



Junák – svaz skautů a skautek ČR
Rozhodčí a smírčí rada Junáka

NÁLEZ

ze dne 21. října 2002
RSRJ 5/2002

ve věci

**zaměstnaneckého nebo jiného obdobného poměru dle zákoníku práce
(výklad čl. 95 Stanov Junáka)**

účastníci:

náčelní dívčího kmene Ing. Hana Vogeltanzová

náčelník chlapeckého kmene Zdeněk Prančl

starosta Junáka Ing. František Šmajcl, zastoupený Bořkem Slunéčkem

Mgr. Jiří Kučera

Rozhodčí a smírčí rada Junáka rozhodla dne 21. října 2002 předsedou Mgr. Petrem Mikešem, místopředsedou Jiřím Lukšíčkem a členy Pavlem Döllingerem, RNDr. Tomášem Řehákem a Bc. Janem Stejskalem takto:

Civilní služba není zaměstnaneckým nebo jiným obdobným poměrem dle zákoníku práce, proto se mechanismy popsané v čl. 95 Stanov Junáka (a obdobně i čl. 108, 123, 133) v případě civilní služby neuplatní.

Odůvodnění:

Na Rozhodčí a smírčí radu Junáka (dále jen RSRJ) se obrátil se svým podnětem br. Mgr. Jiří Kučera – Smíšek, člen Náčelnictva Junáka (NJ), který měl od září pracovat v Kanceláři Ústředí Junáka a při Výkonné radě Junáka v rámci výkonu své civilní služby. Místo toho však přijal nabídku na výkon civilní služby u ČRD a v Junáku pomáhá pouze ve svém volném čase. V době, kdy se zdálo, že bude vykonávat civilní službu pro Junáka se br. Smíšek domníval, že se má podle čl. 95 Stanov Junáka jednat pouze o poměr dle zákoníku práce, ale setkal se i s názory opačnými. Proto žádá o závazný výklad. RSRJ vzhledem k této situaci rozhodla přijmout závazný výklad tohoto článku, byť pro br. Smíška nyní není již tak důležitý. Řízení bylo zahájeno dne 2. října 2002, usnesením RSRJ č.j. 5/2002 – 2.

Účastníky řízení jsou podle čl. 4.3.2 Řádu RSRJ náčelní dívčího kmene, náčelník chlapeckého kmene a starosta Junáka. Protože br. Smíšek podal podnět k výkladu a cítil se být poškozen některými pomluvami o jeho případném porušení Stanov Junáka, RSRJ rozhodla o jeho přibrání (podle téhož článku) za dalšího účastníka.

K písemným vyjádřením

Starosta Junáka ve svém vyjádření uvádí, že se domnívá, že civilní služba, jako výkon náhradní vojenské služby, není „zaměstnaneckým či jiným obdobným poměrem dle Zákoníku práce“.

Náčelník CHK oproti tomu ve svém vyjádření uvádí, že náhradní vojenskou službu cítí jako „jiný obdobný poměr“ přesto, že zákon hovoří jinak. Jedná se o to, že daný činovník je Junákem placen.

Náčelní DK se ve stanovené lhůtě nevyjádřila.

K obsahu ústního jednání

Br. Slunéčko se odvolal na písemné vyjádření starosty, podtrhl, že civilní služba není upravena zákoníkem práce – „obdobný poměr“ je v zákoníku práce jasně určen, netýká se civilní služby.

Br. Kučera se shoduje s vyjádřením br. Slunéčka, navíc konstatuje, že občan na civilní službě nemůže ovlivnit objem peněz, které dostává ani délku služby. Znovu opakuje, že je třeba článek vyložit, aby v budoucnu nedocházelo ke konfliktům na toto téma.

K právním závěrům RSRJ

Čl. 95 Stanov Junáka výslovně stanoví, že členové NJ nemohou být v zaměstnaneckém nebo jiném obdobném poměru dle zákoníku práce vůči Junáku nebo kterékoliv z jeho organizačních jednotek. Stanovy omezují tedy charakter tohoto poměru dvěma kritérii, tedy že musí být obdobný zaměstnaneckému a zároveň se řídit zákoníkem práce. Zaměstnaneckým poměrem zřejmě Stanovy Junáka rozumí „Pracovní poměr“ dle části druhé zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce). Jiným obdobným poměrem dle zákoníku práce se podle ustálené pracovněprávní terminologie rozumí zásadně dohoda o provedené práci a dohoda o pracovní činnosti podle části čtvrté zákoníku práce „Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr“. Civilní služba však není ani jedním z těchto případů a podle doslovného výkladu tak k porušení čl. 95 Stanov Junáka zjevně nedochází. RSRJ přesto považovala za nutné zkoumat povahu výkonu civilní služby a zjistit, zda nedochází k porušení úmyslu Valného sněmu Junáka, který nebyl jen dostatečně přesně vyjádřen.

Civilní služba se provádí podle zákona 18/1992 Sb., o civilní službě ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o civilní službě). Je třeba vzít v potaz, že tento zákon se pouze jednou odvolává na zákoník práce a to takto:

§5 odst. 5 uvádí: *Na povinnosti občana vyplývající z výkonu činností podle odstavce 2 se přiměřeně vztahují ustanovení zákoníku práce o základních povinnostech zaměstnanců.* S výslovným odkazem na § 73 zákoníku práce, kde se říká:

Zaměstnanci jsou povinni zejména

- a) *pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci,*
- b) *plně využívat pracovní doby a výrobních prostředků k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně, hospodárně a včas pracovní úkoly,*
- c) *dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,*

- d) *řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.*

Zákoník práce se oproti tomu na zákon o civilní službě neodvolává vůbec. Je proto třeba přijmout názor, že tyto dvě normy jsou vzájemně nezávislé a z hlediska posuzovaného problému nesouvisející.

Zákon o civilní službě je samostatnou normou, která svým charakterem nespadá do oblasti pracovního práva a je proto třeba mít za to, že charakter civilní služby je zcela odlišný od pracovního poměru vykonávaného podle zákoníku práce. Především je třeba si uvědomit, že pracovní poměr je dobrovolný smluvní vztah mezi dvěma subjekty: zaměstnancem a zaměstnavatelem. § 7 odst. 1 zákoníku práce výslovně uvádí, že „*Pracovněprávní vztahy podle tohoto zákoníku mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele.*“ Oproti tomu zákon o civilní službě stanoví v § 3 odst. 2 toto: „*Občané, kteří mají vykonat civilní službu, jsou povinni uposlechnout povolávacího příkazu, dostavit se v určeném termínu na stanovené místo v určené organizaci a plnit řádně úkoly s výkonem této služby spojené.*“ Zaměstnanec má právo pracovně právní poměr ukončit – viz § 51 zákoníku práce: „*Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.*“ Oproti tomu občan vykonávající civilní službu takovou možnost nemá a jednostranné odmítnutí výkonu civilní služby je trestným činem – viz § 272e odst. 3 trestního zákona: „*Kdo v úmyslu vyhnout se civilní službě bez povolení opustí místo výkonu této služby nebo se bez povolení zdržuje mimo toto místo, bude potrestán odnětím svobody na šest měsíců až tři léta*“. Vyplývá tedy z toho kupříkladu to, že pokud by byla civilní služba považována za „*zaměstnanecký nebo obdobný poměr*“, občan na civilní službě by ani nemohl splnit podmínku závěrečné věty článku 95 Stanov Junáka („*musí svůj zaměstnanecký nebo jiný obdobný poměr ukončit nejpozději do 3 měsíců od převzetí mandátu*“), protože by se tím pravděpodobně dopustil trestného činu.

Podstatných rozdílů mezi civilní službou a pracovním poměrem je celá řada, zásadním je i ten, že za výkon práce náleží zaměstnanci mzda, jejíž výši stanoví zaměstnavatel v souladu s právními předpisy tak, aby ocenil dobrou práci a motivoval zaměstnance k lepším výkonům. Občanu na civilní službě mzdu ani finanční odměnu poskytnout nelze, náleží mu pouze zákonem pevně stanovené dávky – viz § 7 odst. 1 zákona o civilní službě: „*Organizace, v níž se vykonává civilní služba, je povinna zajistit občanu tuto službu konajícím bezplatné ubytování, poskytnout mu bezplatně pracovní oděv, stravu nejméně třikrát denně v hodnotě stravovací normy vojáka v základní službě a služné ve výši odpovídající služnému vojína v základní službě. Organizace poskytne občanu též přiměřený příspěvek na ošacení.*“ Z výše uvedeného vyplývá, že organizace, u níž občan vykonává civilní službu, nemůže oceňovat jeho práci výší mzdy, nemůže mu přidělit odměnu nebo naopak sebrat osobní ohodnocení apod.

Občan na civilní službě také nemůže vykonávat jinou práci, než jakou zákon připouští („*formou pomocných činností*“) – proto také nemůže být občan motivován nabídkou kariéřního růstu v organizaci apod.

Souhrnem je tedy možné říci, že pracovní poměr je smluvní vztah dvou právních subjektů, který si tyto uspořádávají v souladu se svými zájmy a pokud zákon nestanoví jinak, mohou si tento vztah upravit způsobem, na kterém se dohodnou. Oproti tomu civilní služba je vztah, který je pevně dán právními předpisy, nemá smluvní vztah a ve většině podstatných

náležitostí si jej obě strany nemohou upravit, ani pokud je to jejich společná vůle. To ve svém důsledku znamená, že organizace, u níž občan vykovává civilní službu, má na něho mnohem menší vliv, než je obvyklé v pracovně-právních vztazích. Proto lze konstatovat, že konflikt zájmů ošetřený čl. 95 Stanov Junáka (a obdobně i články 108, 123 a 133) je v případě civilní služby významně menší a jelikož je ustanovení článku 95 a souvisejících formulováno tak, že se na civilní službu přímo nevztahují, je třeba mít za to, že mechanismy v těchto člancích popsané (automatický zánik mandátu apod.) se v případě civilní služby neuplatní.

Pro přijetí tohoto nálezu hlasovalo 5 pro, 0 proti, 0 se zdrželo. Podle čl. 132 Stanov byl nález přijat.

V Praze dne 21. října 2002

Poučení:

Proti rozhodnutí RSRJ není odvolání. Rozhodnutí o výkladu Stanov je konečné a změnit jej může pouze Valný sněm Junáka. Tímto není vyloučen opravný prostředek podle § 15 zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.

Mgr. Petr Mikeš
předseda RSRJ

Jiří Lukšíček
místopředseda RSRJ

Pavel Döllinger
člen RSRJ

RNDr. Tomáš Řehák
člen RSRJ

Bc. Jan Stejskal
člen RSRJ