaný
Ústava SR	Ústava Slovenské republiky
Z. z.	Sbírka zákonů Slovenské republiky (označení používané od r. 1993)
Zákon o soudech a soudcích	Zákon č. 6/2002 Sb., zákon o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů
Zákon o soudech SR	Zákon č. 757/2004 Z. z., o súdech a o zmene a doplneni niektorých zákonov
Zb.	Sbírka zákonů (označení používané u právních předpisů z dob Československé republiky)
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

ÚVOD

Má bakalářská práce je zaměřena na pracovní poměr soudců a státních zástupců. Tato problematika je a bude stále aktuální. Bez soudců a státních zástupců by v zemi nebyla spravedlnost. Téma jsem si vybrala sama, vzhledem k tomu, že jsem měla možnost vykonávat svou vysokoškolskou praxi na okresním soudě v Kutné Hoře. Zaujala mě proto problematika pracovního poměru soudců a státních zástupců.

Cílem bakalářské práce je analyzovat právní úpravu pracovních poměrů soudců (dle zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích) a státních zástupců (dle zákona č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství) a postihnout odlišnosti od standardního pracovního poměru. Součástí práce je komparace právní úpravy s vybranou evropskou zemí. Z evropských zemí je vybrána Slovenská republika.

Potřebné informace jsem čerpala především ze zákoníku práce a dalších zákonů spojených s pracovním poměrem soudců a státních zástupců, ale taktéž z knih, internetových zdrojů a dalších publikací.

Má práce je strukturována do pěti kapitol.

První část je zaměřena na vymezení základních pojmů pracovního práva jako takového. Převážně jsem se zaměřila na definici funkcí pracovního práva, na vymezení pracovněprávních vztahů, pramenů práva a na definici základních zásad typických pro pracovní právo.

Následující část je věnována problematice pracovního poměru. Definuji druhy pracovního poměru, co se děje před vznikem pracovního poměru, jakým způsobem vzniká pracovní poměr a za jakých okolností dochází ke změně a zániku tohoto poměru.

Ve třetí části se už dostáváme k samotné problematice soudců a státních zástupců. Tato část je vyhrazena soustavě soudnictví a státního zastupitelství. Dále zde bude podrobněji popsána jejich působnost a pravomoc.

Ve čtvrté části je vyznačena právní úprava jmenování soudců a státních zástupců do jejich funkce.

V závěrečné části mé bakalářské práce zhodnotím právní úpravu jmenování soudců a prokurátorů na Slovensku a provedu komparaci s Českou republikou. Podrobněji rozeberu problematiku předpokladů pro jmenování soudců a prokurátorů Slovenské republiky, poté samotné jmenování, změny pracovního poměru a zánik funkce.

1 Vymezení základních pojmů pracovního práva

V pracovním právu lze nalézt prvky ze soukromého práva, tak i z veřejného. Hranice mezi právem soukromým a veřejným je velmi tenká, a proto pracovní právo nelze jednoznačně zařadit. Úkolem pracovního práva bylo a dodnes je chránit pracovní sílu. Pracovní právo se původně vyvíjelo uvnitř občanského práva. Vznikaly právní předpisy, které upravovaly pracovní podmínky. V minulosti se používal pojem smlouva služební. Tato smlouva odpovídala svým obsahem dnešní pracovní smlouvě. (Galvas et. al., 2015, s. 15)

Pracovní právo tvoří soubor právních norem, které upravují tři okruhy. Prvním okruhem je individuální pracovní právo, které bývá chápáno jako soubor právních vztahů. Zaměstnavatel v tomto vztahu využívá pracovní sílu ve formě zaměstnance. Subjekty jsou zde zaměstnavatel a zaměstnanec, vztahy mezi nimi upravuje zákoník práce (dále jen „ZP“). Druhým okruhem je kolektivní pracovní právo. Zde vznikají vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců a jejich zaměstnavateli. Subjekty, které zastupují kolektiv zaměstnanců jsou například odborové organizace. (Bělina et. al. 2017, s. 3) Pro kolektivní právo je nejdůležitější zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání.

Posledním okruhem je právní úprava zaměstnanosti, která řeší otázky spojené s uplatňováním pracovní síly na trhu práce. Tento okruh řeší vztahy mezi občany a státními orgány, mezi zaměstnavateli a státními orgány nebo mezi občany a zaměstnavateli. Nejdůležitějším pramenem pro tuto oblast je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. (Galvas et. al., 2015, s. 15)

1.1 Základní zásady pracovního práva

Pracovní právo je považováno za specifickou část soukromého práva, proto se v něm mohou promítnout i základní zásady soukromého práva. Podle Galvase (2015, s. 24–25) jsou tři skupiny základních zásad. **Obecné zásady**, které jsou spojeny s **právním řádem**. Do této kategorie lze zařadit neznalost zákona neomlouvá nebo každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Druhou skupinu zásad tvoří **obecné zásady typické pro soukromé právo**, které zahrnují zásadu autonomie vůle, zásadu rovného postavení subjektů, zásadu ochrany slabší strany, zásadu ochrany dobré víry, zásadu prevence a zákaz zneužití práva. Poslední skupinou jsou pak **zvláštní zásady spojené s pracovním právem**. Zásadami, které charakterizují pouze pracovní právo, je zásada práva na práci, zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace, svoboda práce a zákaz nucené práce, zásada smluvní, zásada úplatnosti práce, zásada bezpečných a zdraví neohrožujících pracovních

podmínek, zásada práva shromažďovat se k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů. (GALVAS et. al., 2015, s.24–25)

Ustanovení § 1a ZP udává tyto základní zásady:

- „zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.“ (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Výše uvedené základní zásady pracovního práva mají za úkol chránit veřejný pořádek. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

1.2 Funkce pracovního práva

V pracovním právu je používán pojem funkcí pracovního práva. Za funkce pracovního práva jsou považovány cíle, na které je právo zaměřeno.

Rozlišujeme dva typy funkcí, a to funkci **ochrannou** a **organizační**.

Nejstarší funkcí je **funkce ochranná**. Pracovní právo vznikalo jako soubor právních norem, které měly za úkol chránit nositele pracovní síly před zneužitím jejich práce. Tato funkce přetrvala dodnes. Ochrana je orientovaná zejména na stanovení pracovních podmínek, které mají zajistit výkon závislé práce, aniž by daná práce ohrožovala život a zdraví zaměstnance. Příkladem je úprava pracovní doby, doby odpočinku, úpravu bezpečnosti a ochranu zdraví při práci. Dále je tato funkce zaměřena na ochranu stability pracovního zapojení, kdy pracovní poměr může být ukončen jen způsobem danými zákonem. V neposlední řadě je jejím záměrem ochrana sociální sféry, kde prostředky získané ze závislé práce mají za úkol uspokojit potřeby zaměstnance a jeho rodiny.

Druhou funkcí je **funkce organizační**, kdy je jejím smyslem stanovit právní rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces. Funkce vymezuje míru práce, odměny za vykonanou práci a stanovuje pravidla pro fungování trhu práce. Jinými slovy vytváří podmínky pro fungování vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. (Galvas et. al., 2015, s. 43–44)

1.3 Prameny pracovního práva

Mezi prameny pracovního práva České republiky jsou zahrnuty normativní právní akty, normativní smlouvy, které jsou mezinárodní nebo kolektivní, vnitřní předpisy zaměstnavatele, soudní rozhodnutí, dobré mravy a prameny práva Evropské unie.

Normativní právní akty představují nejpodstatnější pramen práva. Jedná se o stanovená pravidla chování, která jsou pro všechny členy státu obecně závazná a vymahatelná. „*Jsou tedy jednostranným projevem vůle orgánů veřejné moci, který má pravomoc k jejich vydání*“ (Galvas et. al., 2015, s. 61). Upravují vztahy vznikající při výkonu závislé práce. Mezi normativní právní akty spadají ústavní zákony (Ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky), zákony (např. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce), nařízení vlády, vyhlášky jednotlivých ministerstev nebo jiných ústředních orgánů státní správy. (Galvas et. al., 2015, s.61–62)

Normativní smlouvy obsahují obecně závazná pravidla chování stejně jako normativní právní akty a jsou výsledkem rozsáhlého spektra jedinců a skupin. Smlouva upravuje chování subjektů, které se na jejím vzniku podílely, ale i těch, kteří se na ní nepodílely, aby nemohly ovlivnit její význam. Tyto smlouvy lze dělit na dvě skupiny, na smlouvy mezinárodní a vnitrostátní, dále pak na smlouvy kolektivní. (Galvas et. al., 2015, s. 63)

Existují dva druhy **vnitřních předpisů**, mezi které se řadí vnitřní předpis zaměstnavatele a pracovní řád. „*Vnitřní předpis zaměstnavatele je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen. Vnitřní předpis musí být vydán písemně, nesmí být v rozporu s právními předpisy ani být vydán se zpětnou účinností, jinak je zcela nebo v dotčené části neplatný.*“ (Zákon č. 262/2006 Sb.) Zaměstnavatel může vydávat vnitřní předpis zaměřený např. na odměňování zaměstnanců. (Zákon č. 262/2006 Sb.) Vnitřní předpis nesmí klást povinnosti zaměstnancům. K tomuto účelu slouží pracovní řád, který spadá do vnitřních předpisů podle ZP. Vnitřní předpis může zaměstnavatel vztáhnout na zaměstnance pracující v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou, ale i na zaměstnance, kteří založili svůj pracovní poměr dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce. (Jouza, 2016)

Za jediný případ, kdy je **soudní rozhodnutí** považováno za pramen pracovního práva, lze považovat náleze Ústavního soudu o zrušení předpisů. Jedná se o náleze č. 116/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Soudní rozhodnutí neboli precedenty nejsou právně závazná, protože nemají normotvornou povahu. V České republice (dále jen „ČR“) nejsou používány precedenty jako

prameny práva. Precedenty jsou používány v anglo-americkém typu práva, např. ve Velké Británii či Spojených státech amerických. (Fetter, 2020)

Dobré mravy nejsou považovány za normy právní, nejsou vytvářeny státem, ale vznikají v lidské společnosti v průběhu jejího vývoje. Judikatura obecných soudů definuje dobré mravy jako souhrn všeobecně závazných pravidel. Podle judikatury Nejvyššího soudu České republiky jsou dobré mravy pokládány za souhrn společenských, kulturních a mravních norem, které jsou neměnné. (Galvas et. al., s. 69–70)

Prameny unijního práva představují mezinárodní smlouvy, nařízení a směrnice. Pro pracovní právo má význam především na uskutečnění volného pohybu pracovních sil. (Bělina et. al. 2017, s. 47–48)

1.4 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy představují právem regulované společenské vztahy, které vznikají mezi subjekty pracovního práva v souvislosti s pracovním procesem. Účastníci pracovněprávních vztahu jsou nositeli vzájemných práv a povinností.

Prvky pracovněprávních vztahů jsou subjekty, obsah a objekt. **Subjekty** lze charakterizovat jako účastníky vztahů, kterými jsou fyzické osoby, právnické osoby nebo stát. **Obsahem** jsou práva a povinnosti účastníků a **objektem** pracovněprávních vztahů je pak záměrné chování účastníků, tedy důvod, proč do těchto vztahů vstupují. (Galvas et. al., 2015, s. 106–107). Podle Hůrky (2014, s. 9) se mezi základní pracovněprávní vztahy řadí pracovní poměr a dohody konané mimo pracovní poměr. Dohodami konaných mimo pracovní poměr jsou dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce.

Obsah tvoří základní práva a povinnosti subjektů nazývány jako pracovní závazek. Obsah pracovněprávních vztahů se především týká vytváření vhodných pracovních podmínek, přidělování práce, osobního výkonu práce, poskytování odměn za práci. **Subjekty** jsou zaměstnavatel, zaměstnanec nebo odborová organizace. **Objektem** pracovněprávních vztahů je realizace základních práv a povinností subjektů, tím se rozumí výkon práce zaměstnancem.

Předmětem pracovněprávních vztahů je závislá práce. Závislá práce může být vykonávána pouze na základě pracovněprávního vztahu, kterým je buď pracovní poměr, nebo dohoda o práci konaných mimo pracovní poměr. Závislou práci lze chápat jako práci, kterou vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele osobně, jeho jménem a na základě jeho pokynů. Zaměstnanec svou práci vykonává v pracovní době, na stanoveném pracovním místě určeném pro výkon práce, vždy za výplatu nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

2 Pracovní poměr

Pracovní poměr je chápán jako pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem. (Galvas et. al., 2015, s. 259)

Zaměstnanec je jedním ze dvou základních subjektů pracovního poměru. Zaměstnanec je vždy fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce. Nezletilí mohou od 15 let věku uzavřít pracovní smlouvu, nastoupit do práce mohou však až po skončení školní docházky. Nezletilí mohou vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost. Toto je upraveno zákonem o zaměstnanosti, nikoli zákoníkem práce.

Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala vykonávat závislou práci. Zaměstnavatelem mohou být jak fyzické, tak i právnické osoby. Mezi právnické osoby se zařadí soukromoprávní korporace (obchodní společnosti a družstva), veřejnoprávní korporace, ústavy, fundace a stát.

Zaměstnavatel zaměstnává vedoucí zaměstnance. **Vedoucími zaměstnanci** jsou osoby, které jednají jménem zaměstnavatele, jsou oprávněni stanovit a ukládat svým podřízeným zaměstnancům úkoly, které musí plnit. Dále mají v kompetenci organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci. Vedoucím zaměstnancem může být i vedoucí organizační složky státu. Obecně lze říct, že každý zaměstnanec, který má v kompetenci vedení lidí na jednotlivých stupních řízení u zaměstnavatele, je vedoucí zaměstnanec. Podmínkou pro to, aby mohl mít zaměstnavatel vedoucího zaměstnance je, že pod vedoucího zaměstnance musí spadat minimálně jeden podřízený zaměstnanec. (Bělina et. al. 2017, s. 58–74)

Dle ustanovení § 302 ZP má vedoucí zaměstnanec za úkol:

- a) řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců,
- b) hodnotit jejich výkonnost a výsledky,
- c) organizovat práci,
- d) zajistit vhodné pracovní podmínky, bezpečnost a ochranu zdraví svých podřízených při práci,
- e) zajistit spravedlivé odměňování podřízených,
- f) zajistit zvyšování odborné kvalifikace svých podřízených,
- g) zabezpečit dodržování právních a vnitřních předpisů,
- h) zajistit opatření k ochraně majetku zaměstnavatele. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

2.1 Druhy pracovních poměrů

Existuje několik kritérií, podle kterých se člení druhy pracovního poměru. Podle **kritéria doby trvání poměru** se rozlišuje pracovní poměr na dobu neurčitou. Při jeho vzniku není vymezena doba trvání. Naopak pracovní poměr na dobu určitou má pevně vymezenou délku, po kterou bude pracovní poměr mezi smluvními stranami trvat. (Galvas et. al., 2015, s. 268) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí překročit 3 roky. Pokud přesáhne 3 roky od vzniku tohoto poměru, smí jí zaměstnavatel zopakovat nebo prodloužit pouze dvakrát. (Novotný a Šašek, 2017, s. 142–143)

Jako další možností členění je **kritérium místa výkonu práce**, kde zaměstnanec vykonává svou práci v zařízení zaměstnavatele nebo mimo pracoviště zaměstnavatele.

Kritérium zaměstnavatele rozlišuje to, kdy je zaměstnavatelem právnická osoba nebo fyzická osoba.

Z hlediska **kritéria právní skutečnosti** se dělí pracovní poměry na pracovní poměry založené pracovní smlouvou nebo jmenováním.

Jako poslední hledisko je **kritérium délky týdenní pracovní doby**, kde lze rozlišit poměry se stanovou týdenní pracovní dobou nebo kratší, než je stanovená týdenní pracovní doba. (Galvas et. al., 2015, s. 268–269) Stanovená pracovní doba činní obvykle 40 hodin týdně. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

2.2 Postup před vznikem pracovního poměru

Zaměstnavatel získává své podřízené svépomocí nebo za pomoci Úřadu práce. Ten mu poskytne potřebné informace o situaci na trhu práce a pomůže mu s hledáním vhodných kandidátů na volné pracovní místo. Nikde není zaměstnavateli nařízeno, kolik zaměstnanců musí zaměstnat, záleží to čistě na jeho rozhodnutí. (Chládková a Bukovjan, 2015, s. 25)

Výběr osoby, která se uchází o místo, záleží čistě na vůli zaměstnavatele. Zaměstnavatel posuzuje kvalifikaci uchazeče nebo jeho specifické schopnosti. Z legislativního hlediska nemá právo požadovat jiné informace než ty, které jsou nezbytné pro uzavření pracovního poměru, a které souvisejí s výkonem práce. Nesmí vyžadovat informace zejména o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, vyznání, trestněprávní bezúhonnosti.

V první řadě, ještě než se uzavře pracovní smlouva mezi smluvními stranami, musí být uchazeč o zaměstnání seznámen s jeho právy a povinnostmi, s pracovními podmínkami

a s podmínkami odměňování. Nedílnou součástí je i zajištění vstupní lékařské prohlídky. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

2.3 Vznik pracovního poměru

Podle zákoníku práce pracovní poměr vzniká na základě svobodného rozhodnutí dvou osob. Aby mohl pracovní poměr vzniknout, je potřebný souhlas obou zúčastněných stran. (Bělina et. al., 2017, s. 173) Zpravidla vzniká mezi zmíněnými stranami pracovní smlouvou nebo jmenováním, popřípadě pracovní smlouvou na základě volby. (Chládková a Bukovjan, 2015, s. 111)

2.3.1 Vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy

Založení pracovního poměru pracovní smlouvou je dvoustranným právním aktem. V případě založení pracovního poměru pracovní smlouvou vzniká pracovní poměr v den, který byl zapsán do pracovní smlouvy. Tedy v den, kdy zaměstnanec nastoupí poprvé do práce. (Bělina et. al., 2017, s. 176–177)

Povinné náležitosti pracovní smlouvy jsou definovány § 34 odst. 1 ZP. Náležitosti, které musí vždy smlouva obsahovat jsou:

- a) druh práce,
- b) místo nebo místa výkonu práce, kde má být práce vykonávána,
- c) den nástupu do práce. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Platnost pracovní smlouvy závisí na tom, zda v ní byly zahrnuty všechny povinné náležitosti, které jsou uvedeny v zákoníku práce a zda byla sepsána písemně. (Vonka, 2018)

Vymezení **druhu práce** je pro pracovní smlouvu také velmi podstatnou náležitostí. Jeho stanovení vymezuje, jaká práce bude zaměstnanci přiřazena. Druh práce je někdy označován jako pracovní náplň. Jedná se tedy o úkoly, které jsou plněny. (Chládková a Bukovjan, 2015, s. 124)

Dnem nástupu do práce je myšlen den, který je zapsán ve smlouvě. Pokud dnem nástupu byl sjednán první den v měsíci, který vychází na dobu pracovního volna (víkend), dnem nástupu bude následující den. (Bukovjan, 2019)

Místem nebo místy výkonu práce je chápáno pracoviště, kde bude plněn druh práce. Pokud má být místo výkonu práce přesunuto jinam, je toto rozhodnutí možné učinit pouze s výslovným souhlasem zaměstnance. (Vonka, 2020)

Obě strany pracovního vztahu obdrží jedno vyhotovení pracovní smlouvy. Dojde-li k situaci, že se zaměstnanec nedostaví ve sjednaný den do práce a nebrání mu v tom žádná

překážka, zaměstnavatel má právo odstoupit od pracovní smlouvy. Odstoupení od smlouvy je písemně sepsáno, jinak je tento akt neplatný. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

V pracovní smlouvě mohou být zahrnuty i **nepovinné náležitosti**. Nepovinnými náležitostmi může být:

- uvedená pracovní doba,
- doba trvání pracovního poměru, jestli je sjednaný na dobu určitou nebo neurčitou,
- výše mzdy,
- dovolená,
- zkušební doba atd. (Galvas et. al., 2015, s. 294)

Pracovní dobou je chápáno přesně stanovené časové vymezení, ve kterém zaměstnanec plní své pracovní závazky podle pokynů zaměstnavatele. Délka pracovní doby je upravena v zákoníku práce v § 78 a činí nejvýše 40 hodin týdně. V případě dvousměnného pracovního provozu pracuje zaměstnanec 38,75 hodin týdně. Z hlediska třisměnného a nepřetržitého pracovního provozu je pracovní doba stanovena na 37,5 hodin týdně. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Zkušební doba se v pracovní smlouva sjednává za účelem posouzení zaměstnavatele či zaměstnance, zda sjednaný pracovní poměr odpovídá jejich představám. (Galvas et. al., 2015, s. 295) Musí být sjednaná nejdéle v den nástupu do práce nebo v den jmenování do funkce. Délka trvání zkušební doby činní nejdéle 3 měsíce. Je-li sjednaný pracovní poměr na dobu určitou, nesmí být zkušební doba delší, než je polovina doby, po kterou bude pracovní poměr trvat. U vedoucích zaměstnanců je zkušební doba delší, než je u řadových zaměstnanců. Trvá maximálně 6 měsíců. Zkušební doba nemůže být prodloužena. V pracovní smlouvě může být zapsaná písemně, pokud byla ustanovena. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Doplňkovým prvkem pracovní smlouvy je i **konkurenční doložka**, která říká, že zaměstnanec nebude vykonávat konkurenčně výdělečnou činnost po skončení svého pracovního poměru u daného zaměstnavatele, která by zaměstnavatele svou povahou ohrožovala. Kompenzaci za sjednání konkurenční doložky pro zaměstnance činí peněžitá částka ve výši poloviny průměrného měsíčního příjmu zaměstnance. Smluvní pokuta slouží jako pojistka pro zaměstnavatele, v případě porušení ujednané konkurenční doložky zaměstnancem. Z hlediska nedodržení ujednaných náležitostí je zaměstnanec povinen uhradit smluvní pokutu. Výše pokuty však není pevně stanovena. (Bělina et. al., 2017, s. 181)

2.3.2 Vznik pracovního poměru jmenováním

Pracovní poměr nemůže vzniknout bez souhlasu zaměstnance, jinak by bylo jmenování neplatné. Jmenování se zpravidla používá pro vedoucí pracovní místa.

Jmenování na vedoucí pozici provede osoba, která má k tomuto úkonu pravomoc. Oprávněnými osobami jsou např. nadřízený vedoucí, dále to může být ředitel, zřizovatel společnosti, vedoucí fondu, vedoucí příspěvkové organizace nebo policejní prezident. (Galvas et. al., 2015, s. 281–283)

Dle ustanovení § 33 odst. 3 ZP se pracovní poměr jmenováním zakládá u vedoucího:

- a) „organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu,
- b) organizačního útvaru státního podniku,
- c) organizačního útvaru státního fondu,
- d) příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- e) organizačního útvaru v Policii České republiky.“ (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Stejně jako u pracovní smlouvy se může jednat o pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou. V případě určité doby trvání je tato doba sjednaná maximálně na dobu 3 let od doby, kdy došlo ke vzniku pracovněprávního vztahu.

Není přesně definováno, jak má být člověk jmenován ani nejsou stanoveny náležitosti jmenování. Zaměstnavatel stanoví aspoň pracovní místo, popřípadě druh práce, kterou bude osoba vykonávat, a stanoví přesný den nástupu na vedoucí pozici. V praxi se sepíše písemná smlouva, která upravuje platovou stránku a pracovní podmínky. Této smlouvě se říká *inominátní smlouva* neboli *smlouva manažerská*. (Bělina et. al., 2017, s. 180)

Odvolání z pracovního místa provádí ten, kdo vedoucího zaměstnance na dané místo jmenoval. Proto, aby mohl být pracovník odvolán, nemusí zaměstnavatel uvádět žádný důvod. Odvolání má vždy písemnou podobu. Funkce končí následující den po předání odvolání vedoucímu zaměstnanci nebo může být uvedeno přesné datum. Pracovní poměr danému zaměstnanci ale nekončí, je mu nabídnuta změna pracovního poměru. V případě nesouhlasu s touto změnou nebo nenalezení vhodné práce z hlediska kvalifikace zaměstnance se jedná o překážku v práci. V tomto případě bude podána výpověď. Nárok na odstupné je jen v případě, došlo-li ke zrušení příslušného pracovního místa.

Pokud se zaměstnanec vzdá své funkce ze své vůle, funkce končí dnem, kdy písemné vyhotovení dostane do rukou jeho zaměstnavatel. (Vlk, 2019)

2.4 Změna pracovního poměru

Jedná se o změnu podmínek (prvků) v základním pracovněprávním vztahu. Těmito prvky jsou subjekt, objekt a obsah pracovněprávního vztahu. Jediným případem, kdy ke změně nemůže dojít, je změna v objektu daných vztahů. Změna subjektů může nastat jen na straně

zaměstnavatele, avšak změna obsahu tedy práv a povinností nastává na obou stranách. (Galvas et. al., 2015, s. 307)

Obsah pracovního poměru je možné změnit pouze na základě souhlasu účastníků pracovněprávních vztahů. Změna musí být zapsána písemně. Nesouhlas zaměstnance znamená, že není povinen tuto práci vykonávat.

Za změnu pracovního poměru lze pokládat i jmenování na vedoucí pracovní místo, poté co vznikl pracovní poměr. (Hloušková et., al., 2018, s. 98)

2.4.1 Převedení na jinou práci

Převedení na jinou práci má zajistit další průběh pracovního poměru. Neschopnost zaměstnance vykonávat svou práci a neochota zaměstnavatele přeložit ho na jinou práci může být důvodem pro skončení pracovního poměru. V zákoně je přesně definováno, za jakých okolností je zaměstnavatel **nucen** převést svého zaměstnance na jinou práci. Je také definováno, za jakých okolností je převedení vykonáno. Důvody, kdy tomu tak je jsou důvody spojené se zdravotním stavem daného pracovníka nebo s rozhodnutím soudu o zákazu činnosti. (Bělina et. al., 2017, s. 185). Důvodem, kdy je zaměstnavatel nucen převést zaměstnance je i situace, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kojí, a to i v případě práce v noci. Dalším důvodem je také ochrana před infekčním onemocněním, rozhodnutí soudu, státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku, není-li zaměstnanec způsobilý k výkonu práce v noci. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Druhým případem je možnost převedení zaměstnance na základě dobrovolného **rozhodnutí zaměstnavatele**. V ZP je pouze uvedeno, za jakých okolností je to možné. K převedení není potřebný souhlas zaměstnance a změna je možná po určitou dobu, po kterou je převedení na jiné pracovní místo potřeba. (Bělina et. al., 2017, s. 186) Jedná se o případy, kdy:

- a) dal zaměstnanec výpověď z důvodu naplňujících předpokladů pro výkon sjednané práce, či pro neuspokojivé pracovní výsledky, i přes to, že byl k jejich odstranění vyzván v době posledních 12 měsíců a neučinil tak, (z důvodu dle § 52 písmeno f, g)
- b) je zaměstnanec účastníkem trestního řízení pro podezření z úmyslného trestného činu, který spáchal v pracovní době v souvislosti s poškozením majetku zaměstnavatele,
- c) pozbyl-li zaměstnanec předpoklady pro výkon sjednané práce po dobu maximálně 30 kalendářních dnů v roce. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Nemůže-li zaměstnanec konat práci sjednanou v pracovní smlouvě kvůli prostojům nebo nepříznivým podmínkám kvůli počasí, lze ho převést na jinou práci s jeho výslovným

souhlasem. Prostojem se rozumí nemoci vykonávat svoji práci v důsledku poruchy stroje, nebo špatné dodávky surovin či jiné provozní důvody. (Bělina et. al., 2017, s. 185–186)

2.4.2 Změna místa výkonu práce

Místo výkonu práce je chápáno jako místo, kde zaměstnanec vykonává své zaměstnání. Toto místo je v pracovní smlouvě vždy ujednáno. Změna místa výkonu práce je podle zákoníku práce také možná. Jedná se o změnu stálou nebo jen na určitou dobu. Pokud zaměstnavatel mění místo výkonu práce svému zaměstnanci, tak jedine s jeho souhlasem. Změna může být provedena přeložením, pracovní cestou nebo dočasným přidělením zaměstnance k jinému zaměstnavateli. (Bělina et. al., 2017, s. 188–189)

2.4.2.1 Přeložení na jiné pracovní místo

Důsledkem tohoto jednání ze strany zaměstnavatele dochází ke změně obsahu pracovního poměru. Zaměstnanec nebude již vykonávat práci v místě sjednaném v pracovní smlouvě, ale na místě jiném. Právo ukládat zaměstnanci práci má vedoucí zaměstnanec na novém sjednaném místě. Má také pravomoc ho kontrolovat. Těhotnou ženu, ženu vychovávající dítě do 8 let, samoživitele pečující o dítě do věku 15 let nebo zaměstnance pečující o nesoběstačnou osobu je možné přeložit na jiné pracovní místo jen z jejich vlastní iniciativy. Přeložení končí dnem, který určí zaměstnavatel a zaměstnanec se vrací zpět na své původní místo výkonu práce. (Galvas et. al., 2015, s. 316–318)

2.4.2.2 Pracovní cesta

Zákoník práce upravuje podstatu pracovní cesty v § 42 odstavce 1 a 2. Pojem pracovní cesta je chápáno jako časově vymezené vyslání zaměstnance k výkonu práce na jiné pracovní místo, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel potřebuje souhlas zaměstnance k tomu, aby ho mohl na pracovní cestu vyslat. (Zákon č. 262/ 2006 Sb.) Zaměstnanec se na pracovní cestě řídí pokyny vedoucího zaměstnance, který ho na danou cestu poslal. Pokud byl zaměstnanec vyslán k jinému zaměstnavateli, řídí se pokyny vedoucího zaměstnance v dané instituci. Tento zaměstnavatel zadává pokyny, provádí organizaci práce daného pracovníka, avšak nemůže proti zaměstnanci právně jednat. To může pouze ten, u kterého je pracovní poměr sjednán. (Hloušková et., al., 2018, s. 106)

Těhotná žena nebo žena starající se o děti do věku 8 let smí být vysílána na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště vždy se svým souhlasem. (Galvas et.al., 2015, s. 319)

Státní zaměstnanci bývají vysláni na služební cestu i bez svého svolení. Toto je upraveno v § 45 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

Místo nástupu i místo ukončení pracovní cesty stanoví vždy zaměstnavatel. Musí být stanoveno přesně a jasně, například adresou. Dále musí být ujednáno, kdy má zaměstnanec na pracovní cestu nastoupit. (Janoušek, 2019)

Zaměstnanec má při pracovní cestě nárok na **cestovní náhrady**. Zaměstnavatel je povinen uhradit náklady vzniklé při pracovní cestě zaměstnance dle ustanovení § 156–§ 164 ZP. Cestovní náhrady tvoří:

- a) jízdní výdaje,
- b) jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny,
- c) ubytovací výdaje,
- d) stravovací výdaje,
- e) nutné vedlejší výdaje.

Zaměstnanec může využít služební auto nebo své vlastní, hromadnou dopravu, letadlo, nebo taxislužbu. Pokud použije své vlastní motorové vozidlo, budou mu na 1 km cesty proplaceny 4,40 Kč. Náhradu za pohonné hmoty vypočítá zaměstnavatel násobkem ceny pohonných hmot a množstvím spotřeby. K tomu, aby byla zaměstnanci poskytnuta cestovní náhrada musí předložit doklad o koupi pohonných hmot.

Jízdní náklady spojené s dopravou člena rodiny zaměstnance v případě, že pracovní cesta trvá déle než 7 dní, zaplatí zaměstnavatel v plné výši.

Posledními náklady podléhající cestovní náhradě jsou stravovací náklady, ubytovací a další nezbytně nutné výdaje. Náhrada za výdaje na stravování závisí na délce pracovní cesty. Ubytovací náklady a nutné vedlejší náklady jsou hrazené v plné výši. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

2.5 Zánik pracovního poměru

Zánik pracovního poměru je možný pouze způsoby stanovenými v ZP, protože zánik pracovního poměru se týká jak zaměstnance, tak zaměstnavatele, jejich práv a povinností. Pracovní poměr zaniká z **hlediska subjektivních právních skutečností** na základě rozhodnutí smluvních stran. Jedná se o dvoustranné nebo jednostranné právní jednání, proto se zánik pracovního poměru nazývá rozvázání pracovního poměru. Mezi způsoby rozvázání pracovního poměru je zahrnuto dohoda, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Jiným způsobem zániku pracovního poměru je **zánik na základě objektivních právních skutečností**, a to uplynutím sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou, smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele, uplynutím doby (povolení

k pobytu za účelem zaměstnání). U cizinců zaniká pracovní poměr i na **základě úředního rozhodnutí**. (Galvas et. al., 2015, s. 321–323)

Výčet způsobů skončení pracovního poměru udává:

- odstoupení od pracovní smlouvy,
- uplynutí sjednané doby,
- dohoda,
- výpověď,
- okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele,
- zvláštní důvody u cizinců,
- smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele. (Tomšej, 2020)

2.5.1 Odstoupení od pracovní smlouvy

Tato problematika je upravena v § 34 odst. 3 a 4 ZP, který ji definuje velmi krátce. Odstoupit od pracovní smlouvy má právo pouze zaměstnavatel, a to v případě, že zaměstnanec nenastoupil v den nástupu na pracovní místo, a nebránily mu v tom závažné problémy. Pokud však nějaký problém nastal, musí být daná skutečnost zaměstnavatel ohlášena do jednoho týdne od vzniku problému. Odstoupení je pak možné po uplynutí této doby. (Tomšej, 2020)

2.5.2 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Dalším případem skončení pracovního poměru je zrušení ve zkušební době, které je jednostranným právním aktem. Tuto možnost mají obě smluvní strany byla-li v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba. (Bělina et. al., 2017, s. 201)

Zkušební doba se při vzniku pracovního poměru zakládá z důvodu zjištění, zda bude přidělená práce vykonávána tak, aby její výkon vyhovoval obou stranám pracovněprávního vztahu. Když k tomu nedojde, může být tento vztah zrušen. Zrušení pracovního poměru má písemný charakter. Je zde absence výpovědní doby a nemusí se udávat žádný důvod proč je pracovní poměr ukončen. Pracovní poměr končí dnem doručení rozhodnutí druhé straně. V případě, že je zaměstnanec v pracovní neschopnosti, která trvá 14 dní, nemůže mu být ukončen pracovní poměr. Zkušební doba se v době pracovní neschopnosti prodlužuje. (Tomšej, 2020)

2.5.3 Uplynutí sjednané doby

Uplynutí sjednané doby se vztahuje pouze k pracovnímu poměru na dobu určitou. Zaměstnanec nadále pokračuje v pracovním poměru i přes to, že došlo k uplynutím sjednané

doby a zaměstnavatel o tom ví a souhlasí s tím, má se za to, že se tento pracovní poměr změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou. (Bělina et. al., 2017, s. 204)

2.5.4 Dohoda

Smluvní strany se na skončení pracovního poměru musí dohodnout. Proto je dohoda dvoustranným právním aktem. Tato forma skončení pracovního poměru patří mezi ty nejjednodušší. Dohoda obsahuje podstatné náležitosti, kterými jsou shoda zaměstnance i zaměstnavatele na skončení poměru dohodou a přesné datum, kdy pracovní poměr skončí. Den musí být jasně stanoven, aby nevznikly žádné pochyby. Důvody pro podání dohody ze strany zaměstnavatele jsou nutné jen pokud si to zaměstnanec vyžádá. Platnost dohody je dána jejím písemným vyhotovením. Písemné vyhotovení musí obdržet obě smluvní strany. (Galvas et. al., 2015, s. 325–327)

2.5.5 Výpověď

Okruh důvodů pro podání výpovědi ze strany zaměstnavatele je vymezen i v Úmluvě č. 158 MOP (Mezinárodní organizace práce), která nebyla v ČR ratifikována. Článek 4 říká, že pracovník nesmí být propuštěn bez platného důvodu pro propuštění, který souvisí se způsobilostí nebo chováním pracovníka.

Článek 5 uvádí, že důvodem pro propuštění není členství v odborech nebo účast na odborové činnosti mimo pracovní dobu či se souhlasem zaměstnavatele v pracovní době, jestliže někdo podal žalobu nebo se zúčastnil řízení proti zaměstnavateli. Důvodem není rasa, barva pleti, pohlaví, manželský stav, povinnosti k rodině, těhotenství, náboženství, politické názory, národnost nebo sociální původ. Za důvod propuštění se nepovažuje ani mateřská dovolená, dočasná nepřítomnost v práci pro nemoc nebo úraz. V článku 7 je uvedeno, že z hlediska chování zaměstnance ho nelze propustit, pokud neměl možnost se proti tomuto rozhodnutí hájit. (Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017)

Jak z výše uvedeného vyplývá, výpověď je jednostranným právním úkonem. Pracovní poměr končí až uplynutím výpovědní doby.

Písemné doručení druhé straně je nutností. Okamžik doručení výpovědi je velice důležitý z hlediska určení času, od kdy bude výpovědní doba započata a jaký bude datum skončení pracovního poměru. Od doručení výpovědi až po skončení výpovědní doby pracovní poměr nadále trvá a je možné výpověď odvolat s oboustranným souhlasem zúčastněných stran. Odvolání i souhlas s odvoláním mají vždy písemný charakter. Pokud dojde k uznání odvolání, pracovní poměr nadále trvá.

Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce po předání výpovědi jedné ze stran. Končí posledním dnem tohoto měsíce. Výpověď je proto účinná až po uplynutí výpovědní doby. Je tomu tak proto, aby si zaměstnanec v této lhůtě mohl najít jinou práci. Z hlediska zaměstnavatele je tomu tak pro to, aby si zajistil výkon práce po bývalém zaměstnanci. Lhůta výpovědní doby je stanovena na minimální dobu dvou měsíců a je stejná pro obě strany pracovněprávních vztahů.

V ochranné době nemůže zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. V ochranné době se zaměstnanec ocitne, pokud mu nastala nějaká sociální situace (např. dočasně pracovní neschopnost, vojenský výcvik, výkon veřejné funkce, těhotenství, mateřská či rodičovská dovolená, atd).

Hromadné propouštění zaměstnanců provádí zaměstnavatel formou výpovědi v případě organizačních důvodů. Hromadné propouštění je charakterizováno jako skončení pracovního poměru v období 30 kalendářních dnů. Pokud zaměstnavatel zaměstnává 20 až 100 lidí, výpověď dá nejméně 10 zaměstnancům, při počtu 101 až 300 zaměstnanců dá výpověď 10 % zaměstnancům, při počtu 300 osob a více dá výpověď nejméně 30 z nich. Své rozhodnutí musí zaměstnavatel projednat s odborovou organizací, jestliže nějaká existuje. Poté o tomto kroku musí informovat krajskou pobočku Úřadu práce. (Galvas et. al., 2015, s. 327–352)

2.5.6 Okamžité zrušení pracovního poměru

K okamžitému zrušení pracovního poměru dochází jak ze strany zaměstnance, tak zaměstnavatele. V tomto případě se neuplatňuje výpovědní doba a pracovní poměr končí ihned. Okamžité zrušení pracovního poměru má též písemnou podobu a musí být vždy doručeno druhé straně pracovního poměru. Právě v den doručení okamžitého zrušení pracovního poměru poměr zaniká. (Zilvar, 2020)

Důvody skončení pracovního poměru ze strany **zaměstnavatele** jsou uvedeny v ustanovení § 55 odst. 1 a 2 ZP. K okamžitému zrušení dochází z důvodu zaměstnancova odsouzení za úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, z důvodu pravomocného odsouzení pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění svých pracovních povinností, k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Posledním důvodem je porušení zaměstnancových povinností zvláště hrubým způsobem. Tímto způsobem nelze rozvázat pracovní poměr s těhotnou ženou, s ženou na mateřské dovolené, nebo se zaměstnanci, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Zaměstnanec okamžitě zruší pracovní poměr z důvodů uvedených v § 56 ZP. Důvodem je neschopnost výkonu zadané práce ze zdravotních důvodů na základě lékařského posudku,

protože zaměstnavatel zaměstnanci neumožnil změnu pracovního poměru v době 15 dní od doručení posudku. Druhým případem je situace, kdy zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu nebo plat, náhradu mzdy či platu do 15 dnů po uplynutí času splatnosti výplaty. Zaměstnanci za tento krok přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za období, které je stejné s výpovědní dobou. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

2.5.7 Smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele

Pracovněprávní vztah je založený na vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Je tedy logické, že smrtí jednoho z nich pracovní poměr končí.

Co se týče smrti zaměstnance, zde peněžité nároky vůči zaměstnavateli nezmizí. Nárok na mzdu náleží do výše trojnásobku průměrné měsíční mzdy jeho manželce, dětem, rodičům či členovi domácnosti, který se minimálně dva roky o zesnulého staral a žil s ním.

Výjimkou je smrt fyzické osoby zaměstnavatele. Pracovní poměr v takové situaci zaniká, pokud jiná osoba nepokračuje v živnosti. (Bělina et. al., 2017, s. 204)

2.5.8 Úřední rozhodnutí

U cizího státního příslušníka či u fyzické osoby bez státní příslušnosti pracovní poměr končí výše vyjmenovanými způsoby. Nebyl-li ukončen jinými způsoby končí dnem, kdy má skončit pobyt v České republice tedy prostřednictvím rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, rozsudkem o uložení trestu vyhoštění z České republiky či uplynutím doby pro zaměstnání. (Hloušková et., al., 2018, s. 114) O zrušení povolení k pobytu rozhoduje Ministerstvo vnitra. To zruší platnost tzv. modré karty, anebo zaměstnanecké karty. Rozhodne, v jakém termínu musí cizinec dané území opustit. Pracovní poměr končí posledním dnem stanovené lhůty pro opuštění země. Trest vyhoštění ukládá soud v rozsahu odnětí svobody od 1 roku do 10 let, anebo na dobu neurčitou. Pracovní poměr zaniká dnem nabytí právní moci rozsudku. (Galvas et. al., 2015, s. 372)

2.5.9 Neplatné rozvázání pracovního poměru

Jde o situace, kdy je podána chybná výpověď nebo dojde k neplatnému okamžitému rozvázání pracovního poměru či neplatnému zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Je to tedy situace, kdy jedna ze stran má obavy o postupu zániku pracovního poměru. (Matzner, 2019)

K neplatnému rozvázání pracovního poměru na **straně zaměstnance** dochází z důvodu pochybností, že pracovní poměr nebyl rozvázán zákonem daným způsobem. Zaměstnanec má

možnost tuto situaci řešit soudně. Soud má za úkol to prošetřit. Shledá-li soud skončení pracovního poměru za neplatné, pracovní poměr dále pokračuje, pokud zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že chce nadále pokračovat v pracovním poměru. Kdyby tak neučinil, pracovní poměr končí dohodou. Nárok na náhradu mzdy připadá zaměstnanci do doby, než bude moci znovu vykonávat svou práci nebo nastane platné rozvázání pracovního poměru.

I u **zaměstnavatele** mohou nastat pochyby z platného rozvázání pracovního poměru. Má tedy povinnost oznámit druhé ze smluvních stran, že trvá na dalším průběhu výkonu práce. Obranným prostředkem proti neplatnému rozvázání pracovního poměru je podání žaloby k soudu, nejpozději do dvou měsíců, kdy měl být tento poměr ukončen. Jestliže soud rozhodne o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, má zaměstnavatel nárok na náhradu škody, v případě, že zaměstnanec nechce svoje zaměstnání dále vykonávat. Náhrada se počítá ode dne oznámení zaměstnanci, že zaměstnavatel trvá na dalším průběhu pracovního poměru. Žádná náhrada není vymáhána, když zaměstnavatel netrvá na dalším průběhu pracovního poměru a pracovní poměr skončí dohodou. (Hůrka et. al., 2014, s. 52–53)

2.5.10 Nároky související se skončením pracovního poměru

Rozvázáním pracovního poměru na straně zaměstnavatele vzniká zaměstnanci nárok na:

- pracovní **volno**, aby si mohl najít jiné zaměstnání,
- potvrzení o zaměstnání,
- vystavení pracovního posudek v případě podání zaměstnancovi žádosti,
- v daných případech nárok na odstupné.

Jak již bylo uvedeno, má zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnanci **potvrzení o zaměstnání** přímo do jeho rukou. V potvrzení musí být uvedeny údaje o zaměstnání, jakým způsobem byl pracovní poměr založen, druh práce, dosažená kvalifikace, z jakého důvodu byl pracovní poměr ukončen, odpracovaná doba atd.

Všechna hodnocení provedení práce, kvalifikace a schopnosti podřízeného jsou uvedena v **pracovním posudku**. Posudek musí být vydán do 15 dnů od podání žádosti, ale ne dříve jak 2 měsíce před skončením pracovního poměru.

Posledním nárokem, na který má zaměstnanec právo je **odstupné**. Odstupné je charakteristické tím, že se vyplácí jednorázově a je myšleno jako peněžní náhrada za ztrátu zaměstnání. Odstupné se vyplácí, končí-li pracovní poměr výpovědí nebo dohodou. Výše se odvíjí od délky pracovního poměru.

- Doba trvání pracovního poměru méně než jeden rok – výše odstupného činní jeden průměrný měsíční plat.

- Doba trvání pracovního poměru 1 až 2 roky – výše odstupného činí dva průměrné měsíční platy.
- Doba trvání 2 roky a více – výše odstupného činí tři průměrné měsíční platy.

(Galvas et. al., 2015, s. 373–376)

Je-li pracovní poměr rozvázán kvůli zdravotním důvodům (pracovní úraz, nemoc z povolání atd.), výše odstupného činí nejméně dvanáctinásobek průměrného měsíčního platu. Výplata odstupného připadá na nejbližší výplatní termín, pokud se nerozhodne jinak. (Chládkova a Bukovjan, 2015, s. 288–289)

2.6 Práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru

Jak již bylo řečeno pracovní poměr je tvořen smluvními stranami, které mají vůči sobě určitá práva a povinnosti, které vyplývají z jejich pracovního vztahu. Příjemci práv a povinností jsou tedy zaměstnanci a zaměstnavatelé. Práva a povinnosti je možné nalézt v situaci, kdy vzniká pracovní poměr, ve změně nebo skončení pracovního poměru, v problematice odměňování, ale i při dodržování bezpečnosti a ochrany při práci. Vše je vymezené v právní normě, někdy ale dochází k situaci, že se práva a povinnosti od znění zákona liší. Je tomu proto, že se uplatňuje zásada smluvní svobody a autonomie vůle neboli smluvní svoboda. „Co není zákonem zakázané, je dovoleno“. Smluvní strany si mohou sjednat jiná práva a povinnosti, které nejsou zákonem zakázány a nejsou s ním v rozporu.

V pracovním právu dochází ke vzniku závazků dvoustranným právním jednáním a projevem vůle zaměstnavatele.

Povinnosti zaměstnanců jsou ukotveny v zákoníku práce, ty, které nejsou uvedeny v zákoně může obsahovat pracovní smlouva. Mezi základní povinnosti se řadí:

- konat pro zaměstnavatele práci,
- práci vykonávat osobně a v pracovní době,
- povinnost pracovat řádně podle svých sil, znalostí a dovedností,
- konat svou práci kvalitně a v určitém termínu,
- dodržovat pokyny nadřízeného,
- spolupracovat se svými kolegy,
- prohloubení kvalifikace, účast na školení,
- práci konat v pracovní době, a za pomoci prostředků k výkonu práce určených,
- řádně hospodařit s majetkem zaměstnavatele,
- nejednat v rozporu zájmů zaměstnavatele,

- zajištění ochrany a bezpečnosti při práci stejně tak druhých,
- oznámit nadřízenému nedostatky a závady na místě výkonu práce,
- nepožívat v pracovní době alkohol a návykové látky a podrobit se testu na tyto látky,
- v případě pracovní neschopnosti být doma a dodržovat dobu vycházek.

Na pracovišti, v pracovní době i mimo pracoviště je dán zákaz použití alkoholu a omamných látek a je zakázáno vstupovat na pracoviště pod vlivem těchto látek. Zaměstnanec se musí podrobit testu na návykové a omamné látky, pokud si to bude přát jeho zaměstnavatel. Závady, poruchy zařízení, přivodění si úrazu nebo zjištění pracovního úrazu jiné osoby má zaměstnanec povinnost nahlásit.

Pro vedoucí zaměstnance platí povinnost zadávat práci svým podřízeným, řídit a kontrolovat výkon jejich práce. Také mají za úkol vytvořit dostačující pracovní podmínky a zvyšovat znalosti zaměstnanců.

U úředních zaměstnanců, státních zaměstnanců nebo zaměstnanců územních samosprávných celků vzniká povinnost chovat se nestranně, nepřijímat žádné dary či úplatky atd.

V souvislosti s porušením některé z povinností někdy dochází ke zrušení pracovního poměru formou výpovědi nebo okamžitým zrušením. Jinak má zaměstnavatel nárok na náhradu škody, která mu s porušením povinnosti vznikla.

Povinnosti musí zaměstnanec dodržovat i v době odpočinku, kdy je mimo pracoviště. Kdyby zaměstnanec poškodil majetek zaměstnavatele, dojde k porušení pracovní povinnosti. (Galvas et. al., 2015, s. 379–388; Novotný a Šašek, 2017, s.143–145)

Z hlediska Listiny základních práv a svobod **má zaměstnanec právo na:**

- dobré pracovní podmínky (článek 28),
- spravedlivé finanční ohodnocení za vykonanou práci (článek 28),
- sdružování se v případě hospodářských a sociálních zájmů (článek 27).

Další práva zaměstnanců jsou právo na udělení práce, právo na plat, mzdu či odměnu. Jiná práva zaměstnanců mohou být upravena ve smlouvě nebo vnitřním předpise organizace. Jedná se kupříkladu o práva spojená s benefity. Jak již bylo řečeno, zaměstnanec má právo na sdělení pracovních podmínek a výši odměny za vykonanou práci ještě před vznikem pracovního poměru.

I zaměstnavatel má určitá práva a povinnosti. Nejdůležitější povinností je zajištění bezpečnosti a přijatelných hygienických podmínek na pracovišti prostřednictvím organizace svých podřízených. (Galvas et. al., 2015, s. 388–389)

Zaměstnavatel má povinnost:

- zajistit, aby nedošlo k výkonu zakázané práce,
- zajistit, aby práce vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz, potřebné očkování,
- sdělit informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,
- zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci,
- zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy,
- zajistit zaměstnancům školení atd. (Zákon 262/2006 Sb.)

Práva zaměstnavatele lze označit termínem dispoziční opatření. Mezi tyto práva se řadí právo organizovat a řídit práci podřízených. Jde tedy o:

- přidělování pracovních úkolů,
- určení pracovních postupů pro výkon práce,
- kontrolu práce,
- určení požadavků na výkon práce,
- nařízení zaměstnancům školení nebo rozšíření vzdělání, kvalifikaci,
- rozvrhnutí pracovní doby,
- nařízení práci přesčas, výběr náhradního volna či dovolené,
- vyslání zaměstnance na pracovní cestu,
- právo rozhodnutí o počtu zaměstnanců nebo změnu jejich struktury. (Galvas et. al., 2015, s. 390)

3 Soustava soudů a státních zástupců České republiky

3.1 Soustava soudů

Soudy jsou v pozici organizační složky státu. (Grygar, 2018, s. 23)

Ústředním orgánem pro oblast správy soudů je Ministerstvo spravedlnosti ČR, které vykonává státní správu vrchních, krajských a okresních soudů. Buď to jí vykonává svépomocí nebo prostřednictvím předsedů zmíněných soudů.

Soudní systém České republiky se skládá ze soustavy tzv. obecných soudů a Ústavního soudu České republiky. Do soustavy obecných soudů České republiky spadá:

- Nejvyšší soud v Brně a Nejvyšší správní soud v Brně,
- vrchní soudy v Praze a Olomouci,
- krajské soudy v Brně, Českých Budějovicích, Hradci Králové, Ostravě, Plzni, Praze, Ústí nad Labem a Městský soud v Praze,
- okresní soudy a obvodní soudy. (E-justice european, 2020a)

Soustavou obecných soudů je myšleno seskupení všech obecných nezávislých soudů, jejich působnost, organizační uspořádání a vzájemné vztahy mezi těmito soudy. S hierarchickým postavením soudů souvisí pojem „stupeň soudu“, který je spojen s rozhodováním soudů o opravném prostředku, proti rozhodnutí jiného soudu ve stejné věci. (Stavinohová, Hlavsa, 2003)

Obecně je soustava soudů v České republice označována jako soustava čtyřčlanková. Ústavní soud se do soustavy tzv. obecných soudů nezačleňuje. Tento soud je upraven zákonem č. 183/1993 Sb., o Ústavním soudu. (Grygar, 2018, s. 23) Ústavní soud je dle čl. 83 Ústavy soudním orgánem ochrany ústavnosti. (Zákon č. 1/1993 Sb.)

Co se týče počtu soudů, nejvíce je soudů okresních. Počet okresních soudů v České republice činí 75. Okresní soudy jsou v hierarchické postavení na stejné úrovni jako obvodní soudy. Z tohoto důvodu jsou mezi okresní soudy řazeny i obvodní soudy hlavního města Prahy pro Prahu 1–10 a Městský soud v Brně. Krajských soudů je v České republice 8. (Zákon č. 6/2002 Sb.)

3.1.1 Působnost soudů

Okresní soudy jsou soudy, které rozhodují o soudních záležitostech, jako soudy prvního stupně. Rozhodují tak na základě trestního a občanského soudního řádu.

Krajské soudy rozhodují o odvolání proti rozhodnutí okresních soudů jako soudy druhého stupně, ale také rozhodují o řízení před soudy jako soudy prvního stupně. Jako soudy

prvního stupně rozhodují v občanskoprávních věcech. Dále se zabývají oblastí správního a trestního soudnictví (dle správního a trestního řádu) a rozhodují v těchto věcech v případech stanovených zákonem.

Vrchní soudy projednávají věci stanovené zákonem o řízení před soudy, jako soudy druhého stupně ve věcech, v nichž rozhodovaly v prvním stupni krajské soudy. Podmínkou je, že krajský soud musí spadat do obvodu vrchního soudu. Působí tak v oblasti, ve kterých působí krajské soudy.

Nejvyšší soud jako vrcholný soudní orgán rozhoduje ve věcech patřících do pravomoci soudů v občanském soudním řízení a trestního řízení. Zabývá se mimořádnými opravnými prostředky. Nejvyšší soud se také zabývá uznáním rozhodnutí zahraničních soudů, rozhoduje o kasačních stížnostech (mimořádných opravných prostředcích proti rozhodnutí správního soudu), zkoumá a hodnotí pravomocná rozhodnutí soudů ve správním soudnictví. (E-justice european, 2020b)

3.1.2 Pravomoc soudů

Pravomocí soudů je myšleno soubor kompetencí a úkolů, které přiděluje soudům zákon. (Doleček, 2019)

Lze sem zahrnout výkon soudních věcí v trestné, správní a občanskoprávní oblasti. Soudy projednávají a rozhodují o sporech podle občanského soudního řádu, projednávají a rozhodují trestné věci podle zákona o trestném řízení a řeší i mezinárodně právní věci, které jsou upraveny zákonem nebo mezinárodní smlouvou. (Zákon č. 6/2002 Sb.)

Občanskoprávní oblast upravuje občanský soudní řád anebo zákon o zvláštních řízeních soudních.

V občanském soudním řízení se soudy zabývají projednáváním a rozhodováním soudních sporů a jiných právních věcí, které vyplývají z poměrů soukromého práva, pokud o nich nerozhodne jiný soud. Z toho vyplývá projednávání záležitostí spojených se vztahy občanskoprávními, pracovními, rodinnými a obchodními. (Doleček, 2019)

Občanský soudní řád zaručuje ochranu soukromých práv a oprávněných zájmů účastníků. (Zákon č. 99/1963 Sb.)

Trestní oblast práva upravuje trestní řád. V trestné oblasti vykonávají soudní moc Nejvyšší soud, vrchní soudy, krajské soudy i okresní soudy.

Okresní soudy jednají jako soudy prvního stupně. Soudy mohou nařizovat příkaz domovních prohlídek, odposlechu a různých záznamů atd.

Činnost krajského soudu spočívá v řízení o trestných činech, když je zákonem stanoven trest odnětí svobody na dobu delší pěti let. Krajské soudy jednají též jako soudy prvního stupně. (Zákon č. 141/1961 Sb.)

Pravomocí vrchních soudů je řešit odvolání a stížnosti podaných proti prvostupňovým stanoviskům krajských soudů.

Rozhodnutí o mimořádných opravných prostředcích zejména o dovolání a stížnostech z důvodu porušení zákona nebo proti rozhodnutím vrchního soudu spadá do pravomoci Nejvyššího soudu České republiky. (Tresti-rizeni.com, 2021)

Správní soudnictví se řídí soudním řádem správním. Správní soudnictví vykonávají pouze krajské soudy a Nejvyšší správní soud.

Soudy mají za úkol poskytovat ochranu veřejným subjektivním právům fyzických i právnických osob, také rozhodují v dalších věcech stanovených správním řádem (např. ve věcech volebních, ve věcech politických stran atd.). Ustanovení § 12 odstavec 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní uvádí, že Nejvyšší správní soud řeší kasační stížnosti (účastník správního řízení usiluje kasační stížností o zrušení soudního rozhodnutí), a vyhodnocuje pravomocná rozhodnutí soudů. Krajské soudy řeší věci spojené s dávkami a sociálním pojištěním. Toto je uvedeno v § 31 odstavec 2. (Zákon č. 150/2002 Sb.)

3.2 Soustava státního zastupitelství

Státní zastupitelství tvoří úřady státu a jejich úkolem je zastupování státu při ochraně veřejného zájmu. Veškeré věci spojené se státním zastupitelstvím jsou definovány zákonem 283/1993 Sb., o státním zastupitelství (dále jen „zákon o státním zastupitelství“) nebo zákonem č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

Dle článku 80 Ústavy České republiky státní zastupitelství spadá do výkonné moci ČR.

Struktura státního zastupitelství je totožná s uspořádáním soudní moci České republiky. Jedná se také o čtyřstupňovou soustavu. Strukturu státního zastupitelství tvoří:

- Nejvyšší státní zastupitelství v Brně,
- vrchní státní zastupitelství v Praze a Olomouci,
- krajská státní zastupitelství,
- okresní státní zastupitelství.

Sídla státních zastupitelství a obvody jejich územní působnosti se shodují se sídly a obvody soudů. (Koudelka, Růžička a Vondruška, 2010, s. 39–45)

V České republice existuje 8 krajských zastupitelství a 86 okresních státních zastupitelství. (Unie státních zástupců České republiky, 2021)

Vnitřní uspořádání státního zastupitelství je upraveno organizačním řádem, který vydává vedoucí státní zástupce. Organizační řád obsahuje seznam specializací státních zástupců. Nejvyšší a vrchní státní zastupitelství je členěno na odbory, které se dále člení na oddělení. Krajské a okresní zastupitelství se člení pouze na oddělení. (Koudelka, Růžička a Vondruška, 2010, s. 44)

V čele státního zastupitelství stojí vedoucí státní zástupce. **Vedoucí státního zastupitelství je nejvyšší státní zástupce, vrchní státní zástupce, krajský státní zástupce a okresní státní zástupce.** Vedoucí státní zástupce je jmenován nebo odvolán ze své funkce ministrem spravedlnosti. Výjimkou je nejvyšší státní zástupce, který je jmenován a odvolán ze své funkce vládou České republiky. Všichni zaměstnanci státního zastupitelství jsou odpovědni vedoucímu státnímu zástupci. (Koudelka, Růžička a Vondruška, 2010, s. 49–50)

Státní zástupci zastupují stát v souvislosti s ochranou veřejného zájmu, v případě žalob v trestném řízení, v souvislosti s kontrolou dodržování právních předpisů, kde je určen výkon vazby, trest odnětí svobody nebo poskytnutí pomoci obětem trestných činů atd. Další pravomocí je přijímání oznámení o spáchání trestného činu.

Kompetence k výkonu činností státního zastupitelství přísluší státním zástupcům, jejich asistentům, právním čekatelům a vyšším úředníkům státního zastupitelství. Nikdo jiný nemá pravomoc vstupovat do těchto záležitostí. Jiná osoba je pravomocná jen v zákoně stanovených případech. (Koudelka, Růžička a Vondruška, 2010, s. 9–14)

Státní zástupce plní své povinnosti s respektem k zákonem stanoveným zásadám. Především postupuje při výkonu své funkce odborně, poctivě, odpovědně, nestranně a spravedlivě. V průběhu let, kdy je funkce vykonávána je dotyčný povinen se neustále vzdělávat ve svém oboru. Od vzniku funkce až do jejího zániku nesmí být vykonávána jiná funkce nebo výdělečná činnost, s výjimkou správy vlastního majetku, činnosti vědecké, pedagogické, literární atd. Za všech okolností musí být splněna zásada mlčenlivosti o věcech souvisejících s funkcí státního zástupce. (Koudelka, Růžička a Vondruška, 2010, s. 290–296)

Státní zástupce se stane nezpůsobilým ke své funkci z hlediska dlouhodobého špatného zdravotního stavu nebo pro pravomocné odsouzení za trestný čin. (Koudelka, Růžička a Vondruška, 2010, s. 301)

3.2.1 Působnost státního zastupitelství

Působnost státního zastupitelství je určena § 4. zákonem o státním zastupitelství.

V obvodu hlavního města Prahy vykonává působnost krajského státního zastupitelství Městské státní zastupitelství.

V obvodu hlavního města Prahy vykonává působnost okresních státních zastupitelství obvodní státní zastupitelství a v obvodu města Brna tuto působnost vykonává Městské státní zastupitelství v Brně. (Verejnazaloba.cz, 2021a)

Do působnosti spadají věci spojené s:

- veřejnou žalobou v trestném řízení,
- dozorovou činností,
- působností státního zastupitelství v netrestné oblasti,
- dalšími úkoly, stanoví-li tak zákon,
- podílem na prevenci kriminality a poskytování pomoci obětem trestných činů.

V Ústavě článku 80 je uveden jediný úkol státního zastupitelství a to, že státní zastupitelství má za úkol zastupovat veřejnou žalobu v trestním řízení. Dle zákona o státním zastupitelství § 4 odst. 1 je státní zastupitelství orgánem veřejní žaloby v trestním řízení a řeší záležitosti vymezené v trestním řádu. V této působnosti vykonává ochranu veřejného zájmu, ochranu lidských práv v souvislosti se zahájením trestního stíhání, prověřuje skutečnosti nasvědčující spáchání trestného činu, podává obžalobu. V přípravném řízení před soudem plní dvě funkce, funkci dozoru nad zachováním zákonnosti v přípravném řízení a funkci instančního orgánu, kde projednává stížnosti proti rozhodnutí policejního orgánu. Státní zastupitelství dále uskutečňuje dohled nad *„dodržováním právních předpisů v místech, kde se vykonává vazba, trest odnětí svobody, ochranné léčení, zabezpečovací detence, ochranná nebo ústavní výchova, a v jiných místech, kde je podle zákonného oprávnění omezována osobní svoboda.“* Dozor spočívá tedy v kontrole dodržování právních předpisů. (Zákon č. 283/1993 Sb.) Výkon povinností v trestním řízení je nejzásadnější činností státního zastupitelství.

Působnost je stanovena i na úrovni prevence kriminality a poskytování pomoci osobám zasaženým trestným činem. Hlavní cíl prevence kriminality je snížit rozdíl mezi spáchanou a stíhanou trestnou činností, a to důsledným uplatňováním pravomocí státního zástupce.

Působnost státního zastupitelství nespadá jen do oblasti trestního řízení. Působnost je vykonávána i v netrestní oblasti, která je charakteristická určitým druhem ochrany veřejného zájmu a navazuje, respektive vychází z trestní působnosti. Veřejný zájem se člení do tří skupin a to na:

- a. ochrana dětí a osob, které jsou pro svou fyzickou či psychickou nezpůsobilost ohroženy na svých právech,
- b. ochrana v odvětví ekonomiky a sociálních věcí,
- c. ochrana v odvětví státní správy.

Státnímu zástupci je také svěřeno podat návrh na zahájení řízení nebo vstoupit do již započatého řízení. (Koudelka, Růžička a Vondruška, 2010, s. 15–26) Státní zastupitelství má v kompetenci předložit návrh na zahájení řízení ve věcech, které se týkají péče u soudu o nezletilého např. uložit nebo zrušit ústavní výchovu, dále má v kompetenci předložit návrh k ochraně proti domácímu násilí, svéprávnosti, k prohlášení dotyčného za mrtvého, ke zrušení obchodní korporace s likvidací atd. (Verejnazaloba.cz, 2021b)

3.2.2 Právomoc státního zastupitelství

Úkoly Nejvyššího státního zastupitelství jsou dohled nad vrchním státním zastupitelství, vyřizování stížností porušení zákona v trestních věcech a při jejich přezkoumávání z vlastní iniciativy, vydávat výkladová stanoviska ve formě doporučení. Nejvyšší státní zastupitelství se zabývá také konkrétními aplikační problémy z trestní i netrestní oblasti.

Nejvyšší státní zastupitelství vydává rozhodnutí a stanoviska k zákonům a jiným právním předpisům. Tyto zákony a právní předpisy obsahuje Sbírka soudních rozhodnutí. (Verejnazaloba.cz, 2021a)

Nejvyšší státní zástupce je **pravomocný** vydávat oprávnění k zajištění vnitřní organizace, vydávat pokyny obecné povahy, pro státní zastupitelství vydávat stanoviska ke sjednocení zákonů, může nařídit kontrolu skončených věcí a předkládá ministru spravedlnosti zprávu o činnosti státního zastupitelství za uplynulý kalendářní rok. (Koudelka, Růžička a Vondruška, 2010, s. 54)

Zákon o státním zastupitelství určuje oprávnění nejvyššího státního zástupce, mezi které spadá:

- návrh ministru spravedlnosti na jmenování a odvolání svých náměstků,
- jmenování a odvolání vrchních a krajských a okresních státních zástupců,
- podílet se na výkonu správy tedy vykonávat správu nejvyššího státního zastupitelství,
- vydávání modelu organizačního řádu státního zastupitelství,
- zprostit mlčenlivosti státního zástupce, jeho asistenta a právního čekatele,
- sjednotit a kontrolovat výkon spisové služby,
- podávat návrh na popření otcovství dle zákona o rodině,

- podávat žalobu proti rozhodnutí správního orgánu dle soudního řádu správního (Koudelka, Růžička a Vondruška, 2010, s. 62–65)

Vrchní státní zastupitelství účinkuje v řízení o řádných opravných prostředcích proti rozhodnutím krajských soudů, soudů prvního stupně. Vyřizuje stížnosti z hlediska porušení zákona v trestné věci a přezkoumává tyto věci z vlastní iniciativy. Dohlíží na činnost krajských státních zastupitelství. (Verejnazaloba.cz, 2021a)

Ministr spravedlnosti, jak již bylo řečeno, jmenuje vrchní, krajské, okresní zástupce a má pravomoc je též odvolat z jejich funkce, v případě porušení svých povinností. (Koudelka et. al., 2010, s. 54)

4 Pracovní poměr soudců a státních zástupců České republiky

Problematika pracovního poměru soudců je upravena zákonem č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů, problematika pracovního poměru státních zástupců je upravena zákonem č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství.

4.1 Vnik, změna a skončení pracovního poměru soudců

Soudcem může být ustanoven jen občan České republiky, který splňuje potřebné předpoklady. Předpokladem je svéprávnost, bezúhonnost, v den jmenování dosáhl minimálního věku 30 let a se svým jmenováním a určením místa výkonu funkce plně souhlasí.

Jiným důležitým předpokladem je i vysokoškolské právnické magisterské vzdělání získané na území České republiky a složení odborné justiční zkoušky, kterou může být i advokátní zkouška, závěrečná zkouška právního čekatele, notářská zkouška atd. (Grygar, 2018, s. 191)

Pracovní poměr soudců vzniká jmenováním na dobu neurčitou.

Po svém jmenování, které provede prezident republiky musí soudce složit slib do jeho rukou. Když dojde k odmítnutí slibu nebo k jeho složení s nějakou výhradou, nastane situace, kdy je brán soudce tak, jako by nebyl vůbec jmenován. (Grygar, 2018, s. 205–207)

Ministr spravedlnosti přiřadí soudce k určitému okresnímu soudu na základě jeho souhlasu a složení slibu. Ke krajskému nebo vrchnímu soudu lze soudce přiřadit na základě 8leté praxe a jeho souhlasu, v případě Nejvyššího soudu tato praxe musí činit nejméně 10 let.

Ministr spravedlnosti určí den nástupu do funkce, který je přesně určený, nejdéle do 3 měsíců od jmenování. (Grygar, 2018, s. 217–218)

Funkce soudce je charakteristická tím, že se jedná o veřejnou funkci. Při výkonu veřejné funkce nelze vykonávat jinou funkci nebo činnost. (Grygar, 2018, s. 244)

Soudci při plnění svých povinností musí jednat nestranně a nezávisle, vázání jsou pouze zákonem. (Grygar, 2018, s. 275)

Dočasné přidělení nebo přeložení soudce lze provést k jinému soudu, Justiční akademii nebo k Ministerstvu spravedlnosti, jen s výslovným souhlasem daného soudce. Doba činí nejdéle tři roky. O dočasném přidělení rozhoduje předseda krajského soudu nebo ministr spravedlnosti. (Grygar, 2018, s. 217–225)

Přeložení soudce k jinému soudu je možné s jeho souhlasem nebo na základě jeho prosby. Přeložení soudce k Nejvyššímu soudu je proveditelné za předpokladu nejméně 10leté

praxe a dostatečných odborných znalostí a zkušeností. V případě krajského a vrchního soudu činí doba praxe nejméně 8 let. V situaci, kdy se jedná o přeložení soudce z nižší úrovně na vyšší, se bere ohled na dosaženou odbornou úroveň soudce. K přeložení soudce dojde i bez jeho souhlasu, dojde-li na základě zákona ke změně struktury soudů, příslušnosti soudů nebo změně obvodu soudů. Soudce lze přeložit jen na jiný soud stejné úrovně, v rámci obvodu soudu o jeden stupeň vyšší nebo nižší soud. (Grygar, 2018, s. 238–239)

Způsoby, jakým **skončí funkce soudce**, je hned několik. Jedná se o situaci, kdy uplyne kalendářní rok, ve kterém dosáhl věk soudce 70 let. Následně dnem právního rozhodnutí, kdy byl soudce odsouzen za trestný čin, v den uložení kárného opatření odvolání z funkce nebo pokud byl soudce uznán za nezpůsobilého k výkonu své funkce, v den omezení svéprávnosti, v den, kdy soudce ztratil státní občanství České republiky. Dalším způsobem zániku je smrt, nebo den prohlášení soudce za mrtvého. V poslední řadě má soudce nárok se vzdát své funkce. V den podání oznámení o vzdání se funkce prezidentu České republiky, funkce soudce zanikne. Toto oznámení musí být též doručeno do rukou předsedovi náležitého soudu, u kterého byl soudce činný. Funkce zanikne po uplynutí 3 kalendářních měsíců, po měsíci, ve kterém bylo oznámení doručeno. (Grygar, 2018, s. 332–334)

4.2 Vznik, změna a skončení pracovního poměru státních zástupců

Problematiku tohoto pracovního poměru upravuje zákoník práce a zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství. Podmínkami pro to, aby se mohl stát občan České republiky státním zástupcem, jsou zejména bezúhonnost, svéprávnost k právním úkonům, v den jmenování do funkce dovršit 25 let věku. Další podmínky tvoří vysokoškolské magisterské právnické vzdělání získané v České republice a úspěšné absolvování závěrečné zkoušky. Mezi tyto zkoušky spadá odborná justiční zkouška, soudcovská zkouška, jednotná soudcovská a advokátní zkouška, vojenská zkouška, právní zkouška, prokurátorská zkouška.

Pracovní poměr státního zástupce **vzniká jmenováním** do funkce. Se jmenováním do funkce musí daná osoba výslovně souhlasit. Do funkce je státní zástupce jmenován ministrem spravedlnosti, ten tak činí na návrh nejvyššího státního zástupce. Poté, co je občan jmenován do funkce, skládá před ministrem spravedlnosti slib.

Délka trvání pracovního poměru je na dobu neurčitou. Pracovní poměr vzniká dnem, který je jasně vymezen. (Koudelka, Růžička a Vondruška, 2010, s. 258–259)

Stejně jako u klasického pracovního poměru, který vzniká pracovní smlouvou, může dojít ke změně pracovního poměru. Ministr spravedlnosti může dotyčného **přeložit** jen s jeho výslovným souhlasem nebo na zaměstnancovu žádost na jiné státní zastupitelství stejného nebo

nižšího/vyššího stupně. Ke změně může dojít ze stejného důvodu pouze jednou. (Koudelka, Růžička a Vondruška, 2010, s. 262) Doba trvání přeložení je nejdéle na dobu tří let. Na dobu jednoho roku je možné státního zástupce přeložit k ministerstvu nebo Justiční akademii. Přeložení je tedy přípustné k jinému státnímu zastupitelství, Ministerstvu spravedlnosti nebo k Justiční akademii, jinému orgánu nebo organizaci v České republice nebo jinému orgánu či organizaci se sídlem mimo Českou republiku. Dochází zde ke změně místa výkonu funkce. (Koudelka, Růžička a Vondruška, 2010, s. 267–269) Státního zástupce lze také **dočasně přidělit** k výkonu funkce k jinému státnímu zastupitelství na dobu nejdéle 3 let nebo k jinému orgánu či organizaci (na území České republiky i mimo Českou republiku nebo k Eurojustu) nejdéle na rok. O dočasném přidělení rozhoduje vedoucí státní zástupce, který je ke státnímu zastupitelství, kde státní zástupce působí, i ke kterému má být přidělen nejbliže vyšší. U Nejvyššího státního zastupitelství rozhoduje nejvyšší státní zástupce, u jiného orgánu České republiky a orgánu mimo naši republiku, o dočasném přidělení rozhoduje ministr spravedlnosti po projednání s nejvyšším státním zástupcem. (Zákon. 283/1993 Sb.)

Pracovní poměr státního zástupce **končí** dnem, kdy měl složit slib a neučinil tak nebo jej složil s připomínkami v den, kdy odvolal svůj souhlas s výkonem funkce, přišel o státní občanství, byl jmenován do funkce soudce, zvolen poslancem nebo senátorem Parlamentu České republiky nebo byl zvolen členem zastupitelstva územně samosprávného celku. Dalšími způsoby, jak zanikne funkce státního zástupce, jsou dovršení 70 let věku k 31. prosinci kalendářního roku nebo smrtí. Nabytím právní moci rozhodnutí zaniká funkce jen tehdy, kdy byl státní zástupce zbaven nebo omezen na způsobilosti k právním úkonům či odsouzen za trestný čin atd.

Státní zástupce se za jasných okolností vzdá své funkce písemným oznámením, které předá ministru spravedlnosti. Funkce končí uplynutím dvou následujících kalendářních měsíců, následujících po měsíci, kdy obdržel ministr spravedlnosti oznámení. (Koudelka, Růžička a Vondruška, 2010, s. 275) Se zánikem funkce dochází k ukončení pracovního poměru.

Vedoucí státní zástupce nebo náměstek vedoucího státního zástupce své funkce může vzdát písemným vyhotovením oznámení tomu, kdo ho do funkce jmenoval. Funkce v obou případech zaniká uplynutím kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém bylo oznámení o vzdání se funkce předáno. (Koudelka, Růžička a Vondruška, 2010, s. 52)

Nejvyšší státní zástupce je jmenován a odvoláván vládou, které dal návrh ke jmenování dotyčné osoby ministr spravedlnosti. **Vrchní státní zástupce** jmenuje ministr spravedlnosti z podnětu nejvyššího státního zástupce. **Krajské státní zástupce** jmenuje ministr spravedlnosti na popud vrchního státního zástupce, který stojí v čele vrchního státního zastupitelství, nebo na

popud nejvyššího státního zástupce. Ministr spravedlnosti jmenuje také **okresní státní zástupce** z podnětu krajského státního zástupce nebo nejvyššího státního zástupce.

Ministr spravedlnosti, jak již bylo řečeno, jmenuje vrchní, krajské, okresní zástupce a má pravomoc je též odvolat, v případě porušení jejich povinností. (Koudelka, Růžička a Vondruška, 2010, s. 50–51)

4.3 Odměňování soudců a státních zástupců

4.3.1 Odměňování soudců

Odměňování **soudců** je upraveno zákonem č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu.

Soudci za výkon funkce náleží plat, náhrady výdajů (např. výdaje za dopravu, výdaje na odbornou literaturu), naturální plnění (např. služební automobil) a odchodné. Plat se vypočítá jako „*součin platové základny a platového koeficientu stanoveného v závislosti na odpovědnosti a náročnosti vykonávané funkce. Plat se zaokrouhluje na 100 Kč nahoru*“ (Zákon č. 236/1995 Sb.) **Platová základna** činí 3násobek průměrné nominální měsíční mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v nepodnikatelské sféře. Výše průměrné nominální měsíční mzdy je zveřejněna na stránkách Českého statistického úřadu za předminulý kalendářní rok a činí 38 525 Kč. Výše platové základny je pro daný kalendářní rok k dohledání ve Sbírce zákonů a vyhlašuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí. (Zákon č. 236/1995 Sb.; ČSÚ, 2020a) Pro rok 2021 je výše platové základny stanovena částkou 100 872 Kč. (Zákon č. 587/2020 Sb.) **Platový koeficient** je stanoven počtem let započtené praxe soudce. Platový koeficient nejvyššího soudce a nejvyššího správního soudce je stanoven číslem 1,84. Tento koeficient se v průběhu započtené doby praxe pro soudce Nejvyššího soudu a Nejvyššího správního soudu nemění. (Zákon č. 236/1995 Sb.) Platový koeficient okresních, krajských a vrchních soudců se mění v závislosti na délce dosažené praxe. Platové koeficienty pro jednotlivé stupně soudů jsou zobrazeny v tabulce č. 1.

Tabulka 1: Platová tabulka soudců České republiky

Platový koeficient			Praxe
Okresní soud	Krajský soud	Vrchní soud	
0,88	0,96	1,05	do ukončení 5. roku
1,01	1,09	1,17	od počátku 6. roku
1,14	1,26	1,33	od počátku 9. roku
1,22	1,35	1,47	od počátku 12. roku
1,30	1,44	1,60	od počátku 15. roku
1,35	1,53	1,68	od počátku 18. roku
1,39	1,56	1,72	od počátku 21. roku
1,43	1,59	1,75	od počátku 24. roku
1,46	1,64	1,80	od počátku 27. roku
1,51	1,67	1,84	od počátku 30. roku

Vlastní zpracování dle (Zákon č. 236/1995 Sb.)

Platový koeficient se některým soudcům zvyšuje v závislosti na pozici a konkrétním soudu. Příkladem je zvýšení koeficientu soudce krajského soudu, který rozhoduje jako samosoudce o 0,07 nebo předsedovi vrchního soudu o 0,50. (Zákon č. 236/1995 Sb.)

4.3.2 Odměňování státních zástupců

Odměňování **státních zástupců** je upraveno zákonem č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců a o změně a doplnění zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů.

Státnímu zástupci za výkon jeho funkce náleží plat a naturální plnění (např. služební automobil) „*Plat se určí jako součin platové základny a platového koeficientu stanoveného podle počtu let započitatelné praxe (dále jen "praxe") a stupně státního zastupitelství, ke kterému je státní zástupce přidělen nebo přeložen. Plat se zaokrouhluje na 100 Kč nahoru.*“ (Zákon č. 201/1997 Sb.)

Platová základna je stanovena 90 % platové základny soudce. Platová základna soudce je stanovena částkou 100 872 Kč. Z toho vyplývá, že platová základna státního zástupce pro rok 2021 činí 90 784,8 Kč. Stejně jako soudci Nejvyššího soudu a Nejvyššího správního soudu je nejvyššímu státnímu zástupci přiřazen platový koeficient 1,84. (Zákon č. 201/1997 Sb.) Tabulka č. 2 zobrazuje platové koeficienty státních zástupců.

Tabulka 2: Platová tabulka státních zástupců České republiky

Platový koeficient			Praxe
Okresní státní zastupitelství	Krajský státní zastupitelství	Vrchní státní zastupitelství	
0,88	0,96	1,05	do ukončení 5. roku
1,01	1,09	1,17	od počátku 6. roku
1,14	1,26	1,33	od počátku 9. roku
1,22	1,35	1,47	od počátku 12. roku
1,30	1,44	1,60	od počátku 15. roku
1,35	1,53	1,68	od počátku 18. roku
1,39	1,56	1,72	od počátku 21. roku
1,43	1,59	1,75	od počátku 24. roku
1,46	1,64	1,80	od počátku 27. roku
1,51	1,67	1,84	od počátku 30. roku

Vlastní zpracování dle (Zákon č. 201/1997 Sb.)

Platový koeficient se státnímu zástupci také zvyšuje v závislosti na pozici a konkrétním státním zastupitelství. Například vrchnímu státnímu zástupci se platový koeficient zvyšuje o 0,50 a krajskému státnímu zástupci o 0,40. (Zákon č. 201/1997 Sb.)

5 Komparace právní úpravy soudnictví a státního zastupitelství České a Slovenské republiky

Téma této bakalářské práce se zabývá problematikou soudnictví a státního zastupitelství. Komparace České republiky (dále jen „ČR“) se Slovenskou republikou (dále jen „SR“) byla pro jejich dlouhodobou společnou historii vhodnou volbou.

5.1 Komparace soustavy soudů

Jako první bych se chtěla zaměřit na srovnání soustavy soudů obou zemí. Stejně jako v ČR vykonávají soudní moc obecné soudy a Ústavní soud. (E-justice european, 2020c)

Soustava soudů SR je upravena v čl. 143 odst. 1 ústavního zákona č. 460/1992 Zb., Ústava Slovenskej republiky (dále jen „Ústava SR“). Ústava pouze říká, že soustava soudů je složena z Nejvyššího soudu Slovenské republiky a ostatních soudů, proto je nutné hledat soustavu soudů SR v zákoně č. 757/2004 Z. z., o súdech a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o soudech SR“), kde je soustava soudů podrobněji definována.

Soustavu obecných soudů SR tvoří dle § 5 odst. 1 zákona o soudech SR:

- Nejvyšší soud Slovenské republiky a Nejvyšší správní soud,
- Specializovaný trestní soud a krajské soudy,
- okresní soudy. (Zákon č. 757/2004 Z. z.)

„Národní rada Slovenské republiky dne 9. 12. 2020 schválila vládní návrh ústavního zákona, kterým se mění Ústava Slovenské republiky č. 460/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů, jakož i vládní návrh zákona o reformě soudnictví.“ (Škrobák, 2020)

K 1.1. 2021 po reformě soudnictví Slovenské republiky vznikl i Nejvyšší správní soud Slovenské republiky a zařadil se tak do soustavy soudů SR. Nejvyšší správní soud by měl začít fungovat 1. srpna. Není však jisté, zda tomu tak bude. (Prušová, 2021) V hierarchickém postavení má Nejvyšší správní soud stát vedle Nejvyšší soudu SR. (Škrobák, 2020)

Zatím však nejsou dohledatelné žádné jiné informace ohledně počtu soudců.

Okresní soudy jsou jako soudy prvního stupně dle § 6 zákona o soudech SR pravomocné rozhodovat o věcech v oblasti občanského práva a trestního práva. Také řeší záležitosti spojené s volebními věcmi.

Ustanovení § 7 zákona o soudech SR dále uvádí působnost **krajských soudů**. Ta je stanovena na úrovni trestního a občanského práva, kde krajské soudy rozhodují jako soudy druhého stupně tedy jako soudy odvolací proti rozhodnutí okresních soudů. V případech daných

předpisem o řízení před soudy mohou krajské soudy rozhodovat v této oblasti též jako soudy prvního stupně. V oblasti správního práva rozhodují jako soudy prvního stupně. Ke krajským soudům se řadí i **Specializovaný trestný soud**, který podle § 9 zákona o soudech SR rozhoduje v oblasti trestního práva.

Nejvyšší soud dle § 8 zákona o soudech SR rozhoduje o odvolání proti rozhodnutí okresních, krajských soudů a Specializovaného trestného soudu.

Působnost **Nejvyššího správního soudu** upravuje § 8a zákona o soudech SR. Nejvyšší správní soud působí jako soud prvního stupně ve věcech, které určuje Ústava SR a Správní soudní řád. Zabývá se správním soudnictvím a působí jako odvolací soud proti rozhodnutím krajských soudů.

Vrchní soudy se v soustavě soudů SR nenachází.

Co se týče srovnání působnosti soudů obou zemí jsou patrné rozdíly. V **trestné oblasti** práva rozhodují v prvním stupni pouze okresní soudy. Výjimku tvoří záležitosti, o kterých rozhoduje Specializovaný trestný soud. I v oblasti **správního soudnictví** se nachází odlišnosti. Tuto oblast upravuje zákon č. 162/2015 Z. z., Správny súdny poriadok. Zákon určuje působnost okresním soudům, krajským soudům a Nejvyššímu správnímu soudu. Nejvíce ale výkon působnosti spadá stejně jako v ČR na krajské soudy a Nejvyšší správní soud, který rozhoduje v obdobných věcech jako Nejvyšší správní soud ČR. (např. kasační stížnosti) (Zákon č. 162/2015 Z. z) Ustanovení zákona č. 40/2006 Z. z., Občiansky súdny poriadok určuje okresní soudy jako jedny ze základních soudů.

Předtím než bude zmíněn počet soudů a soudců, je dobré zmínit, že Slovenská republika v roce 1996 přijala nový zákon o územním a správním členění Slovenska, na jehož základě bylo vytvořeno osm krajů. Důvodem vzniku nových krajů byl rozpad Československé republiky. U České republiky k žádné změně územního uspořádání krajů nedošlo. (Volko, Kiš, et. al., 2007) Počet soudů a soudců lze vidět v tabulce č. 3 a 4.

Tabulka 3: Počet soudů České a Slovenské republiky

Počet soudů			
Česká republika		Slovenská republika	
Nejvyšší soud	1	Nejvyšší soud	1
Nejvyšší správní soud	1	Nejvyšší správní soud	1
Vrchní soud	2	Specializovaný trestný soud	1
Krajské soudy	8	Krajské soudy	8
Okresní soudy	75	Okresní soudy	54

Vlastní zpracování dle (E-justice european, 2020a; E-justice european, 2020c)

Tabulka 4: Počet soudců České a Slovenské republiky

Počet soudců			
Česká republika		Slovenská republika	
Nejvyšší soud	66	Nejvyšší soud	58
Nejvyšší správní soud	36	Nejvyšší správní soud	neznámý
Vrchní soud	131	Specializovaný trestný soud	15
Krajské soudy	947	Krajské soudy	357
Okresní soudy	1849	Okresní soudy	911

Vlastní zpracování dle (Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, 2021; Nejvyšší správní soud, 2021; Ministerstvo spravodlnosti, 2020)

Česká republika dle dat Českého statistického úřadu k 1. 1. 2020 má celkový počet obyvatel 10 693 939. (ČSÚ, 2020b) Celkový počet soudců v ČR je 3029 osob. V přepočtu na 100 000 obyvatel počet soudců činí 28,32/100 000 obyvatel. U Slovenské republiky dle dat Statistického úřadu Slovenské republiky celkový počet obyvatel k 1. 1. 2020 činí 5 457 873. (Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2021a) Celkový počet soudců činí 1 341 osob. Stejně jako u ČR byl v přepočtu soudců SR na 100 000 obyvatel zjištěn výsledek 24, 57. Přepočet na 100 000 obyvatel je proveden i z hlediska krajských soudů, kde je použit počet obyvatel ve spádových oblastech krajských soudů a počet soudců jednotlivých krajských soudů. Přepočet je znázorněn v tabulce č. 5 a 6.

Tabulka 5: Počet krajských soudců České republiky na 100 000 obyvatel

Česká republika			
Krajský soud	Počet soudců	Počet obyvatel	Počet soudců na 100 000 obyvatel
MS v Praze	219	1 324 277	16,53
KS v Praze	93	1 385 141	6,71
KS v Českých Budějovicích	57	716 385	7,96
KS v Plzni	73	884 563	8,25
KS v Ústí nad Labem	116	1 190 558	9,74
KS v Hradci Králové	84	1 243 321	6,76
KS v Brně	169	2 082 452	8,12
KS v Ostravě	136	1 867 242	7,28

Vlastní zpracování dle (ČSÚ, 2020c; Ministerstvo spravedlnosti, 2020)

Tabulka 6: Počet krajských soudců Slovenské republiky na 100 000 obyvatel

Slovenská republika			
Krajský soud	Počet soudců	Počet obyvatel	Počet soudců na 100 000 obyvatel
KS v Bratislavě	86	669 592	12,84
KS v Trnavě	37	564 917	6,55
KS v Trenčíně	35	584 569	5,99
KS v Nitře	40	674 306	5,93
KS v Žilině	34	691 509	4,92
KS v Banské Bystrici	40	645 276	6,20
KS v Prešově	37	822 244	4,50
KS v Košicích	48	801 460	5,99

Vlastní zpracování dle (Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2021a; Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, 2021)

Na závěr lze tedy shrnout podstatné **rozdíly mezi soustavou soudů ČR a SR:**

- soustava soudů ČR je označována za čtyřčlankovou, u SR je to pouze tříčlanková soustava,
- u ČR neexistuje Speciální trestní soud,
- u SR neexistoval do konce roku 2020 Nejvyšší správní soud,
- u SR neexistují vrchní soudy,
- podstatné rozdíly jsou i v počtu soudů a soudců,

- ve většině případů působí okresní soudy jako soudy prvního stupně.

Do komparace počtu soudců byl zahrnut i počet vrchních soudců ČR, i když u slovenské soustavy soudů vrchní soudy nenalezneme.

5.2 Komparace soustavy státního zastupitelství a prokuratory

Jako první by bylo dobré zmínit, že Slovenská republika nepoužívá pojem státní zastupitelství ale prokuratura. I v době Československé federativní republiky a Československé socialistické republiky se státní zastupitelství nazývalo prokuratura. (Bobek, Molek a Šimíček, 2009)

Prokuratura SR je upravena zákonem č. 153/2001 Z. z., o prokuratuře. Právní zakotvení prokuratury je zahrnuto i v čl. 149–151 Ústavy Slovenskej republiky. „*Prokuratura chrání práva a zákonem chráněné zájmy fyzických osob, právnických osob a státu.*“ (Zákon č. 153/2001 Z. z.)

Organizační strukturu prokuratury Slovenské republiky tvoří:

- Generální prokuratura Slovenské republiky,
- krajské prokuratury,
- okresní prokuratury.

Prokuratura je vykonávána, jak již název napovídá, prokurátory. Soustava prokuratury je též tříčlanková stejně jako soustava soudů SR. Ústředním orgánem je Generální prokuratura se sídlem v Bratislavě. V čele prokuratury stojí generální prokurátor. Krajské i okresní prokuratury mají totožná sídla a územní obvody jako soudy. (Zákon č. 153/2001 Z. z.)

Působnost prokuratury spadá do oblasti trestního i občanskoprávního řízení a do oblasti výkonu dozoru nad zachováváním zákonnosti orgány veřejné správy. Povinností prokuratury je realizovat opatření k předcházení porušení zákonnosti, opatření ke zjištění a odstranění porušení zákonnosti a realizovat opatření na obnovu porušených práv a vyvození důsledků za jejich porušení.

Působnost prokurátora spočívá v **trestní oblasti** zejména:

- ve výkonu dozoru nad dodržováním zákonnosti před zahájením trestního stíhání i v přípravném řízení,
- v rozhodování v přípravném řízení a v podávání návrhů soudci pro přípravné řízení,
- v uzavření dohody o vině a trestu s obviněným,
- v podání návrhu o vině soudu k jejímu schválení,
- v podání obžaloby,

- v zajištění práv poškozeného,
- v zajištění mezinárodní spolupráce v trestních věcech stanovenými mezinárodními smlouvami a právně závaznými akty Evropské unie atd.

V **oblasti civilního procesu** je prokurátor zmocněn podat žalobu soudu a vstoupit do soudního řízení.

V případě **dozoru nad dodržováním zákonitosti orgány veřejné správy** prokurátor dohlíží na dodržování zákonů a obecně závazných právních předpisů při výkonu veřejné správy těmito orgány.

Dozor prokurátora nad dodržováním zákonnosti v místech, kde jsou drženy osoby zbavené osobní svobody nebo osoby, jejichž osobní svoboda je omezená, spočívá v dozoru dodržování zákonů a ostatních předpisů a aby zde byly umístěny a drženy osoby na základně soudního rozhodnutí či rozhodnutí jiného státního orgánu. Prokurátor vykonává dozor nad dodržováním zákonnosti i v místech ústavní zdravotní péče. Dohled je prováděn v policejních celách, které jsou určeny pro výkon vazby, trestu odnětí svobody, ochranného léčení, ochranné výchově a detenci. (Zákon č. 153/2001 Z. z.)

Odlišnosti vidím již v právní úpravě obou zákonů. Zákon č. 153/2001 Z. z. je co se do obsahu týče rozsáhlejší, než je tomu u zákona č. 283/1993 Sb. U slovenské úpravy zákona je výčet jak obecné působnosti, tak i specifické z oblasti trestního řízení a civilního procesu, což u české úpravy zákona není zahrnuto. Další informace ohledně působnosti státních zástupců definuje trestní řád.

Počet státních zastupitelství ČR a prokuratur SR je zobrazen v tabulce č. 7, v tabulce č. 8. je zobrazen počet státních zástupců a prokurátorů.

Tabulka 7: Počet státních zastupitelství České republiky a prokuratury Slovenské republiky

Počet státních zastupitelství ČR a prokuratury SR			
Česká republika		Slovenská republika	
Nejvyšší státní zastupitelství	1	Generální prokuratura SR	1
Vrchní státní zastupitelství	2	X	X
Krajská státní zastupitelství	8	Krajské prokuratury	8
Okresní státní zastupitelství	86	Okresní prokuratury	54

Vlastní zpracování dle (Generálna prokuratúra Slovenskej republiky, 2016; Verejnazaloba.cz, 2021c)

Tabulka 8: Počet státních zástupců České republiky a prokurátorů Slovenské republiky

Počet státních zástupců ČR a prokurátorů SR			
Česká republika		Slovenská republika	
Nejvyšší státní zastupitelství	57	Generální prokuratura SR	109
Vrchní státní zastupitelství	89	X	X
Krajská státní zastupitelství	302	Krajské prokuratury	203
Okresní státní zastupitelství	790	Okresní prokuratury	625

Vlastní zpracování dle (Generální prokuratura Slovenskej republiky, 2021; Verejnazaloba.cz, 2021d)

Ze statistického hlediska je vypočítán počet státních zástupců na 100 000 obyvatel. Počet státních zástupců v ČR činí 11,55/100 000 obyvatel. U SR celkový počet prokurátorů činí 937 osob. V přepočtu na 100 000 obyvatel počet prokurátorů činí 17,17 prokurátorů. V tomto ohledu má SR více prokurátorů na 100 000 obyvatel než Česká republika státních zástupců.

V tabulce č. 9 je zobrazen počet krajských státních zástupců na 100 000 obyvatel. Nejvyšší hodnotu vykazuje Městské státní zastupitelství v Praze.

Tabulka 9: Počet krajských státních zástupců České republiky na 100 000 obyvatel

Česká republika			
Krajské státní zastupitelství	Počet státních zástupců	Počet obyvatel	Počet státních zástupců na 100 000 obyvatel
MSZ Praha	104	1 324 277	7,85
KSZ Praha	22	1 385 141	1,60
KSZ České Budějovice	17	716 385	2,37
KSZ Plzeň	21	884 563	2,37
KSZ Ústí nad Labem	28	1 190 558	2,35
KSZ Hradec Králové	22	1 243 321	1,77
KSZ Brno	46	2 082 452	2,21
KSZ Ostrava	42	1 867 242	2,25

Vlastní zpracování dle (ČSÚ, 2020c; Verejnazaloba.cz, 2021d)

Tabulka č. 10 znázorňuje počet prokurátorů Slovenské republiky dle jednotlivých krajů. Počet prokurátorů je též převeden na 100 000 obyvatel. Nejvyšší hodnotu v tomto případě vykazuje krajská prokuratura v Bánské Bystrici.

Tabulka 10: Počet krajských prokurátorů Slovenské republiky na 100 000 obyvatel

Slovenská republika			
Krajská prokuratura	Počet prokurátorů	Počet obyvatel	Počet prokurátorů na 100 000 obyvatel
KP v Bratislavě	26	669 592	3,88
KP v Trnavě	26	564 917	4,60
KP v Trenčíně	21	584 569	3,59
KP v Nitře	23	674 306	3,41
KP v Žilině	23	691 509	3,33
KP v Banské Bystrici	30	645 276	4,65
KP v Prešově	25	822 244	3,04
KP v Košicích	29	801 460	3,62

Vlastní zpracování dle (Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2021a; Generálna prokuratúra Slovenskej republiky, 2021)

Největšími rozdíly jsou:

- prokurátor vykonává dozor nad zachováním zákonnosti orgány veřejné správy,
- prokurátor přispívá k tvorbě právních předpisů, státní zástupce tuto pravomoc nemá,
- prokurátor nedává výkladová stanoviska k právním předpisům jiným orgánům. Nejvyšší státní zástupce může vydávat výkladová stanoviska k zákonům a jiným právním předpisům,
- u ČR státní zástupce poskytuje pomoc obětem trestných činů, u SR nic takového není. (Zákon č. 153/2001 Z. z., Zákon č. 283/1993 Sb.)

V komparaci počtu státních zástupců ČR a prokurátorů SR byl zahrnut i počet vrchních státních zástupců ČR, i přes to, že u SR vrchní prokurátoři neexistují.

5.3 Komparace právní úpravy pracovního poměru soudců, státních zástupců a prokurátorů

Problematiku pracovního poměru soudců Slovenské republiky upravuje zákon č. 385/2000 Z.z, o sudcoch a prísediacích a o zmene a doplnení niektorých zákonov. U nás tuto problematiku, jak již bylo zmíněno, upravuje zákon č. 6/2002 Sb. o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích).

5.3.1 Komparace pracovního poměru soudců

Nejprve by bylo dobré definovat **předpoklady** na základě, kterých je občan Slovenské republiky jmenován do funkce soudce. Tyto předpoklady jsou v podstatě stejné jako u ČR.

Předpoklady pro jmenování soudce z hlediska § 5 zákona č. 385/2000 Z.z. jsou:

- a) v den jmenování dosáhl občan minimálně 30 let,
- b) podmínka vysokoškolského právnické vzdělání druhého stupně v oboru právo na vysoké školy na Slovensku nebo uznaný doklad o vysokoškolském právnickém vzdělání druhého stupně v zahraničí,
- c) plná zdravotní způsobilost k výkonu funkce a způsobilost k právním úkonům,
- d) bezúhonnost,
- e) trvalý pobyt na území Slovenské republiky,
- f) složení odborné justiční zkoušky,
- g) úspěšná účast na výběrovém řízení,
- h) souhlas se jmenováním do funkce soudce a s přidělením na předem stanovený soud.

Výše uvedené předpoklady musí soudce splňovat po celou dobu své funkce. Soudcem se nemůže stát občan, který byl již v minulosti soudcem a byl ze své funkce odvolán. Za soudce nelze jmenovat občana, který již vykonával funkci soudce a byl z ní odvolán z důvodu rozhodnutí o trestném činu disciplinárním senátem nebo občana, kterému bylo uloženo disciplinární opatření zbavení výkonu exekutorského úřadu, disciplinární opatření vyškrtnutí ze seznamu advokátů, disciplinární opatření zbavení výkonu notářského úřadu nebo disciplinární opatření zbavení výkonu funkce prokurátora.

Jmenování soudců je v kompetenci prezidenta republiky. Kandidáta prezidentovi navrhuje Soudní rada. Délka pracovního poměru není stanovena, je tedy na dobu neurčitou. V den jmenování je složen slib do rukou prezidenta, platnost slibu je ověřena jeho podpisem. V tento okamžik vzniká funkce soudce. Při nesplnění slibu funkce soudce nevzniká. Po komparaci právních úprav obou států z hlediska **předpokladů pro jmenování soudce a samotného jmenování a přidělení soudce k příslušnému soudu** jsou patrné některé rozdíly. Nejprve budou definovány **rozdíly v předpokladech pro jmenování a v samotném jmenování**.

- a) Prezident SR jmenuje i odvolává soudce, v ČR je pouze prezident jmenuje.
- b) Ve slovenské úpravě zákona je napsáno, že soudce navrhuje prezidentovi ke jmenování Soudní rada, u ČR se nic takového nepíše z důvodu neexistující soudní rady.

- c) Soudcem SR nemůže být jmenován člověk, který je členem politické strany nebo politického hnutí. Osoba se proto musí vzdát členství. V ČR tato povinnost chybí.
- d) Podmínka trvalého pobytu v ČR není stanovena u SR však ano.
- e) Podmínka úspěšného absolvování výběrové řízení se v ČR neobjevuje.
- f) V ČR není stanovena povinnost písemné formy souhlasu se jmenováním nebo přidělením k příslušnému soudu.
- g) Co mají oba zákony společné je však věk soudce, tedy dosažení minimálního věku 30 let, splnění podmínky státního občanství a požadované vzdělání soudce. (Zákon č. 385/2000 Z.z.; zákon č. 6/2002 Sb.)

Z hlediska **přidělování soudců** k příslušným soudům hraje velkou roli získaná praxe soudce. Na Nejvyšší soud lze přidělit pouze soudce, který získal nejméně 15 let právnické praxe u ČR je to 10 let praxe. U Nejvyššího správního soudu praxe činní nejméně 10 let, toto je řečeno i v českém znění zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní. Na krajský soud a Specializovaný trestní soud lze přidělit pouze soudce, který vykonával právnickou praxi po dobu nejméně 7 let, pokud jde o přidělení na krajský soud do správního kolegia a nejméně deset let v ostatních případech. U krajského soudu ČR činní doba praxe nejméně 8 let. (Zákon č. 385/2000 Z.z.; zákon č. 6/2002 Sb.)

Co se týká **změny pracovního poměru** u obou zákonů je změna definována jako dočasné přidělení nebo přeložení soudce k jinému soudu. U SR je tato problematika upravena v ustanovení § 12 a 14 zákona č. 385/2000 Z.z. Největší rozdíl je v tom, že u SR o dočasném přidělení rozhoduje pouze Soudní rada na návrh předsedy soudu, na který má být soudce dočasně přidělen. Musí se k tomu ale i vyjádřit předseda soudu, u kterého vykonává soudce svou funkci. Přeložení je uskutečněno na základě souhlasu soudce. V ČR tuto pravomoc má ministr spravedlnosti a předseda krajského soudu se souhlasem soudce. Doba dočasného přidělení nesmí být delší jak 2 roky v období 3 let, u Specializovaného trestního soudu nepřesáhne 5 let. V případě ČR je tato doba stanovena nejdéle na 3leté období. O přeložení soudce k jinému soudu rozhoduje také Soudní rada SR. Soudce lze přeložit pouze s jeho výslovným souhlasem, na základě jeho žádosti či na základě rozhodnutí disciplinárního senátu. V ČR soudce přeloží s jeho souhlasem nebo na jeho žádost ministr spravedlnosti po projednání s předsedou příslušného soudu, ke kterému bude soudce přeložen. Co mi přišlo zajímavé je, že soudce SR lze přeložit na jeho žádost až po pěti letech, kdy začal vykonávat svou funkci, existují však i výjimky. (Zákon č. 385/2000 Z.z.; zákon č. 6/2002 Sb.)

Funkce soudce u SR **zaniká**:

- odvoláním z funkce, které provádí prezident
 - a) za úmyslný trestný čin,
 - b) z důvodu zániku volitelnosti soudce do Národní rady Slovenské republiky,
 - c) za čin, který je neslučitelný s funkcí soudce,
- vzdáním se funkce ve formě písemného sdělení prezidentovi,
- zbavením způsobilosti soudce k právním úkonům nebo omezením způsobilosti k právním úkonům,
- v případě neslučitelnosti výkonu funkce soudce s jinou funkcí,
- nesložením slibu či složením slibu s výhradou,
- vypovězením slibu (do 30 dnů ode dne nabytí účinnosti slibu),
- dnem uvedeným v čl. 146 odst. 2 Ústavy SR (vzdání se funkce),
- smrtí. (Zákon č. 385/2000 Z.z.)

I ve způsobu zániku pracovního poměru soudců se najdou **rozdíly**.

- a) Vzdání se funkce stejnopisem do rukou prezidenta je u obou zemí stejný. Rozdíl je v tom, že v ČR funkce zaniká uplynutím následujících 3 měsíců po měsíci doručení oznámení a u SR tato doba činní uplynutí měsíce, ve kterém bylo oznámení doručeno prezidentovi.
- b) Dalším rozdílem je dosažení maximálního věku soudce SR 67 let, v ČR maximální věk činní 70 let.
- c) Ve slovenském znění zákona o soudech je i důvodem zániku neodstranění důvodů neslučitelnosti výkonu funkce soudce, což v českém znění zákona není.
- d) O pozbytí státního občanství není ve slovenském znění zákona žádná zmínka. (Zákon č. 385/2000 Z.z.; zákon č. 6/2002 Sb.)

5.3.2 Komparace pracovního poměru státních zástupců a prokurátorů

Pracovní poměr upravuje § 149 Ústavy Slovenské republiky a zákon č. 153/2001 Sb., o prokuratuře a dále také zákon č. 154/2001 Sb., o prokurátorech a právních čekatelích prokuratury. (E-justice european, 2020d) Pracovní poměr prokurátora vzniká též jmenováním do funkce.

Podmínky pro vznik funkce prokurátora jsou zahrnuty v ustanovení § 6 zákona č. 154/2001 Z. z., a jsou jimi:

- minimální věk občana 25 let (v den jmenování),

- podmínka vysokoškolského právníckého vzdělání druhého stupně v oboru právo na vysoké školy na Slovensku nebo uznaný doklad o vysokoškolském právníckém vzdělání druhého stupně v zahraničí,
- způsobilost k právním úkonům,
- zdravotní způsobilost k výkonu funkce prokurátora,
- bezúhonnost,
- ovládání státního jazyka,
- trvalý pobyt na území Slovenské republiky,
- zákaz členství v politické straně či politického hnutí,
- složení odborné justiční zkoušky,
- úspěch ve výběrovém řízení,
- souhlas se jmenováním do funkce prokurátora na určenou prokuraturu; souhlas má vždy písemnou formu.

Jmenování do funkce provádí dle § 8 odst. 1 generální prokurátor na dobu neurčitou. Dotyčná osoba prokurátora musí složit slib v písemném vyhotovením se svým podpisem do jeho rukou. Na listině musí být zaznamenán datum složení slibu. Funkce vzniká dnem složení slibu. Odmítnutí složení slibu nebo složení slibu s připomínkami znamená neplatné jmenování do funkce. Funkce státního zástupce vzniká u obou zemí stejně, je zde ale jeden rozdíl. Státního zástupce ČR jmenuje dle §18 odst. 2 na návrh nejvyššího státního zástupce ministr spravedlnosti, v SR má tuto pravomoc generální prokurátor. (Zákon č. 154/2001 Z. z.)

Ke změně pracovního poměru může dojít přeložením nebo dočasným přidělením k jiné prokuratuře. Je tomu tak i v případě ČR.

- a) U ČR má pravomoc přeložit státního zástupce ministr spravedlnosti k vyššímu státnímu zastupitelství nebo k zastupitelství na stejné úrovni, u SR má tuto pravomoc generální prokurátor, avšak k vyššímu stupni prokuratury je to možné jen na základě výběrového řízení.
- b) U dočasného přeložení prokurátora je lehčí definovat, kdo tuto pravomoc má. Vždy o dočasném přeložení rozhoduje generální prokurátor. U ČR je toto složitější. (Zákon č. 154/2001 Z. z.; zákon č. 283/1993 Sb.)

Zánik služebního poměru prokurátora upravuje § 14 zákona č. 154/2001 Z.z. Zánik služebního poměru nastává:

- a) odvoláním z funkce, kterého odvolává pouze generální prokurátor (§ 15),
- b) vzdáním se funkce, vždy písemnou formou (§ 16),

- c) z jiných důvodů stanovených tímto zákonem, tedy smrtí prokurátora nebo prohlášením prokurátora za mrtvého (§ 17), neslučitelností s jinou funkcí (§11 odst. 6), v případě neujmutí se funkce po době, kdy byla jeho funkce přerušena (§ 12 odst. 7, 8),
- d) z důvodů podle zvláštního předpisu tedy zákona č. 153/2001 Sb. o prokuratuře.

Pomocí zákona č. 154/2001 Z.z. je zánik funkce prokurátora SR komparován se zánikem funkce státního zástupce ČR. Rozdíly lze spatřit v případech sepsaných níže.

- a) Ve slovenské úpravě zákona funkce prokurátora zaniká odvoláním z důvodu, že prokurátor nemá trvalý pobyt ve Slovenské republice, u české úpravy zákona toto není definováno.
- b) Významným rozdílem v zániku funkce je věk. Maximální věk u státních zástupců ČR činní 70 let, u prokurátorů SR 65 let.
- c) U obou zemí zaniká funkce písemným vzdáním se funkce u ČR do rukou ministra spravedlnosti, u SR do rukou generálního prokurátora.
- d) U ČR je i důvod zániku funkce den, k němuž byl státní zástupce jmenován soudcem, zvolen poslancem nebo senátorem Parlamentu České republiky anebo členem zastupitelstva územního samosprávného celku, u SR je napsaný jen krátký výčet a to, že se prokurátor stal členem politické strany nebo politického hnutí.
- e) Funkce prokurátora zaniká při dočasném přidělení prokurátora k výkonu funkce hlavního evropského prokurátora nebo evropského prokurátora – průběh je takový, že je prokurátor odvolán z funkce a přiřazen k jiné funkci. U ČR není nic takového psáno.
- f) U obou zemí je definován zánik funkce pro nezpůsobilost k výkonu funkce (zánik funkce odvoláním).
- g) Vzdání se funkce – u slovenského zákona jsou uvedeny důvody vzdání se funkce, a to kvůli starobnímu důchodu, předčasnému starobnímu důchodu, invalidnímu důchodu, ze zdravotních důvodů, nebo kdykoliv bez udání důvodů. U nás je toto definováno obecně a státní zástupce nemusí uvádět důvod vzdání se svém funkce.
- h) Odvolání souhlasu s přidělením k příslušnému státnímu zastupitelství v případě, že nelze státního zástupce přidělit jinam, je důvodem zániku funkce.
- i) Jestliže státní zástupce/prokurátor odmítne složit slib nebo složí slib s výhradou, jmenování do funkce prokurátora je na Slovensku neplatné, v České republice je to důvodem zániku funkce. (Zákon č. 154/2001 Z.z.; zákon č. 283/1993 Sb.)

V případě statistických tabulek komparace soustavy státních zástupců a prokurátorů je patrné, že na Slovensku je činných více prokurátorů než v České republice státních zástupců.

Na první pohled to nemusí být zřejmé. Z výsledků přepočtu státních zástupců a prokurátorů na 100 000 obyvatel je to ale jasné.

Při provedení komparace všech fází pracovního poměru soudců, státních zástupců i prokurátorů lze spatřit patrné rozdíly. Nejvíce odlišností jsem shledala v zániku pracovního poměru prokurátorů a státních zástupců.

5.4 Komparace právní úpravy odměňování soudců, státních zástupců a prokurátorů

Problematika odměňování soudců SR je upravena zákonem č. 385/2000 Z. z., o sudcoch a prísediacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Odměňování prokurátorů SR je upraveno zákonem č. 154/2001 Z. z., o prokurátoroch a právnych čakatel'och prokuratúry.

5.4.1 Odměňování soudců Slovenské republiky

Soudce má nárok na základní plat, příplatky (např. funkční příplatky, příplatky za výkon hostujícího soudce, za pohotovost), plat za výkon funkce soudce přesčas, vyrovnání platu (např. za odvolání z vyšší soudcovské funkce). Soudce má nárok i na náhrady nákladů (např. za cestu do zahraničí), hmotné výhody (např. služební automobil), atd. (Zákon č. 385/2000 Z.z.)

Výpočet platu soudce není tak jednoduchý. Pro výpočet je potřeba znát měsíční hrubý (základní) plat poslance Národní rady SR. Plat poslance Národní rady je trojnásobkem průměrné nominální mzdy zaměstnance v národním hospodářství. (Učená právnická společnost, 2012) Průměrná nominální mzda za rok 2020 je vyčíslena na 1 133 eur. (Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2021b). Výši průměrné nominální mzdy oznamuje Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR ze zjištěných dat Statistického úřadu SR. (Učená právnická společnost, 2012)

Pro výpočet základního platu soudce Nejvyššího soudu, soudce Nejvyššího správního soudu a soudce Specializovaného trestního soudu je potřeba měsíční plat poslance Národní rady. Ten se poté vynásobí číslem 1,3.

Pro výpočet základního platu soudce okresního a krajského soudu je potřeba platová tabulka, která je zobrazena pod č. 11. Pro určení výše platu je důležité znát platový stupeň a platovou skupinu. Platová tabulka zobrazuje 2 platové skupiny a 7 platových stupňů. Soudce okresního soudu spadá do I. platové skupiny a krajský soudce do II. Do platového stupně jsou soudci řazeni podle délky dosažené praxe. (Zákon č. 385/2000 Z.z.)

Tabulka 11: Platová tabulka soudců Slovenské republiky

Platový stupeň	Praxe	Platová skupina	
		I	II
1.	do ukončení 3. roku praxe	90 %	95 %
2.	od začátku 4. roku praxe	95 %	100 %
3.	od začátku 8. roku praxe	100 %	105 %
4.	od začátku 12. roku praxe	105 %	110 %
5.	od začátku 16. roku praxe	110 %	115 %
6.	od začátku 20. roku praxe	115 %	120 %
7.	od začátku 24. roku praxe	120 %	125 %

Vlastní zpracování dle (Zákon č. 385/2000 Z.z.)

Stejně jako u ČR se plat soudce SR může zvýšit v závislosti na pozici a konkrétním soudu. Plat se zvýší o tzv. funkční příplatek. Funkční příplatek (z průměrného platu soudce) přísluší např. předsedovi krajského soudu a předsedovi Specializovaného trestního soudu ve výši 15 %. (Zákon č. 385/2000 Z.z.)

Příklad výpočtu základního platu okresního soudce:

= trojnásobek průměrné nominální mzdy (plat poslance Národní rady) * 90 %

(1. platový stupeň, platová skupina I.)

Ve výpočtu základního platu soudců se mění pouze platová skupina a platový stupeň, zbytek je stejný.

Pro srovnání výše platu soudců SR a ČR jsou vybrány tři ukázkové příklady.

Výše základního platu soudců Slovenské republiky:

- Začínající okresní soudce bez praxe: 3 059 eur (79 300 Kč).
- Krajský soudce s 12letou praxí: 3 739 eur (96 900 Kč).
- Soudce Nejvyššího soudu s 30letou praxí: 4 419 eur (114 600 Kč).

Pro přepočítání platu soudců SR na českou měnu je potřeba znát hodnotu eura. K 16. 4. 2021 je výše eura stanovena na 25,925 Kč. (ČNB, 2021) Průměrná nominální mzda SR za rok 2020 (1 133 eur) činí 37 % platu okresního soudce SR bez praxe, 30 % platu krajského soudce SR s 12letou praxí a 25,6 % platu soudce Nejvyššího soudu SR s 30letou praxí. Částky v korunách jsou zaokrouhleny na celé stovky nahoru.

Výše základního platu soudců České republiky:

- Začínající okresní soudce bez praxe: 88 000 Kč.
- Krajský soudce s 12letou praxí: 136 200 Kč.

- Soudce Nejvyššího soudu s 30letou praxí: 185 600 Kč.

Průměrné měsíční nominální mzda ČR za rok 2020 (38 525 Kč) činí 43,8 % platu okresního soudce ČR bez praxe, 28,3 % platu krajského soudce ČR s 12letou praxí a 20,8 % platu soudce Nejvyššího soudu ČR s 30letou praxí.

Částky v českých korunách jsou zaokrouhleny na celé stovky nahoru.

Rozdíly ve způsobu odměňování:

- a) Způsob výpočtu platu soudců SR je mnohem složitější, než je tomu u ČR. Slovenská právní úprava odkazuje na zákon č. 120/1993 Z. z., o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov Slovenskej republiky, kde se zjistí plat poslance Národní rady SR, který je pro stanovení platu soudce velmi důležitý.
- b) Rozdíly lze spatřit i v platových tabulkách. U SR nejsou napsány přesné názvy stupně soudů, ale jsou zde platové skupiny. Ty určují zařazení soudce k příslušnému soudu. U ČR jsou příslušné druhy (stupně) soudů vypsány.
- c) Dalším rozdílem v platových tabulkách je rozmezí délky dosažené praxe. U SR se platový koeficient navyšuje podle délky praxe. Začáteční výše praxe je stanovena do ukončení 3 let (u ČR do 5 let), poté se to postupně navyšuje v rozmezí 4 let (u ČR 3 let). Od začátku dosažené praxe 24 let a více se platový koeficient nenavyšuje (u ČR 30 let a více).
- d) Platový koeficient SR je zapsaný procentuálním vyjádřením, zatímco u ČR je zapsaný desetinným číslem.
- e) Nejvyšší rozdíl v platové výši soudců je možné spatřit u Nejvyššího soudce SR a ČR. Plat Nejvyššího soudce SR s 30letou praxí je zhruba o 70 000 Kč nižší, než je plat Nejvyššího soudce ČR se stejnou délkou dosažené praxe.
- f) Rozdíl je i v progresi výše platu soudců u ČR. Plat soudce Nejvyššího soudu ČR je 2,1násobek platu okresního soudce ČR bez praxe. Plat krajského soudce ČR s 12letou praxí je 1,6násobek platu okresního soudce ČR bez praxe. Plat soudce Nejvyššího soudu SR je 1,4násobek platu okresního soudce SR bez praxe. Plat krajského soudce SR s 12letou praxí je 1,2násobek platu okresního soudce SR bez praxe.

5.4.2 Odměňování prokurátorů Slovenské republiky

Prokurátorovi náleží za výkon funkce odměna formou platu. Plat prokurátora tvoří základní plat, funkční příplatky (např. 30 % za výkon funkce prvního náměstka generální prokurátory) a zvláštní příplatek (za funkci ředitele nebo zástupce ředitele Justiční akademie) Dále jsou prokurátorovi poskytnuty náhrady platu (za svátek, za výkon funkce přesčas atd.).

Základní plat generálního prokurátora je ve stejné výši jako plat nejvyššího soudce. Pro zjištění základního platu okresního a krajského prokurátora je důležitý měsíční hrubý (základní) plat poslance Národní rady SR.

Pro určení výše platu okresního a krajského prokurátora je důležité znát platový stupeň a platovou skupinu. Tabulka č. 12 zobrazuje 2 platové skupiny a 8 platových stupňů. Okresní prokurátoři jsou řazeni do I. platové skupiny a krajské prokurátoři do II. Do platového stupně jsou prokurátoři řazeni podle délky dosažené praxe. (Zákon č. 154/2001 Z. z.)

Tabulka 12: Platová tabulka prokurátorů Slovenské republiky

Platový stupeň	Počet let započítané praxe	Platová skupina	
		I	II
1.	do ukončení 3. roku praxe	85 %	90 %
2.	od začátku 4. roku praxe	90 %	95 %
3.	od začátku 7. roku praxe	95 %	100 %
4.	od začátku 10. roku praxe	100 %	105 %
5.	od začátku 13. roku praxe	105 %	110 %
6.	od začátku 16. roku praxe	110 %	115 %
7.	od začátku 19. roku praxe	115 %	120 %
8.	od začátku 22. roku praxe	120 %	125 %

Vlastní zpracování dle (Zákon č. 154/2001 Z.z.)

Stejným postupem, jako u okresního nebo krajského soudce, lze vypočítat výšku platu okresního či krajského prokurátora.

Příklad výpočet platu okresního prokurátora SR:

= trojnásobek průměrné nominální mzdy (plat poslance Národní rady) * 85 %
(1. platový stupeň, platová skupina I.)

Výše základního platu prokurátorů Slovenské republiky:

- Začínající okresní prokurátor bez praxe: 2889 eur (74 900 Kč).
- Krajský prokurátor s 12letou praxí: 3 569 eur (92 500 Kč).

- Generální prokurátor s 30letou praxí: 4 419 eur (114 600 Kč).

Částky v korunách jsou zaokrouhleny na celé stovky nahoru. Pro přepočtení platu prokurátorů SR na českou měnu je použita stejná hodnota eura jako u soudců SR.

Průměrná nominální mzda SR za rok 2020 (1 133 eur) činí 39,2 % platu okresního prokurátora SR bez praxe, 31,7 % platu krajského prokurátora SR s 12letou praxí a 25,6 % platu generálního prokurátora SR.

Výše základního platu státních zástupců České republiky:

- Začínající okresní státního zástupce bez praxe: 79 900 Kč.
- Krajského státního zástupce s 12letou praxí: 122 600 Kč.
- Nejvyššího státního zástupce s 30letou praxí: 167 000 Kč.

Průměrné měsíční nominální mzda ČR za rok 2020 (38 525 Kč) činí 48,2 % platu okresního státního zástupce ČR bez praxe, 31,4 % platu krajského státního zástupce ČR s 12letou praxí a 23,1 % platu nejvyššího státního zástupce ČR.

Rozdíly ve způsobu odměňování:

- a) Způsob výpočtu platu prokurátorů SR je mnohem složitější, než je tomu u ČR. Stejně jako u soudců SR je potřeba zjistit plat poslance Národní rady SR.
- b) Rozdíly lze spatřit v platových tabulkách. U SR nejsou napsány přesné názvy prokurátorů, jsou zde platové skupiny. Ty určují zařazení prokurátora k příslušné prokuratuře. U platové tabulky státních zástupců ČR jsou přesné názvy státních zastupitelství k nalezení.
- c) Rozdílné je i rozmezí délky dosažené praxe. Platový koeficient se navyšuje podlé délky praxe. Začáteční výše praxe je stanovena do ukončení 3 let (u ČR do 5 let), poté se platový koeficient u obou zemí postupně navyšuje v rozmezí 3 let. Od začátku 22 let a více let praxe se platový koeficient již navyšuje (u ČR 30 let a více).
- d) Stejně jako u platové tabulky soudců je platový koeficient prokurátorů SR zapsaný procentuálním vyjádřením, zatímco u platové tabulky státních zástupců ČR je zapsaný desetinným číslem.
- e) Největší rozdíl v platové výši je možné spatřit u generálního prokurátora SR a nejvyššího státního zástupce ČR. Generální prokurátor SR s 30letou vydělává zhruba o 50 000 Kč méně než nejvyšší státní zástupce ČR se stejnou délkou praxe.
- f) Obdobně jako u platu soudců ČR je i u státních zástupců ČR vyšší progres ve výši platu, než je tomu u platu prokurátorů SR. Plat nejvyššího státního zástupce ČR je 2,1násobek platu okresního státního zástupce ČR bez praxe. Plat krajského státního

zástupce je 1,5násobek platu okresního státního zástupce ČR bez praxe. Plat nejvyššího prokurátora SR je 1,5násobek platu okresního prokurátora SR bez praxe. Plat krajského prokurátora SR s 12letou praxí je 1,2násobek platu okresního prokurátora SR bez praxe.

Slovenská právní úprava odměňování soudců a prokurátorů je oproti české úpravě zákonů o něco složitější. Úprava je složitější v tom, že se musí dohledat postup výpočtu platu poslance Národní rady SR (v zákoně č. 120/1993 Z. z., o platových pomerech niektorých ústavných činiteľov Slovenskej republiky), který je pro výpočet platu soudců SR i prokurátorů SR velmi podstatný. Byla by dobrá novelizace slovenských zákonů, která by přesně stanovila postup výpočtu platu soudců, tak prokurátorů. U České republiky je právní úprava odměňování soudců a státních zástupců logická a dostačující.

Závěr

Cílem mé bakalářské práce bylo analyzovat právní úpravu pracovního poměru soudců (dle zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích) a státních zástupců (dle zákona č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství), a tak nastínit odlišnosti od klasického pracovního poměru.

První kapitola definovala základní pojmy pracovního práva. Druhá kapitola obsahovala vymezení pracovního poměru. Po nastudování problematiky pracovního poměru v zákoníku práce jsem zjistila, že pracovní poměr vzniká dvěma způsoby, a to pracovní smlouvou nebo jmenováním do funkce. Dospěla jsem k tomu, že zákoník práce upravuje problematiku pracovního poměru soudců a státních zástupců velmi stroze. Proto byl použit zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích a zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství. Třetí kapitola byla věnována soustavě soudů a státních zástupců České republiky. Byly přiblíženy předpoklady k ustanovení soudců a státních zástupců, dále samotné ustanovení do funkce a důvody zániku této funkce. Čtvrtá kapitola byla určena pro širší vymezení pracovního poměru soudců a státních zástupců.

Proto, aby má bakalářská práce nebyla zaměřena pouze na problematiku soudnictví a státního zastupitelství v České republice, jsem se v páté kapitole zaměřila i na sousední stát Slovenskou republiku. Výběr Slovenské republiky mi přišel vhodný z hlediska dlouholeté společné historie. Po nastudování příslušných zákonů Slovenské republiky jsem zjistila, že Slovenská republika nepoužívá pojem státní zastupitelství ale prokuraturu. Snažila jsem se proto nastínit stejnou problematiku pracovního poměru i u tohoto státu. Abych mohla posoudit, jak funguje soudnictví a prokuratura Slovenské republiky, byla vymezena i soustava soudů a prokuratury. Pomocí následného vymezení soustav byla provedena analýza počtu státních zástupců (u SR prokurátorů), státních zastupitelství a prokuratury, ale i soudců a soudů.

Po komparaci pracovního poměru soudců, státních zástupců ČR a prokurátorů SR jsem zjistila, že právní úpravy zákonů týkajících se této problematiky obou zemí si jsou velmi podobné. Slovenská právní úprava oblasti pracovního poměru prokurátorů je však mnohem lépe definovaná. Konkrétně je lépe definován zánik funkce prokurátorů, kdy jsou v jednom paragrafu shrnuty všechny způsoby zániku funkce a v následujících paragrafech jsou jednotlivé způsoby zániku podrobněji rozebrány.

Česká republika by se měla při budoucí novelizaci zákonů zaměřit na výstižnější a konkrétnější interpretaci daných zákonů. Díky novelizaci by byly zákony více srozumitelné i pro laickou veřejnost.

Tato práce měla poukázat na problematiku pracovního poměru obecně, ale také se měla podrobněji zabývat vznikem pracovního poměru soudců a státních zástupců České republiky. Z tohoto pohledu lze říct, že se bakalářská práce této problematice v dostatečné míře věnovala. Věřím, že tato práce přinese jasnější pohled na problematiku ustanovení soudců a státních zástupců.

POUŽITÁ LITERATURA

Tištěné zdroje

- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H.Beck, 2017. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-667-8.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice učebnice Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.
- GRYGAR, Jiří. *Zákon o soudech a soudcích: včetně tzv. generátoru náhodného přidělování a GDPR: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Komentář (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-162-2.
- HLOUŠKOVÁ, Pavla, Eva HOFMANNOVÁ, Pavel KNEBL, Dana ROUČKOVÁ, Zdeněk SCHMIED, Petr SCHWEINER a Ludmila TOMANDLOVÁ. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1.2.2018*. 11. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-115-4.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-440-8.
- CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy*. 5., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-692-1.
- KOUDELKA Zdeněk, Miroslav RŮŽIČKA a František VONDRUŠKA. *Zákon o státním zastupitelství s komentářem a judikaturou*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2010, 400 s. Komentátor. ISBN 978-80-87212-25-7.
- NOVOTNÝ, Jiří a Pavel ŠAŠEK. *Právní základy podnikání*. I. díl, Právní úprava podnikání, závazkové vztahy, pracovní právo. Plzeň: Fakulta ekonomická Západočeské univerzity v Plzni, 2017. ISBN 978-80-261-0691-3.
- STAVINHOVÁ, Jaruška a Petr HLAVSA. *Civilní proces a organizace soudnictví*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 80-210-3271-5.
- TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020 [cit. 2021-03-27]. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.

Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou. I., Sborník úmluv MOP ratifikovaných Českou republikou podle stavu účinného k 1. lednu 2018. Vydání I. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017. ISBN 978-80-86809-65-6.

Elektronické zdroje

BOBEK, Michal, Pavel MOLEK a Vojtěch ŠIMÍČEK. Komunistické právo v Československu: Kapitoly z dějin bezpráví. *Komunistickepravo.cz* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2009 [cit. 2021-04-13]. Dostupné z: http://www.komunistickepravo.cz/kapitoly/28_848-891_komunistickepravo-cz_Lata_Prokuratura.pdf

BUKOVJAN, Petr. § 34-34b ZP Náležitosti pracovní smlouvy: Komentář. Pam práce a mzdy profi. *Pamprofi.cz* [online]. 10. 7. 2019 [cit. 2021-03-27]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/34-34b-zp-nalezitosti-pracovni-smlouvy-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EnWFB5k895Smal9i6B39CP8/>

ČNB. Kurzy devizového trhu. *Česká národní banka* [online]. 16. 4. 2021 [cit. 2021-04-22]. Dostupné z: <https://www.cnb.cz/cs/financni-trhy/devizovy-trh/kurzy-devizoveho-trhu/kurzy-devizoveho-trhu/index.html?date=16.04.2021>

ČSÚ, 2020a. Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2020. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2021-04-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2020>

ČSÚ, 2020b. Počet obyvatel v regionech soudržnosti, krajích a okresech České republiky k 1. 1. 2020. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2021-04-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/121739326/1300722001.pdf/3554a4b2-118f-46ae-9105-8764faa1d6eb?version=1.1>

ČSÚ, 2020c. Počet obyvatel v obcích České republiky k 1. 1. 2020. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2021-04-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/121739326/1300722003.pdf/f9160497-cec0-4750-a293-77ef7bce1092?version=1.1>

DOLEČEK, Marek. Základy občanského soudního řízení: Soudy. *BusinessInfo.cz* [online]. 30. 12. 2019 [cit. 2021-03-28]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/zaklady-obcanskeho-soudniho-rizeni-ppbi/2/>

- E-JUSTICE EUROPEAN, 2020a. Organizace soudnictví / systémy soudní moci. *E-justice european* [online]. [cit. 2021-04-07]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_judicial_systems_in_member_states-16-cz-maximizeMS-cs.do?member=1
- E-JUSTICE EUROPEAN, 2020b. Obecné soudy – úvod. *E-justice european* [online]. [cit. 2021-04-07]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_ordinary_courts-18-sk-maximizeMS_cs.do?member=1&fbclid=IwAR0oMumfLh_cNSdQDVC3Py_MqsCt33Sj-q0LTvAnzsAJcGrFZ6TUFK70kWo
- E-JUSTICE EUROPEAN, 2020c. Organizace soudnictví – soustava soudů. *E-justice european* [online]. [cit. 2021-4-24]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_judicial_systems_in_member_states-16-sk-cs.do?member=1
- E-JUSTICE EUROPEAN, 2020d. Právníká povolání – úvod: Státní zástupci / prokurátoři. *E-justice european* [online]. [cit. 2021-03-28]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_legal_professions-29-sk-maximizeMS-cs.do?member=1
- FETTER, Richard W. Vysvětlení pojmu judikatura. *Měšec.cz* [online]. 2020 [cit. 2021-03-27]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/texty/vysvetleni-pojmu-judikatura/>
- GENERÁLNA PROKURATÚRA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Menný zoznam prokurátorov Slovenskej republiky. *Generálna prokuratúra Slovenskej republiky* [online]. 1. 4. 2021 [cit. 2021-04-07]. Dostupné z: <https://www.genpro.gov.sk/prokuratura-sr/menny-zoznam-prokuratorov-slovenskej-republiky-3928.html>
- GENERÁLNA PROKURATÚRA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Organizačná štruktúra prokuratúry Slovenskej republiky. *Generálna prokuratúra Slovenskej republiky* [online]. 14. 1. 2016 [cit. 2021-04-07]. Dostupné z: <https://www.genpro.gov.sk/prokuratura-sr/organizacia-prokuratury/organizacna-struktura-prokuratury-slovenskej-republiky-1edd.html>
- JANOŠEK, Karel. Místo nástupu na pracovní cestu, místo jejího ukončení a průběh pracovní cesty. *DU.cz* [online]. 18. 6. 2019 [cit. 2021-03-27]. Dostupné z: <https://www.du.cz/33/misto-nastupu-na-pracovni-cestu-misto-jejeho-ukonceni-a-prubeh-pracovni-cesty-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIoi3ehGYe2PBfCldzfau74A/>

JOUZA, Ladislav. Vnitřní předpis – zákon zaměstnavatele. *Epravo.cz* [online]. 24. 3. 2016 [cit. 2021-03-27]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vnitri-predpis-zakon-zamestnavatele-100622.html>

MATZNER, Jiří. Kdy vám mohou zrušit pracovní poměr okamžitě a kdy ho můžete ukončit vy? *Právní prostor* [online]. 21. 10. 2019 [cit. 2021-03-28]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/neplatne-rozvazani-pracovniho-pomeru-a-jeho-dusledky>

MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI. České soudnictví 2019: Výroční statistická zpráva. *Justice.cz* [online]. 2020 [cit. 2021-03-31]. Dostupné z: https://justice.cz/documents/12681/719244/Ceske_soudnictvi_2019_vyrocní_stat_zprava.pdf/28174b8b-c421-440b-9a17-1f48cfc50efc

MINISTERSTVO SPRAVODLIVOSTI SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Sudcovia. *Ministerstvo spravodlivosti SR* [online]. 2021. [cit. 2021-04-07]. Dostupné z: <https://obcan.justice.sk/infosud/-/infosud/zoznam/sudca?f.454=657&f.737=653&f.654=740>

NEJVYŠŠÍ SPRÁVNÍ SOUD. Současní soudci. *NSSOUD* [online]. 2020 [cit. 2021-04-07]. Dostupné z: <http://www.nssoud.cz/soudci>

PRUŠOVÁ, Veronika. Sudcovia bojkotujú výber na najvyšší správny súd, jediný kandidát na predsedu Jaroslav Macek tak už nekandiduje. *Denník* [online]. 26. 2. 2021 [cit. 2021-03-28]. Dostupné z: <https://dennikn.sk/2288022/sudcovia-bojkotuju-vyber-na-najvyssi-spravny-sud-jediny-kandidat-na-predsedu-jaroslav-macek-tak-uz-nekandiduje>

ŠKROBÁK, Ján. Najvyšší správny súd (takmer) realitou. *Comenius odborný blog* [online]. 11. 12. 2020 [cit. 2021-03-28]. Dostupné z: https://comeniusblog.flaw.uniba.sk/2020/12/11/najvyssi-spravny-sud-takmer-realitou/#_ftnref1

ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY, 2021a. Počet obyvateľov podľa pohlavia –SR, oblasti, kraje, okresy, mesto, vidiek (ročne). *STATdat* [online]. [cit. 2021-04-13]. Dostupné z: http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID%28%22i362DCE4D88EC4E13A9EE8526B286D18B%22%29&ui.name=Po%c4%8det%20obyvate%c4%beov%20pod%c4%bea%20pohlavia%20%20SR%2c%20oblasti%2c%20kraje%2c%20okresy%2c%20mesto%2c%20vidiek%20%28r

o%c4%8dne%29%20%5bom7102rr%5d&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2fcognosext%2fcps4%2fportlets%2fcommon%2fclose.html&run.outputLocale=sk#

ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY, 2021b. Potvrdenie o priemernej nominálnej mesačnej mzde zamestnanca v hospodárstve SR v roku 2020. *Štatistický úrad Slovenskej republiky* [online]. [cit. 2021-04-27]. Dostupné z: https://slovak.statistics.sk/wps/wcm/connect/afbe787d-069c-4e51-a229-d19a7b2c1d3e/Priemerna_mesacna_mzda_zamestnanca_hospodarstva_v_roku_2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nwBonoh&CVID=nw1ExV.&CVID=nw1ExV.

TRESTNI-RIZENI.COM. Pravomoc a príslušnosť soudu v trestním řízení. *Trestni-rizeni.com* [online]. 2021 [cit. 2021-4-24]. Dostupné z: <http://www.trestni-rizeni.com/dokumenty/pravomoc-a-prislusnost-soudu-v-trestnim-rizeni>

UČENÁ PRAVNICKÁ SPOLEČNOSŤ. Platy sudcov a prokurátorov v roku 2012 - fakty. *UČPS* [online]. 24.11.2012 [cit. 2021-04-17]. Dostupné z: http://www.ucps.sk/clanok-0-2102/Platy_sudcov_a_prokuratorov_v_roku_2012_-_fakty.html?fbclid=IwAR3kUISzrt8c5pWOySTfg2V4Un00kmgzHimlYLRxMgz367JiLJ_aBQ7bvc

UNIE STÁTNÍCH ZÁSTUPCŮ ČESKÉ REPUBLIKY. O státním zastupitelství. *USZ* [online]. 2021 [cit. 2021-04-07]. Dostupné z: <https://www.uniesz.cz/o-statnim-zastupitelstvi/>

VEREJNAZALOBA.CZ, 2021a. Působnost jednotlivých stupňů. *Verejnazaloba.cz* [online]. [cit. 2021-03-30]. Dostupné z: <https://verejnazaloba.cz/vice-o-sz/pusobnost-a-pravomoce/pusobnost-jednotlivych-stupnu/>

VEREJNAZALOBA.CZ, 2021b. Působnost státního zastupitelství v netrestní oblasti. *Verejnazaloba.cz* [online]. [cit. 2021-03-30]. Dostupné z: <https://verejnazaloba.cz/vice-o-sz/pusobnost-a-pravomoce/pusobnost-v-netrestni-oblasti/>

VEREJNAZALOBA.CZ, 2021c. Struktura státního zastupitelství. *Verejnazaloba.cz* [online]. [cit. 2021-04-22]. Dostupné z: <https://verejnazaloba.cz/vice-o-sz/struktura-sz/>

VEREJNAZALOBA.CZ, 2021d. Soustava státního zastupitelství: Seznam státních zástupců. *Verejnazaloba.cz* [online]. [cit. 2021-04-07]. Dostupné z: <https://verejnazaloba.cz/seznam-statnich-zastupcu/>

VLK, Václav. Kdy lze zaměstnance odvolat?. *Epravo.cz* [online]. 25. 2. 2019 [cit. 2021-03-27]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-lze-zamestnance-odvolat-108866.html>

VOLKO, Viliam a Miloslav KIŠ. Stručný prehľad vývoja územného a správneho členenia Slovenska [online]. Bratislava: *Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky*, 2007 [cit. 2021-04-09]. Dostupné z: <https://www.minv.sk/?strucny-prehľad-vyvoja-uzemneho-a-spravneho-clenenia-slovenska&subor=21831>.

VONKA, Mojmir. Místo výkonu práce. *Portál.pohoda.cz* [online]. 22. 6. 2020 [cit. 2021-03-27]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/misto-vykonu-prace/>

VONKA, Mojmir. Vznik pracovního poměru. *Portál.pohoda.cz* [online]. 9. 4. 2018 [cit. 2021-03-27]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/vznik-pracovniho-pomeru-1/>

ZILVAR, Tomáš. Kdy vám mohou zrušit pracovní poměr okamžitě a kdy ho můžete ukončit vy?. *Měsíc.cz* [online]. 28. 2. 2020 [cit. 2021-03-28]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/kdy-vam-mohou-zrusit-pracovni-pomer-okamzite-a-kdy-ho-muzete-ukoncit-vy/>

Právní předpisy

Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců a o změně a doplnění zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 587/2020 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů

Zahraniční právní předpisy

Ústavní zákon č. 460/1992 Zb., Ústava Slovenskej republiky, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 120/1993 Z. z., o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov Slovenskej republiky, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 153/2001 Z.z., o prokuratúre, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 154/2001 Z. z., o prokurátoroch a právnych čakatel'och prokuratúry, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 162/2015 Z. z., Správny súdny poriadok, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 385/2000 Z.z., o sudcoch a prísediacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 40/2006 Z. z., Občiansky súdny poriadok, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 757/2004 Z. z., o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov