

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

Diplomová práce

Policie ČR a její personální politika

Předkládá: Lenka Kuchynková

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Helena Sequensová

Plzeň 2022

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Lenka KUCHYNKOVÁ**
Osobní číslo: **R20N0019P**
Studijní program: **N0421A220001 Veřejná správa**
Téma práce: **Policie ČR a její personální politika**
Zadávající katedra: **Katedra veřejné správy**

Zásady pro vypracování

- 1) Úvod
- 2) Personalistika
- 3) Policie ČR
- 4) Personální politika Policie ČR
- 5) Závěr

Rozsah diplomové práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, Michael. Personální management. Praha: Grada, 1999. ISBN 80- 7169-614-5.
DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
KOCIANOVÁ, Renata. Personální činnosti a metody personální práce. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.
LOCHMANNOVÁ, Alena. Personalistika: Základy personalistiky. Prostějov: Computer Media, 2016, ISBN 978-80-7402-282-1.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Helena Sequensová**
Katedra veřejné správy

Datum zadání diplomové práce: **29. března 2021**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2022**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



JUDr. Tomáš Louda, CSc.
vedoucí katedry

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma “Policie České republiky a její personální politika” zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým.“

Plzeň, březen 2022



.....

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Heleně Sequensové za cenné připomínky, odborné rady a pomoc při vedení diplomové práce.

Obsah

Úvod	8
1 Personální činnost	10
1.1 Personální politika	10
1.1.1 Význam personální práce	10
1.2 Personální útvar	11
1.3 Personalista	12
1.4 Personální administrativa	13
1.5 Personální řízení	13
1.6 Řízení lidských zdrojů	13
2 Charakteristika Policie České republiky	15
2.1 Stručný pohled do historie policie	16
3 Organizace a řízení Policie České republiky	18
3.1 Policejní prezidium	18
3.2 Útvary Policie České republiky	19
3.3 Krajská ředitelství	20
3.4 Útvary zřízené v rámci krajských ředitelství	21
3.4.1 Služba pořádkové policie	22
3.4.2 Služba kriminální policie a vyšetřování	23
3.4.3 Služba dopravní policie	23
3.4.4 Služba cizinecké policie	24
3.4.5 Služba policie pro zbraně a bezpečnostní materiál	24
3.4.6 Letecká služba Policie České republiky	25
4 Etický kodex Policie České republiky	26
5 Zaměstnanci Policie České republiky	29
5.1 Občanští zaměstnanci	30
5.1.1 Vznik pracovního poměru	30

5.1.2 Požadavky na uchazeče o pracovní poměr občanského zaměstnance	31
5.1.3 Zkušební doba.....	31
5.1.4 Skončení pracovního poměru	31
5.1.5 Výhody občanských zaměstnanců Policie České republiky.....	37
5.2 Zaměstnanci ve služebním poměru	37
5.2.1 Druhy služebního poměru	38
5.2.2 Základní předpoklady přijetí do služebního poměru	39
5.3.3 Přijímací řízení do služebního poměru	41
5.3.4 Základní odborná příprava.....	46
5.3.5 Systematizace služebních míst	48
5.3.6 Služební hodnosti	49
5.3.7 Služební příjem.....	50
5.3.7 Zaměstnanecké benefity příslušníků ve služebním poměru	52
5.3.8 Výsluhové nároky	54
5.3.9 Skončení služebního poměru.....	57
6 Praktická část	64
6.1 Vyhodnocení dotazníku	65
Závěr.....	74
Resumé.....	77
Seznam použitých pramenů	78
Literatura	78
Právní předpisy	79
Internetové zdroje.....	79
Seznam grafů	82
Seznam tabulek.....	83
Seznam obrázků.....	83
Seznam příloh	83

Úvod

Lidské zdroje jsou jedním z klíčových faktorů, které přímo ovlivňují míru efektivity a úspěšnosti veškerých organizací. Dokonce je lze označit za základní stavební prvek organizace, jenž má přímý vliv na kvalitu jejího fungování. To je důvod, proč organizace vynakládají nemalý objem nejen finančních prostředků, ale také času do jejich rozvoje, jelikož vzdělání a schopní zaměstnanci významně zvyšují konkurenceschopnost jakékoli organizace. Zabezpečení lidských zdrojů je realizováno prostřednictvím personálních činností, které jsou vykonávány personalisty ve spolupráci s vedoucími pracovníky.

Ve veřejné správě v současné době dochází ke změnám, které směřují k tomu, aby její fungování bylo modernější, účelnější a srozumitelnější vůči občanům. V návaznosti na tyto změny je pak kladen i vyšší požadavek na odborné a osobnostní kvality jednotlivých zaměstnanců působících ve veřejné správě. Za významný prvek je pak považována i samotná míra motivovanosti a loajality zaměstnanců vůči určitému segmentu veřejné správy. To by mělo vést do budoucna k tomu, že zaměstnání ve veřejné správě bude spojováno s určitou prestiží. Lze tedy tvrdit, že kvalitní personální politika ve veřejné správě je faktor, který značně ovlivňuje spokojenost veřejnosti s chodem veřejné správy, jelikož správně uplatňované personální postupy se projevují napříč celou organizací.

Smyslem této diplomové práce, která nese název „Policie České republiky a její personální politika“, je podat víceméně ucelený pohled na personální politiku Policie České republiky a zdůraznit především základní rozdíly mezi příslušníky ve služebním poměru a občanskými zaměstnanci policie v poměru pracovním. Zároveň jsem si v této práci stanovila tři hypotézy, které budou prostřednictvím dotazníkového šetření v praktické části potvrzeny, nebo vyvráceny.

Stanovené hypotézy zní následovně:

H1: Za největší výhodu příslušníků ve služebním poměru je považována vize výsluhových nároků.

- H2: O nabídce pracovního místa u Policie České republiky se potenciální zájemci nejčastěji dozvídají v náborových kampaních Policie České republiky.
- H3: Platové ohodnocení za službu a práci u Policie České republiky není vnímáno jako dostatečné.

Diplomovou práci tvoří šest hlavních kapitol, které jsou dále rozděleny do několika podkapitol. Zpočátku se práce soustředí na vymezení potřebných pojmů z oblasti personalistiky a také na charakteristiku Policie České republiky jako jedné z organizací veřejného sektoru. Dále se pak práce zabývá samotnou organizací a řízením Policie České republiky, kde mimo jiné představuje jednotlivé útvary tohoto bezpečnostního sboru. Práce u Policie České republiky nabízí několik různých odvětví výkonu služby, přičemž v každém odvětví jsou na policisty kladeny jiné nároky. V další kapitole je blíže představen Etický kodex Policie České republiky jakožto základní pilíř každého policisty. Kapitulu pátou považují za stěžejní kapitolu teoretické části práce, jelikož zde dochází ke komparaci zaměstnanců Policie České republiky v poměru pracovním a v poměru služebním. Praktická část byla zpracovávána na základě dotazníkového šetření. Otázky byly směřovány na vnímání vlastního postavení v organizaci a celkového postoje ke služebnímu a pracovnímu poměru. Na dotazník odpovědělo celkem sto osob, přičemž respondenty tohoto dotazníku byli jak příslušníci ve služebním poměru, tak i zaměstnanci v poměru pracovním.

1 Personální činnost

Personální činnost tvoří nedílnou část organizace, jenž zajišťuje péči o zaměstnance v širším slova smyslu. Jedná se o obor, jehož hlavním úkolem je řízení lidských zdrojů a jejich rozvoj. Pozornost je upírána zejména na člověka jako na stěžejní bod personální činnosti. Významným úkolem je také jeho zapojení do chodu dané organizace prostřednictvím využívaných metod a postupů při řízení těchto lidských zdrojů.¹

1.1 Personální politika

Definice pojmu personální politiky není jednoznačná, lze ji však označit za klíčovou záležitost, která velmi úzce souvisí s řízením a vedením lidských zdrojů. Jde o rozhodující nástroj pro zvyšování výkonnosti a konkurenceschopnosti, čímž se zvyšuje i ekonomická úspěšnost dané organizace. Prioritou personální politiky je dosažení strategických cílů dané organizace. Je proto velmi důležité si uvědomit, že úspěšnost dané organizace ovlivňují právě zaměstnanci.

„Personální práce tvoří tu část řízení organizace, která se zaměřuje na vše, co se týká člověka v souvislosti s pracovním procesem, tj. jeho získávání, formování, fungování, využívání, jeho organizování a propojování jeho činností, výsledků jeho práce, jeho pracovních schopností a pracovního chování, vztahu k vykonávané práci, organizaci, spoluzaměstnancům a dalším osobám, s nimiž se souvislosti se svou prací stýká, a rovněž jeho osobního uspokojení z vykonané práce, jeho personálního a sociálního rozvoje.“²

1.1.1 Význam personální práce

Personální činnost má podstatný vliv na hospodářské výsledky organizace. To vyplývá například z:

- minimalizace zbytných výdajů na přesčasovou práci díky zvyšování produktivity práce pracovníků během jejich běžné pracovní doby,

¹ KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.

² KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. 13 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

snaha o snížení absence,

- zřizování opatření snižující počet pracovních úrazů,
- omezení fluktuace pracovníků a nákladů s tím spojených na minimum,
- eliminace ztrátových časů prostřednictvím náležitých postupů práce a také eliminace plýtvání materiálem díky překonávání špatných pracovních návyků,
- vzdělávání a rozvoj pracovníků, čímž se zvyšuje hodnota pracovníků pro organizaci, společně s kvalitou výrobků a služeb, tím se snižují výrobní náklady,
- formování takové pracovní síly, jenž bude pro plnění úkolů dané organizace dostatečná,
- uplatňování dostatečně motivujícího systému odměňování, poskytování zajímavých zaměstnaneckých benefitů,
- zvyšování produktivity práce prostřednictvím formování pracovních týmů a vhodného propojování činností pracovníků,
- uzavírání pracovního poměru pouze s nejvhodnějšími uchazeči o práci.³

1.2 Personální útvar

Personální útvar je možné definovat jako vnitřní organizační jednotku, která se zaměřuje na řízení lidských zdrojů a výkon personální administrativy. Jedná se o pracoviště určené k řízení lidských zdrojů. Hlavním úkolem personálního útvaru je zmíněné řízení a rozvoj lidských zdrojů, ale také zabezpečování odborné, poradenské, metodologické, kontrolní, organizační a usměrňovací činnosti v organizaci. Personální útvar poskytuje v této oblasti speciální služby nejen manažerům organizace či řadovým zaměstnancům, ale i vnějším subjektům. Mezi speciální úkoly personálního útvaru lze také zařadit prosazování personální strategie organizace včetně její formulace a návrhů. Personální útvar se také vyslovuje k jednotlivým záměrům firem, a to z hlediska jejich dopadu na oblast práce. V neposlední řadě zabezpečuje existenci a správné fungování veškerých personálních činností tak, aby byly naplněny úkoly personální práce.⁴ Uspořádání

³ GOSIOROVSKÝ, Ivan. Personalistika. Kunovice: Evropský polytechnický institut, 2005. 15-16 s. ISBN 80-7314-064-0.

⁴ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Management lidských zdrojů. Praha: C.H. Beck, 2007. 12 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

personálního útvaru se odvíjí nejen od velikosti organizace, ale také od rozsahu personálních činností. Jedná-li se pouze o malou firmu, personální činnosti zde provádí přímo majitel, popřípadě nejvyšší vedoucí pracovník. Jde zde většinou jen o odhad budoucí potřeby zaměstnanců, jejich výběr či stanovení mzdy. Personální administrativu pak spravuje nejčastěji pracovník, který má v popisu práce účetnictví a jiné organizační záležitosti. Rozsah personálních činností zde není nikterak velký, proto se také vykonávají nepravidelně a výhradně tehdy, je-li to potřeba.⁵

Ve větších společnostech naopak mají minimálně jednoho zaměstnance, který se zaměřuje na personální práci. Velké organizace pak disponují rozsáhlým personálním útvarem, v němž jsou zaměstnání specializovaní odborníci přímo na jednotlivé oblasti řízení lidských zdrojů.⁶

1.3 Personalista

Alena Lochmannová charakterizuje personalistu jako osobu, která „zajišťuje optimální stav pracovních sil, a to jak po kvalitativní, tak po kvantitativní stránce. Provádí analýzy pracovních míst podniku z hlediska profilu zaměstnanců, vyřizuje náborové řízení nových zaměstnanců a připravuje výběrové řízení. Personalista je zpravidla prvním člověkem, s nímž se setkávají noví zaměstnanci při nástupu do nového zaměstnání. Mimo výše uvedeného se personalista věnuje ověřování a hodnocení způsobilosti zaměstnanců při přijímání do zaměstnání, tj. aby mohli vykonávat svou práci v souladu s interními předpisy a měli potřebné zkoušky, průběhu a skončení pracovního poměru a vedení personální evidence, tj. osobního spisu zaměstnance. Často také zpracovává agendu týkající se vzdělávání zaměstnanců, za pomoci různých školení, seminářů nebo workshopů, spolupracuje se správou sociálního zabezpečení, s orgány nemocenského pojištění, úřady práce atd.“⁷

⁵ KOCIANOVÁ, Renata. Personální činnosti a metody personální práce. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 9788024724973.

⁶ GOSIOROVSKÝ, Ivan. Personalistika. Kunovice: Evropský polytechnický institut, 2005. 16 s. ISBN 80-7314-064-0.

⁷ LOCHMANNOVÁ, Alena. Personalistika: Základy personalistiky. Prostějov: Computer Media, 2016. ISBN 978-80-7402-282-1.

1.4 Personální administrativa

Personální administrativa zabezpečuje veškeré administrativní práce. Jedná se například o zajištění výkonu personálních činností, uchovávání, pořizování či aktualizace dokumentů souvisejících s pracovním poměrem. Patří sem administrativa, která se týká přijímání nových zaměstnanců, povinné péče o pracovníky, uchovávání osobních údajů a nakládání s nimi v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a změně některých zákonů.⁸

U personální administrativy převažuje evidenční a statistická funkce. Personální práce v podobě personální administrativy se užívá i v dnešní době, a to především v těch organizacích, ve kterých je význam personální práce nedoceňován. Jedná se hlavně o organizace s nízkou dělbou pravomoci a autoritativním, centralizovaným způsobem řízení.⁹

1.5 Personální řízení

Personální řízení se poprvé objevuje před druhou světovou válkou a trvá do 70. let 20. století. Personální práce se zaměřovala zejména na expanzi a postupnou eliminaci konkurence. Hlavním cílem bylo ovládnout co největší podíl trhu. Nejvhodnější cestou k dosažení tohoto cíle bylo využívání konkurenčních výhod, do kterých spadá zejména výběr správně zformovaného, organizovaného a v neposlední řadě motivovaného personálu podniku. Díky uvědomění si významnosti personální práce se začaly vytvářet nové personální útvary, ve kterých se postupně rozvíjela personální politika organizace i metody personální práce. Personální řízení je v současné době aktivním pojetím personální práce a soustředí se především na vnitřní organizační problémy.¹⁰

1.6 Řízení lidských zdrojů

Jedná se o nejnovější koncepci personální práce a promyšlený postoj k řízení lidí v organizaci. Řízení lidských zdrojů vzniklo na začátku 80. let 20. století ve

⁸ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů.

⁹ ARMSTRONG, Michael. Personální management. Praha: Grada, 1999. ISBN 8071696145.

¹⁰ KOCIANOVÁ, Renata. Personální činnosti a metody personální práce. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 9788024724973.

vyspělejších zemích (například USA), a to především jako reakce na hospodářskou krizi, ve které spousta podniků usilovalo o vlastní přežití. Jde o ovlivnění konečných výsledků podniku personálním řízením a o rozvoj strategického přístupu k řízení lidských zdrojů a soulad řízení lidských zdrojů se strategií podniku. Personální řízení se soustředí na vnější faktory fungování a formování pracovní síly firmy. Těmi jsou zejména vnější ekonomické podmínky, legislativa, trh práce, zájem o populační vývoj, hodnotové orientace lidí, jejich sociální rozvoj a podobně. Personální práci se již nezabývají pouze odborní specialisté, ale stává se náplní práce všech vedoucích pracovníků. K této změně dochází především kvůli bližší vazbě vedoucích pracovníků k jednotlivým zaměstnancům, ti jsou pak schopni lépe odhadnout potřeby zaměstnanců než celý personální útvar. Personální útvar však stále zahrnuje koncepční, poradenskou, metodologickou a kontrolní funkci, přičemž je největší důraz kladen na kvalitu pracovního života, spokojenost a sounáležitost zaměstnanců s organizací.¹¹

¹¹ GOSIOROVSKÝ, Ivan. Personalistika. Kunovice: Evropský polytechnický institut, 2005. 10-11 s. ISBN 80-7314-064-0.

2 Charakteristika Policie České republiky

Charakteristiku Policie České republiky bychom našli v zákoně č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky. Policie České republiky je jednotným ozbrojeným bezpečnostním sborem, který slouží veřejnosti.

Posláním Policie České republiky je zabezpečení a udržení bezpečnosti v našem státě. Jejím hlavním úkolem není jen zajištění veřejného pořádku a ochrana majetku, ale zejména ochrana zdraví a života každého občana. Policie České republiky řeší veškeré záležitosti, které jí byly svěřeny zákony, popřípadě přímo použitelnými předpisy Evropské unie či mezinárodními smlouvami, jež jsou součástí právního řádu.¹²

Činnosti Policie České republiky jsou velmi různorodé, mezi její další úkoly patří zamezování trestné činnosti, ochrana státních hranic či ochrana bezpečnosti ústavních činitelů, zastupitelských úřadů a zákonem chráněných osob. Policie České republiky se rovněž podílí na dodržování bezpečnosti silničního provozu, v souvislosti s tím odhaluje a jedná o přestupcích na úseku dopravy. Policie České republiky také vyhledává celostátní pátrání po pohřešovaných a hledaných osobách, pronásleduje a pátrá po uprchlých vězňích.

Dle zvláštních zákonů může také spadat do kompetencí Policie České republiky úkoly, které se týkají výkonu státní správy, kdy spolupracuje s orgány státní správy České republiky. Typickým příkladem této součinnosti je například zajištění bezpečnosti při výkonu jejich povolání.

Příslušník takového bezpečnostního sboru je oprávněn v určitých situacích využívat donucovací prostředky jako jsou například střelné zbraně či obušky, ty jsou nezbytné k výkonu služby policisty a slouží k zajištění bezpečnosti občanů a státu.¹³

¹² VOKUŠ, Jiří. Policie České republiky: Police of the Czech Republic: pomáhat a chránit. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010. ISBN 978-80-254-6099-3.

¹³ MATES, Pavel, Jindřich ŠKODA a František VAVERA. Veřejné sbory. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-604-2.

2.1 Stručný pohled do historie policie¹⁴

Před samotným představením Policie České republiky si dovoluji provést stručné shrnutí historického vývoje, jenž vedl až k nynější podobě tohoto bezpečnostního sboru. Už od dob vzniku organizované společnosti byli vyčleněni jednotlivci či skupiny lidí, kteří se starali o to, aby byl v dané komunitě zachován pořádek a řád. Mnohdy šlo o tu samou skupinu lidí, která zabezpečovala obranu proti vnějšímu nepříteli. Samostatnou úlohou pro vnitřní pořádek si policie vytvořila až v průběhu historického vývoje díky rozsáhlejší složitosti vztahů. Termín policie má původ v řečtině. Slovo „polis“ znamená město, obec či přeneseně stát a „politea“ má význam státní správy. Samotný výraz „policie“ se však v současném slova smyslu objevil poprvé ve Francii, a to na přelomu 14. a 15. století.

V období Rakouského císařství, kterému náleželo mimo jiné také území současné České republiky, byla činnost policie zpočátku poměrně roztržena. Byl relativně velký rozdíl mezi městskými a venkovskými oblastmi. Častokrát byla policejní činnost ve vybraných městech nahrazována vojenskými posádkami, které byly v dobách míru ustanoveny k dohledu nad vnitřním pořádkem. V té době neexistovala žádná složka s výslovnou působností na celém území a výsadní postavení v českých zemích mělo pouze město Praha. To dokládá dokument „Policejní řád pro město Prahu“ pocházející ze dne 30. dubna roku 1787. Až v průběhu 80. let 18. století ještě v době Rakouska – Uherska dosáhla policie zásadnějších změn. Jednou z nich bylo vytvoření systému policejních ředitelství, které podléhaly nejvyššímu policejnímu úřadu ve Vídni. Tento bezpečnostní aparát zahrnul svou regionální působností celé území monarchie.

Po rozpadu Rakousko-Uherského zřízení zdědily nástupnické státy území s příslušným obyvatelstvem včetně systému správních institucí a četnictva. V případě Československa to v roce 1918 bylo četnictvo, které dříve bylo součástí předlitavského četnického sboru. To v době svého vzniku čítalo 10 000 mužů, ovšem tento početní stav se v průběhu dalších let postupně navyšoval.

¹⁴ UHLÍŘ, Lubomír. Dějiny evropských policejních sborů. Praha: POLICE HISTORY, 2007. ISBN 978-80-86477-40-4.

Zajišťování dodržování zákonů a veřejného pořádku měla v této době na starosti kromě četnictva (uniformovaná složka), jež bylo sdružováno zejména ve venkovských oblastech, rovněž státní policie (uniformovaná a neuniformovaná) s působností na celém území státu a komunální policie – obecní a městská (uniformovaná, popřípadě neuniformovaná).

V dobách Protektorátu Čechy a Morava se území České republiky dne 16. 3. 1939 stalo autonomní součástí Německé říše. Trojsložková organizace policie se zachovala, nicméně z bezpečnostní sborů byli odstraněni Židé a také osoby politicky nespolehlivé. Veškeré činnosti bezpečnostního sboru byly podřízeny autoritě Německé říše. V roce 1945 po osvobození Československa byly všechny tři složky sjednoceny do jednoho bezpečnostního sboru, který se jmenoval Sboru národní bezpečnosti.

Policie České republiky tak, jak ji známe dnes, byla zřízena zákonem č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky. Zákonem č. 553/1991 Sb. o obecní policii se na území České republiky znovu vrátila obecní a městská policie. Založení obecní či městské policie je plně v kompetenci obecních zastupitelstev obecně závaznou vyhláškou. Jejich činnost je v mnohém podobá činnosti Policie České republiky, avšak pouze na lokální úrovni. V dnešní době není žádný předpoklad toho, že by se na naše území vrátila složka četnictva.

3 Organizace a řízení Policie České republiky

Policie České republiky je podřízena Ministerstvu vnitra, avšak tento vztah nadřízenosti a podřízenosti je v zákoně vymezen velmi stručně, spíše jsou v zákoně konkrétněji upraveny některé případy tohoto vztahu. Činnost Policie České republiky je mocenská, donucovací, ale i preventivní. V této roli pak vystupuje v rámci veřejné správy. Činnost tohoto bezpečnostního sboru je financována ze státního rozpočtu.

Policie České republiky se vnitřně člení na útvary s územně vymezenou působností a na útvary s působností po celém území státu. Podle zákona základní organizační součásti Policie České republiky jsou:

- Policejní prezidium,
- útvary policie s celostátní působností,
- krajská ředitelství policie (tj. útvary disponující působností teritoriální),
- útvary zřízené v rámci krajských ředitelství Policie České republiky.

3.1 Policejní prezidium

Policejní prezidium České republiky je vrcholným orgánem Policie České republiky. Ačkoli policejní prezidium bývá často chybně označováno za útvar sui generis, z příslušného ustanovení však jasně vyplývá, že policejní prezidium útvarem policie není.¹⁵

Organizační struktura samotného Policejního prezidia se člení na tyto základní odbory:¹⁶

- kancelář policejního prezidenta,
- náměstek policejního prezidenta pro Službu kriminální policie a vyšetřování (SKPV),
- náměstek policejního prezidenta pro vnější službu,

¹⁵ Zákon č. 273/2008 Sb., Zákon o Policii České republiky.

¹⁶ Policejní prezidium České republiky - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 18.01.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/policejni-prezidium-ceske-republiky-600334.aspx>.

- náměstek policejního prezidenta pro ekonomiku,
- ředitelství pro řízení lidských zdrojů.

Policejní prezident stojí v čele celého policejního prezidia a je odpovědný za činnost policie ministru vnitra. Ministrem vnitra byl policejní prezident do funkce společně se souhlasem vlády také jmenován.

Důležitým úkolem policejního prezidia je stanovit cíl rozvoje policie, dále se také zabývá koncepcí organizace, jejím řízením a určuje úkoly jednotlivých služeb. Policie České republiky je členěna do několika základních složek v rámci krajského ředitelství, těmi jsou například služba pořádkové policie, služba kriminální policie, služba dopravní policie, služba cizinecké policie, pyrotechnická služba, letecká služba, ochranná služba a další specializované služby.

Mezi další úkoly policejního prezidia patří i detailní analýza a kontrola činnosti policie. Zajišťuje policejním útvarům vhodné podmínky pro náležitý výkon jejich služby a koordinuje činnosti při plnění takových pracovních úkolů, jež přesahují jejich věcnou či územní působnost.¹⁷

3.2 Útvary Policie České republiky

Útvary s celostátní působností jsou zřizovány ministrem vnitra na návrh policejního prezidenta.¹⁸ Jedná se o útvary policie s působností po celém území České republiky, přičemž zcela kopírují území jednotlivých územních samosprávných celků. Tyto útvary jsou stejně jako policejní prezidium považovány za součást organizační složky státu při nakládání se státním majetkem a mohou v rámci své činnosti zřizovat jednotlivé útvary, odbory či odvětví.¹⁹

¹⁷ VOKUŠ, Jiří. Policie České republiky: Police of the Czech Republic : pomáhat a chránit. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010. ISBN 978-80-254-6099-3.

¹⁸ Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, §6 odst. 2.

¹⁹ ŠKODA, Jindřich, VAVERA, František a ŠMERDA, Radek. Zákon o policii s komentářem. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 487 s. ISBN 978-80-7380-447-3.

Na území České republiky působí celkem třináct útvarů Policie České republiky, přičemž pět z nich spadá pod náměstka policejního prezidenta pro vnější službu a osm pod náměstka policejního prezidenta pro SKPV.

Útvary Policie České republiky jsou následující:

- Kriminalistický ústav
- Ředitelství služby cizinecké policie
- Letecká služba
- Národní protidrogová centrála služby kriminální policie a vyšetřování
- Pyrotechnická služba
- Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy
- Úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu služby kriminální policie a vyšetřování
- Národní centrála proti organizovanému zločinu služby kriminální policie a vyšetřování
- Útvar rychlého nasazení
- Útvar speciálních činností služby kriminální policie a vyšetřování
- Útvar pro ochranu prezidenta ČR
- Ochranná služba Policie ČR²⁰

Jedním z velmi významných útvarů, který je přímo podřízený Policejnímu prezidiu, je Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy. Tento útvar nese odpovědnost za plnění úkolů řízení vzdělávání a personální práce. Zajišťuje služební přípravu příslušníkům Policie České republiky, jejich policejní i odborné vzdělání, které je potřebné pro výkon policejní profese.

3.3 Krajská ředitelství

V České republice bylo do roku 2012 pouze osm krajských ředitelství policie stanovených dle územního rozčlenění v souladu se zákonem o územním členění státu. Od 1. 1. 2012 je však v rámci Policie České republiky zřízeno celkem čtrnáct

²⁰ Útvary s působností na celém území ČR - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 27.01.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvary-s-pusobnosti-na-celem-uzemi-cr312510.aspx>.

krajských ředitelství dle ústavního zákona o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, přičemž jejich územní obvod je omezen územním obvodem kraje. Krajské ředitelství je pokládáno za organizační složku státu. Jedná se tedy o základní teritoriální součást organizace Policie České republiky, která odpovídá za zajišťování policejních činností na území příslušného kraje. V samotném čele krajského ředitelství stojí krajský ředitel, který je do své funkce jmenován policejním prezidentem. Právě policejní prezident disponuje pravomocí rozhodovat o věcech jeho služebního poměru v souladu se zákonem o Policii České republiky.²¹

Rozpočtové kapitoly ministerstev obsahují veškeré příjmy a výdaje krajského ředitelství jako účetní jednotky. Dle zákona o majetku České republiky není organizační složka považována za právnickou osobu, a tak nemůže mít právní subjektivitu. Vlastní úkony lze tedy vykonávat prostřednictvím krajského ředitele, jako vedoucího organizační složky státu. Ten může k vykonávání takovýchto úkonů pověřit i jiné pracovníky krajského ředitelství.²²

3.4 Útvary zřízené v rámci krajských ředitelství

Útvary zřizované v rámci krajských ředitelství jsou nesamostatnými organizačními složkami. Ty představují vnitřní organizační složky krajského ředitelství a k jejich zřízení dochází na základě návrhu ředitele krajského ředitelství. Dle zákona o Policii České republiky jde o veškeré útvary, které jsou zřízeny krajským ředitelstvím, patří sem tedy městská ředitelství, obvodní ředitelství a také územní odbory. Postavení těchto útvarů je reflektováno ve služební podřízenosti těchto útvarů a osob v nich zařazených krajskému ředitelství a řediteli. Podřízenost těchto útvarů platí i ve fiskální a personální oblasti. Jejich činnost je srovnatelná s tehdejšími okresními ředitelstvími policie.²³

²¹ Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, §8 odst. 1.

²² MATES, Pavel; ŠKODA, Jindřich a VAVERA, František. Veřejné sbory. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. xx, 363 s. Právní monografie. ISBN 978-80-7357-604-2.

²³ VANGELI, Benedikt. Zákon o Policii České republiky. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, ISBN 978-80-7400-543-5.

V rámci všech krajských ředitelství policie působí:

- služba kriminální policie a vyšetřování,
- služba policie pro zbraně a bezpečnostní materiál,
- služba pořádkové policie,
- služba dopravní policie,
- služba cizinecké policie.

Každé krajské ředitelství policie má mimo jiné vlastní personální odbor, odbor vnitřní kontroly a integrované operační středisko. Zvyšování odborné kvalifikace příslušníků a zaměstnanců krajských ředitelství policie zajišťují školní policejní střediska. Velká část krajských ředitelství policie sousedí se zeměmi schengenského prostoru, tudíž se tyto útvary také bezprostředně podílejí na mezinárodní policejní spolupráci.

3.4.1 Služba pořádkové policie

Jedná se o základní pilíř Policie České republiky, který je počtem policistů nejpočetnější a svou činností nejuniverzálnější. Mezi jejich činnosti patří ochrana bezpečnosti osob, majetku i veřejného pořádku. Dohlíží na bezpečnost silničního provozu a plní úkoly v trestním, správním i přestupkovém řízení. Za nejviditelnější činnost pořádkové policie lze označit obchůzkovou a hlídkovou službu, jejichž hlavním účelem je předcházení a případné zabránění přestupkům či trestným činům a následné zakročení proti jejich pachatelům. Na místě činu služba pořádkové policie provádí prvotní úkoly a pátrá po pohřešovaných osobách nebo věcech.

K přímému kontaktu pořádkové policie s občany slouží síť obvodních oddělení po celé České republice či místní oddělení na území hlavního města Prahy.²⁴

Součástí služby pořádkové policie ji i tzv. prvosledová hlídka. Ta zajišťuje nepřetržitý výkon služby 24 hodin denně a je schopna okamžitě zasáhnout. Příjezd hlídky na místo události by neměl trvat déle než deset minut od okamžiku přijetí oznámení. Při výjezdu této hlídky na místo události řeší nejen běžné úkoly pořádkové policie, ale také události, při kterých dochází k bezprostředně trvajícím či hrozícím ohrožení života, zdraví osob, závažnému ohrožení majetku či

²⁴ Pořádková policie - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 20.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/poradkova-policie.aspx>.

přítomnosti pachatele na místě činu. Členové prvosledových hlídek absolvovali speciální výcviky k taktickým postupům při vysoce rizikových událostech (například střelný útok), ke správné manipulaci s materiálem prvosledového vozidla (například ochrana balistickým štítem) či školení týkající se rozvoje profesní odbornosti (například odborné zdravotnické kurzy).²⁵

3.4.2 Služba kriminální policie a vyšetřování

K základním úkolům kriminální policie patří objasňování trestných činů a odhalování a zajišťování jejich pachatelů. Postupují v souladu s trestním řádem a plní úkoly policejního orgánu v trestním řízení. Kriminalisté jsou povinni vyhledávat trestnou činnost ať už na základě trestních oznámení, vlastních poznatků či jiných podnětů. Příslušníci kriminální policie a vyšetřování se mohou specializovat buď na obecnou kriminalitu, kam spadá násilná trestná činnost, majetková trestná činnost i mravnostní trestná činnost, anebo na kriminalitu hospodářskou, kam bychom mohli zařadit například daňové trestné činy a trestné činy proti měně a platebním prostředkům.²⁶

3.4.3 Služba dopravní policie

Hlavním úkolem dopravních policistů je zejména zajištění dohledu na bezpečnost a plynulost provozu na pozemních komunikacích. S tím úzce souvisí kontrola dodržování podmínek provozování silniční dopravy a také kontrola technického stavu vozidel, kterou dopravní policisté provádějí přímo v terénu. Dále dohlíží na dodržování bezpečnostních přestávek u řidičů nákladních vozidel a mohou zajišťovat také doprovod při přepravě nadměrných nákladů. Veškeré tyto činnosti dopravní policie mají společný cíl, a to snížit počet dopravních nehod, a především jejich obětí.²⁷

²⁵ MACEK, Pavel. Pořádková činnost policie (obecná část). Praha: Police History, 2008. ISBN 80-86477-45-9.

²⁶ Úřad služby kriminální policie a vyšetřování - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 22.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/urad-sluzby-kriminalni-policie-a-vysetrovani.aspx>.

²⁷ Dopravní policie - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 22.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/o-nas-clanky-dopravni-policie.aspx>.

3.4.4 Služba cizinecké policie

Služba cizinecké policie je složkou Policie České republiky, jejíž úkoly souvisí s odhalováním nelegální migrace, uplatňováním represivních opatření vůči cizincům zdržujícím se na území našeho státu v rozporu zákonem o pobytu cizinců (správní vyhoštění a následné umístění do zařízení pro zajištění cizinců). Také řeší trestné činnosti spáchané v souvislosti s překračováním státních hranic a s přeshraniční trestnou činností. Řídícím, metodickým a kontrolním pracovištěm pro výše vymezené činnosti je ředitelství služby cizinecké policie, pod které spadá široká síť pracovišť. Ta se dělí na Oddělení cizinecké policie a Oddělení pobytových agend.²⁸

3.4.5 Služba policie pro zbraně a bezpečnostní materiál

Služba pro zbraně a bezpečnostní materiál zajišťuje státní správu ve věcech zbraní, střeliva, nakládání s bezpečnostním materiálem a pyrotechnického průzkumu. Je odpovědná za plnění úkolů Policie České republiky, které vyplývají ze zákona o zbraních, zákona o nakládání s bezpečnostním materiálem, zákona o hornické činnosti, výbušninách a státní báňské správě a zákona o prekurzorech výbušnin. Je zavázána k plnění povinností v oblasti zbraní, střeliva, výbušnin, také prekurzorů výbušnin a bezpečnostního materiálu. Tyto závazky vyplývají z předpisů Evropských společenství a z ratifikovaných mezinárodních smluv.

Mezi jejich další úkoly patří vydávání zbrojních průkazů, zbrojních licencí a evropských zbrojních pasů. Také registrují zbraně a organizují zkoušky odborné způsobilosti žadatelů o vydání zbrojních průkazů. Mají na starosti kontrolu dodržování zákona o zbraních ze strany držitelů zbrojních průkazů či zbrojních licencí, kteří nabývají či přechovávají zbraně a střelivo za účelem jejich vývoje, oprav, prodeje, nákupu, výroby, výcviku ve střelbě, pyrotechnických průzkumů, ostrahy osob a majetku a dalších důvodů uvedených v zákoně. Služba policie pro zbraně a bezpečnostní materiál může také udělovat výjimky k držení, nošení či nabývání zbraně, povoluje přepravu zbraní, provozování střelnic či veřejné vystavování zbraní a střeliva. Do jejich kompetencí taktéž spadá pátrání po pohřešovaných zbraních a pátrání po původu nalezených zbraní.²⁹

²⁸ Služba cizinecké policie - (Bezpečná práce, SIMI books). Sdružení pro integraci a migraci [online]. Copyright © 2022 [cit. 20.02.2022]. Dostupné z: <https://www.migrace.com/bx/cs/1/43>.

²⁹ Služba pro zbraně a bezpečnostní materiál - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 20.02.2022]

3.4.6 Letecká služba Policie České republiky

Prvořadým úkolem letecké služby je pohotovostní zajištění policejních akcí na záchranu života, odvrácení hrozícího nebezpečí, pátrání po pohřešovaných osobách či nebezpečných pachatelích a pachatelích závažných trestných činů. Vykonává také průzkumné a hlídkové lety související s ostrahou státních hranic, s pátráním po odcizených motorových vozidlech, dopravní průzkum a řízení dopravy či hledání důkazů a pořizování potřebných materiálů pro objasňování trestných činů. Při provozu letecké záchranné služby, realizaci transplantačních programů či repatriaci postižených osob ze zahraničí jsou využívány policejní vrtulníky. Do jejich kompetencí rovněž spadají záchranné a přepravní lety při rozsáhlých požárech, záplavách či jiných katastrofách.³⁰

Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/sluzba-pro-zbrane-a-bezpecnostni-material.aspx>.

³⁰ Letecká služba Policie České republiky - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 20.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/policie-ceske-republiky-letecka-sluzba-824129.aspx>

4 Etický kodex Policie České republiky

Policie České republiky delší dobu neměla svůj etický kodex, a tak pramenem norem policejní etiky byly zejména příslušné právní předpisy, například zákon o policii. Tento stav však byl dlouhodobě neudržitelný, a proto byl v roce 2005 přijat Etický kodex Policie ČR, který má charakter rozkazu policejního prezidenta č.1/2005.

Etický kodex Policie ČR vymezuje základní principy, jimiž se mají policisté při výkonu své služby řídit. V úvodu kodex stanoví, že všichni příslušníci Policie České republiky si jsou plně vědomi svého poslání, jež tkví ve službě veřejnosti založené na úctě a respektu k lidským právům, a vyjadřují níže uvedené principy, které chtějí sdílet a dodržovat.

Cílem Policie České republiky je:

- ochrana pořádku a bezpečnosti ve společnosti
- ochrana práv a svobod osob
- snaha o důvěru veřejnosti a její trvalou podporu
- prosazování zákonnosti
- preventivní působení proti protiprávní a jiné trestné činnosti

Základní hodnoty policisty jsou:

- bezúhonnost
- profesionalita
- neustrannost
- odpovědnost
- ohleduplnost

Závazkem každého příslušníka Policie České republiky vůči společnosti je:

- chovat se důstojně a důvěryhodně, jednat se všemi lidmi slušně, s porozuměním a respektovat jejich důstojnost
- prosazovat zákony přiměřenými prostředky s nejvyšší snahou o spolupráci se státními i nestátními institucemi a společností
- jednat korektně, taktně a vhodně uplatňovat princip volného uvážení v rámci výkonu služby
- uplatňovat korektní a rovný přístup ke každé osobě bez rozdílu, respektovat hodnotové a kulturní odlišnosti příslušníků menšinových skupin všude tam, kde nedochází ke střetu se zákony
- zásadně se vyhýbat jednání, které by mohlo být střetem zájmů
- zásadně odmítat korupční jednání a netolerovat tuto činnost u jiných příslušníků policejního sboru, nepřijímat výhody a dary, jejichž přijetím by mohlo dojít k ovlivnění výkonu služby
- nést odpovědnost za každou osobu, která byla omezena Policií České republiky na osobní svobodě
- zachovávat mlčenlivost o informacích zjištěných při služební činnosti
- donucovací prostředky používat v souladu se zákonem, nezacházet nikdy s žádnou osobou nehumánně, krutě, ani ponižujícím způsobem

Závazkem vůči ostatním příslušníkům Policie České republiky je:

- nekryt ani netolerovat podezření z trestné činnosti jiných příslušníků Policie České republiky a trestnou činnost oznámit, netolerovat ani jiné protiprávní jednání či jednání, které je v rozporu s Etickým kodexem Policie České republiky
- usilovat o partnerskou a otevřenou spolupráci
- dbát na to, aby vztahy byly založeny na základě vzájemné úcty, profesní kolegiality, respektování zásad korektního a slušného jednání, formy

šikanování a obtěžování ze strany spolupracovníků či nadřízených jsou vyloučeny

Profesionální a osobní přístup Policie České republiky je:

- chovat se ve službě i mimo ni bezúhonně tak, aby důstojně reprezentoval Policii České republiky svým vystupováním, jednáním i zevnějškem
- nést osobní odpovědnost za svůj profesionální výkon a morální úroveň

Každý příslušník Policie České republiky, jednající v souladu s Etickým kodexem Policie České republiky a zákonem, si plně zaslouží respekt, podporu společnosti a úctu, neboť bezpečnost společnosti chrání i s nasazením vlastního života.³¹

³¹ Etický kodex Policie České republiky - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 25.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/eticky-kodex-policie-ceske-republiky.aspx>.

5 Zaměstnanci Policie České republiky

Nábor nových zaměstnanců a příslušníků k Policii ČR vykonává specializovaný odbor personálního oddělení ve spolupráci s Ředitelstvím pro řízení lidských zdrojů, jenž je nejvyšším útvarem v oblasti personálního řízení.

Ředitelství se skládá ze tří odborů:

- Odboru strategického personálního řízení,
- Odboru personálního řízení a odměňování,
- Odboru vzdělávání.

Tyto jednotlivé odbory se pak dále člení na konkrétní oddělení se specifickým zaměřením. Chod útvaru zajišťuje včetně ředitele celkem 110 zaměstnanců.

Mezi nejvýznamnější činnosti u PČR je především soustředění se na výběr a příjem zaměstnanců. V příslušných právních úpravách jsou přesně stanoveny požadavky, které musí uchazeč o zaměstnání splňovat, aby mohl vzniknout pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Policie České republiky má dva druhy zaměstnanců, kteří zajišťují celkový chod tohoto bezpečnostního sboru. První skupinou jsou samotní příslušníci Policie České republiky, kteří pracují na základě služebního poměru. Druhou, a neméně významnou skupinou, jsou zaměstnanci občanští. Ti vykonávají zejména specifické činnosti, které možná zdánlivě s prací tohoto bezpečnostního sboru nesouvisí, nicméně k zajištění chodu každé organizace jsou přímo nezbytné a není tomu jinak ani u Policie České republiky. Občanským zaměstnancem je například účetní, pracovník úklidové služby, správce sítě, administrativní pracovníci, sekretářky apod. Všichni tito pracovníci vytváří významný předpoklad k tomu, aby samotní příslušníci Policie České republiky mohli plnit své úkoly definované zákonem o Policii České republiky.

Občanští zaměstnanci u Policie České republiky vykonávají svou práci na základě ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Další povinnost zaměstnavatele pak stanovuje § 303 odstavce 1 tohoto zákona, tedy že

zaměstnavatel je povinen vybraným zaměstnancům vydat pracovní řád. Jedná se o zvláštní druh vnitřního předpisu, jenž rozvádí jednotlivá ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních předpisů. Pracovní řád však nesmí zakládat nové povinnosti zaměstnanců.

5.1 Občanští zaměstnanci

Jak jsem již uvedla výše, občanští zaměstnanci, kteří zajišťují chod bezpečnostního sboru, vykonávají své zaměstnání především na základě obecných zákonů. Tím nejvýznamnějším je jistě zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce.

5.1.1 Vznik pracovního poměru

Dle zákoníku práce existují dva možné způsoby vzniku pracovního poměru – na základě pracovní smlouvy a na základě jmenování. Já se nyní zaměřím na pracovní poměr vzniklý na základě pracovní smlouvy, protože tento způsob v praxi výrazně převládá.

Pracovní poměr je nejvýznamnějším a v praxi také nejčastějším základním pracovněprávním vztahem. Jedná se o dvoustranný vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatelem může být právnická či fyzická osoba, avšak zaměstnancem může být jen osoba fyzická. To vyplývá z pojmového znaku pracovního poměru, kterým je osobní výkon práce pracovníkem, jenž je ve výkonu této práce nezastupitelný.³²

Zaměstnanec v pracovněprávním vztahu vykonává pro zaměstnavatele tzv. závislou práci, která je vymezena v § 2 odstavci 4 Zákoníku práce. Aby byla práce považována za závislou, musí obsahovat tyto základní znaky:

- vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance
- výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele
- výkon práce zaměstnancem podle pokynů zaměstnavatele a jeho jménem

³² ŠTANGOVÁ, Věra; ZACHARIÁŠ, Jaroslav. Nad pracovněprávními vztahy, Orac, 1997. ISBN 80-901938-4-3.

- výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci
- výkon práce v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě
- výkon práce na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

5.1.2 Požadavky na uchazeče o pracovní poměr občanského zaměstnance

Požadavky na uchazeče o pracovní poměr občanského zaměstnance u Policie České republiky se řídí pracovním řádem. Během přijímacího řízení zájemce prokazuje nejen svoji odbornost a dosaženou praxi v daném oboru, ale také bezúhonnost a tělesnou a osobnostní způsobilost. Zájemce může být vyzván k podrobení se psychologickému vyšetření, které je obdobné jako pro příslušníky Policie České republiky ve služebním poměru. Takovému vyšetření jsou podrobeny například pracovníci personálního oddělení Policie České republiky, u ostatních pozic záleží pouze na zvážení vedoucího pracovníka.

Velmi významnou podmínkou je podstoupení bezpečnostní prověrky pro případ v případě, že občanský zaměstnanec během výkonu svého povolání bude přicházet do kontaktu s utajovanými informacemi.

5.1.3 Zkušební doba

Zkušební doba je časově vymezené období na začátku, díky kterému mají obě strany prostor zjistit, zda jim sjednaný pracovní poměr vyhovuje. Zkušební doba se sjednává písemně a dle zákoníku práce nesmí překročit dobu tří po sobě jdoucích měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Nejpozději může být sjednána v den nástupu, ten je stanoven v pracovní smlouvě. Po dobu této lhůty je možné pracovní poměr zrušit bez udání důvodu, a to jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele.

5.1.4 Skončení pracovního poměru

Právní jednání účastníků směřující ke skončení pracovního poměru lze rozdělit na právní jednání dvoustranné a jednostranné. Dvoustranné právní jednání je shodou vůlí obou stran, kdežto při právním jednání jednostranném má na skončení pracovního poměru zájem pouze jedna strana, tudíž zde nastává rozpor mezi účastníky.

Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru jsou dle platné právní úpravy dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru či zrušení pracovního poměru ve zkušební době.³³

a) Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohodu o rozvázání pracovního poměru upravuje zákoník práce v § 49. Jedná se o dvoustranné právní jednání, proto musí být zájem na rozvázání oboustranný. Návrh, aby byl pracovní poměr rozvázán dohodou, může podat zaměstnanec i zaměstnavatel. Dohoda musí být v písemné formě, jinak je neplatná. Musí v ní být uveden den, ke kterému pracovní poměr skončí. Doba, kdy má být pracovní poměr ukončen, se většinou určuje kalendářním dnem, měsícem či rokem. Vyjádřena však může být i jinou skutečností, která podle předpokladu účastníku pracovního poměru nastane, jako např. skončením pracovní neschopnosti zaměstnance, dokončení sjednaných prací apod. Je však nezbytné vyjádřit tuto dobu takovým způsobem, který nevzbuzuje žádné pochybnosti o tom, kdy má pracovní poměr skončit. Požaduje-li to zaměstnanec, musí být v dohodě uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel má povinnost vydat jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru zaměstnanci. Neplatnost dohody může určit pouze soud na základě žaloby na určení neplatnosti této dohody.

b) Výpověď

Výpověď jedním z nejčastějších způsobů rozvázání pracovního poměru. Jde se o jednostranný právní úkon a může ji dát jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Výpovědí dává jedna strana straně druhé na vědomí svoji vůli pracovní poměr ukončit. Není potřeba, aby na tuto skutečnost druhá strana nějak reagovala či odpovídala, jelikož vůle druhé strany je irelevantní, a není nutné vyjadřovat svůj případný souhlas či nesouhlas. Na rozdíl od skončení pracovního poměru dohodou, kdy v tomto případě zákon nestanovuje účastníkům žádné závažnější překážky, u skončení pracovního poměru výpovědí určuje zákoník práce určité formální i věcné předpoklady, které je nutné respektovat. Zde je důvodem rozpor v zájmech účastníků, tedy že jedna ze stran chce pracovní poměr ukončit a strana druhá má naopak zájem na jeho trvání. Výpověď podle § 50 odstavce 1 zákoníku práce musí

³³ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

být podána výhradně písemnou formou a doručena druhé straně. V případě nedostatku písemné formy je tato výpověď neplatná, výpověď nelze podat ústně. Požadavek písemné formy výpovědi je významný z hlediska právní jistoty účastníků pracovního poměru a také z hlediska případného sporu o neplatnost, jelikož písemná výpověď je dostačujícím důkazním prostředkem. Účinky výpovědi nastávají okamžikem doručení.³⁴ Zaměstnanec má právo dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu, a to i bez jeho uvedení³⁵, naopak zaměstnavatel může ukončit pracovní poměr výpovědí pouze z důvodů uvedených v zákoně. Ty jsou pro zaměstnavatele stanoveny kogentně v § 52 zákoníku práce. Výpovědní důvod je nutné jednoznačně skutkově vymezit takovým způsobem, aby nebylo možné jej zaměnit s jiným výpovědním důvodem. Cílem tohoto omezení je ochrana stability pracovního poměru a také právní a sociální jistoty zaměstnanců.

Výpověď zaměstnanci může zaměstnavatel dát jen z důvodů organizačních, zdravotních či z důvodů nesplňování předpokladů stanovenými právními předpisy či nenaplňování požadavků zaměstnavatele pro výkon sjednané práce. Výpověď může zaměstnanec obdržet také z důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru kvůli závažnému či soustavnému méně závažnému porušování povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k zaměstnancem vykonávané práci. Pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může zaměstnavatel dát výpověď zaměstnanci pouze v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o daném důvodu k výpovědi dozvěděl, a pro porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině do dvou měsíců od návratu ze zahraničí, nejpozději však vždy v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne, kdy samotný důvod výpovědi vznikl.³⁶

Existuje také tzv. ochranná doba, po jejímž trvání není možné podat zaměstnanci výpověď (například těhotenství, uvolnění do výkonu veřejné funkce nebo uznání dočasně práce neschopným). Zákon ovšem stanovuje i výjimky, na které se

³⁴ ŠTANGOVÁ, VĚRA., ZACHARIÁŠ, Jaroslav. Nad pracovněprávními vztahy, Orac, 1997. ISBN: 80-901938-4-3.

³⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 50.

³⁶ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

nemožnost výpovědi v ochranné době nevztahuje. Takové případy ze zákazu výpovědi jsou zejména odůvodněny tím, že by byly velmi obtížně proveditelné. Jde například o organizační změny, které tkví ve zrušení či přemístění zaměstnavatele. Samozřejmě není také nutné chránit zaměstnance, jenž se dopustil zvlášť hrubého porušení pracovních povinností či byl odsouzen pro úmyslný trestný čin. Odlišná situace je u těhotných žen a zaměstnanců či zaměstnankyň na mateřské či rodičovské dovolené, u nichž přirozeně vzniká společenská potřeba jejich ochrany.³⁷

Při podání výpovědi skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby, ta je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele v trvání minimálně dvou měsíců. Maximální délka výpovědní doby není určena, tím je tedy otevřena možnost pro individuální stanovení delší výpovědní doby v pracovní smlouvě, popřípadě ve smlouvě kolektivní. To je typické zejména pro takový druh práce, kde je obtížné najít za zaměstnance adekvátní náhradu.³⁸

Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce, jenž následuje po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne daného kalendářního měsíce.

c) Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru řadíme mezi jednostranné právní jednání, které umožňuje skončit pracovní poměr jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Ovšem výhradně tehdy, jsou-li k tomu dány zákonné předpoklady, tzn. důvody, které jsou vymezeny taxativně v zákoníku práce. Následky tohoto jednání nastávají okamžitě a pracovní poměr je ukončen okamžikem doručení druhé straně. Zaměstnanci je umožněno ukončit pracovní poměr okamžitě jen v případě, že nadále není schopen vykonávat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zároveň ho zaměstnavatel odmítl přeložit na jiné pracovní místo do 15 dnů od předložení lékařského posudku zaměstnance. Dojde-li k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance v souladu se stanovenými zákonnými předpoklady, přísluší mu od zaměstnavatele náhrada platu či mzdy, a to ve výši průměrného výdělků, částka přitom odpovídá délce výpovědní doby.

³⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 50-54.

³⁸ ŠTANGOVÁ Věra., ZACHARIÁŠ, Jaroslav. Nad pracovněprávními vztahy, Orac, 1997, ISBN 80-901938-4-3.

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele lze uskutečnit výhradně ve výjimečných případech, které jsou taxativně vymezeny v zákoníku práce. Důvodem může být porušení právních povinností zvláště hrubým způsobem, přičemž tyto povinnosti musí vyplývat z právních předpisů vztahujících se k jeho výkonu práce, nebo pravomocné odsouzení zaměstnance.³⁹

d) Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranným právním jednáním, které směřuje ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhé straně právního vztahu. Vzhledem k jeho závažnému účinku se jedná o výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době může učinit zaměstnanec i zaměstnavatel. V rámci posílení postavení zaměstnance jakožto slabší strany pracovněprávního vztahu zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních čtrnácti dnů trvání pracovní neschopnosti zaměstnance. Ze strany zaměstnance je možné ukončit pracovní poměr i v této době.

Právní události směřující ke skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být ukončen na základě tzv. objektivních skutečností, které jsou plně či z části nezávislé na lidské vůli. Tyto objektivní skutečnosti, v jejichž důsledku končí pracovní poměr, lze rozdělit takto:

- smrt zaměstnance
- smrt zaměstnavatele, který je fyzickou osobou
- uplynutí doby

a) Smrt zaměstnance

Dle definice závislé práce uvedené v zákoníku práce je stanovena podmínka, že zaměstnanec je povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele osobně. Smrtí zaměstnance již tedy není výkon práce pro zaměstnavatele možný, a proto okamžikem smrti končí i pracovní poměr. Podle § 328 zákoníku práce však peněžité

³⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 53-55.

nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli nezanikají. Zaměstnancova mzdová a platová práva z pracovního poměru přímo přecházejí na manžela, děti, popř. rodiče, pokud s tímto zaměstnancem žili v době smrti ve společné domácnosti. Nejsou-li žádné takové osoby, stávají se tato práva předmětem dědického řízení.⁴⁰

b) Smrt zaměstnavatele

Nastane-li smrt zaměstnavatele, zaniká pracovní poměr k tomuto okamžiku. Jestliže nepřejdou na zaměstnavatelovo dědice práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů a v živnosti tak žádný z dědiců nepokračuje, popřípadě jiné osoby, které mohou pokračovat v provozování dané živnosti do skončení řízení o dědictví a po jeho skončení, smrtí zaměstnavatele pracovní poměr pro zaměstnance končí.⁴¹ Tento druh skončení je u služebního poměru vyloučen z důvodu existence státního aparátu v podobě bezpečnostního sboru. Ten disponuje povahou „nesmrtelného zaměstnavatele“.

c) Uplynutím doby

V případě uplynutí doby dochází k právní události, která má za následek pouze skončení pracovního poměru, který byl uzavřen na dobu určitou. Pracovní poměr uzavřený podle §48 odst. 2 ZP, končí také uplynutím této doby.

Byla-li doba trvání pracovního poměru omezena pouze na dobu konání určitých prací, pracovní poměr je ukončen dohnotením těchto prací, nicméně zaměstnavatel je povinen zaměstnance včas upozornit na skončení těchto prací, zpravidla alespoň tři dny předem. Jedná se však pouze o pořádkovou lhůtu.⁴²

Před uplynutím této sjednané doby je možné pracovní poměr na dobu určitou skončit na základě právních úkonů, stejně jako pracovní poměr na dobu neurčitou. Jedná se tedy především o ukončení pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době v souladu s podmínkami uvedenými výše.

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

⁴¹ KAHLE, Bohuslav., Praktická personalistika po novelách zákoníku práce v roce 2008, Praha: Pragoeduca 2008. ISBN: 80-85856-37-9.

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

5.1.5 Výhody občanských zaměstnanců Policie České republiky

Občanským zaměstnancům tohoto bezpečnostního sboru náleží téměř stejné benefity jako příslušníkům, kteří jsou v přímém výkonu služby. Mohou čerpat prostředky Fondu kulturních a společenských potřeb v plném rozsahu, využívat rekreační objekty, příspěvky na stravování a ani délka dovolené se nijak neliší. Avšak občanskému zaměstnanci na rozdíl od příslušníků v přímém výkonu služby nevzniká nárok na rehabilitační pobyt v lázeňském zařízení, ani právo na pobírání výsluhových nároků.

5.2 Zaměstnanci ve služebním poměru

Jednou z forem účasti občanů v pracovním procesu je služební poměr, prostřednictvím kterého se občané podílejí na plnění úkolů, jež směřují k ochraně státního zřízení, veřejného pořádku, bezpečnosti majetku a osob.

Služební poměr se od pracovních poměrů liší zejména tím, že je u nich potlačen smluvní princip, tedy rovnost obou stran. Právní úprava služebního poměru se jeví jako kogentní, proto je na první pohled vyloučena jakákoli smluvní volnost mezi subjekty tohoto vztahu. Tomu napomáhá i náš právní řád, který nepočítá se spory vzniklými z dohod ze služebního poměru.⁴³

Zaměstnanci ve služebním poměru mají zvýšené některé povinnosti a omezená práva, například nemají neomezené možnosti podnikání, mohou být přeloženi do jiného místa výkonu práce a také podléhají kárné pravomoci. Avšak na straně druhé mají i mnoho výhod oproti zaměstnancům v pracovním poměru. Funguje zde například nárokový kariéerní postup, zvláštní úprava nemocenského a důchodového zabezpečení, zaměstnanci ve služebním poměru mají také delší dovolenou a v neposlední řadě výsluhové nároky.

Již zmíněný zákon o služebním poměru upravuje právní poměry fyzických osob, jež vykonávají službu v bezpečnostním sboru. Bezpečnostním sborem rozumíme Policii České republiky, Celní správu České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Vězeňskou službu České republiky, Generální inspekci

⁴³ PORADA, Viktor a Květoň HOLCR. Policejní vědy. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 9788073803148.

bezpečnostních sborů, Úřad pro zahraniční styky a informace a Bezpečnostní informační službu. Zákon o služebním poměru upravuje odměňování bezpečnostních sborů, řízení ve věcech služebního poměru a organizační věci služby. Příslušník je ve služebním poměru k České republice, nicméně práva a povinnosti státu vůči příslušníkovi plní bezpečnostní sbor.

Právní úprava služebního poměru je založena na kariérním systému, který je institutem definitivy. To znamená, že se jedná o celoživotní státní službu, a především služební hodnocení je schopno značně ovlivnit kariérní systém příslušníka během trvání služebního poměru.

5.2.1 Druhy služebního poměru

Služební poměr je možné sjednat na dobu určitou a dobu neurčitou. Služba příslušníka Policie České republiky je považována za jakési celoživotní poslání, které by tedy měl tento příslušník vykonávat dlouhodobě. Druhy služebního poměru se odlišují v době trvání, přičemž se předpokládá, že doba určitá po čase přejde na dobu neurčitou. Tato problematika je upravena v § 9 až § 11 zákona o služebním poměru a nalezneme zde nejen označení těchto druhů, ale i vymezení podmínek.⁴⁴

a) na dobu určitou

Doba určitá je dle § 10 zákona o služebním poměru stanovena na dobu trvání tří let a týká se nového příslušníka bezpečnostního sboru. Pokud však tento příslušník již v minulosti ve služebním poměru minimálně tři roky setrval a od skončení tohoto poměru neuplynulo více než pět let, doba určitá je zkrácena na jeden rok. Tato doba poskytuje bezpečnostnímu sboru možnost si ověřit nového (popřípadě staronového) příslušníka a zároveň dává příslušníkovi příležitost, aby poznal, zda je připraven tuto službu dlouhodobě vykonávat. To jsou také důvody hodnocení v intervalu jednoho roku, na rozdíl od služebního poměru na dobu určitou, kde se hodnocení provádí jednou za tři roky. K překlenutí doby určité na dobu neurčitou je potřeba vykonání služební zkoušky, jak je také uvedeno v § 12 zákona o služebním poměru.

⁴⁴ PORADA, Viktor a Květoň HOLCR. Policejní vědy. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 9788073803148.

Cílem této zkoušky je ověření teoretické a praktické zdatnosti a způsobilosti příslušníka. Služební zkoušku lze vykonat nejdříve šest měsíců a nejpozději jeden měsíc před uplynutím doby určité. V případě neúspěšnosti příslušníka je možné zkoušku jedenkrát opakovat, ale nejdříve po uplynutí 14 dnů od řádného pokusu. Neuspěje-li příslušník ani při druhém pokusu, jeho služební poměr zanikne v souladu s § 41 písmena a) zákona o služebním poměru, tedy zrušením služebního poměru ve zkušební době.⁴⁵

b) na dobu neurčitou

Splnil-li příslušník předpoklad vykonání služební zkoušky a dle závěru hodnocení výkonu služby dosahuje alespoň výsledku „dobrý“, čeká ho zařazení do služebního poměru na dobu neurčitou. Druhou možností je zařazení takového příslušníka, který již vykonával službu na dobu neurčitou minimálně tři roky a od skončení tohoto výkonu služby neuplynulo více než pět let.

5.2.2 Základní předpoklady přijetí do služebního poměru

Základní podmínky pro přijetí do služebního poměru příslušníka Policie České republiky jsou:

- *občanství České republiky,*
- *věk nad 18 let,*
- *svéprávnost,*
- *bezúhonnost*
- *střední vzdělání s maturitní zkouškou* (jedná se o minimální stupeň vzdělání, popřípadě příslušník musí disponovat vzděláním stanoveném pro služební místo, na které má být ustanoven),
- *fyzická, osobní a zdravotní způsobilost* k výkonu služby (tu je nutno prokázat během přijímacího řízení, fyzickou způsobilost musí uchazeč prokázat prostřednictvím testů tělesné zdatnosti, osobnostní způsobilost je prověřována psychologickým vyšetřením a zdravotní způsobilost posuzuje policejní lékař, součástí je i vyšetření zaměřené na zjištění přítomnosti omamných a psychotropních látek),

⁴⁵ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. 2012. vyd. Olomouc: ANAG, ISBN 978-80-7263-752-2.

- *není členem politické strany nebo politického hnutí, (a jedná-li se o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, není povoleno být členem ani odborové organizace),*
- *nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost (také není členem řídicích či kontrolních orgánů právnických osob, jež vykonávají podnikatelskou činnost).⁴⁶*

Absolventi vysokých škol právního zaměření jsou povinni podstoupit přípravu v délce trvání deseti týdnů, která je realizována kombinovanou formou. Absolventi vysokých škol jiných směrů čeká příprava v délce trvání dvanácti týdnů.

Jak jsem již uvedla výše, jedním ze základních předpokladů přijetí do služebního poměru je uchazečova bezúhonnost. Za bezúhonného se pro účely výše vymezené legislativy nepovažuje občan, který byl:⁴⁷

- a) „v posledních 10 letech pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin s horní hranicí trestní sazby odnětí svobody nepřevyšující 2 roky,*
- b) v posledních 15 letech pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin s horní hranicí trestní sazby odnětí svobody převyšující 2 roky, avšak nepřevyšující 5 let,*
- c) pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin s horní hranicí trestní sazby odnětí svobody vyšší než 5 let nebo k výjimečnému trestu,*
- d) v posledních 5 letech pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný z nedbalosti, jestliže jeho jednání, kterým spáchal trestný čin, je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,*
- e) jehož trestní stíhání pro úmyslný trestný čin bylo na základě pravomocného rozhodnutí o schválení narovnání zastaveno, a od tohoto rozhodnutí ještě neuplynulo 5 let, je-li jednání, kterým spáchal trestný čin, v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,*
- f) jehož trestní stíhání pro úmyslný trestný čin bylo pravomocně podmíněně zastaveno, a od uplynutí zkušební doby nebo lhůty, v níž má být rozhodnuto, že se osvědčil, neuplynulo ještě 10 let, nebo bylo v trestním řízení, které bylo proti němu*

⁴⁶ PORADA, Viktor a Květoň HOLCR. Policejní vědy. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 9788073803148.

⁴⁷ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 14.

vedeno, rozhodnuto o podmíněném odložení podání návrhu na potrestání a od tohoto rozhodnutí ještě neuplynulo 5 let, je-li jednání, kterým spáchal trestný čin, v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,

g) který byl v posledních 5 letech pravomocně uznán vinným z přestupku, je-li jednání, kterým spáchal přestupek, v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,

h) který vykazuje znaky závislosti na alkoholu či jiných psychotropních látkách nebo činnostech.“

5.3.3 Přijímací řízení do služebního poměru

Stejně jako v soukromém sektoru, tak i v sektoru státním se projevuje potřeba přilákat nové pracovníky. A právě jejich získávání a výběr je z hlediska každé firmy velice významným krokem, při kterém je však velmi podstatné správně vymezit kritéria. Je potřeba vypracovat efektivní personální plán potřeb pracovníků, který má za cíl obsadit potřebná pracovní místa.

Díky tomu pracovníci pociťují větší sociální jistotu a podporuje to jejich motivační očekávání pracovního růstu. To vše vede k prohlubování jejich spokojenost a sounáležitosti s organizací.⁴⁸

V České republice se bohužel stále potýkáme s nedostatkem policistů. Více než polovinu zájemců vyřadí psychotesty, přes zdravotní prohlídku se dále nedostane 30 až 40 % uchazečů a fyzické testy neúspěšně absolvuje dalších 10 až 20 % zájemců.

V návaznosti na problém s nedostatkem policistů se Policie České republiky v roce 2007 rozhodla spustit náborovou kampaň „Hledám parťáka“. Jednalo se o reklamní spot, který prezentoval akční život příslušníka bezpečnostního sboru, možnost jeho uplatnění u zásahové policie, u psodů, motorizované policie apod. Tato náborová kampaň však svůj účel nesplnila, jelikož se nepodařilo získat potřebný počet pracovníků k pokrytí uvolněných míst.

⁴⁸ Průběh přijímacího řízení - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 27.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/prubeh-prijimaciho-rizeni.aspx>.

Dne 1. února 2008 byla spuštěna další náborová kampaň Policie České republiky, tentokrát pod heslem „Pomáhat a chránit“, přičemž se nesnaží uchazeče nalákat na dobrodružství a adrenalinové zážitky, ale především na přirozenou lidskou snahu pomáhat druhým. Jejím cílem nebylo pouze přivést do řad Policie České republiky nové policisty, ale také prezentovat bezpečnostní sbor jako perspektivní a moderní organizaci. V návaznosti na tuto náborovou kampaň vypracovala Policie České republiky analýzu, ze které tato kampaň vyplynula jako velmi úspěšná, jelikož od data spuštění této kampaně se počet žádostí o přijetí do služebního poměru značně zvýšil.

Přijímací řízení do služebního poměru je o poznání zdlouhavější procedura než u přijímacího řízení do poměru pracovního. Důvodem je náročnost jednotlivých požadavků, které jsou na uchazeče během přijímacího řízení kladeny. Průběh přijímacího řízení probíhá v Plzeňském kraji takto, avšak v jednotlivých krajích se pořadí těchto kroků může lišit:⁴⁹

- 1. informační schůzka*
- 2. doručení dokumentů potřebných pro zahájení přijímacího řízení*
- 3. testy tělesné zdatnosti*
- 4. psychologické testy*
- 5. vstupní lékařská prohlídka*
- 6. kemp*
- 7. pohovor s ředitelem krajského ředitelství v rámci personálního štábu*
- 8. služební slib*
- 9. přijetí uchazeče do služebního poměru příslušníka Policie České republiky“*

Informační schůzka probíhá buď na krajském ředitelství či na územních odborech. Personalista zde sdělí uchazeči potřebné informace o práci u Policie České republiky. Samozřejmě ho seznámí i s průběhem přijímacího řízení, možnostmi kariéry u tohoto bezpečnostního sboru a různorodých benefitech, jenž mu výkon služby přinese. Ta schůzka je zcela nezávazná a většinou trvá zhruba dvě hodiny.

⁴⁹ Průběh přijímacího řízení - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 27.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/prubeh-prijimaciho-rizeni.aspx>.

Aby mohlo být přijímací řízení řádně zahájeno, je nutné doložit **dokumenty potřebné pro zahájení přijímacího řízení:**

- písemná žádost o přijetí do služebního poměru,
- životopis uchazeče,
- originál a kopie maturitního vysvědčení, popřípadě vysokoškolský diplom či diplom získaný vyšší odborné školy
- potvrzení o absenci viditelného tetování

Žádost o přijetí do služebního poměru je dokument, bez kterého nelze zahájit přijímací řízení. Zájemce má možnost tuto žádost napsat ručně, popřípadě na počítači. Po jejím obdržení dochází ke kontaktování zájemce a vyzvání k osobnímu pohovoru s personalistou. Na tomto setkání pak předloží občanský průkaz a také doklad o jeho nejvyšším dosaženém vzdělání. Vzor žádosti o přijetí do služebního poměru naleznete v příloze č. 1.

Dotazník pro uchazeče o přijetí do služebního poměru příslušníka Policie České republiky je dvoustránkový dokument (viz příloha č. 2), do kterého uchazeč vyplní údaje o stupni dosaženého vzdělání, jazykových znalostech, přehled praxe, jiné kvalifikace, děti a další osobní informace. Součástí dotazníku je i čestné prohlášení, ve kterém zájemce prohlašuje, že dojde-li k přijetí do služebního poměru, nebude dnem přijetí členem žádné politické strany či hnutí, ani nebude vykonávat žádnou živnostenskou či jinou výdělečnou činnost.

Žadatel je dále povinen poskytnout **písemný souhlas k ověření bezúhonnosti, souhlas se shromažďováním a zpracováním osobních údajů** personálním pracovištěm, **životopis** s vlastnoručním podpisem.

Následovně uchazeč předloží **doklady, které jsou nutné k ověření údajů**, které uvedl v již zmiňovaném dotazníku – rodný list, doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání, občanský průkaz, popřípadě vojenská knížka. Veškeré tyto doklady budou předloženy jako kopie, originály se předkládají až při nástupu do služby.

Doklad o dosavadní praxi je prohlášením uchazeče o předchozích zaměstnavatelích pro zápočet praxe. Je v ní zahrnuta vojenská základní služba a

náhradní služba, mateřská dovolená, rodičovská dovolená, trvalá péče o dítě, ale také druh práce či služební zařazení.

Výpis ze zdravotní dokumentace ve formě vyplněného dotazníku, uchazeč jej získá od svého ošetřujícího lékaře.

Vzhledem ke společenskému postavení policisty, musí každý příslušník tohoto bezpečnostního sboru podepsat **potvrzení o absenci viditelných tetování**. Kritéria, která musí splňovat každý policista, jsou vyobrazena na obrázku č. 1. Služební funkcionář, který je oprávněn ustanovovat policisty na služební místa, má právo udělit v tomto případě výjimku, avšak ta musí být řádně písemně odůvodněna.



Obrázek č. 1 - Viditelná tetování (Vzhled příslušníka Policie České republiky, 2022).

Testy tělesné zdatnosti

Cílem testů tělesné zdatnosti je posouzení úrovně pohybových schopností uchazeče, jelikož právě tělesná způsobilost je nezbytná pro výkon služby. Uchazeč je prověřován před komisí, ta ho následně ohodnotí v kategoriích „splnil“ či „nesplnil“ podmínky fyzické způsobilosti k přijetí. K úspěšnému složení testů tělesné zdatnosti musí uchazeč absolvovat čtyři povinné disciplíny – člunkový běh 4 x 10 metrů, klik vzpor ležmo, běh na 1000 metrů a celomotorický test. Aby uchazeč uspěl v testech tělesné zdatnosti, musí dosáhnout minimálně čtyř bodů v každé z uvedených disciplín a zároveň získat v celkovém součtu minimálně 36 bodů. Splněna musí být tedy každá disciplína.⁵⁰

⁵⁰ Posouzení fyzické způsobilosti uchazeče - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2021 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 31.03.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/posouzeni-fyzicke-zpusobilosti-uchazece.aspx>

Psychologické testy

Psychologické vyšetření zkoumá osobnostní předpoklady uchazeče potřebných pro výkon služby a je prováděno výhradně územně příslušným psychologickým pracovištěm Policie České republiky. Toto vyšetření se dělí na dvě části. V části první je hodnocena uchazečova osobnost, inteligence a výkon. Po uchazeči může být vyžadováno kreslení. Probíhá zde testování základních logických, matematických a češtinářských dovedností. Během části druhé čeká uchazeče pohovor s psychologem, který s ním prodiskutuje výsledky předchozích testů a je-li třeba, doplní pár upřesňujících otázek na uchazeče. Následuje vyhodnocení uchazeče. Celé testování trvá zhruba sedm hodin v závislosti na osobním tempu uchazeče. Pokud uchazeč neuspěje, testy může opakovat nejdříve za dva roky. Přesnější průběh těchto testů není veřejně znám, přičemž to není ani žádoucí.⁵¹

Lékařské vyšetření

Zdravotní způsobilost uchazeče k výkonu služby posuzuje služební lékař, a to na základě komplexní zdravotní prohlídky a zdravotní dokumentace uchazeče. Na vyšetření čeká uchazeče detailní prohlídka celého těla, stavu kůže, kostry a svalstva, vyšetření RTG hrudních orgánů, vyšetření srdce, plic a jiných orgánů, spirometrie, chirurgické, stomatologické, neurologické, psychiatrické kožní, a oční vyšetření, laboratorní vyšetření krve a moči, ORL, EKG a jiná odborná vyšetření. U žen je provedeno také gynekologické vyšetření. Tato přísná zdravotní kritéria jsou prevencí před možným poškozením zdraví v důsledku náročnějších podmínek služby policejních příslušníků.⁵²

Kemp

Kemp je dvoudenní kurz, který ověří nejen fyzickou, ale také psychickou odolnost uchazeče. Uchazeč je bedlivě sledován psychology, kteří následně hodnotí jeho

⁵¹ IDnes.cz. Uchazeči o práci u policie se neumí ovládat, psychotesty neprojde polovina. [online]. Copyright © 2022 [cit. 27.02.2022]. Dostupné z: http://www.idnes.cz/liberec/zpravy/policie-podstav-nedostatek-policista-uchazeci-zamestnanec-psychotesty.A200306_125316_liberec-zpravy_jape.

⁵² Povolání policista - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 27.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/sprava-zapadoceskeho-kraje-volna-mista-povolani-policista.aspx?q=Y2hudW09Mw%3D%3D>.

schopnost týmové spolupráce a řešení krizových situací pod vlivem stresu.⁵³

Služební slib

V den nástupu k výkonu služby skládá příslušník služební slib, který zní:

„Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu služby budu nestranný a budu důsledně dodržovat právní a služební předpisy, plnit rozkazy svých nadřízených a nikdy nezneužiji svého služebního postavení. Budu se vždy a všude chovat tak, abych svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru. Služební povinnosti budu plnit řádně a svědomitě a nebudu váhat při ochraně zájmů České republiky nasadit i vlastní život“⁵⁴

Po složení služebního slibu dochází k přijetí uchazeče do služebního poměru příslušníka Policie České republiky, a to na dobu určitou v délce tří let. Zkušební doba trvá šest měsíců. Po třech letech je příslušník povinen složit služební zkoušku. Teprve po jejím úspěšném absolvování se služební poměr mění na dobu neurčitou. Příjímáací řízení je ukončeno dnem doručení rozhodnutí příslušného ředitele útvaru Policie České republiky o přijetí uchazeče do služebního poměru, anebo písemným vyrozuměním uchazeče o jeho nepřijetí do služebního poměru.

5.3.4 Základní odborná příprava

Každý nově přijatý uchazeč má povinnost absolvovat základní odbornou přípravu na některém ze čtyř útvarů, které tuto odbornou přípravu vyučují. Nastupující policisté díky ní získají vzdělání v oboru bezpečnostně – právní činnosti formou odborného vzdělávání. Po celou dobu studia policista pobírá standardní plat, snížený je pouze o rizikový příspěvek.

Základní odborná příprava je trvá celkem dvanáct měsíců a je rozdělena do čtyř částí. První část přípravy trvá jeden měsíc a policistu v ní čeká absolvování nástupní přípravy ve školním policejním středisku. V druhé části trvajících šest měsíců

⁵³ Náborový kemp - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 27.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/naborovy-kemp.aspx>.

⁵⁴ Služební slib - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 27.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/sluzebni-slib.aspx>.

policista absolvuje odbornou výuku ve vzdělávacím středisku k tomu určeném. Po jejím řádném absolvování policista podstoupí praxi na krajském ředitelství policie či ve školním policejním středisku, a to v délce tří měsíců. Poté se policista vrací zpět do vzdělávacího zařízení, kde ho čeká dvouměsíční odborná výuka, kterou je nutno úspěšně zakončit závěrečnou zkouškou.

V odborné výuce v druhé části základní odborné přípravy jsou zahrnuty tyto předměty:

Základy práva – Předmět obsahuje základy trestního práva, také hmotného a přestupkového práva.

Základy kriminalistiky – Předmět se věnuje metodám při odhalování trestné činnosti.

Komunikace a policejní etika – Vyučují se v něm základy psychologie pro policisty, učí komunikaci s různorodými skupinami občanů a pravidla chování příslušníků policie v souladu s normami a etickým kodexem.

Zdravotní příprava – Příslušníci policejního sboru si v tomto předmětu osvojují zásady poskytování první pomoci, řešení situací spojených s ohrožením života, poskytování první pomoci po použití donucovacích prostředků či na místech hromadného neštěstí.

Administrativa a informační technologie – Předmět zaměřen na práci s informačním systémem, schengenským informačním systémem, evidencí trestního řízení, internetem, intranetem, automatizovaným systémem právních informací. Příslušníky seznamuje také se zásadami ochrany osobních údajů při využívání komunikační a informační technologie.

Spojovací příprava – Policisté si zde osvojují nejen ovládání obsluhy komunikačních prostředků Policie České republiky, ale také návyky a dovednosti k zacházení s koncovými zařízeními, zákonné normy nutné pro komunikaci či provozní kázeň.

Řízení služebních vozidel – Příslušníci bezpečnostního sboru se zde naučí ovládat služební vozidlo za krizových situací a osvojí si jízdu při využití zvláštního výstražného světla.

Příprava k použití donucovacích prostředků – Předmět je věnován ovládání vybraných technik poutání pod hrozbou namířené střelné zbraně a jejímu správnému a efektivnímu použití.

Příprava k použití zbraně – Příslušníci policejního sboru se zde učí o zásadách přidělování, ukládání a nošení zbraně, samozřejmě také i zásady jejího použití a bezpečné manipulace.

Služba pořádkové a cizinecké policie – Jde o učení o historickém vývoji Policie České republiky, o její struktuře, úkolech, základních policejních činnostech, práv a povinnostech policistů a jejich postupu při provádění služebních zákroků, úkonů a činností.

Služba dopravní policie – Pojednává o základních úkolech dopravní služby, postupech při zajišťování bezpečnosti a plynulosti silničního provozu a s tím spojené legislativě. K tomu samozřejmě patří i postupy při kontrolách na pozemních komunikacích či při řízení městského provozu a provedení potřebných úkonů na místě dopravní nehody.

V druhé části odborné výuky, která je zakončena služební zkouškou, se vyučují tyto předměty: Základy práva a kriminalistiky, příprava k použití donucovacích prostředků, příprava k použití zbraně, služba dopravní policie, služba pořádkové a cizinecké policie a komplexní policejní činnost.

5.3.5 Systematizace služebních míst

V souladu s § 4 z. č. 361/2003 Sb. systemizace stanoví počet služebních míst v jednotlivých sborech včetně počtu míst příslušníků zařazených v zálohách. Také určí objem vynaložených prostředků ze státního rozpočtu na příjmy příslušníků bezpečnostních sborů na příslušný rok. Systemizace zajišťuje správné fungování a efektivní působení bezpečnostního sboru. Toho dosahuje tím, že stanoví přesný počet služebních míst v jednotlivých sborech. Návrhu systemizace připravuje ředitel bezpečnostního sboru v součinnosti se svým nadřízeným. V rámci návrhu systemizace pro příslušníky, kteří jsou zařazeni v Policejní akademii České republiky v Praze a v policejních školách, spolupracuje ministr vnitra spolu s rektorem a ředitelem školy. Následně příslušný ministr, který má na starosti příslušný bezpečnostní sbor, předkládá návrh systemizace vládě České republiky společně s požadovaným množstvím prostředků na služební příjmy. Tento návrh schvaluje vláda, a to vždy na následující kalendářní rok.⁵⁵

⁵⁵ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 4.

5.3.6 Služební hodnosti

Každý příslušník bezpečnostního sboru je ustanoven do služební hodnosti, která je určena na základě systemizace služebních míst. Právě v ustanovení hierarchie služebních hodností je obsažen tzv. institut kariérního řádu, který je základem pro správné fungování kariérního způsobu obsazování služebních míst. Každý příslušník má tak možnost ovlivnit svůj profesní růst na základě dosaženého vzdělání a také proaktivního přístupu k plnění svých pracovních povinností. Stupeň požadovaného vzdělání je od středního vzdělání či středního s výučním listem pro hodnost referent až po vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu pro hodnosti rada, státní rada či vrchní státní rada. Nedosahuje-li příslušník požadovaného stupně vzdělání, nelze ho na příslušné služební místo jmenovat. K vyjádření určité úrovně postavení příslušníka je v zákoně uvedeno jedenáct stupňů hodnosti, přičemž pro každou tuto hodnost je stanovena tarifní třída. Na základě tarifní třídy se určuje základní tarif, který je stěžejní složkou služebního příjmu.⁵⁶

⁵⁶ Hodnostní označení - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2021 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 31.03.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/informacni-servis-zpravodajstvi-hodnostni-oznaceni.aspx>

Tarifní služba	Služební hodnost	Hodnostní označení	Minimální vzdělání	Doba trvání
1	referent	rotný	střední bez maturity	-
2	vrchní referent	strážmistr	střední s maturitou	-
3	asistent	nadstrážmistr	střední s maturitou	-
4	vrchní asistent	podpraporčík	střední s maturitou	2 roky
5	inspektor	praporčík/nadpraporčík	střední s maturitou	3 roky
6	vrchní inspektor	nadpraporčík/podporučík	střední s maturitou/vyšší odborné	5 let
7	komisař	poručík/nadporučík	vyšší odborné/vš bakalářské	6 let
8	vrchní komisař	kapitán/major	vš bakalářské	7 let
9	rada	podplukovník/plukovník	vš magisterské	9 let
10	vrchní rada	plukovník	vš magisterské	10 let
11	vrchní státní rada	plukovník	vš magisterské	12 let

Tabulka č. 1 – Služební hodnosti (vlastní tvorba)

5.3.7 Služební příjem

Služební příjem příslušníka lze považovat za jeden z důležitých faktorů při jeho rozhodování o vstupu a setrvání ve služebním poměru. Dle právní teorie má služební příjem tři funkce – stimulační, sociální a kompenzační.

Stimulační funkce služebního příjmu poukazuje na důležitou roli motivačního faktoru. Dává si za cíl policistu motivovat, pobízet jej k co nejkvalitnějšímu výkonu služby a také ke snaze o kariérní postup, jelikož služební místa s vyšší služební hodností jsou finančně lépe hodnocena.

Funkce sociální vyjadřuje významnost životní úrovně a sociálního postavení policisty a jeho rodiny. Funkce kompenzační upozorňuje na fakt, že je nezbytné příslušníkům určitým způsobem kompenzovat nevýhody a rizika, která jsou s výkonem služebního poměru spojena.

Problematika služebního příjmu je upravena ustanoveními § 112 a následujících služebního zákona. Služební příjem je složen z těchto složek:

- základní tarif, který stanoví Nařízení vlády České republiky č. 454/2012 Sb.,
- zvláštní příplatek,
- příplatek za službu v zahraničí,
- příplatek za službu ve svátek,
- příplatek za vedení,
- osobní příplatek (nenároková složka služebního příjmu, vyjadřuje kvalitu výkonu služby daného příslušníka),
- příplatek za sportovní reprezentaci,
- stabilizační příplatek,
- odměna.

Základní tarif služebního příjmu je upraven ustanovením § 114 zákona o služebním poměru. Jedná se o měsíčně poskytovanou složku služebního příjmu příslušníka Policie České republiky a je určen služebním funkcionářem, jenž se při jeho určování řídí stupnicí základních tarifů stanovených příslušným nařízením vlády. Pokud však příslušník vykonává službu ve vícesměnném režimu, je tento tarif navýšen o 10 %.

Vláda je při stanovení stupnice základních tarifů vázána ustanovením § 115 zákona o služebním poměru a při tomto návrhu stupnice základních tarifů pro následující kalendářní rok vychází ze stupnice základních tarifů roku předcházejícího.

Bere samozřejmě v úvahu i množství finančních prostředků, které mají být dle navrhovaného či schváleného rozpočtu vynaloženy na platy v rozpočtové sféře v následujícím roku.⁵⁷

⁵⁷ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. § 114-115.

Tarifní stupně jsou modifikovány v § 117 zákona o služebním poměru, dle nichž se stanoví základní tarif služebního příjmu policisty. Základní tarify se na základě tarifních tříd odstupňují dle získaných odborných zkušeností, ty jsou vyjádřeny jako doba praxe. Do doby praxe je započítána také doba výkonu služby a prokázaná doba jiné praxe, při které příslušník získával praktické poznatky využitelné při plnění služebních úkolů, a to i před přijetím do služebního poměru.⁵⁸

Rozpětí výše příplatku za vedení je určeno služebním zákonem a jeho přesná výše se odvíjí od náročnosti příslušné řídicí funkce, kterou tento vedoucí pracovník vykonává.

Zvláštní příplatek je pak mimo jiné přiznáván za službu spojenou s ochranou zájmů státu, které mohou ohrozit život či zdraví příslušníka, také je-li příslušník vystaven závažným rizikům či službě s mimořádnou psychickou zátěží.

Osobní příplatek je nenárokovou složkou mzdy, která oceňuje výkon služby v nadstandardní kvalitě či rozsahu. Jeho maximální výši v poměru k základnímu tarifu stanoví služební zákon v ustanovení § 122.

Odměnu může příslušník bezpečnostního sboru obdržet buď za účelem jednorázového ocenění splnění mimořádného či obzvlášť významného služebního úkolu, nebo splnění náležitých služebních úkolů za nepřítomného příslušníka, či v případě dosavadního výkonu služby při dosažení 50 let věku.

5.3.7 Zaměstnanecké benefity příslušníků ve služebním poměru

Motivační systém policistů České republiky je založený nejen na hmotném, ale také nehmotném odměňování. Hmotné odměňování je složeno z již zmíněného služebního příjmu a také zaměstnaneckých benefitů. Příslušníkovi ve služebním poměru náleží za výkon jeho služby služební příjem, kterým je peněžité plnění ze strany bezpečnostního sboru vůči příslušníkovi.⁵⁹

Na služební příjem se však ve stanovených případech váže další peněžní plnění, přičemž jeho nejčastějším příkladem je náhrada cestovních výdajů či stravné poskytované v rámci služební cesty příslušníka. Náhrady cestovních výdajů lze poskytnout i v dlouhodobých případech, například v souvislosti s přijetím

⁵⁸ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. § 117.

⁵⁹ Zákon č. 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. § 112.

příslušníka do služebního poměru, jeho převelením nebo převedením na jiné služební místo.⁶⁰

Jedná se o motivační prvek pro přemísťování lidských zdrojů na místa se slabým personálním obsazením a při obsazování míst, které vyžadují vyšší kvalifikaci.

Podobnou motivační funkci má i náborový příspěvek. Jde o jednorázové finanční plnění, které má za cíl přilákat zájemce o služební poměr. Tento náborový příspěvek je stanoven v zákonném rozsahu a jeho pevná výše se liší v závislosti na personální situaci příslušného Krajského ředitelství.⁶¹ V současné době se náborový příspěvek pohybuje v rozpětí 75 000 – 150 000 Kč v závislosti na příslušném regionu.⁶²

Mezi zaměstnanecké benefity příslušníků Policie České republiky se řadí vyšší délka dovolené, zkrácená doba služby, možnost poskytnutí služebního či studijního volna, poskytnutí ozdravného pobytu, příspěvek na rekreační pobyt, na lázeňský rehabilitační pobyt, na stravování, na kulturní akce, náhrada výdajů a možnost využití resortních rekreačních zařízení.

Služební zákon dále příslušníkům poskytuje naturální náležitosti, konkrétně služební stejnokroj, popřípadě jiný oděv a obuv a související součástky, které jsou potřebné k výkonu služby. Nelze-li tyto zajistit přímo, má příslušník právo na odpovídající náhradu v penězích.

Hmotné odměňování je možné doplnit kázeňskou odměnou ve formě peněžitého či věcného daru. Nehmotné odměňování příslušníka je u Policie České republiky prováděno procesem interního uznání například za splnění významného úkolu či za dlouhodobé nadstandartní plnění služebních povinností. Toto uznání se vyjadřuje udělením kázeňské odměny ve formě písemné pochvaly, či dokonce udělením služební medaile.⁶³

⁶⁰ Zákon č. 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. § 149.

⁶¹ Zákon č. 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. § 135a.

⁶² Náborový příspěvek - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 24.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/naborovy-prispevek.aspx>.

⁶³ Zákon č. 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. § 49.

Jedním z nejvýznamnějších motivačních prvků je výsluhový příspěvek. Ten sice není přímou finanční odměnou za výkon služby splatný jako součást měsíčního služebního příjmu příslušníka, nicméně jej lze označit za kompenzaci za odpracovaná léta ve služebním poměru. Bližšímu popisu výsluhového příspěvku se věnuji v další kapitole.

Dalším výsluhovým nárokem je odchodné, to je vypláceno jednorázově při ukončení služebního poměru, přičemž tento poměr musel trvat nejméně šest let. Odchodné je navyšováno s každým dalším ukončeným rokem ve služebním poměru, a to až do maximální výše šestinásobku měsíčního služebního příjmu příslušníka.⁶⁴

5.3.8 Výsluhové nároky

Dalším prvkem, který služební poměr významně odlišuje od běžného zaměstnaneckého vztahu, je výsluhový nárok. Výsluhový nárok má ve své podstatě tři funkce – regulační, sociální a kompenzační.

Regulační funkce vyjadřuje potřebu regulace věkového složení příslušníků Policie České republiky, přičemž výsluhové nároky mají za cíl motivovat policisty k odchodu ze služebního poměru v optimálním věku pro obměnu příslušníků. Funkce sociální policistovi usnadňuje přechod do civilního prostředí a zajišťuje mu určitou životní úroveň. Kompenzační funkce výsluhových nároků vyjadřuje právo policejních příslušníků na poskytnutí přiměřené odměny za roky strávené v méně příznivých než obvyklých služebních podmínkách, za fyzické i psychické opotřebení a také za řadu omezení základních práv během trvání služebního poměru. Nárok na tuto výsluhu vzniká pouze bývalému příslušníkovi Policie České republiky za předpokladu, že vykonával službu alespoň 15 let.

Mezi výsluhové nároky patří odchodné, výsluhový příspěvek, úmrtné či příspěvek na pohřeb zemřelého příslušníka.

⁶⁴ Zákon č. 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. § 155 - § 163.

Do doby rozhodné pro výsluhové nároky nelze započítat:

- dobu zařazení v neplacené záloze, výjimkou může být zařazení v této záloze z důvodu čerpání mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené poskytnuté příslušníkovi v rozsahu, ve kterém je standardně poskytována mateřská dovolená a, zvolení příslušníka do funkce v odborové organizaci,
- dobu neschopnosti ke službě, po kterou nenáleží služební příjem ve zvláštních případech, nebo
- nemocenské,
- rovněž ani dobu zproštění výkonu služby, nedošlo-li k následnému doplacení rozdílu v příjmu,
- dobu výkonu vazby a trestu odnětí svobody, nebyl-li příslušník následně uznán nárok na náhradu škody v této souvislosti.⁶⁵

Za výše zmiňovaný termín „měsíční služební příjem příslušníka“ je dle služebního zákona považován hrubý služební příjem poskytovaný za předchozí kalendářní rok, a to přede dnem skončení služebního poměru příslušného policisty. Pokud trval služební poměr méně než jeden rok, průměrný měsíční příjem je vypočítán z celého tohoto období. Bylo-li by to pro příslušníka výhodnější, je možné zjistit průměrný měsíční příjem za poslední tři roky.

U odchodného i úmrtného se jedná o jednorázový finanční příspěvek, který je vyplacen nejpozději do 30 dnů od skončení služebního poměru. Naopak výsluhový příspěvek je vyplácen měsíčně v termínech stanovených pro výplatu důchodů ze základního důchodového pojištění.

Odchodné

Nárok na odchodné má policista, jehož služební poměr byl ukončen, přičemž tento služební poměr trval alespoň 6 let za podmínky, že jeho služební poměr neskončil propuštěním v souvislosti se spácháním úmyslného trestného činu, respektive propuštěním, jestliže:

- *byl pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný úmyslně,*
- *bylo v řízení o úmyslném trestném činu pravomocně rozhodnuto o*

⁶⁵ Zákon č. 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. § 165.

podmíněném zastavení jeho trestního stíhání, bylo pravomocně schváleno narovnání nebo bylo pravomocně rozhodnuto o podmíněném odložení návrhu na potrestání (vše dle příslušných ustanovení zákona č. 141/1961 Sb., trestního řádu) a jednání, kterým trestný čin spáchal, je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,

- porušil služební slib tím, že se dopustil zavrženého jednání, které má znaky trestného činu a je způsobilé ohrozit dobrou pověst bezpečnostního sboru, a je následně na základě jednání, které vedlo k jeho propuštění, pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný úmyslně, nebo

- požádal o propuštění, a je proti němu vedeno trestní řízení pro trestný čin spáchaný úmyslně a následně je za něj pravomocně odsouzen nebo bylo pravomocně rozhodnuto o podmíněném zastavení jeho trestního stíhání, nebo bylo pravomocně schváleno narovnání nebo bylo pravomocně rozhodnuto o podmíněném odložení návrhu na potrestání dle příslušných ustanovení zákona č. 141/1961 Sb., trestního řádu.⁶⁶

Odchodné je vypláceno jednorázově při ukončení služebního poměru, pokud tento služební poměr trval minimálně šest let. Jeho výměra činí jeden měsíční služební příjem příslušníka, přičemž za každý další rok trvání služebního poměru se tato finanční částka navyšuje o jednu třetinu výše měsíčního příjmu, maximálně však do šestinásobku měsíčního služebního příjmu.

Výsluhový příspěvek

Na výsluhový příspěvek má nárok bývalý příslušník Policie České republiky v případě, že jeho služební poměr trval alespoň po dobu 15 let. I zde však platí stanovená kritéria, za nichž nesmí služební poměr skončit, a to stejná jako pro přidělení odchodného, o kterém jsem pojednávala výše.

Výsluhový příspěvek je vyplácen opakovaně každý měsíc, přičemž jeho základní výměra činí 20 % měsíčního služebního příjmu. Za šestnáctý a každý další rok trvání služebního poměru se výsluhový příspěvek zvyšuje o 3 %, dvacátý první a

⁶⁶ Zákon č. 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. § 155.

každý další rok trvání se zvyšuje o 2 % a za dvacátý šestý a každý další rok o 1 %. Avšak výměra může činit maximálně 50 % měsíčního služebního příjmu, té může příslušník dosáhnout po 30 letech trvání služebního poměru. Výše výsluhového příspěvku bývalého příslušníka podléhá valorizaci.

Podmínky zvyšování výměry výsluhového příspěvku dále upravuje služební zákon, také řeší souběh výsluhového příspěvku s důchodem bývalého policisty, stanovuje podmínky zániku nároku na výplatu výsluhového příspěvku nebo vymezí některé zvláštní povinnosti bývalým příslušníkům tohoto bezpečnostního sboru, kterým je výsluhový příspěvek poskytován.

Úmrtné

Služební zákon neopomíjí ani pozůstalé po příslušníkovi Policie České republiky, jehož služební poměr byl ukončen z důvodu jeho úmrtí. Tento příspěvek se nazývá „úmrtné“ a jeho výměra činí dvacetinásobek měsíčního služebního příjmu zemřelého policisty. Nárok na něj má manželka či manžel, rodič a nezaopatřené dítě za podmínky, že byl zemřelý příslušník povinen mu poskytovat výživu.⁶⁷

5.3.9 Skončení služebního poměru

Aby byla zachována určitá stabilita a právní jistota služebního poměru, může dojít k ukončení služebního poměru pouze na základě kogentních právních skutečností, se kterými zákon tyto právní účinky spojuje. Ukončit služební poměr lze pouze těmi způsoby, které chrání zájmy bezpečnostního sboru, ale i samotného příslušníka. Okamžikem skončení služebního poměru zaniká příslušníkovi i bezpečnostnímu sboru většina práv a povinností spojených se služebním poměrem. Avšak některá práva a povinnosti těmto subjektům teprve vznikají.

Způsoby skončení služebního poměru zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů vymezuje následovně:⁶⁸

- *propuštění*
- *uplynutí doby určité*

⁶⁷ Zákon č. 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. § 164.

⁶⁸ Zákon č. 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. § 41.

- *zrušení ve zkušební době*
- *úmrtí příslušníka či jeho prohlášení za mrtvého*
- *31. 12. kalendářního roku, ve kterém příslušník dovršil 65 let*

Zrušení ve zkušební době

Služební poměr je možné zrušit bez udání důvodu kdykoli během trvání zkušební doby, která může trvat maximálně šest měsíců. Tento způsob skončení služebního poměru upravuje § 41 písm. a) zákona o služebním poměru. Zrušit služební poměr ve zkušební době může samotný příslušník i bezpečnostní sbor. Forma zrušení musí být písemná, následně ji příslušník předá bezpečnostnímu sboru, či v opačném případě bezpečnostní sbor příslušníkovi. Služební poměr zaniká uplynutím pěti kalendářních dnů od předání či doručení, nejpozději však uplynutím zkušební doby.⁶⁹

Uplynutí doby určité

Služební poměr na dobu určitou bude skončen, uplynula-li doba tří let a příslušník nevykonal služební zkoušku, či ji absolvoval neúspěšně. Tuto dobu lze prodloužit služebním funkcionářem, avšak za podmínky, že na straně příslušníka existují překážky, pro které zkoušku není možné vykonat. Uplynutím doby určité však skončí služební poměr i tomu příslušníkovi, který byl s účinností zákona o služebním poměru ustanoven na služební místo, přestože pro to neměl odpovídající stupeň vzdělání a toto vzdělání si do zákonem stanovené doby nedodělal. Doba čtyř, pěti a šesti let se odvíjí od stupně příslušníkova dodělávaného vzdělání.⁷⁰

Úmrtí nebo prohlášení za mrtvého

Dnem, kdy došlo k smrti příslušníka, služební poměr končí. Stejně tak služební poměr končí v případě, že je příslušník prohlášen za mrtvého podle § 71 a násl. občanského zákoníku. V rozsudku soud uvede den smrti a tímto dnem také dochází k zániku služebního poměru příslušníka.

⁶⁹ Zákon č. 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. § 41 písm. a).

⁷⁰ Zákon č. 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. § 215 odst. 4 a 9.

Dnem 31.12. kalendářního roku, ve kterém příslušník dovršil 65 let

Další možností skončení služebního poměru je dovršení zákonem stanoveného věku. Služební poměr skončí ex lege ke dni 31. 12. toho kalendářního roku, ve kterém příslušník dosáhne věku 65 let. Tudíž příslušník narozen na počátku roku má možnost sloužit až do 31. prosince daného roku. Základním předpokladem pro stanovení této věkové hranice je domněnka, že v tomto věku příslušník již ztrácí potřebnou způsobilost k řádnému výkonu jeho služby, která vychází z pracovněprávních předpisů.

Propuštění

Služební poměr příslušníků bezpečnostního sboru může být skončen také jednostranným právním úkonem, o kterém rozhodne služební funkcionář svým rozhodnutím. Protože se však jedná o zásadní zásah do existujících zájmů příslušníka, úkon propuštění ze služebního poměru upravují zákonem stanovené podmínky, v jakých případech je možné služební poměr rozvázat a jaká práva v souvislosti s rozvázáním tohoto poměru vznikají. Důvody propuštění jsou uvedeny v § 42 v zákoně o služebním poměru. Díky obligatornímu charakteru těchto propouštěcích důvodů je zaručena určitá stabilita příslušníka, jelikož služební funkcionář může příslušníka propustit pouze ze stanovených zákonů.

Zákon o služebním poměru však na rozdíl zákoníku práce neupravuje ochrannou dobu. V pracovněprávních vztazích ochranná doba restringuje rozvázání pracovního poměru v případě, že je zaměstnanec v pracovní neschopnosti. To bychom v zákoně o služebním poměru nenalezli, a tak příslušník ve služebním poměru může být v pracovní neschopnosti propuštěn například pro závažné porušení služebního slibu.

Dozví-li se služební funkcionář důvěryhodným způsobem, že byl daný příslušník uznán vinným ze spáchání úmyslného trestného činu a tento rozsudek nabyl právní moci, má povinnost přistoupit k propuštění příslušníka.⁷¹ Příslušník však po propuštění z tohoto důvodu nemá nárok na odchodné, ani výsluhový příspěvek. V

⁷¹ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. §42 odst. 1 písm. a).

tomto případě propuštění služební poměr končí dnem doručení rozhodnutí o propuštění.⁷² Pravomocně odsouzeného příslušníka Policie České republiky pro trestný čin spáchaný úmyslně je nutno propustit i v případě, že bylo toto odsouzení zahlazeno.⁷³

Dále je policistu nutné propustit ze služební poměru v případě, že byl pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný z nedbalosti a jeho jednání, kterým byl trestný čin spáchán, je v rozporu s kladenými požadavky na příslušníka. Všeobecně jde o takový nedbalostní trestný čin, během kterého se příslušník dopustil takového jednání, které se neslučuje s postavením příslušníka Policie České republiky.⁷⁴ V zákoně o služebním poměru je toto „jednání“ charakterizováno neurčitým způsobem, proto je služební funkcionář povinen jej v rozhodnutí o propuštění interpretovat. Rozhodnutí o propuštění je nutno doručit příslušníkovi ve lhůtě dvou měsíců od doby, kdy se o pravomocném odsouzení služební funkcionář dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne nabytí právní moci rozsudku. Předmětný důvod propuštění zakládá příslušníkovi nárok na odchodné a výsluhový příspěvek.

Služební funkcionář musí příslušníka propustit i v případě, kdy sice nebyl odsouzen za trestný čin, ale v řízení o úmyslném trestném činu došlo k pravomocnému rozhodnutí o podmíněném zastavení jeho trestního stíhání či bylo pravomocně schváleno narovnání, přičemž jednání, kterým trestný čin spáchal, je v rozporu s kladenými požadavky na příslušníka, anebo bylo pravomocně rozhodnuto o podmíněném odložení návrhu na potrestání příslušníka.⁷⁵

Rozhodnutí o propuštění v tomto případě je třeba doručit ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se služební funkcionář o důvodu propuštění dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne nabytí právní moci rozsudku. V tomto případě služební poměr končí dnem doručení rozhodnutí o propuštění ze služební poměru a

⁷² TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-752-2.

⁷³ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 9. 2016, čj. 10 As 61/2015-69, publ. pod č. 3496/2016 Sb. NSS.

⁷⁴ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-752-2.

⁷⁵ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. §42 odst. 1 písm. c).

příslušníkovi nevzniká žádný nárok na odchodné a výsluhový příspěvek.⁷⁶

Poruší-li příslušník Policie České republiky služební slib takovým způsobem, že se dopustí zavrženíhodného jednání se znaky trestného činu a ohrozí tím dobrou pověst bezpečnostního sboru, služební funkcionář je povinen jej propustit ze služebního poměru. Podstata propuštění ze služebního poměru je v tomto případě kumulativní povahy. Z toho vyplývá, že příslušníkově jednání tedy musí být zavrženíhodné, mít znaky trestného činu, musí být schopno ohrozit dobrou pověst bezpečnostního sboru a musí tím dojít k porušení služebního slibu. Uvedená podmínka porušení služebního slibu má nejasnou povahu, jelikož služební slib je spíše slavnostním vyjádřením morálního závazku příslušníka vykonávat službu svědomitě.⁷⁷ Závazné části služebního slibu však disponují oporou v zákoně a jsou jednotlivě upraveny. I v tomto případě rozhodnutí o propuštění je nutné příslušníkovi doručit v subjektivní lhůtě 2 měsíců od doby, kdy se služební funkcionář obeznámil se skutkovými okolnostmi případu v rozsahu takovém, že je možné i předběžné právní hodnocení tohoto případu. Postačí tedy, bude-li mít služební funkcionář informaci s určitou mírou věrohodnosti, díky čemuž bude zabezpečeno, že řízení o propuštění ze služebního poměru nebude zahájeno na základě nejasných či nijak neověřených informací.⁷⁸

Objektivní lhůta je stanovena na dobu 1 roku, tedy ode dne, kdy došlo k porušení služebního slibu. Služební poměr je ukončen ke dni doručení rozhodnutí o propuštění. Z povahy věci je vyloučeno, aby propuštěný příslušník uskutečňoval před vydáním rozhodnutí procesní práva účastníka řízení, například právo nahlížet do spisu, právo vyjádřit v řízení své stanovisko nebo činit důkazní či jiné návrhy. Tato práva má možnost propuštěný příslušník uplatnit až po předání rozhodnutí o propuštění, popřípadě v následném odvolacím řízení.⁷⁹ Je-li důvod propuštění předmětný, propuštěnému nevzniká nárok na odchodné, ani výsluhový příspěvek.⁸⁰

⁷⁶ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-752-2.

⁷⁷ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Právo (ANAG). 671 s. ISBN 978-80-7263-752-2.

⁷⁸ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 3. 6. 2003, čj. 5 A 141/2002-21, publ. pod č. 7/2003 Sb. NSS.

⁷⁹ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 12. 2017, čj. 9 Ad 16/2015-78, publ. pod č. 3814/2018 Sb. NSS.

⁸⁰ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem*. 1.

Rozhodovat v řízení ve věcech služebního poměru je možné o tom, zda byl spáchán kázeňský přestupek, a také současně lze rozhodovat i o uložení kázeňského trestu. Ze služebního poměru bude muset být propuštěn příslušník, kterému byl uložen kázeňský trest odnětí služební hodnosti. Podle zákona o služebním poměru lze uložit kázeňský trest odnětí služební hodnosti za:

- *kázeňský přestupek s obzvláště škodlivým následkem,*
- *za porušení povinností vyplývajících z omezení práv příslušníka,*
- *za jednání, kterým příslušník porušil služební slib,*
- *za opakované spáchání kázeňského přestupku se škodlivým následkem, jestliže předcházející uložení kázeňských trestů nevedlo v období 3 let k obnově služební kázně příslušníka,*
- *za jednání, které má znaky přestupku a je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,*
- *anebo za opakované dosahování neuspokojivých výsledků ve výkonu služby uvedené v závěru služebního hodnocení.*⁸¹

Služební funkcionář přistoupí k propuštění v okamžiku, kdy o uložení kázeňského trestu dozví, bez ohledu na dobu, která od pravomocnosti rozhodnutí o uložení kázeňského trestu uplynula. Přestože není určena zákonná lhůta vymezující objektivní či subjektivní dobu k propuštění ze služebního poměru na základě uložení kázeňského trestu odnětí služební hodnosti, služební funkcionář tak samozřejmě musí učinit bezodkladně nato, co se o uložení takového trestu dozvěděl.

Příslušník zařazený do zálohy pro přechodně nezařazené z důvodu odvolání ze služebního místa pro dosahování neuspokojivých výsledků služby v závěru služebního hodnocení, jež se vypracovává jednou do roka, a zároveň uplynuly 3 měsíce od tohoto zařazení a důvod pro toto zařazení nepominul, musí být taktéž ze služebního poměru propuštěn. Tímto důvodem propuštění příslušníkovi vzniká nárok na výsluhový příspěvek a odchodné a služební poměr je ukončen uplynutím dvou kalendářních měsíců následujících po dni doručení rozhodnutí o propuštění.⁸²

vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-752-2.

⁸¹ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, §186.

⁸² TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem. 1.

Sám příslušník může také podat žádost o propuštění ze služebního poměru. Stejně jako veškeré důvody propuštění uvedené v §42 zákona o služebním poměru, je i tento důvod obligatorní povahy. Není tedy možné, aby služební funkcionář volní činností rozhodoval, zda žádosti vyhoví, či nikoli. Řízení o propuštění příslušníka ze služebního poměru je zahájeno doručením této žádosti služebnímu funkcionář a až do samotného vydání rozhodnutí o propuštění může příslušník vzít svou žádost zpět. Jestliže je však rozhodnutí vydáno a doručeno, žádost již nelze vzít zpět. Jediný způsob zpětvzetí je podání opravného prostředku proti rozhodnutí a zpětvzetí žádosti v rámci řízení před správním orgánem prvního stupně.⁸³

K propuštění příslušníka je nutné přistoupit rovněž v případech, kdy příslušník ztratil některý z předpokladů pro přijetí do služebního poměru, například státní občanství, tělesnou nebo osobnostní způsobilost, popřípadě také tehdy, došlo-li k omezení jeho svéprávnosti. V případě dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti k výkonu služby, je služební funkcionář povinen posoudit schopnost příslušníka zastávat jiné služební místo z důvodu jeho nepříznivého zdravotního stavu. Jestliže ani toto není možné, je nezbytné příslušníka ze služebního poměru propustit.⁸⁴

Je-li příslušník ve služebním poměru na dobu určitou a bylo mu v důsledku organizačních změn zrušeno jeho ustanovené služební místo a nelze ho převést na jiné služební místo, musí být ze služebního poměru propuštěn. Takového pracovníka nelze zařadit do zálohy pro přechodně nezařazené. Příslušníka ve služebním poměru na dobu určitou je nutné propustit také tehdy, dosáhl-li v každoročním závěru služebního hodnocení neuspokojivých výsledků ve výkonu služby. V těchto případech pro doručení rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru nemá služební funkcionář stanovenou žádnou objektivní ani subjektivní propadnou lhůtu, musí tak však učinit bezodkladně. Následně služební poměr skončí uplynutím dvou kalendářních měsíců následujících po dni doručení rozhodnutí o propuštění a v určitých případech může služební funkcionář na základě žádosti příslušníka rozhodnout dokonce o době kratší. Propuštěním z těchto důvodů vzniká příslušníkovi nárok na výsluhový příspěvek i odchodné.

vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-752-2.

⁸³ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 10. 2017, čj. 3 As 295/2016-29, publ. pod č. 3709/2018 Sb. NSS.

⁸⁴ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 3. 8. 2016, čj. 4 As 150/2016-28, publ. pod č. 4448/2016 Sb. NSS.

6 Praktická část

Pro zjištění dostatečného objemu vhodných informací, které slouží jako podklad k vypracování praktické části mé diplomové práce, jsem využila dotazníkového šetření, které bylo aplikováno na Územním odboru policie Domažlice. Pro zachycení výsledků dotazníkového šetření jsem využila listinné dotazníky a internetový portál survio.com. Respondenti měli možnost dané otázky zodpovídat anonymní formou, díky čemuž se nemuseli obávat šíření odpovědí a především názorů, což by se pro mnohé respondenty mohlo jevit jako případné ohrožení daného pracovního místa.

Dotazník tvořilo celkem deset otázek s tím, že část z nich nabízí nejen předepsané odpovědi, ale také možnost vyjádřit svůj názor vlastními slovy. Otázky byly směřovány na vnímání vlastního postavení v organizaci a celkového postoje ke služebnímu a pracovnímu poměru. Na dotazník odpovědělo celkem sto osob, přičemž respondenty tohoto dotazníku byli jak příslušníci ve služebním poměru, tak i zaměstnanci v poměru pracovním. Tento počet odpovědí lze považovat za velmi uspokojivý a výsledky dotazníkového šetření za relevantní. Konkrétní podoba dotazníku je součástí přílohy č. 3.

Hlavním cílem bylo zanalyzovat postavení příslušníků ve služebním poměru vůči zaměstnancům Policie České republiky v poměru pracovním a dále také zhodnocení jejich vztahu k výkonu své práce, jakožto vnímané výhody a nevýhody jejich zaměstnání a také vnímání jejich platového ohodnocení práce za spravedlivé a motivující či nikoli.

V této diplomové práci jsem si stanovila následující hypotézy:

H1: Za největší výhodu příslušníků ve služebním poměru je považována vize výsluhových nároků.

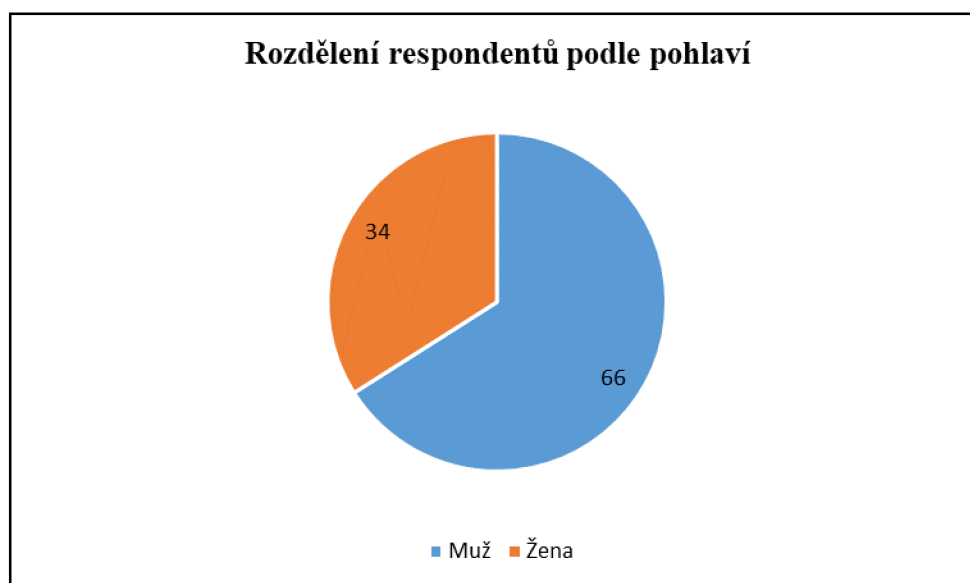
H2: O nabídce pracovního místa u Policie České republiky se potenciální zájemci nejčastěji dozívají v náborových kampaních Policie České republiky.

H3: Platové ohodnocení za službu a práci u Policie České republiky není vnímáno jako dostatečné.

6.1 Vyhodnocení dotazníku

První část dotazníku byla věnována obecným informacím o respondentech – pohlaví, věk, délka trvání jejich poměru u Policie České republiky a druh tohoto poměru.

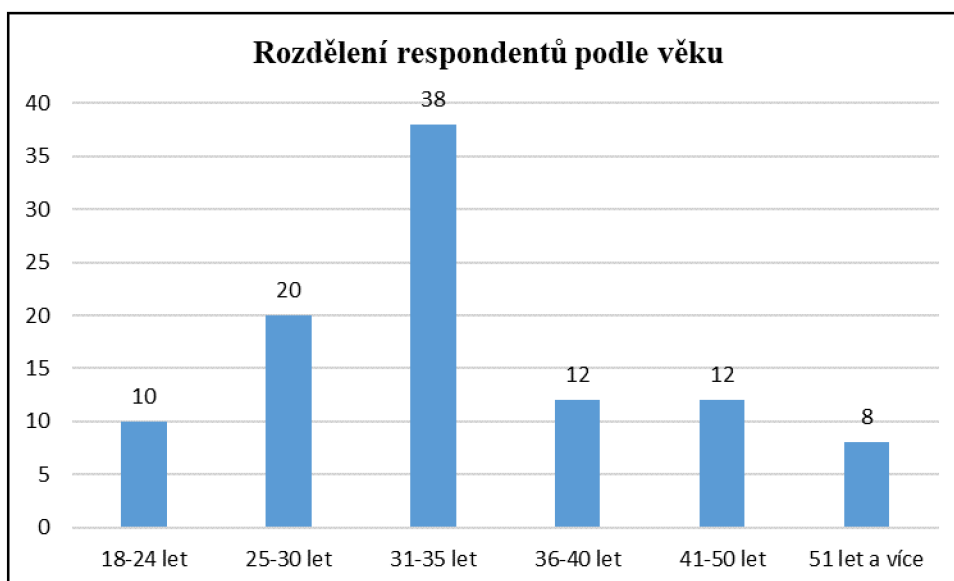
Otázka č. 1 „Jaké je Vaše pohlaví?“



Graf č. 1 – Rozdělení respondentů dle pohlaví (Zdroj: vlastní tvorba)

První otázka byla zaměřena na zjištění pohlaví respondentů. Z odpovědí vyplývá, že mezi respondenty bylo více mužů než žen, konkrétně 66 mužů a 34 žen.

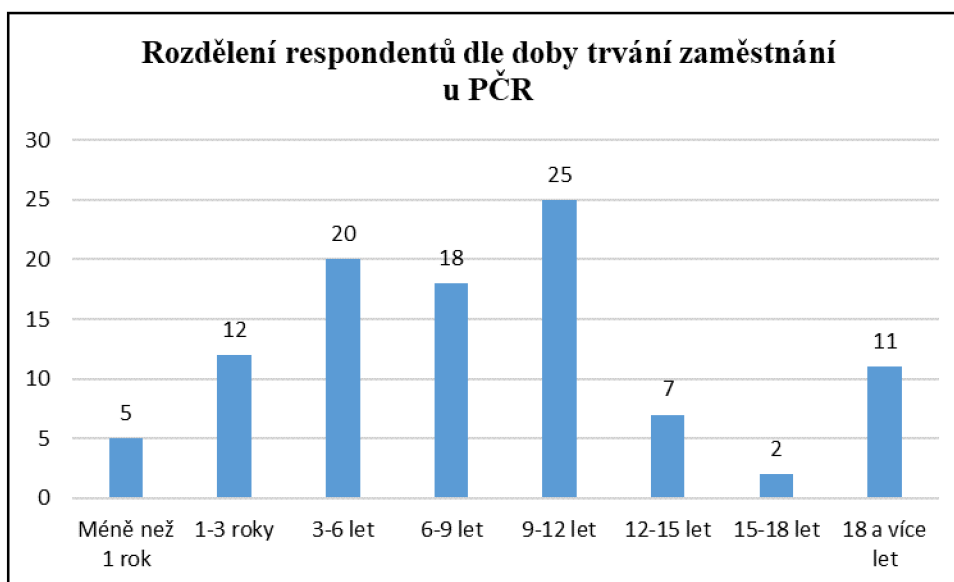
Otázka č. 2 „Jaký je Váš věk?“



Graf č. 2 – Rozdělení respondentů dle věku (Zdroj: vlastní tvorba)

Z výsledků dotazníku je zřejmé, že nejvíce respondentů spadá do kategorie 31 až 35 let, naopak nejmenší počet respondentů je ve věku méně než 51 let a více.

Otázka č. 3 „Jak dlouho pracujete u Policie České republiky?“

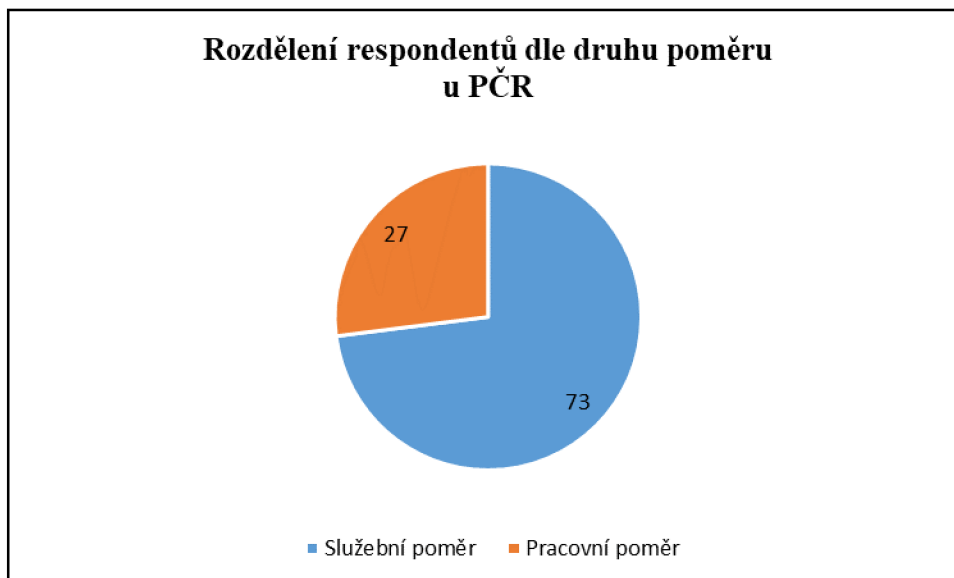


Graf č. 3 – Rozdělení respondentů dle doby trvání zaměstnání u PČR (Zdroj: vlastní tvorba)

Z výše uvedených odpovědí vyplývá, že nejvíce dotazovaných pracuje u Policie České republiky v rozmezí 9 až 12 let. Jedná se tedy o příslušníky či zaměstnance,

kteří jsou již znalí poměru u Policie České republiky, což přináší hodnotné informace pro celý výzkum.

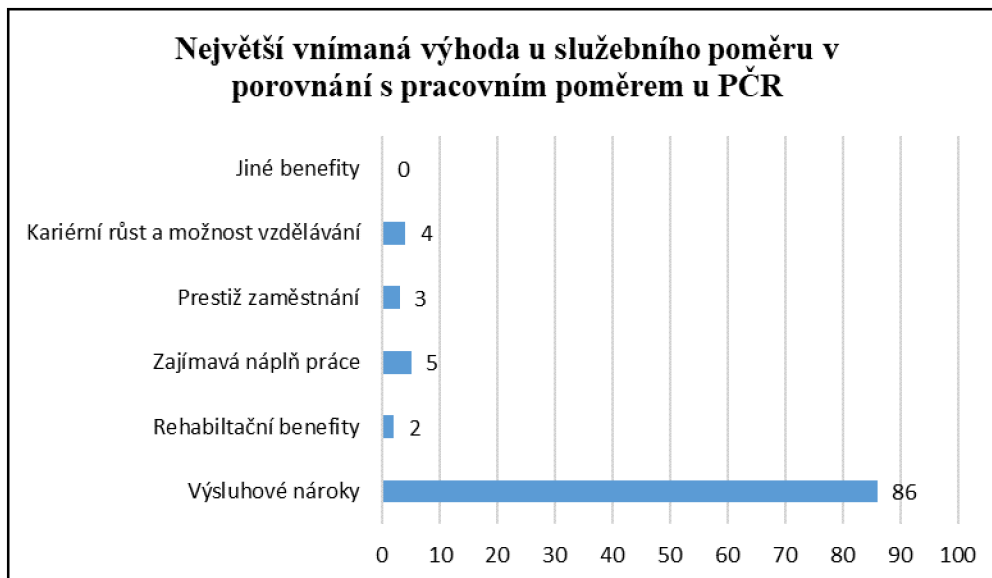
Otázka č. 4 „Uved'te, prosím, v jakém jste poměru u Policie České republiky.“



Graf č. 4 – Rozdělení respondentů dle druhu poměru u PČR (Zdroj: vlastní tvorba)

Z grafu je patrné, že na dotazník odpověděli z převážné části příslušníci v poměru služebním, konkrétně 73 příslušníků. Nicméně 27 odpovědí od zaměstnanců Policie České republiky v pracovním poměru vnímám také jako relevantní vzorek.

Otázka č. 5 „Jakou největší výhodu vnímáte u služebního poměru oproti poměru pracovnímu u Policie České republiky?“



Graf č. 5 – Rozdělení respondentů dle vnímání největší výhody u služebního poměru v porovnání s pracovním poměrem u PČR (Zdroj: vlastní tvorba)

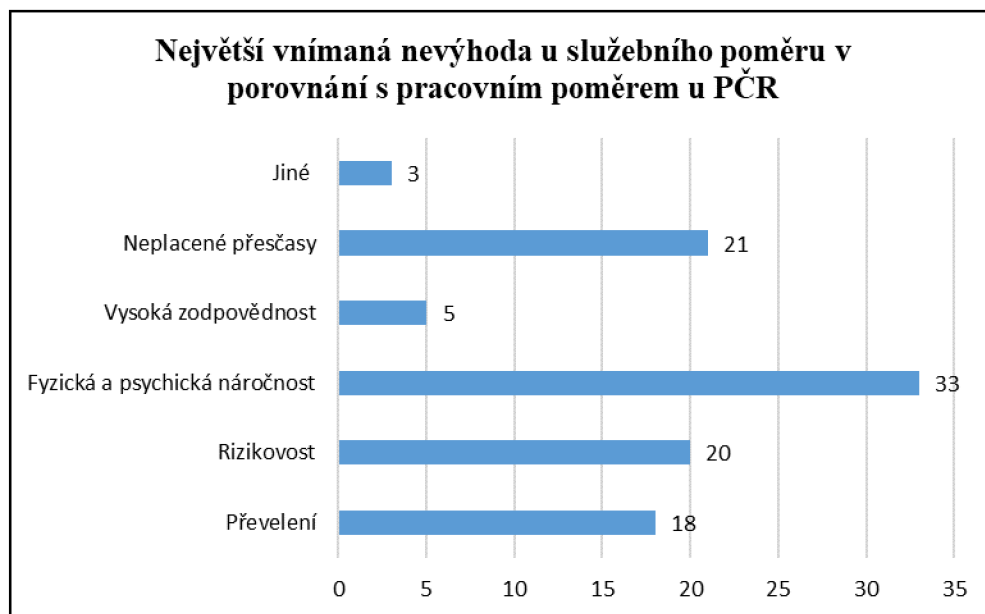
Tato otázka představovala zjištění preferencí respondentů u služebního poměru vůči pracovnímu poměru u Policie České republiky. Přestože zde dotazovaní měli prostor pro vyjádření svého osobního názoru, nikdo tuto možnost nevyužil a k odpovědi jim stačili předem vytvořené odpovědi.

Z odpovědí je jasně patrné, že největší výhodu spatřují ve výsluhových nárocích, které příslušníkům služební poměr přináší, čímž se mi potvrzuje má první hypotéza, že za největší výhodu příslušníků ve služebním poměru je považována vize výsluhových nároků. V současné době je pro přiznání výsluhových nároků nutná minimální délka trvání služby u Policie České republiky 15 let, přičemž daný příslušník nesmí být propuštěn na základě spáchání úmyslného trestného činu, či o propuštění požádat v souvislosti s vedením úmyslně spáchaného trestného činu. Jedná se tedy o příspěvek, který představuje pravidelný měsíční příjem po skončení služebního poměru příslušníka za předpokladu splnění výše zákonem stanovené doby služby.

Mezi výhody také někteří respondenti uvedli samotnou náplň služby u Policie České republiky a možnost kariérního růstu a dalšího vzdělávání, které slouží jako určitá motivace ve službě. Za největší výhodu služebního poměru někteří

dotazování považují rehabilitační benefity poskytované příslušníkům, kam spadá možnost ozdravného pobytu, příspěvek na rekreační pobyt, na lázeňský rehabilitační pobyt, na stravování, na kulturní akce a také náhrada výdajů a možnost využití resortních rekreačních zařízení.

Otázka č. 6 „Jakou největší nevýhodu vnímáte u služebního poměru oproti poměru pracovnímu u Policie České republiky?“



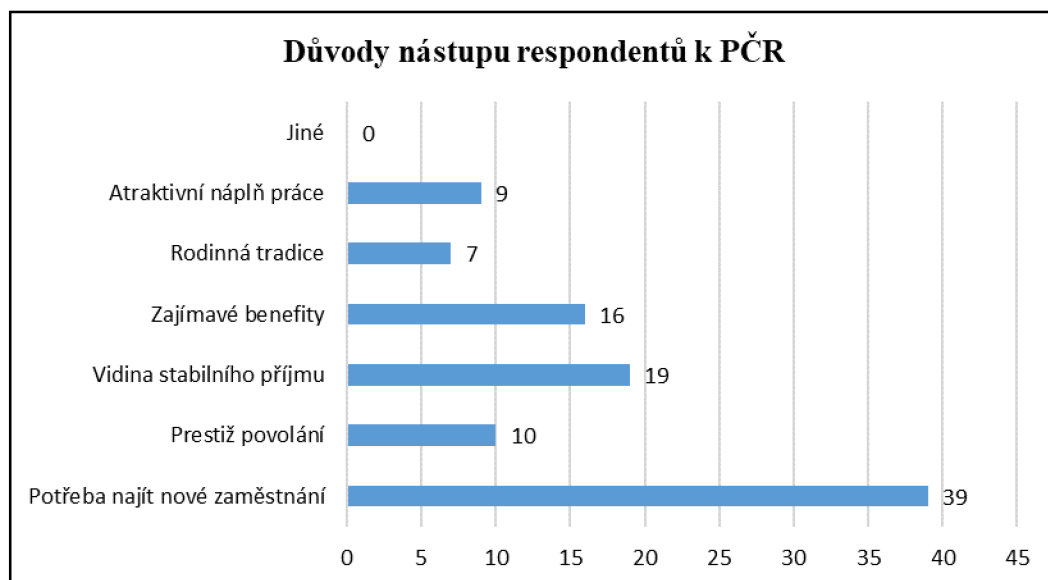
Graf č. 6 – Rozdělení respondentů dle vnímání největší nevýhody u služebního poměru v porovnání s pracovním poměrem u PČR (Zdroj: vlastní tvorba)

Následující otázka byla naopak od předchozí otázky zaměřena na nevýhody příslušníků ve služebním poměru, které jsou dotazovanými vnímány. Odpovědi byly uzavřené, nicméně opět byl respondentům poskytnut prostor pro vyjádření svého vlastního názoru.

Největší vnímanou nevýhodou příslušníků ve služebním poměru je dle výsledků jednoznačně fyzická a psychická náročnost výkonu služby. Celkem 20 respondentů vnímá za největší nevýhodu služebního poměru oproti poměru pracovnímu rizikovost samotného výkonu služby. Třetí nejčastější odpovědí na tuto otázku je možnost převelení příslušníka. Znamená to, že příslušníka lze převelet z důvodu důležitého zájmu k plnění úkolů, které mu vyplývají z jeho služebního místa, do jiné skupiny příslušníků určené k plnění mimořádného úkolu nebo jiných úkolů bezpečnostního sboru, a to i do místa odlišného od jeho služebního působiště. Pět respondentů shledává práci příslušníků jako vysoce zodpovědnou. Tři respondenti

využili prostor pro vyjádření svého názoru, které se kupodivu shodovali a pojednávali o negativním nahlížení veřejnosti na Policii České republiky.

Otázka č. 7 „Co Vás přimělo k práci u Policie České republiky?“

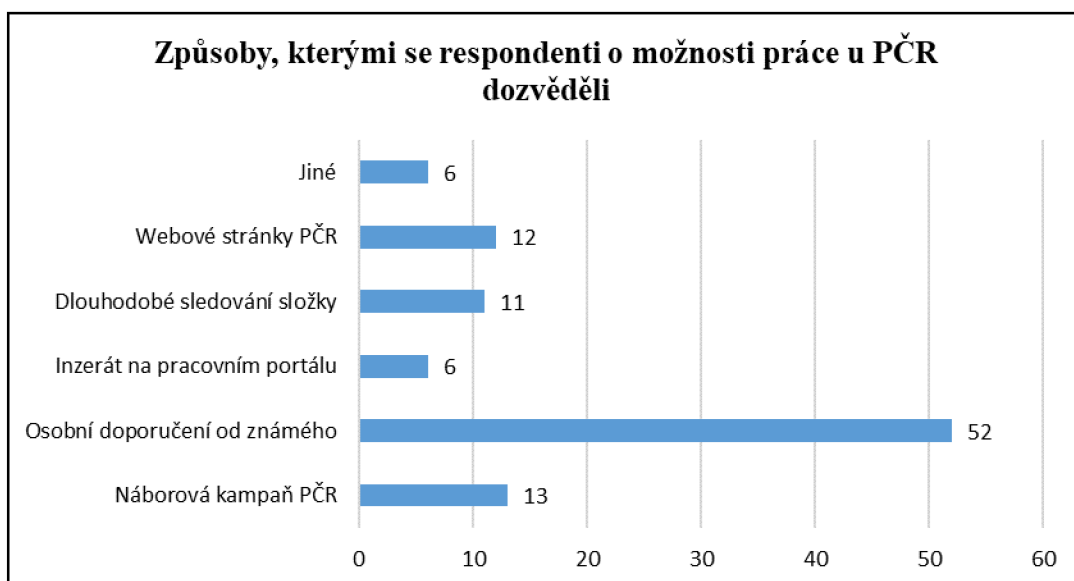


Graf č. 7 – Rozdělení respondentů dle důvodů nástupu k PČR (Zdroj: vlastní tvorba)

Otázka č. 7 se zabývá motivací zájemců a důvody, které je přiměly k výběru tohoto povolání. Odpovědi na tuto otázku nám mohou pomoci zjistit, jakým způsobem by měly být tvořeny náborové kampaně Policie České republiky, aby oslovili co nejvíce uchazečů.

Na otázku respondenti odpovídali prostřednictvím uzavřených odpovědí s možností vyjádření vlastního názoru. Nejvíce respondentů si toto povolání vybralo pouze z důvodu potřeby nového zaměstnání. Velká část respondentů uvedla jako důvodu nástupu vidinu stabilního příjmu a zajímavé benefity, které Policie České republiky jako zaměstnavatel nabízí. Celkem deset respondentů uvedlo jako důvod nástupu prestiž tohoto povolání. Určitá část dotazovaných vnímá svou práci také jako pokračování rodinné tradice.

Otázka č. 8 „Kde jste se o práci u Policie ČR dozvěděl/a?“



Graf č. 8 – Rozdělení respondentů dle způsobů, kterými se o možnosti práce u PČR dozvěděli (Zdroj: vlastní tvorba)

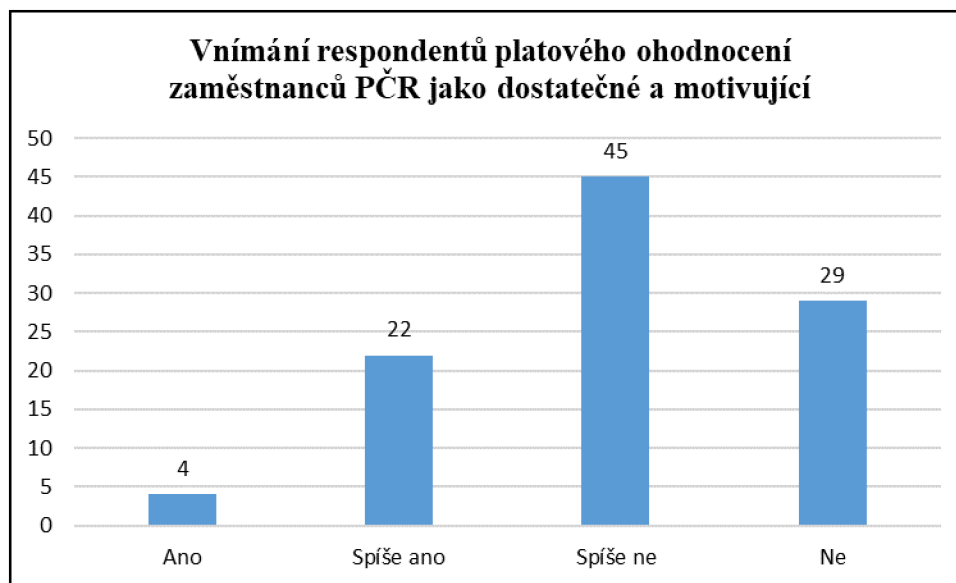
Na otázku č. 8 respondenti opět odpovídali prostřednictvím uzavřené otázky s možností vyjádření odpovědi vlastními slovy. Jak je vidět z grafu č. 8, drtivá většina respondentů se o této práci dozvěděla od známého. Jedná se tedy velmi účinný nástroj, kterým lze získat nemalý počet uchazečů, a je tudíž velmi zásadní, aby zaměstnanci byli se svou pozicí spokojeni. Největší výhodou tohoto způsobu je zejména věrohodnost informací.

Celkem třináct respondentů odpovědělo, že se o práci u Policie České republiky dozvědělo prostřednictvím náborových kampaní, čímž je zároveň vyvrácena má druhá hypotéza, která tvrdí, že o nabídce pracovního místa u Policie České republiky se potenciální zájemci nejčastěji dozvídají v náborových kampaních Policie České republiky. Jedná se tedy o velmi malý počet odpovědí, vezmeme-li v úvahu množství úsilí a času, které do náborových kampaní policie vkládá. Tyto hodnoty však lze považovat za lehce zkreslené zejména kvůli věku respondentů, protože tyto aktivity nemají dlouhodobou tradici.

Třetí nejpočetnější odpovědí je dlouhodobé sledování složky Policie České republiky. Lze předpokládat, že volbu povolání tito respondenti udělali především z vlastního přesvědčení stát se příslušníkem či zaměstnancem Policie České republiky, nebo z důvodu rodinné tradice.

Pod možností „jiné“ bychom našli velmi různorodé odpovědi. Dva respondenti odpověděli, že se o práci dozvěděli prostřednictvím Úřadu práce. Ostatní dotazovaní uvedli například, že se o práci u policie dozvěděli z novin či z policejních seriálů.

Otázka č. 9 „Jak vnímáte své platové ohodnocení? Považujete jej za spravedlivé a dostatečně motivující?“



Graf č. 9 – Rozdělení respondentů dle vnímání platového ohodnocení zaměstnanců PČR jako dostatečné a motivující (Zdroj: vlastní tvorba)

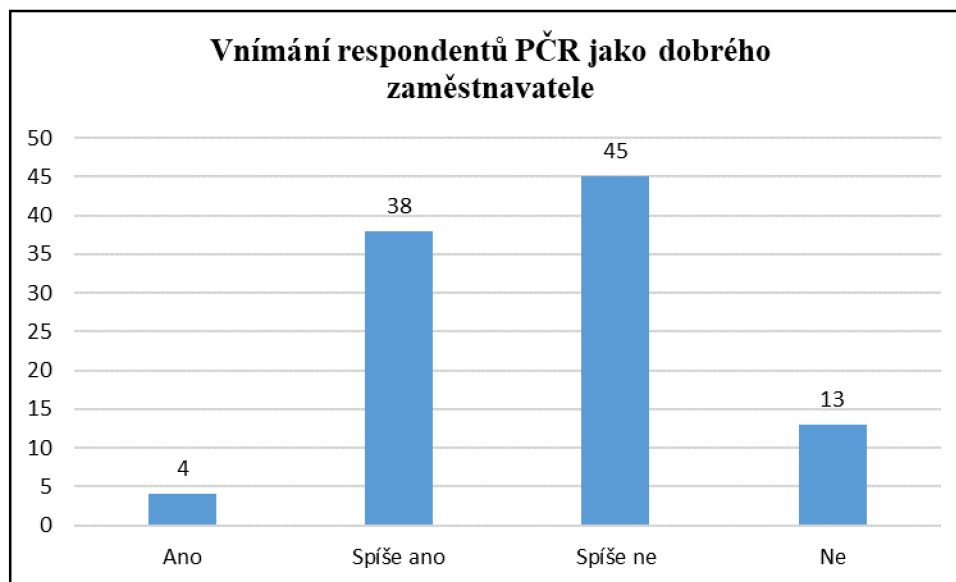
Z odpovědí lze vyhodnotit, že velká část respondentů vnímá své ohodnocení spíše negativně, čímž se potvrzuje má třetí stanovená hypotéza. Celkem 45 osob ze 100 dotazovaných odpověděly, že své ohodnocení považují za spíše nedostačující. Dalších 29 dotazovaných své platové ohodnocení vnímají vyloženě jako negativní a nepřiměřené. Naopak 22 dotazovaných své ohodnocení vnímá spíše pozitivně a čtyři dotazovaní jako dostačující.

Z těchto získaných informací můžeme vyvodit, že současný systém platového ohodnocení by měl být přehodnocen, zejména proto, že ohodnocení zaměstnanců ve státní sféře je podstatnou součástí spravedlivého postupu v řešení věcí veřejných. Pokud je platové ohodnocení zaměstnanců dostatečně motivující a přiměřené, lze tím například předejít případnému korupčnímu jednání.

Také by mělo dojít k rozdělení ohodnocení zaměstnanců policie do více úrovní,

například podle velikosti oddělení, na kterém daný zaměstnanec vykonává službu. Objevuje se zde totiž zásadní rozdíl v nárocích na jednotlivé úkoly a také na rizikovost v rámci daného pracovního zařazení.

Otázka č. 10 „Vnímáte Policii České republiky jako dobrého zaměstnavatele?“



Graf č. 10 – Rozdělení respondentů dle vnímání PČR jako dobrého zaměstnavatele (Zdroj: vlastní tvorba)

Poslední otázka tohoto dotazníkového šetření zjišťovala, zda vybraní respondenti vnímají Policii České republiky jako dobrého zaměstnavatele. Jedná se o velmi subjektivní záležitost, což nám napovídají i výsledky této otázky. Po rozdělení výsledků do dvou skupin –skupina, která hodnotí Policii České republiky jako dobrého zaměstnavatele, obsahuje hodnoty „ano“ (4) a hodnoty „spíše ano“ (38) a do skupiny, která tvrdí opak se zařadilo svými odpověďmi celkem 58 dotazovaných, což je více než polovina respondentů. Proto považují výsledky této otázky za neuspokojivé a vzniká zde prostor ke zlepšení.

Závěr

Personální politika je nedílnou součástí každé moderní organizace, a proto má své místo i ve struktuře Policie České republiky. V rámci všech bezpečnostních sborů, které jsou zřízené na našem území, byl vždy zastoupen organizační článek, jenž zajišťuje personální záležitosti, přičemž vnitřní struktura tohoto článku byla určena dle rozsahu úkolů, které mu byly svěřeny.

Cílem mé diplomové práce bylo podat ucelený pohled na Policii České republiky a její personální politiku a také seznámit čtenáře s klíčovými rozdíly mezi příslušníky ve služebním poměru a občanskými zaměstnanci v poměru pracovním. Zároveň je práce zaměřena na analýzu jednotlivých personálních procesů.

Diplomová práce je tvořena šesti hlavními kapitolami, které jsou dále rozděleny do několika podkapitol. V úvodní kapitole se práce zabývá personalistikou a vymezením klíčových pojmů týkajících se řízení lidských zdrojů. Definici těchto pojmů považuji za nezbytnou, protože se objevují v dalších kapitolách této práce. Druhá kapitola je věnována představení Policie České republiky, jejímu vývoji a také charakteristice policie jako byrokratické organizace, jejíž činnost je ovlivňována především legislativními normami. Třetí kapitola se zaměřuje na popis organizačního schématu policie a charakteristice jednotlivých útvarů zřízených v rámci krajských ředitelství. Kapitola čtvrtá se věnuje Etickému kodexu Policie České republiky, který vymezuje základní principy, jimiž se mají policisté při výkonu své služby řídit. Pátou kapitolu s názvem „Zaměstnanci Policie České republiky“ lze označit za stěžejní část práce. Blíže představuje dva druhy zaměstnanců Policie České republiky, kteří zajišťují celkový chod tohoto bezpečnostního sboru. První skupinou jsou samotní příslušníci Policie České republiky, kteří pracují na základě služebního poměru. Druhou, a neméně významnou skupinou, jsou zaměstnanci občanští. Ti vykonávají zejména specifické činnosti, které zdánlivě s prací tohoto bezpečnostního sboru nesouvisí, nicméně k zajištění chodu této organizace jsou přímo nezbytné. Dochází zde také k popisu jednotlivých personálních procesů u obou druhů poměrů. Zejména je práce soustředěna na otázku vzniku a zániku porovnávaných vztahů, požadavků na uchazeče a výhody, které zaměstnancům dané poměry přináší, neboť právě z těchto hledisek lze nalézt nejzásadnější odlišnosti.

V praktické části bylo následně formou dotazníkového šetření zjišťováno, jak samotní respondenti vnímají rozdílnost obou poměrů. Dotazník bylo zveřejněn jak v podobě elektronické, tak listinné a odpovědělo na něj celkem sto osob, přičemž respondenty tohoto dotazníku byli jak příslušníci ve služebním poměru, tak zaměstnanci v poměru pracovním. Otázky byly směřovány na vnímání vlastního postavení v organizaci a celkového postoje ke služebnímu a pracovnímu poměru. Cílem tohoto kvantitativního výzkumu byla zanalyzování postavení příslušníků ve služebním poměru vůči zaměstnancům Policie České republiky v poměru pracovním. Dále zde také dochází ke zhodnocení jejich vztahu k výkonu své práce, jakožto vnímané výhody a nevýhody jejich zaměstnání a také vnímání jejich platového ohodnocení.

Samotná komparace těchto dvou odlišných pracovněprávních vztahů je však poměrně obtížná, neboť jejich činnost a náplň práce se značně liší. Činnost příslušníků ve služebním poměru ovlivňuje totiž mnoho faktorů, mezi které se řadí zákonem dané povinnosti, kterými se příslušníci musí striktně řídit. Jejich činnost je také daleko více kontrolována příslušnými nadřízenými orgány.

V této diplomové práci jsem si stanovila následující hypotézy:

- H1: Za největší výhodu příslušníků ve služebním poměru je považována vize výsluhových nároků.
- H2: O nabídce pracovního místa u Policie České republiky se potenciální zájemci nejčastěji dozvídají v náborových kampaních Policie České republiky.
- H3: Platové ohodnocení za službu a práci u Policie České republiky není vnímáno jako dostatečné.

První hypotéza byla potvrzena v otázce č. 5 dotazníkového šetření, ta zjišťovala největší vnímanou výhodu služebního poměru oproti poměru pracovnímu u Policie České republiky. Potvrdilo se, že za největší benefit jsou považovány výsluhové nároky, které představují pravidelný měsíční příjem po skončení služebního poměru příslušníka za předpokladu splnění výše zákonem stanovené doby služby.

Druhá hypotéza byla naopak vyvrácena otázkou č. 8 dotazníkového šetření, která se dotazovala na způsoby, jimiž se respondenti o práci u policie dozvěděli. Dotazovaní v drtivé většině odpověděli, že se o možnosti tohoto povolání dozvěděli prostřednictvím osobního doporučení jiného zaměstnance Policie České republiky. Náborovou kampaň označila velmi malá část respondentů, vezmeme-li v úvahu množství úsilí a času, které do náborových kampaní policie vkládá.

Má třetí hypotéza byla potvrzena otázkou č. 9 dotazníkového šetření. Ta zkoumala, zda respondenti vnímají své platové ohodnocení jako spravedlivé a dostatečně motivující. Více než polovina respondentů své platové ohodnocení vnímá negativně, z čehož můžeme usuzovat, že současný systém platového ohodnocení by měl být přehodnocen. Tím by bylo možné výrazně zamezit korupčnímu jednání jak samotných příslušníků ve služebním poměru, tak i zaměstnanců v poměru pracovním, kteří se také mohou bez větších obtíží dostat do styku s nekalým chováním.

Rozdílnost těchto poměrů vyplývá zejména z odlišné základní zásady obou právních úprav. Úprava pracovního poměru v zákoníku práce je založena na principu „co není zakázáno, je povoleno“, vyvstává zde proto prostor pro poměrně širokou smluvní volnost. Oproti tomu poměr služební je vybudován na opačném principu, tedy „co není povoleno, je zakázáno“. Dohoda stran je zde proto nepřípustná.

Závěrem bych poznamenala, že oba dva poměry jsou v právech a povinnostech naprosto rozdílné, ale na druhou stranu se v mnohých aspektech slučují. Benefity poměru služební i pracovního lze považovat za individuální, a záleží tak zcela na preferencích člověka, jakým plynoucím výhodám z těchto poměrů dá přednost.

Resumé

The aim of this diploma thesis, entitled "The Police of the Czech Republic and its personnel policy", is to provide a more or less comprehensive view of the personnel policy of the Police of the Czech Republic and to emphasize the basic differences between employees and civilian police employees.

The diploma thesis consists of six main chapters, which are further divided into several subchapters. Initially, the work focuses on defining the necessary concepts in the field of human resources and also on the characteristics of the Police of the Czech Republic as one of the public sector organizations. Furthermore, the work deals with the organization and management of the Police of the Czech Republic, where, among other things, it represents the individual departments of this security corps. Working for the Police of the Czech Republic offers several different branches of service, with different demands being placed on police officers in each branch. The next chapter introduces the Code of Ethics of the Police of the Czech Republic as a basic pillar of every police officer. I consider the fifth chapter together with the practical part to be the key parts of this work, as there is a comparison of the employees of the Police of the Czech Republic in the employment relationship and in the civil service relationship.

Seznam použitých pramenů

Literatura

- ARMSTRONG, Michael. Personální management. Praha: Grada, 1999. ISBN 8071696145.
- BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Management lidských zdrojů. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy. ISBN 978-80-7179-893-4.
- GOSIOROVSKÝ, Ivan. Personalistika. Kunovice: Evropský polytechnický institut, 2005. ISBN 80-7314-064-0.
- KAHLE, B., Praktická personalistika po novelách zákoníku práce v roce 2008, Praha: Pragoeduca 2008. ISBN 978-80-7310-031-5.
- KOCIANOVÁ, Renata. Personální činnosti a metody personální práce. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 9788024724973.
- KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4., rozš. a dopl. vyd., ISBN 978-80-7261-288-8.
- LOCHMANNOVÁ, Alena. Personalistika: Základy personalistiky. Prostějov: Computer Media. ISBN 978-80-7402-282-1.
- MACEK, P. Pořádková činnost policie (obecná část). Praha: Police History, 2008. ISBN 80-86477-45-9.
- MATES, Pavel, ŠKODA Jindřich a František VAVERA. Veřejné sbory. Praha: Wolters Kluwer, Česká republika, 2011. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-604-2.
- PORADA, Viktor a Květoň HOLCR. Policejní vědy. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 9788073803148.
- ŠKODA, Jindřich, VAVERA, František a ŠMERDA, Radek. Zákon o policii s komentářem. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-447-3.
- ŠTANGOVÁ V., ZACHARIÁŠ J.: Nad pracovní právními vztahy, Orac, 1997. ISBN 80-901938-4-3.
- TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních

sborů: s komentářem. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-752-2.

- UHLÍŘ, L. Dějiny evropských policejních sborů. Praha: POLICE HISTORY, 2007. ISBN 978-80-86477-40-4.
- VANGELI, Benedikt. Zákon o Policii České republiky. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-543-5.
- VOKUŠ, Jiří. Policie České republiky: Police of the Czech Republic : pomáhat a chránit. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010. ISBN 978-80-254-6099-3.

Právní předpisy

- Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 9. 2016, čj. 10 As 61/2015-69, publ. pod č. 3496/2016 Sb. NSS.
- Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 12. 2017, čj. 9 Ad 16/2015-78, publ. pod č. 3814/2018 Sb. NSS.
- Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 10. 2017, čj. 3 As 295/2016-29, publ. pod č. 3709/2018 Sb. NSS.
- Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 3. 6. 2003, čj. 5 A 141/2002-21, publ. pod č. 7/2003 Sb. NSS.
- Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 3. 8. 2016, čj. 4 As 150/2016-28, publ. pod č. 4448/2016 Sb. NSS.
- Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.
- Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky.
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Internetové zdroje

- Dopravní policie - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit.

22.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/o-nas-clanky-dopravni-policie.aspx>

- Etický kodex Policie České republiky - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 25.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/eticky-kodex-policie-ceske-republiky.aspx>
- Hodnostní označení - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2021 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 31.03.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/informacni-servis-zpravodajstvi-hodnostni-oznaceni.aspx>
- IDNES.cz. Uchazeči o práci u policie se neumí ovládat, psychotesty neprojde polovina [online]. Dostupné z: http://www.idnes.cz/liberec/zpravy/policie-podstav-nedostatek-policista-uchazeci-zamestnanec-psychotesty.A200306_125316_liberec-zpravy_jape
- Letecká služba Policie České republiky - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 20.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/policie-ceske-republiky-letecka-sluzba-824129.aspx>
- Náborový kemp - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 27.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/naborovy-kemp.aspx>
- Náborový příspěvek - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 24.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/naborovy-prispevek.aspx>
- Policejní prezidium České republiky - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 18.01.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/policejni-prezidium-ceske-republiky-600334.aspx>
- Pořádková policie - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena

[cit. 20.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/poradkova-policie.aspx>

- Povolání policista - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 27.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/sprava-zapadoceskeho-kraje-volna-mista-povolani-policista.aspx?q=Y2hudW09Mw%3D%3D>
- Průběh přijímacího řízení - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 27.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/prubeh-prijimaciho-rizeni.aspx>
- Služba cizinecké policie - (Bezpečná práce, SIMI books). Sdružení pro integraci a migraci [online]. Copyright © 2022 [cit. 20.02.2022]. Dostupné z: <https://www.migrace.com/bx/cs/1/43>
- Služba pro zbraně a bezpečnostní materiál - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 20.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/sluzba-pro-zbrane-a-bezpecnostni-material.aspx>
- Služební slib - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 27.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/sluzebni-slib.aspx>
- Úřad služby kriminální policie a vyšetřování - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 22.02.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/urad-sluzby-kriminalni-policie-a-vysetrovani.aspx>
- Útvary s působností na celém území ČR - Policie České republiky. Úvodní strana - Policie České republiky [online]. Copyright © 2022 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 27.01.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvary-s-pusobnosti-na-celem-uzemi-cr312510.aspx>

Seznam grafů

Graf č. 1 – Rozdělení respondentů dle pohlaví (Zdroj: vlastní tvorba).....	65
Graf č. 2 – Rozdělení respondentů dle věku (Zdroj: vlastní tvorba)	66
Graf č. 3 – Rozdělení respondentů dle doby trvání zaměstnání u PČR (Zdroj: vlastní tvorba).....	66
Graf č. 4 – Rozdělení respondentů dle druhu poměru u PČR (Zdroj: vlastní tvorba).....	67
Graf č. 5 – Rozdělení respondentů dle vnímání největší výhody u služebního poměru v porovnání s pracovním poměrem u PČR (Zdroj: vlastní tvorba)	68
Graf č. 6 – Rozdělení respondentů dle vnímání největší nevýhody u služebního poměru v porovnání s pracovním poměrem u PČR (Zdroj: vlastní tvorba)	69
Graf č. 7 – Rozdělení respondentů dle důvodů nástupu k PČR (Zdroj: vlastní tvorba).....	70
Graf č. 8 – Rozdělení respondentů dle způsobů, kterými se o možnosti práce u PČR dozvěděli (Zdroj: vlastní tvorba)	71
Graf č. 9 – Rozdělení respondentů dle vnímání platového ohodnocení zaměstnanců PČR jako dostatečné a motivující (Zdroj: vlastní tvorba)	72
Graf č. 10 – Rozdělení respondentů dle vnímání PČR jako dobrého zaměstnavatele (Zdroj: vlastní tvorba).....	73

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Služební hodnosti (vlastní tvorba)

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Viditelná tetování (Vzhled příslušníka Policie České republiky, 2022).

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Žádost o přijetí do služebního poměru

Příloha č. 2 - Dotazník pro uchazeče o přijetí do služebního poměru příslušníka Policie České republiky

Příloha č. 3 – Dotazník předložený respondentům diplomové práce

Příloha č. 1

V Z O R
žádosti o přijetí do služebního poměru

Příjmení, jméno:

Datum narození:

Trvalý pobyt:

Tel. kontakt:

V dne.....

Policie České republiky

*...uved'te adresu příslušné krajského ředitelství policie,
popř. územního odboru*

Žádost o přijetí do služebního poměru příslušníka Policie České republiky

Žádám o přijetí do služebního poměru příslušníka Policie České republiky. Pokud bude moje žádost kladně vyřízena, žádám o zařazení v rámci *...uved'te příslušné místo zařazení.*

.....
podpis uchazeče

Poznámka: Žádost napište dle vzoru nejlépe vlastní rukou nebo na počítači s vlastnoručním podpisem.

Dotazník
 pro uchazeče o přijetí do služebního poměru příslušníka
 Policie České republiky

Příjmení, jméno (i rodné, příp. změna):		Rodné číslo:	
Titul, vědecká hodnost:		Číslo občanského průkazu:	
Den, měsíc a rok narození:		Místo narození:	
Stav (datum sňatku, registrovaného partnerství, rozvodu či ovdovění):		Státní příslušnost:	
Trvalý pobyt		Kontaktní adresa	
Ulice:		Ulice:	
Město:		Město:	
PSČ:		PSČ:	
Telefonní spojení:		E-mail:	
Voj. základní (náhradní nebo civilní služba): od - do***) dd/mm/r		Další služba v ozbrojených silách a sborech: (útvary, funkce, od - do***) dd/mm/r	
Školní vzdělání (název a místo školy, obor, specifikace) od - do***) dd/mm/r			
Základní			
Střední bez maturity (všeobecné či odborné)			
Úplné střední s maturitou (všeobecné či odborné)			
Vyšší odborné			
VŠ bakalářské			
VŠ magisterské			
VŠ jiné			
Jiná kvalifikace:	Jazykové znalosti:		
	aktivně:	pasivně:	
Řidičský průkaz skupiny:			
V případě, že jste byl(a) odsouzen(a) pro trestný čin nebo sankcionován(a) za přestupek či jiný správní delikt, uveďte kdy, kým, z jakých důvodů a s jakým výsledkem:			
V případě, že jste žádal(a) již dříve o přijetí k Policii České republiky, uveďte kdy a kde:			

Děti do jednoho roku věku (i osvojené):		Den, měsíc a rok narození:		
Jméno a příjmení:				
Děti do tří let věku (vyplní pouze osamělé osoby pečující o dítě):		Den, měsíc a rok narození:		
Jméno a příjmení:				
Zdravotní pojišťovna:				
Chronologický přehled praxe (uvádějte den, měsíc, rok):				
Vojenská základní, náhradní, civilní služba:		Od***) dd/mm/r	Do***) dd/mm/r	Započteno
Mateřská nebo rodičovská dovolená (případně trvalá péče o dítě):		Od***) dd/mm/r	Do***) dd/mm/r	Započteno
Organizace**	Druh práce	Od***) dd/mm/r	Do***) dd/mm/r	Započteno
<i>Viz. Chronologický přehled praxe</i>				
Prohlašuji, že jsem na otázky v dotazníku pravdivě odpověděl(a) a nic nezatajil(a).				
V dne				
..... vlastnoruční podpis				
Údaje zkontroloval a ověřil*).				
V dne				
..... podpis				

- *) vyplní personální pracovník
 **) při nedostatku místa pokračujte na zvláštním listu
 ***) dd/mm/rr

Čestné prohlášení

Čestně prohlašuji, že v případě mého přijetí do služebního poměru příslušníka Policie České republiky dnem přijetí

a) nebudu členem žádné politické strany nebo politického hnutí a nebudu vykonávat žádnou činnost v jejich prospěch,

b) mohu vykonávat jinou výdělečnou činnost než službu podle § 48 odst. 2 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ve znění pozdějších předpisů, pouze se souhlasem služebního funkcionáře.

Beru na vědomí, že porušení těchto omezení zakládá důvod k mému propuštění ze služebního poměru.

V dne

.....
podpis uchazeče

Dále potvrzuji, že jsem byl seznámen s textem služební slibu, předpokládaným dnem vzniku služebního poměru, druhem služebního poměru a dobou jeho trvání, služebním zařazením, místem služebního působiště, dobou služby, výší služebního příjmu a výplatním termínem, délkou dovolené, podmínkami výkonu služby a podmínkami skončení služebního poměru. O uvedených skutečnostech jsem převzal písemnou informaci.

Současně беру на vědomí, že:

a) důvody nepřijetí do služebního poměru se neoznamují,

b) v případě mého nepřijetí do služebního poměru bude Policie České republiky uchovávat mé osobní údaje i údaj o důvodu mého nepřijetí po dobu tří let. Po uplynutí této doby budou údaje zničeny.

V dne

.....
podpis uchazeče

**Dotazník k diplomové práci
„Policie České republiky a její personální politika“**

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- a) muž
- b) žena

2. Jaký je Váš věk?

- a) 18–24 let
- b) 25-30 let
- c) 31-35 let
- d) 36-40 let
- e) 41-50 let
- f) 51 let a více

3. Jak dlouho pracujete u Policie České republiky?

- a) méně než 1 rok
- b) 1-3 roky
- c) 3-6 let
- d) 6-9 let
- e) 9-12 let
- f) 12-15 let
- g) 15-18 let
- h) 18 let a více

4. Uveďte, prosím, v jakém jste poměru u Policie České republiky.

- a) Služební poměr
- b) Pracovní poměr

5. Jakou největší výhodu vnímáte u služebního poměru oproti poměru pracovnímu u Policie České republiky?

- a) Výsluhové nároky
- b) Rehabilitační benefity
- c) Zajímavá náplň práce
- d) Prestiž povolání
- e) Kariérní růst a možnost vzdělávání
- f) Jiné (uveďte, prosím)

6. Jakou největší nevýhodu vnímáte u služebního poměru oproti poměru pracovnímu u Policie České republiky?

- a) Převelení
- b) Rizikovost
- c) Fyzická a psychická náročnost
- d) Vysoká zodpovědnost
- e) Neplacené přesčasy
- f) Jiné

7. Co Vás přimělo k práci u Policie České republiky?

- a) Potřeba najít nové zaměstnání
- b) Prestiž povolání
- c) Vidina stabilního příjmu
- d) Zajímavé benefity
- e) Rodinná tradice
- f) Atraktivní náplň práce
- g) Jiné (uveďte, prosím)

8. Kde jste se o práci u Policie ČR dozvěděl/a?

- a) Náborová kampaň Policie České republiky
- b) Osobní doporučení od známého
- c) Inzerát na pracovním portálu
- d) Dlouhodobé sledování složky
- e) Webové stránky Policie České republiky
- f) Jiné

9. Jak vnímáte své platové ohodnocení? Považujete jej za spravedlivé a dostatečně motivující?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

10. Vnímáte Policii České republiky jako dobrého zaměstnavatele?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

Děkuji Vám za Váš čas a ochotu k vyplnění dotazníku.

Lenka Kuchynková