

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

Přesčasová práce a nároky z ní vyplývající

Tereza Rennerová

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Tereza Rennerová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Přesčasová práce a nároky z ní vyplývající

Název anglicky

Overtime work and entitlements implications

Cíle práce

Cílem této diplomové práce je popsat problematiku pracovní doby a s ní související přesčasové práce, analyzovat a zkontrolovat dodržování nároků z ní vyplývajících. Dílčím cílem je zjistit, zda přesčasovou práci vykonávají zaměstnanci Policie ČR a zda jsou za tuto práci odměňováni dle zákona. Dílčím cílem je poté porovnat tyto skutečnosti u služby pořádkové policie a u služby kriminální policie a vyšetřování. Ze zjištěných informací je proveden návrh řešení ke zlepšení způsobu odměňování.

Metodika

Tato diplomová práce je rozdělena na dvě část, a to část teoretickou a praktickou. První část, teoretická, se zabývá především problematikou daného tématu, vysvětlením důležitých pojmů. Zde je použito studium a analýza dokumentů, odborných publikací a příslušných právních předpisů. Tím dochází k získání nezbytných informací, které slouží jako podklad této práce.

Druhá část této práce je praktická. Ta je založena na dotazníkovém šetření a sběru informací a dat, na které navazuje analýza a kompletace výsledků a následně návrh řešení.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

přesčasová práce, pracovní doba, délka pracovní doby, zaměstnanec, služební poměr, odměňování, časové plánování

Doporučené zdroje informací

BĚLINA, DRÁPAL A KOL.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání, 2015, C. H. Beck. ISBN: 978-80-7400-290-8

HLOUŠKOVÁ P.: Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce, 2004, ANAG. ISBN: 978-80-7263-805-5

NEŠČÁKOVÁ L.: Zákoník práce 2014: s výkladem: právní stav k 1.1.2014, 2014, Grada. ISBN: 978-80-247-5125-2

ŠTEFKO M.: Vysílání zaměstnanců do zahraničí, 2009, C. H. Beck. ISBN: 978-80-7400-110-9

TOMEK P.: Slovník služebního poměru, 2009, ANAG. ISBN: 978-80-7263-541-2

TOMEK P.: Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.1.2007, 2007, ANAG. ISBN: 978-80-7263-385-2

TOMEK P.: Zákon o služebním poměru příslušníků Policie ČR s komentářem, 1999, Prospektrum. ISBN: 80-7175-072-7

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

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Ing. Renata Korcová

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2015

JUDr. Jana Borská

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 10. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Přesčasová práce a nároky z ní vyplývající“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 18. března 2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Ing. Renatě Korcové za ochotnou pomoc a odborný přístup při vedení mé diplomové práce, dále JUDr. Petru Tomkovi za cenné rady a účinnou pomoc, a vedoucímu příslušníkovi nejmenovaného oddělení Policie České republiky za poskytnuté konzultace a podklady k diplomové práci.

Přesčasová práce a nároky z ní vyplývající

Overtime work and entitlements implications

Souhrn

Obsahem diplomové práce na téma Přesčasová práce a nároky z ní vyplývající jsou dvě části. V části teoretické jsou vymezeny základní pojmy týkající se pracovního poměru a práce přesčas a služebního poměru a služby přesčas. Jsou vytýčeny významné související právní předpisy. Následně v části praktické je provedena analýza uskutečněných interview s příslušníky bezpečnostních sborů a dalších neméně významných aspektů vztahujících se k problematice služebního poměru. Následuje syntéza a explanace výsledků výzkumu. V závěru diplomové práce jsou sumarizovány návrhy jednotlivým oddělením, která se účastnila šetření, za účelem odstranění pochybení a zvýšení znalostí příslušníků, a také upozornění Nezávislému odborovému svazu Policie České republiky.

Summary

The content of the thesis of the topic Overtime work and entitlements implications consist of two parts. The theoretical part defines basic concepts related to employment, overtime, service and overtime services. The significant related law regulations are reminded. In the practical part is consequently made an analysis carried out by interview with members of the security forces and the other equally important aspects related the issue of service relationship. The following is the synthesis and the explanation of the research results. At the end of this thesis are summarized proposals for individual departments, which participated in the survey, to eliminate misconduct and increase the knowledge of the members, and also alerts to Nezávislý odborový svaz Policie České republiky.

Klíčová slova: přesčasová práce, pracovní doba, délka pracovní doby, zaměstnanec, služební poměr, odměňování, časové plánování

Keywords: overtime work, working hours, working time, employee, service relationship, remuneration, scheduling

Obsah

1 ÚVOD.....	10
2 CÍLE PRÁCE A METODIKA	12
2.1 Cíle práce.....	12
2.2 Metodika	12
3 TEORETICKÁ ČÁST.....	14
3.1 Pracovní poměr	14
3.1.1 Pracovní doba	14
3.1.1.1 Rozvržení pracovní doby	17
3.1.2 Odměna za práci	19
3.1.2.1 Minimální mzda	20
3.1.2.2 Zaručená mzda	20
3.1.3. Práce přesčas	21
3.1.3.1 Rozsah práce přesčas.....	22
3.1.3.2 Povinnosti výkonu práce přesčas	23
3.1.3.3 Práce přesčas a formy pracovní doby	23
3.1.3.4 Práce přesčas a doba odpočinku	24
3.1.3.5 Odměna za práci přesčas	25
3.1.4 Pracovní pohotovost	27
3.1.5 Evidence pracovní doby	29
3.1.6 Způsob vedení evidence	29
3.2 Služební poměr.....	32
3.2.1 Doba služby a její rozvržení	33
3.2.1.1 Pružná doba služby	35
3.2.2 Služební příjem.....	37
3.2.2.1 Funkce služebního příjmu	37
3.2.2.2 Složky služebního příjmu.....	38
3.2.2.2.1 Základní tarif	39
3.2.2.2.2 Příplatek za vedení.....	43
3.2.2.2.3 Příplatek za službu v zahraničí	43
3.2.2.2.4 Zvláštní příplatek	44
3.2.2.2.5 Osobní příplatek.....	45
3.2.2.2.6 Odměna.....	46
3.2.2.2.7 Služební příjem za službu přesčas	47
3.2.3 Služba přesčas	48
3.2.3.1 Služba přesčas při pružné době služby.....	52
3.2.3.2 Odměňování služby přesčas	53
3.2.4 Služební pohotovost	54
3.2.4.1 Odměna za služební pohotovost.....	56
3.2.5 Časové plánování.....	59
4 PRAKTICKÁ ČÁST	62
4.1 Změna rozvržení doby služby	64

4.2 Výkon služby přesčas.....	66
4.3 Srovnání příslušníků u služby pořádkové, dopravní a cizinecké policie a služby kriminální policie a vyšetřování.....	69
4.4 Rozpory ve stupnici základních tarifů	72
4.5 Ekonomická analýza.....	73
5 VÝSLEDKY A DISKUSE.....	76
6 ZÁVĚR	79
7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	81
8 PŘÍLOHY.....	86
Příloha I. - Stupně základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2015, Stupně základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2015, Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2014.....	86
Příloha II. – Služební hodnost a hodnostní označení.....	88
Příloha III. - Rozpětí příplatku za vedení.....	89
Příloha IV. - Odměna za služební pohotovost	89

1 Úvod

Přirozeným stadiem v životě člověka je snaha o uzavření pracovního poměru, eventuálně poměru služebního. V dnešní „uspěchané“ době je běžným jevem setrvat na pracovišti i po skončení pracovní doby a pracovat přesčas, v případě služebního poměru vykonávat službu přesčas po skončení doby služby. Jak z pohledu zaměstnanců, tak i z hlediska příslušníků bezpečnostních sborů, je samozřejmostí být za provedenou práci přesčas (službu přesčas) oceněn. Odměňování za práci přesčas (službu přesčas) by nemělo být zaměstnavateli, případně služebními funkcionáři, opomíjeno, neboť se jedná o důležitý motivační prvek.

Diplomová práce se zabývá problematikou služby přesčas příslušníků bezpečnostních sborů, jejím odměňováním a dalšími faktory služebního poměru. Jedná se o téma aktuální. Práce je rozdělena na dvě části, na část teoretickou a část praktickou. Teoretická část rozděluje práci především dvě kapitoly, a to na kapitolu Pracovní poměr a kapitolu Služební poměr. Jednotlivé kapitoly obsahují problematiku vztahující se k danému poměru. U pracovního poměru se jedná především o pracovní dobu a její rozvržení. Rozvržení pracovní doby lze považovat za jeden z nejpodstatnějších indikátorů, které budoucí zaměstnanec ve své pracovní smlouvě sleduje, neboť rozvržení pracovní doby udává zaměstnanci časový úsek, ve kterém je povinen vykonávat práci stanovenou v pracovní smlouvě. Nezbytným bodem a také podstatným hlediskem pro uchazeče o zaměstnání je taktéž podkapitola týkající se odměny za práci, jejíž součástí je vysvětlení typů mezd. Vzhledem k tématu diplomové práce je v kapitole pracovního poměru teoretické části osvětleno také téma práce přesčas a s ní souvisejících zákonitostí, jako jsou atributy práce přesčas, rozsah této práce nebo také odměna za takto vykonanou práci. Neméně častým jevem, který lze v pracovním poměru vyzorovat, je také pracovní pohotovost, kterou zaměstnanec drží mimo své pracoviště. Tomuto tématu se věnuje podkapitola pracovní pohotovost. Se samotným rozvrhováním pracovní doby vzniká také otázka její evidence. Vedením evidence a možnými způsoby této evidence se zabývá poslední podkapitola pracovního poměru, kde jsou uvedeny možné způsoby evidování pracovní doby zaměstnanců včetně stanovení období, po které je zaměstnavatel povinen tyto evidence uchovávat.

Druhou část, teoretickou, tvoří služební poměr. Ten je detailně teoretizován v několika podkapitolách, jako je například doba služby a její rozvržení. V této podkapitole je zřetelně

rozlišeno rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení doby služby a další možnosti rozvržení služební doby. Za příslušníky nejvíce diskutovanou část služebního poměru lze bez pochyby považovat podkapitolu služebního příjmu. Jeho funkce, složky a problematika přidělování těchto složek je právě obsahem této podkapitoly. Stěžejním bodem kapitoly služebního poměru je téma služby přesčas. Tato kapitola shrnuje veškeré aspekty služby přesčas, jakožto i její odměňování. Stejně jako zaměstnavatel v pracovním poměru může využít pracovní pohotovosti, tak podobně i služební funkcionář má k dispozici možnost pohotovosti služební, která je společně s otázkou odměňování za tuto pohotovost řešena v podkapitole služební pohotovost. Také ve služebním poměru je nutná určitá evidence rozvržených služeb příslušníků. Pro tento účel je ve služebním poměru využíváno tzv. časové plánování, jehož náležitostem se věnuje poslední podkapitola služebního poměru, a tedy poslední oddíl teoretické části diplomové práce.

Na část teoretickou, sloužící především k vyjasnění a pochopení dané problematiky, navazuje část praktická. Praktická část je založena na základě zpracovaných rozhovorů s příslušníky bezpečnostních sborů. Vzhledem k výsledkům je praktická část rozdělena na pět částí, tedy podkapitol, dle řešeného tématu. Jedná se o tyto podkapitoly: změna rozvržení doby služby, výkon služby přesčas, srovnání příslušníků u služby pořádkové, dopravní a cizinecké policie a služby kriminální policie a vyšetřování, dále rozpory ve stupnici základních tarifů a na závěr ekonomická analýza. Vyústěním praktické části jsou bezesporu výsledky a diskuse a také samotný závěr diplomové práce.

2 Cíle práce a metodika

2.1 Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je vystihnout problematiku pracovní doby u příslušníků bezpečnostních sborů a s ní související přesčasové práce, a ověřit, zda příslušníci vykonávají službu přesčas a zda jsou za takto vykonanou práci odměněni dle souvisejících právních předpisů. Na tento hlavní cíl navazuje několik dílčích cílů. Dílčím cílem práce je porovnat zjištěné skutečnosti, týkající se doby služby, služby přesčas a odměňování za službu přesčas, u příslušníků služby kriminální policie a vyšetřování a u příslušníků služby pořádkové, dopravní a cizinecké policie. S výkonem služebních povinností příslušníků souvisí také otázka samotného odměňování, proto byly aspekty odměňování následujícím dílčím cílem práce. Dalším dílčím cílem je vytvořit ekonomickou analýzu, která se vztahuje právě k odměňování příslušníků bezpečnostních sborů za vykonanou službu přesčas.

2.2 Metodika

Diplomová práce je rozdělena na dvě části. První část je teoretická. Obsahuje shrnutí dané problematiky, zákonná fakta a právní skutečnosti daného tématu. Teoretická část je zpracována ze dvou hledisek – z pohledu pracovněprávního a služebněprávního. Ke zpracování první části diplomové práce bylo nezbytné studium a analýza odborných publikací, dostupných dokumentů a souvisejících právních předpisů. Díky těmto pramenům došlo k pochopení a ke zmapování tématu, bez čehož by diplomová práce nemohla vzniknout.

Druhou částí této práce je část praktická. Tento oddíl diplomové práce byl vytvořen na základě sběru dat, který proběhl na čtyřech odděleních Policie České republiky. Jednalo se o dvě oddělení pořádkové policie a dvě oddělení ze služby kriminální policie a vyšetřování. Sběr dat byl uskutečněn na základě osobních rozhovorů s jednotlivými příslušníky ze zvolených oddělení. Po tomto kvalitativním výzkumu proběhla analýza dalších hledisek souvisejících s odměňováním příslušníků nejen za dobu služby, ale také za službu přesčas. Součástí výzkumné části je dále komparace zjištěných skutečností u příslušníků služby kriminální policie a vyšetřování a služby pořádkové, dopravní a cizinecké policie. V návaznosti na analýzu byla vytvořena syntéza, která vedla ke shrnutí zjištění. Dále byla provedena explance výsledků šetření.

Ke vzniku praktické části přispěly také internetové konzultace s JUDr. Tomkem a osobní konzultace s vedoucím příslušníkem nejmenovaného oddělení Policie České republiky.

3 Teoretická část

3.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr je klíčovým bodem v oblasti pracovního práva, bez jehož sjednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem by veškeré další skutečnosti, týkající se pracovního poměru, pracovní doby či odměňování za práci, neměly smysl. Za stěžejní pramen pracovního práva se považuje především zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce, (dále jen „zákoník práce“), který nabyl účinnosti dne 1. ledna 2007, a zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. V souvislosti s právní úpravou pracovního poměru, či obecně s pracovním právem, lze dále zmínit Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. a Listinu základních práv a svobod, tj. usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb. Mezi další významné zákony, které souvisejí s touto problematikou, patří zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nebo zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, významných dnech a o dnech pracovního klidu. Dalšími prameny pracovního práva jsou nařízení vlády (např. nařízení vlády č. 233/2015 Sb., o minimální mzdě), normativní smlouvy, vnitřní předpisy, jejichž součástí je mj. pracovní řád. Neméně důležitá jsou rozhodnutí soudu a v neposlední řadě sekundární právní předpisy Evropské unie.

3.1.1 Pracovní doba

Zaměstnanec je povinen vykonávat práci v určitém časovém rozmezí, které se nazývá pracovní doba. Pracovní doba se střídá s dobou odpočinku. Pracovní doba je časový úsek dne, ve kterém je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci podle jeho pokynů, případně se jedná o dobu, kdy zaměstnanec musí být k výkonu práce připraven.

Výkon práce lze vysvětlit jako dobu, v níž zaměstnanec nepracuje z důvodu překážek v práci, kromě toho, kdy čerpá pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost za podmínky, že se předem dohodli na jeho napracování, a kromě přerušení pracovní činnosti z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů. Dále se za výkon práce považuje doba, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou nebo náhradní volno, které mu připadlo za vykonanou práci přesčas nebo za práci ve svátek. A v neposlední řadě výkon práce znamená také situaci, kdy zaměstnanec nepracuje z důvodu svátku, za nějž mu

zaměstnavatel poskytl náhradní mzdu, případně mu za tento den svátku mzdu nebo plat nijak nekrátí.¹

Právní úprava zákoníku práce definuje pojem směna jako část týdenní pracovní doby, kterou zaměstnanec vykonává dle plánovaného rozvrhu, ale bez práce přesčas.² Z uvedené definice vyplývá, že práce přesčas není součástí plánované směny, tudíž s ní zaměstnavatel nemůže předem počítat a plánovat ji. Délka směny může činit maximálně 12 hodin.

Zákoník práce též vymezuje diferencované režimy práce zaměstnance, pro které je rozhodující pravidelnost a vzájemnost střídání zaměstnanců ve směnách. Tyto režimy jsou rozděleny následujícím způsobem:

- 1) dvousměnný pracovní režim, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- 2) třisměnný pracovní režim, v němž se zaměstnanci pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- 3) nepřetržitý pracovní režim, v němž se zaměstnanci střídají vzájemně a pravidelně ve směnách v nepřetržitém provozu v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.³

„Stanovená délka týdenní pracovní doby je čtyřicet hodin.“⁴ Zákoník práce stanovuje také rozdílnou pracovní dobu, dle níž není pravidlem vykonat čtyřicet hodin týdně. Jedná se například o práci v podzemí, v důlní výstavbě, o zaměstnance s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem. Tito mají pracovní dobu stanovenou na 37,5 hodiny týdně. Zaměstnanci s dvousměnným pracovním režimem mají týdenní pracovní dobu též kratší, tedy 38,75 hodiny týdně.

Se zaměstnavatelem lze sjednat kratší pracovní dobu, při níž se nesplní požadovaných čtyřicet hodin týdně a zaměstnanci náleží mzda nebo plat, odpovídající této zkrácené délce

¹ KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014, Praktik, str. 67

² ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Parlamentu České republiky*. In: Sbírka zákonů ČR. 2006, částka 84

³ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012, Práce, mzdy, pojištění, str. 31

⁴ MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014, str. 65

týdenní pracovní doby.⁵ Zaměstnance, kteří si mohou podat žádost o úpravu pracovní doby, lze shrnout takto:

- 1) zaměstnankyně či zaměstnanec, který se stará o dítě mladší než 15 let,
- 2) těhotná zaměstnankyně,
- 3) „zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se dle zákona považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).“⁶

Stejně jako stanovená týdenní pracovní doba, tak i kratší pracovní doba musí být předem rozvržena do směn, ať už rovnoměrně či nerovnoměrně na jednotlivé týdny. Tyto možnosti využívají běžně zaměstnankyně po mateřské a rodičovské dovolené. Zákoník práce udává, že kratší pracovní doba musí být sjednána, tedy je nezbytné, aby obě strany, zaměstnavatel i zaměstnanec, souhlasily. Pokud zaměstnavatel pro zaměstnance nemá práci, nemůže bez jeho souhlasu zkrátit pracovní dobu ani mzdu.⁷ K uplatnění kratší pracovní doby může dojít na žádost zaměstnance, ale také v případě potřeby zaměstnavatele, například z provozních důvodů. V případě, že zaměstnankyně nebo zaměstnanec potřebují z důvodu péče o dítě mladší než 15 let kratší pracovní dobu, je zaměstnavatel povinen kladně vyřídit tento požadavek, pokud tomu nebrání závažné pracovní důvody.⁸

Od této kratší pracovní doby je nutné odlišovat zkrácení stanovené týdenní pracovní doby, kdy se jedná o výhodu poskytovanou zaměstnavatelem. Zaměstnanec v tomto případě pracuje méně, než stanovuje týdenní pracovní doba, ale náleží mu stejná mzda.

Pro mladistvé zaměstnance dle právní úpravy zákoníku práce platí maximální denní pracovní doba, která činí 8 hodin. Dále v případě, že je mladistvý zaměstnanec zaměstnán ve více než jednom pracovněprávním vztahu na kratší pracovní dobu,⁹ nesmí součet těchto hodin činit více než 40 hodin týdně. Mladistvých zaměstnanců se také týká zpřísněné

⁵ MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014, str. 66

⁶ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012, Práce, mzdy, pojištění, str. 50

⁷ MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014, str. 66

⁸ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012, Práce, mzdy, pojištění, str. 37

⁹ Tamtéž, str. 34

pravidlo vztahující se k odpočinku – minimální délka odpočinku mezi dvěma směnamí musí být 12 hodin.

3.1.1.1 Rozvržení pracovní doby

Pracovní doba je stanovena zaměstnavatelem a je určena začátkem a koncem směn. Zaměstnavatel je nejdříve povinen stanovit typ rozvržení pracovní doby:

- 1) rovnoměrné rozvržení pracovní doby
- 2) nerovnoměrné rozvržení pracovní doby
- 3) konto pracovní doby.¹⁰

Typ rozvržení pracovní doby se uvádí v pracovní smlouvě zaměstnance nebo je zaměstnanec písemně informován do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru.

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby znamená, že pracovní doba je rozvržena tak, aby součet směn v každém týdnu odpovídal stanovené týdenní délce pracovní doby. Zda se jedná o rovnoměrnost rozvržení, se posuzuje podle celkového počtu hodin v týdnu, nikoliv podle délky směny v jednotlivých dnech. O rovnoměrné rozvržení pracovní doby se tedy jedná, jestliže počet hodin odpracovaných v týdnu bude odpovídat rozsahu stanovené týdenní pracovní době.¹¹ Nejrozšířenější způsob rozvržení směn je na pět dní v týdnu po osmi hodinách, což však není pravidlem. Podstatné je dodržet maximální přípustnou délku směny, a to dvanáct hodin, a týdenní pracovní dobu (čtyřicet hodin).¹²

Konto pracovní doby se vyznačuje stanovením vyrovnávacího období, ve kterém se bude konto uplatňovat. Zaměstnanec v takovém případě nemá právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, ale je mu uložena práce v takovém rozsahu, v jakém to odpovídá potřebám zaměstnavatele, a přitom je zaměstnanci vyplácena stálá mzda. Tento způsob rozvržení pracovní doby lze zavést kolektivní smlouvou nebo předpisem u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.¹³ Délka směny v případě konta pracovní doby nesmí přesáhnout 12 hodin. V případě, že je zaveden tento

¹⁰ BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015, str. 528

¹¹ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012, Práce, mzdy, pojištění, str. 42

¹² MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. 1. vyd. Brno: BizBooks, 2014, str. 68

¹³ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012, Práce, mzdy, pojištění, str. 98

způsob rozvržení, pak je povinností zaměstnavatele vést účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance. Účet pracovní doby slouží ke „sledování rozvržené skutečně odpracované doby“¹⁴. Na účtu mzdy se eviduje vyplacená mzda a mzda, jíž skutečně zaměstnanec dosáhl. Účet pracovní doby obsahuje „stanovenou týdenní pracovní dobu, případně kratší pracovní dobu“, harmonogram pracovní doby v pracovních dnech, a to s vyznačením začátku a konce jednotlivých směn a pracovní dobu, kterou zaměstnanec odpracoval, a to v jednotlivých pracovních dnech a týdnech.¹⁵

Zvláštním typem rozvržení pracovní doby je uplatnění pružné pracovní doby, které je typické skutečností, že čas příchodu a odchodu do zaměstnání si volí zaměstnanec sám v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem, jedná se o tzv. volitelnou pracovní dobu. Základní pracovní dobu tvoří právě časový úsek mezi dvěma úseky volitelné pracovní doby, a v tomto čase je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Tuto dobu určí již sám zaměstnavatel. Celková délka směny nesmí přesáhnout dvanáct hodin. Období, ve kterém je pružná pracovní doba uplatňována, může trvat maximálně 26 týdnů, jestliže je to sjednáno v kolektivní smlouvě, pak nejvýše 52 týdnů.¹⁶ Existují také případy, kdy se pružné rozvržení neuplatňuje. Mezi ně patří pracovní cesta, dále situace, kdy je nutné zaopatřit řešení naléhavého úkolu ve směně, která má pevně daný začátek a konec, „v době důležitých osobních překážek v práci, po které zaměstnanci přísluší náhrady mzdy nebo platu podle § 192 zákoníku práce nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění,“¹⁷ pokud existují provozní důvody, které neumožňují uplatnit právě toto rozvržení a v dalších případech, které stanoví zaměstnavatel.

Pružnou pracovní dobu lze uplatnit třemi způsoby:

- 1) pružný pracovní den,
- 2) pružný pracovní týden,
- 3) pružné čtyřtýdenní pracovní období.

¹⁴ MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014, str. 68

¹⁵ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012, Práce, mzdy, pojištění, str. 99

¹⁶ SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2015: stručný komentář, upozornění na některé související změny v oblasti zaměstnanosti a inspekce práce*. Olomouc: ANAG, 2014, ^{^^^}sv. Práce, mzdy, pojištění, str. 55

¹⁷ *Pracovní doba a doba odpočinku: Příručka pro personální a platovou agendu: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2015 [cit. 2015-10-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB032>

Jestliže zaměstnanec využívá formu uvedenou v bodě prvním, tedy pružný pracovní den, pak si určuje začátek směny a v tento příslušný pracovní den musí odpracovat celou směnu, která je na tento den naplánována dle stanoveného týdenního harmonogramu směn, které stanovil zaměstnavatel. Naopak pružný pracovní týden poskytuje zaměstnanci volnou ruku z hlediska volby začátku a konce směn. Jeho povinností je v příslušném týdnu odpracovat stanovenou týdenní pracovní dobu, která činí 40 hodin. Podobně je tomu v případě uplatnění pružného čtyřtýdenního pracovního období, kdy si zaměstnanec taktéž určuje začátek a konec směn dle svého uvážení, ale v období 4 po sobě jdoucích týdnů, které mu stanovil zaměstnavatel, je povinen odpracovat pracovní dobu, která na toto čtyřtýdenní období připadá podle stanovené týdenní pracovní doby.¹⁸

3.1.2 Odměna za práci

Jako klíčové v problematice odměňování lze shledat ukotvení pojmů mzda a plat. V případě veřejného sektoru, tedy státních organizací, je stanoveno odměňování za práci platem. Naopak podnikatelský sektor má v otázce odměňování na výběr. Může využít stejných pravidel jako státní organizace, tedy odměňování platem, nebo zvolit možnost druhou, což je odměňování mzdou.¹⁹

Jestliže zaměstnavatel zvolí plat jako formu odměny, pak je zaměstnanec zařazen do jedné z šestnácti platových tříd. Pro tyto platové třídy jsou stanoveny různé platové stupně v závislosti na počtu let započitatelné praxe. Každý platový stupeň je ohodnocen platovým tarifem, který vyjadřuje konkrétní výši platu. Platem odměňování zaměstnanci mají výši platu stanovenou vždy jednostranně zaměstnavatelem.²⁰

Pracovní smlouva zaměstnance by měla v případě zvolení mzdy jako formy odměny za práci obsahovat jednotlivé složky mzdy, mzdový výměr a splatnost mzdy. Zaměstnancům stanovuje mzdu většinou vnitřní předpis, vypadající jako katalog pracovních pozic zaměstnavatele s finančním ohodnocením. Termín mzdový výměr se užívá pro stanovení mzdy individuálně konkrétnímu zaměstnanci v souladu s danými

¹⁸ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2015: praktický průvodce : [zásadní změny v předpisech k 1. 1. 2015]*. Praha: Grada, 2015, str. 46

¹⁹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012, str. 120

²⁰ MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014, str. 90

minimálními limity, tedy zaručenou mzdou. V případě sjednání mzdy dohodou, není možné její snížení zaměstnavatelem bez zaměstnancova souhlasu. ²¹

Jako třetí formu odměňování za práci je nutno zmínit odměnu z dohod, která náleží zaměstnanci, jenž uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Zatímco v pracovní smlouvě není nutné uvést výši mzdy, u odměňování z dohod je tato informace nezbytnou součástí smlouvy. Výši odměny z dohod nemůže zaměstnavatel jednostranně určit a musí být brán zřetel na to, aby mzda nebyla nižší než mzda minimální a nesmí být v rozporu se zásadou stejné odměny za stejnou práci či za práci stejné hodnoty, a se zásadou zákazu diskriminace. ²²

3.1.2.1 Minimální mzda

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, stanovuje minimální mzdu, což je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Poprvé byla minimální mzda v České republice zavedena v roce 1991. Výše hrubé minimální mzdy od 1. ledna 2016 byla za 40 hodin týdenní pracovní doby stanovena na částku 9 900 Kč za měsíc, případně 58,70 Kč za hodinu. Jestliže je zaměstnanec v invalidním důchodu, pak je úroveň minimální mzdy určena částkou 9 300 Kč měsíčně nebo 55,10 Kč za hodinu. ²³

3.1.2.2 Zaručená mzda

„Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru.“ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. předepisuje úroveň zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu. Úrovně jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací do 8 skupin. Výše zaručené mzdy může tedy činit 9 200 Kč až 18 400 Kč za měsíc nebo 55 Kč až 110 Kč za hodinu. ²⁴

²¹ MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014, str. 89

²² Tamtéž, str. 91

²³ Minimální mzda od 1. 1. 2016: *Ministerstvo práce a sociálních věcí*[online]. [cit. 2015-03-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19457>

²⁴ *Příručka pro personální a platovou agendu: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2015-06-11]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB075>

3.1.3. Práce přesčas

Dle právních předpisů, jež se týkají pracovní doby, je dáno, že zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci v pracovní době. Z neočekávaných provozních důvodů, které zaměstnavatel nemohl předpokládat, může dojít k situaci, kdy je potřeba vykonat mimořádnou práci ve větším rozsahu, a to nad rámec stanovené pracovní doby a mimo rozsah pracovních směn. Pro tento případ má zaměstnavatel možnost uložit zaměstnanci práci přesčas. Práce přesčas je tedy taková práce, kterou vykonává zaměstnanec nad stanovený rámec týdenní pracovní doby neplánovaně bez ohledu na jeho souhlas či nesouhlas s touto prací. O přesčasovou práci se jedná, pokud se zaměstnanec zdržuje na pracovišti déle, než je jeho stanovená pracovní doba a pokud s přesčasovou prací zaměstnavatel souhlasil, případně ji zaměstnanci nařídil. Atributy práce přesčas lze shrnout takto:

- 1) *„výjimečnost a mimořádnost,*
- 2) *vážné provozní důvody,*
- 3) *na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem,*
- 4) *nad stanovenou týdenní pracovní dobu,*
- 5) *mimo rozvrh pracovních směn.“*²⁵

Body výjimečnost a mimořádnost a vážné provozní důvody znamenají, že práce přesčas musí být prací náhlou, mimořádnou a neočekávanou, pokud není možné optimálně zajistit plnění cílů provedením práce v pracovních směnách podle zamýšleného rozvržení, ale je třeba vykonávat práci déle, mimo plán těchto směn. Podstatným znakem je fakt, že práce přesčas může být nařízena jen z vážných provozních důvodů.

Znak třetí (na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem) poskytuje zaměstnavateli pravomoc k nařízení práce přesčas, případně s jejím výkonem musí zaměstnavatel souhlasit. Zaměstnanec je povinen práci přesčas vykonat, pokud mu je zaměstnavatelem nařízena. Souhlas zaměstnavatele s výkonem práce přesčas musí být učiněn jasně a srozumitelně, nevyžaduje však písemnou formu, dokonce postačuje souhlas konkludentní. Za souhlas se považuje také situace, kdy zaměstnavatel o výkonu práce přesčas věděl, nebo jej předpokládal vzhledem k množství zadané práce, a mlčky s ní souhlasil.

²⁵ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012, Práce, mzdy, pojištění, str. 109

Jedním ze znaků práce přesčas je výkon práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Dle zákoníku práce tato doba nesmí přesáhnout 40 hodin týdně v případě uplatnění rovnoměrného rozvržení pracovní doby, u nerovnoměrného rozvržení se tato doba posuzuje v průměru za dobu, na kterou je pracovní doba stanovena, tzn. v rámci vyrovnávacího období, jehož maximální rozsah může činit 26 týdnů, v případě kolektivní smlouvy 52 týdnů.²⁶

Důležitá je podmínka, že práce přesčas je konána mimo rozvrh pracovních směn. Je to práce nahodilá, neplánovaná a není tedy součástí stanoveného harmonogramu, ale vyplývá z provozních potřeb.

3.1.3.1 Rozsah práce přesčas

Aby práce přesčas nebyla zaměstnavateli zneužívána a její výkon byl z důvodu ochrany zaměstnance omezený, je její rozsah stanoven ustanovením § 93 zákoníku práce. Gogová vymezuje rozpětí práce přesčas takto:

- 1) „obecná (základní),
- 2) *další*,
- 3) *další dohodnutá ve zdravotnictví.*“²⁷

Obecnou (základní) práci přesčas (bod 1) může zaměstnavatel dle zákoníku práce zaměstnanci bez jakéhokoliv jeho předchozího souhlasu nařídit. Ta je však limitována maximálním rozsahem v každém týdnu, který činí 8 hodin, a celkovým počtem hodin práce přesčas v jednom kalendářním roce, který činí maximálně 150 hodin.

Pro výkon další práce přesčas (bod 2) je nezbytně nutné, aby měl zaměstnavatel nejprve souhlas zaměstnance se samotným výkonem této práce. Tento souhlas, ať již písemný, ústní či konkludentní, musí zaměstnavatel získat před každou hodinou práce přesčas nad zákonný limit, což se vzhledem k nepraktičnosti skoro nepoužívá. Zaměstnavatelé k těmto účelům více využívají dohodu pro veškerou budoucí práci přesčas, která by měla být vykonávána nad stanovený limit. Při výkonu další práce přesčas je třeba dodržet zákonné limity této práce, která „*nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně za období, které může činit nejvýše 26 týdnů a je-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, pak nejvýše 52*

²⁶ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012, Práce, mzdy, pojištění, str. 109

²⁷ Tamtéž, str. 111

týdnů“.²⁸ Do těchto limitů se nezapočítává práce přesčas, za níž bylo zaměstnanci poskytnuto pracovní volno.

Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví se týká práce „v nepřetržitém provozu spojené s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby“²⁹. Toto ustanovení se týká lékařů, zubních lékařů nebo farmaceutů, případně zdravotnických pracovníků nelékařských zdravotních povolání, kteří pracují v nepřetržitém pracovním režimu. Ke sjednání výkonu další dohodnuté práce přesčas nesmí být zaměstnanec ve zdravotnictví nucen a její sjednání musí být písemně ujednáno v individuální smlouvě. Maximální rozsah další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví smí činit dle ustanovení § 93a zákoníku práce v průměru 8 hodin týdně, případně v průměru 12 hodin týdně u zaměstnanců zdravotnické záchranné služby, a to „v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích; jen kolektivní smlouva může toto období vymezit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích“³⁰.

3.1.3.2 Povinnosti výkonu práce přesčas

Jestliže zaměstnanec odmítne výkon základní práce přesčas, jedná se o porušení povinnosti, jež mu vyplývá z pracovní smlouvy, a toto porušení může vést až k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

V případě další práce přesčas, k níž je třeba souhlasu zaměstnance, a ten s touto prací souhlasí, je zaměstnanec povinen práci vykonat. Pokud by práci zaměstnanec nevykonal, a zároveň souhlas nebyl odvolán, mohou nastat stejné následky jako v případě nevykonání základní práce přesčas.³¹

3.1.3.3 Práce přesčas a formy pracovní doby

Jestliže má zaměstnanec v pracovní smlouvě sjednán úvazek na kratší pracovní dobu, pak mu zaměstnavatel práci přesčas nemůže nařídit. Zaměstnanec musí s výkonem této práce souhlasit. V tomto případě se však jedná o práci přesčas až tehdy, kdy zaměstnanec

²⁸ HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. Olomouc: ANAG, 2014, str. 265

²⁹ ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Parlamentu České republiky*. In: Sbíрка zákonů ČR. 2006, částka 84, § 93a

³⁰ Tamtéž

³¹ GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění, str. 115

vykonává práci, která přesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu, tedy 40 hodin, pokud nebyla zkrácena právním předpisem, kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem zaměstnavatele. Jedná se o výkon práce nad sjednanou kratší pracovní dobu a zaměstnanci za něj přísluší pouze mzda.

Za podmínky, že zaměstnanec koná práci ve více pracovněprávních vztazích, pak jsou tyto vztahy posuzovány samostatně. Stejný princip je uplatňován i v případě vedlejší činnosti.
32

Jestliže má zaměstnanec sjednanu pružnou pracovní dobu, pak práci přesčas je práce, kterou zaměstnanec konal nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu. Při uplatnění konta pracovní doby je prací přesčas práce, která je konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období.³³

3.1.3.4 Práce přesčas a doba odpočinku

Práci přesčas koná zaměstnanec mimo plán pracovních směn. Tím dochází ke zkrácení doby jeho odpočinku. V případě, že zaměstnanec využívá den pracovního klidu, může zaměstnavatel dle § 91 odst. 3 zákoníku práce zaměstnanci nařídit práci přesčas jen pro výkon nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech.³⁴

Zaměstnanec je chráněn garancí minimální doby odpočinku v rámci 24 hodin, a to 12 hodin. Pro práci přesčas je platná výjimka, podle níž může být doba odpočinku zkrácena na 8 hodin. Podmínkou pro toto zkrácení doby odpočinku je prodloužení odpočinku následujícího o toto zkrácení, tedy 12 hodin + 4 hodiny.³⁵

Pokud zaměstnanec dostane pracovní volno, měl by nadpracovat toto poskytnuté volno bezprostředně poté, nebo v měsíci následujícím po poskytnutí náhradního volna. Nejedná se však o práci přesčas. Stejně tak je řešen případ, když zaměstnanec nestíhá plnit své

³² GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění, str. 116

³³ Tamtéž, str. 97 a 101

³⁴ Dle § 91 odst. 3 zákoníku práce spadají do seznamu těchto prací: naléhavé opravné práce, nakládací a vykládací práce, inventurní a závěrkové práce, práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu, při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech, práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva, práce v dopravě, krmení a ošetřování zvířat.

³⁵ GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění, str. 117

povinnosti a úkoly jemu stanovené v pracovní době, a musí zůstat na pracovišti i po skončení pracovní doby. Je nezbytné rozeznat, zda jde o přidělení takového množství práce, které není možné splnit v pracovní době, nebo zaměstnancova výkonnost je příliš nízká.

Těhotná zaměstnankyně nesmí vykonávat práci přesčas, i kdyby s touto prací souhlasila dle § 241 odst. 3 zákoníku práce. Zaměstnankyni pečující o dítě mladší než jeden rok nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídít, ale může se na výkonu práce přesčas dohodnout. Ustanovení § 245 odst. 1 zákoníku práce se týká výkonu práce přesčas mladistvých zaměstnanců. Ti práci přesčas vykonávat nesmějí. Dohoda v tomto případě nepřipadá v úvahu.³⁶

3.1.3.5 Odměna za práci přesčas

Každý zaměstnavatel se zavazuje vést evidenci pracovní doby, do které je povinen zaměstnanci umožnit nahlédnutí, a zaměstnanec si může z této evidence bez udání důvodu pořizovat na zaměstnavatelovy náklady výpisy či stejnopisy. Tato evidence obsahuje také počet hodin, v kterých zaměstnanec vykonal práci přesčas v kalendářním měsíci.

Za výkon práce přesčas má zaměstnanec nárok na část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, samozřejmostí je samotná mzda za vykonanou práci. Jde-li o výkon práce přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku.³⁷ Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout, že za práci přesčas mu bude místo platu poskytnuto náhradní volno ve stejném rozsahu, v jakém byla práce přesčas konána. Na náhradním volnu se musí zaměstnavatel se zaměstnancem domluvit, čerpání náhradního volna nelze ze strany zaměstnavatele nařídít. Je nezbytně nutná dvoustranná dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Náhradní volno by mělo být vyčerpáno v době tří kalendářních měsíců poté, co byla vykonána práce přesčas. V době čerpání náhradního volna se plat zaměstnanci nekrátí. Jestliže zaměstnanci nebude náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době

³⁶ ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Parlamentu České republiky.*
In: Sbírka zákonů ČR. 2006, částka 84, § 241 a § 245

³⁷ Tamtéž, § 91 odst. 3

poskytnuto, je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci v co nejbližším výplatním termínu plat za práci přesčas.³⁸

Ve výjimečných situacích může dojít k tomu, že zaměstnavatel bude od zaměstnance požadovat výkon práce přesčas v době odpočinku, tedy o víkendu. Víkend je obecně považovaný za čas, který zaměstnanec tráví s rodinou nebo se věnuje osobním záležitostem. Z toho důvodu je tento ušlý čas zaměstnanci nahrazen mzdou za vykonanou práci a také příplatkem za práci v sobotu a v neděli minimálně ve výši 10 % průměrného výdělku zaměstnance. Vzhledem k tomu, že se jedná o práci přesčas o víkendu, pak se současně k této kompenzaci přidává také mzda a příplatek za práci přesčas, a to ve výši minimálně 25 %, nebo náhradní volno.³⁹

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem domluvit, že odměna za práci přesčas je již součástí mzdy. Výše mzdy by tomu měla odpovídat. Tato dohoda musí obsahovat rozsah práce přesčas, aby bylo zřetelné, kolik počet hodin práce přesčas je v odměně zahrnuto. V případě, že mzda či plat za práci přesčas nebude zaměstnanci proplacena včas, měl by zaměstnanec vyzvat zaměstnavatele k tomu, aby dlužnou částku uhradil. Pokud tak zaměstnavatel neučiní, doporučuje se přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru, případně se obrátit na inspektorát práce či na věcně a místně příslušný soud.⁴⁰

Plat se zaměstnanci, který má nárok na příplatek za vedení dle § 124 zákoníku práce, plat určuje s ohledem k „*případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce.*“ To se ale nevztahuje k práci přesčas, který byla vykonaná v noci, v den pracovního klidu, případně v době pracovní pohotovosti. Vedoucí zaměstnanec, představující statutární orgán, nebo vedoucí organizační složky, má ve svém platu vždy zohledněnu veškerou práci přesčas. Tito zaměstnanci mají však nárok na plat za práci přesčas v případě, že ji konali v noci, v den pracovního klidu nebo při pracovní pohotovosti. Tato doba se poté nesmí

³⁸ BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře, str. 715

³⁹ CHLADA, Ondřej. *Příplatek k příplatku aneb Přesčasová práce v sobotu*. 2015. Dostupné také z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/priplatek-k-priplatku-aneb-prescasova-prace-v-sobotu>

⁴⁰ MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014, str. 78

zahrnovat do 150 hodin práce přesčas, nad níž se zaměstnanci poskytuje plat za veškerou práci přesčas.⁴¹

U zaměstnanců ve státní sféře je většinou odměnou za vykonanou práci plat. Za práci přesčas dostane tedy takový zaměstnanec část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí v kalendářním měsíci, ve kterém je přesčasová práce vykonávána. Dále tomuto zaměstnanci přísluší příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a v případě, že tuto práci činí ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, patří mu příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku. Toto ujednání je platné, pokud mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebylo dohodnuto poskytnutí náhradního volna místo odměny za práci přesčas.⁴²

3.1.4 Pracovní pohotovost

Termínem pracovní pohotovost je označována doba, kdy je zaměstnanec připraven k výkonu práce mimo své pracoviště. Pracovní pohotovostí není myšlena doba, kdy zaměstnanec pracuje. Jestliže k výkonu práce v době pracovní pohotovosti dojde, a to nad stanovenou týdenní pracovní dobu, pak se jedná o práci přesčas.⁴³ V téže souvislosti Krajský soud v Ústí nad Labem dovedl, že jakmile koná zaměstnanec práci v době, kdy je mu nařízena pracovní pohotovost, jedná se vždy o práci přesčas. Tento výrok soud zdůvodnil tím, že práce v pracovní pohotovosti probíhá mimo rámec pracovních směn zaměstnance.⁴⁴ V takovýchto případech nesmí být opomenuta druhá podmínka týkající se práce přesčas, a tedy, že práce vykonaná během pracovní pohotovosti je současně také prací nad stanovenou týdenní pracovní dobu.⁴⁵

Z pohledu zaměstnance znamená držení pracovní pohotovosti omezení možností s jeho volným časem, neboť je v neustálém pozoru, zda bude zaměstnavatelem k výkonu práce přivolán, či nikoliv.

⁴¹ BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře, str. 713

⁴² MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014, str. 78

⁴³ MACUROVÁ, Zuzana. *K pracovní pohotovosti a době nepřetržitého odpočinku*: Eprávo. 2015. Dostupné také z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/k-pracovni-pohotovosti-a-dobe-nepretrziteho-odpocinku-97097.html>

⁴⁴ Česko: *Krajský soud v Ústí nad Labem, sp. zn.: 10Co 861/2003* [online]. 2004 [cit. 2015-10-14].

⁴⁵ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění, str. 124

Další podmínkou pracovní pohotovosti je, že se jedná pouze o takový druh práce, který byl sjednán mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v pracovní smlouvě. K výkonu pracovní pohotovosti zaměstnancem je nezbytná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, v níž bude upřesněno místo, kde bude pracovní pohotovost držena. Zpravidla to bývá bydliště zaměstnance, či jeho přechodný pobyt, lze však sjednat místo jiné. Forma této dohody nebyla doposud zákonem stanovena, v úvahu přichází tedy forma ústní, písemná, taktéž i konkludentní. Gogová doporučuje písemnou formu dohody, jež bude součástí pracovní smlouvy, a bude zahrnovat nejen samotné místo držení pracovní pohotovosti, ale také další související podmínky držení pracovní pohotovosti. Do pracovní smlouvy z hlediska pracovní pohotovosti je vhodné uvádět celkový rozsah pracovní pohotovosti, který musí zaměstnanec denně/týdně/měsíčně dodržet. Z pohledu zaměstnance je žádoucí, aby pracovní smlouva obsahovala minimální časovou lhůtu, v níž zaměstnavatel může zaměstnanci určit pracovní pohotovost, a způsob dopravy zaměstnance na místo výkonu práce z místa, kde pracovní pohotovost držel. S tím souvisí také způsob, jakým je zaměstnanec zpraven o nástupu k výkonu práce během pracovní pohotovosti. Nejčastěji je tak činěno pomocí mobilního telefonu. Z pohledu zaměstnance nejdůležitějším aspektem pracovní pohotovosti, který by měl být v pracovní smlouvě také obsažen, je výše odměny za pracovní pohotovost.⁴⁶

Jestliže zaměstnanec odmítne pracovní pohotovost konat, jedná se o porušení jeho pracovních povinností. Není-li dohoda o případném výkonu pracovní pohotovosti se zaměstnancem sjednána, o porušení pracovní povinnosti se v tomto případě nejedná. Uzavření dohody také nelze zaměstnanci nijak přikázat, jak již vyplývá z nemožnosti výkon pracovní pohotovosti nařídit.⁴⁷

Za dobu, po kterou zaměstnanec drží pracovní pohotovost, mu náleží odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, jak je uvedeno v ustanovení § 140 zákoníku práce.⁴⁸ Pokud zaměstnanec koná práci v době pracovní pohotovosti, pak mu za ni náleží mzda

⁴⁶ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění, str. 123

⁴⁷ BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015, str. 560

⁴⁸ ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Parlamentu České republiky*. In: Sbírka zákonů ČR. 2006, částka 84, § 140

nebo plat, nikoliv odměna za pracovní pohotovost. A samotný výkon práce se stává prací přesčas, jelikož se jedná o výkon práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu.⁴⁹

3.1.5 Evidence pracovní doby

Dle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vést evidenci pracovní doby. V případě, že zaměstnavatel evidenci v podniku či firmě nevede, pak je toto pochybení považováno za správní delikt a zaměstnavateli může být stanovena pokuta až do výše 400 000 Kč. Tato povinnost se netýká pracovněprávních vztahů, které jsou založeny dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁵⁰

Do této evidence je zaměstnavatel povinen umožnit nahlédnout zaměstnanci, který si bez uvedení důvodu smí činit výpisy či pořizovat stejnopisy, a to na náklady zaměstnavatele. Tato evidence by měla zahrnovat nejen pracovní dobu, ale také práci přesčas, pracovní pohotovost a noční práce u jednotlivého zaměstnance.⁵¹ Dle Gogové vést evidenci pracovní doby znamená, „*zdokumentovat a doložit průběh klíčových časových úseků doby výkonu práce zaměstnance. Smyslem vedení evidence pracovní doby je tak záznam dob, kdy zaměstnanec práci koná nebo je připraven ji konat. Teoreticky se jedná o shromažďování důkazních prostředků pro posouzení, zda zaměstnavatel dodržuje rozvrhování doby výkonu práce v souladu s požadavky zákoníku práce.*“⁵²

3.1.6 Způsob vedení evidence

Zákoník práce jasně stanovuje povinnost vést evidenci pracovní doby, z čehož vyplývá, že odpovědnost nese samotný zaměstnavatel. Je však na zaměstnavateli, komu tuto povinnost přidělí. Zda pracovní dobu bude evidovat mzdové či účetní oddělení, případně specializovaný zaměstnanec, nebo každý zaměstnanec zvlášť. Z praktického hlediska se jeví jako vhodné uložit tuto povinnost jednotlivému zaměstnanci, který bude nucen vést sám evidenci pracovní doby. Tuto problematiku může mít zaměstnavatel zaveden vnitřním předpisem, jež je zaměstnanec povinen dodržovat. Nesplnění tohoto bodu je porušením

⁴⁹ FETTER, Richard W. *Dohoda o pracovní pohotovosti a její odměňování*. 2015. ISSN 1213-189X. Dostupné také z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-o-pracovni-pohotovosti-a-její-odmenovani-97417.html>

⁵⁰ BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře, str. 562

⁵¹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012. Právo pro každého (Grada), str. 95

⁵² GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění, str. 131

vnitřního řádu či neplněním povinností uložených zaměstnavatelem. Neznamená to však, že by se tak zaměstnavatel zbavil své odpovědnosti za vedení evidence pracovní doby.

Způsob evidence pracovní doby je volně ponechán na každém zaměstnavateli. Právní předpis § 96 odst. 1 zákoníku práce pouze vymezuje časové úseky, které se v evidenci jednotlivých zaměstnanců musí uvádět. Tyto časové úseky musí být vždy uvedeny s přesným časovým určením začátku a konce. Eviduje se odpracovaná směna, odpracovaná práce přesčas, odpracovaná další dohodnutá práce přesčas, odpracovaná noční práce, odpracovaná doba v době pracovní pohotovosti a pracovní pohotovost, která byla zaměstnancem držena.⁵³

Moderním způsobem vedení evidence je elektronická evidence pomocí čipových či magnetických karet, případně speciální software, který slouží k zaznamenávání pracovní doby. Jako tradiční způsob evidence lze zmínit knihu docházky, do níž zaměstnanci zapisují svůj čas příchodu a odchodu ze zaměstnání. Zvolený způsob evidence musí odpovídat účelu vedení evidence, takže jejím vedením je nutné splnit požadavky jako je průkaznost či přehlednost. Pro případ kontroly, ať už samotným zaměstnavatelem či inspekčním orgánem, je vhodné, aby bylo z evidence pracovní doby zřetelné, zda byl dodržen nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a v týdnu.

Zapsání do evidence pracovní doby by mělo proběhnout až v okamžiku, kdy zaměstnanec začne vykonávat práci. Konec výkonu práce by měl zaměstnanec zaevidovat přesně ve chvíli, kdy práci přestane konat, případně přeruší práci z důvodu přestávky na jídlo a oddech.⁵⁴ Z uvedeného vyplývá, že pokud chce vést zaměstnavatel evidenci přesně a správně, v evidenci by měla být zachycena také přestávka na jídlo, ne jen pouhý příchod a odchod zaměstnance do zaměstnání. Vhodným umístěním konkrétně docházkové knihy není tedy vstup do areálu, ale až pracovní místo daného zaměstnance.

Doba archivace evidence pracovní doby není zatím stanovena žádným právním předpisem. Z tohoto důvodu se může zaměstnavatel řídit zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví, dle kterého se účetní záznamy uschovávají:

⁵³ ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Parlamentu České republiky.* In: Sbírka zákonů ČR. 2006, částka 84, § 96 odst. 1

⁵⁴ GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů.* Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění, str. 133

- 1) po dobu 10 let se uschovává účetní závěrka a výroční zpráva, a to od konce účetního období, na které se vztahují,
- 2) po dobu 5 let se uschovávají účetní doklady, účetní knihy, odpisové plány, účetový rozvrh, přehledy a účetní záznamy, které slouží pro doložení účetnictví, a to od konce účetního období, na které se vztahují.⁵⁵

Zákon č. 582/1991 Sb., České národní rady o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, udává, že zaměstnavatel je povinen mimo jiné podle § 35a tohoto zákona uschovávat „*mzdové listy nebo účetní záznamy*“. Tyto údaje slouží pro potřeby důchodového pojištění a jsou uschovávány 30 kalendářních roků, které následují po roce, ke kterému se vztahují. V případě poživatelů starobního důchodu se tyto údaje uschovávají po dobu 10 kalendářních roků, které následují po roce, kterého se týkají.⁵⁶ Z uvedeného je zřejmé, že zaměstnavatel by měl být schopen prokázat údaje z evidence pracovní doby po dobu 10 kalendářních roků.

⁵⁵ ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 563/1991 Sb., *Zákon o účetnictví*. In: Sbíрка zákonů, 1991

⁵⁶ ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 582/1991 Sb., *České národní rady o organizaci a provádění sociálního zabezpečení*. In: Sbíрка zákonů, 1991§ 35a odst. 4

3.2 Služební poměr

Služební poměr je jiným typem závislé práce a odlišným pracovním vztahem než je typický výkon práce v pracovním poměru nebo než práce, které jsou konané na základě dohod mimo pracovní poměr. Služební poměr se od pracovního poměru liší především tím, že za jeho úpravou stojí nejen zákoník práce, ale také související právní předpisy a zejména zvláštní zákony týkající se služebních poměrů. „*Služební poměr je charakterizován jako institut veřejného práva, jako právní poměr státně-zaměstnanecký.*“⁵⁷ Významným rozdílem mezi pracovním a služebním poměrem je vypuštění smluvního principu, například: intenzivnější povinnosti a omezená práva zaměstnanců služebního poměru, ale i určité typy výhod oproti zaměstnancům v pracovním poměru, vznik služebního poměru jmenováním (pracovním poměr smluvním vztahem).⁵⁸

Služební poměry lze klasifikovat do dvou skupin, a to na služební poměry příslušníků ozbrojených sil a na služební poměry zákona o státní službě (dříve na služební poměry státních zaměstnanců). Zákon č. 234/2014, o státní službě, nabyl účinnosti dne 1. ledna 2015, ale k jeho aplikaci došlo až k 1. červenci 2015. Služební poměr zákona o státní službě řeší vztah mezi státním zaměstnancem a správním úřadem.⁵⁹ Tato diplomová práce se zabývá služebními poměry příslušníků ozbrojených sil, do kterých spadají služební poměry vojáků z povolání a služební poměry příslušníků bezpečnostních sborů, které jsou detailizovány z pohledu služby přesčas a související problematiky. V následujících textech je tedy pod pojmem služební poměr myšlen služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů.

Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů dlouhou dobu upravoval pouze zákon č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků a vnitřními předpisy, které byly vydávány ministrem vnitra. V pozdějších letech byl přijat zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti. Tuto problematiku ucelil až zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále jen „zákon o služebním poměru“), který je výchozím právním předpisem služebního poměru.

⁵⁷ Česko: Nejvyšší správní soud, spisová značka 6 As 29/2003 - 97. 2003. Dostupné také z: http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2003/0029_6As__0300097A_prevedeno.pdf

⁵⁸ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2014, str. 322

⁵⁹ VEJSADA, Daniel a Tereza ERÉNYI LL.M. *Zákon o státní službě - co čeká státní zaměstnanec?: Eprávo.cz*. 2015. Dostupné také z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-statni-sluzbe-co-cka-statni-zamestnanec-97036.html>

Tento právní předpis byl jedním z hlavních právních pramenů pro tvorbu diplomové práce. Další významným pramenem je samotný zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, v další řadě zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky, zákon č. 154/1994 Sb., o Bezpečnostní informační službě, zákon č. 320/2015 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů, zákon č. 17/2012 Sb., o Celní správě České republiky a zákon č. 341/2011 Sb., o Generální inspekci bezpečnostních sborů a o změně souvisejících zákonů. Je nezbytné zmínit také zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

3.2.1 Doba služby a její rozvržení

„Rozvržení doby služby znamená stanovení časových úseků směn, v nichž dochází k realizaci výkonu služby, zpravidla na období jednoho kalendářního měsíce. Do směn se rozvrhuje základní doba služby v týdnu, nikoliv služba přesčas.“⁶⁰

Základní doba služby v týdnu činí 37,5 hodiny.⁶¹ Zákon o služebním poměru udává, že v případě změny rozvržení doby služby příslušníka, musí být tato změna oznámena příslušníkovi nejpozději 3 dny před nástupem do služby. Pokud povaha služby neumožňuje stanovit nerovnoměrné rozvržení doby služby předem, určí služební funkcionář příslušníkovi nejpozději 1 den předem počátek směny. O konci směny bude rozhodnuto podle potřeb služby. Jedná se však zcela jistě o mimořádnou situaci, která je opodstatněna důležitým zájmem služby.⁶²

Doba služby je rozvržena na jednotlivé směny obvykle 1 měsíc předem, a to dvěma způsoby: rovnoměrně (pravidelně) nebo nerovnoměrně (nepravidelně). Při rovnoměrném rozvržení je služba rozdělena obvykle na 5 dnů v týdnu ve dnech pondělí až pátek a jsou dodržována tato pravidla:

- 1) nepřetržitý odpočinek v týdnu připadá na sobotu a neděli, pokud je to možné,
- 2) směna v jednotlivých dnech není delší než 10 hodin,

⁶⁰ Policejní prezidium ČR, odbor personální: Sběrka metodických materiálů, *Zásady rozvrhování doby služby ze dne 19. listopadu 2014 dle PPP č. 241/2014, o časovém plánování*

⁶¹ TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. Olomouc: ANAG, 2009, str. 183

⁶² ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. In: Sběrka zákonů, 2003, číslo 1063, § 53 odst. 1

- 3) rozdíl délky doby služby připadající na jednotlivé týdny nepřesahuje 5 hodin,
- 4) průměrná doba služby v období 2 kalendářních měsíců nepřesahuje základní dobu služby v týdnu.

Při nerovnoměrném rozvržení se doba služby rozvrhuje za pomoci těchto zásad:

- 1) doba nepřetržité služby trvá v rozmezí 4 až 24 hodin, tedy není kratší než 4 hodiny a nepřesáhne 24 hodin,
- 2) průměrná doba služby za období 3 kalendářních měsíců a v odůvodněných případech za období kalendářního roku nepřesáhne základní dobu služby v týdnu
- 3) délka přepočítacího období může být v odůvodněných případech delší než 3 měsíce, maximálně 1 rok.⁶³

Metodický materiál uvádí, že v případě nerovnoměrného rozvržení doby služby je možné uvažovat o nerovnoměrném rozvržení s předem stanovenými směnami či bez předem stanovených směn.⁶⁴

V ustanovení § 53 odst. 4 zákona o služebním poměru je zmíněn směnný režim služby, který lze vysvětlit následujícím způsobem: je to speciálně upravený režim služeb, ve kterém se příslušníci střídají navzájem ve dvou nebo ve třech směnách během 24 hodin po sobě jdoucích. Podle toho, zda se vystřídávají ve dvou nebo ve třech směnách, lze rozlišit režim směny na dvousměnný nebo třisměnný. Není důležitý počet příslušníků v jednotlivých směnách, ale rozhodující je vzájemné střídání příslušníků. Podmínky směnného režimu tedy nejsou splněny, jestliže jsou směny sice vykonávány v různých úsecích dne, ale nedochází ke střídání příslušníků v jednotlivých směnách.

Zákon o služebním poměru vymezuje nepřetržitý režim služby, což je takový režim, ve kterém se příslušníci vzájemně střídají ve směnách během 24 hodin po sobě jdoucích. Tento způsob rozvržení směn slouží k zabezpečení nepřetržitého provozu, pro který je nutný výkon služby „24 hodin denně po 7 dnů v týdnu, nebo režim, v němž se v průběhu 24

⁶³ ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: Sbírka zákonů, 2003, číslo 1063, § 53 odst. 3

⁶⁴ Policejní prezidium ČR, odbor personální: Sbírka metodických materiálů, Zásady rozvrhování doby služby ze dne 19. listopadu 2014 dle PPP č. 241/2014, o časovém plánování

hodin nestřídají, ale vykonávají v něm službu ve 24 hodinových směnách“. ⁶⁵ Z tohoto ustanovení § 53 odst. 4 zákona o služebním poměru je zřejmé, že nepřetržitý provoz může být uplatňován ve třech variantách, a to jako jednosměnný, dvousměnný nebo třisměnný. Služba ve směnném režimu je odměňována zvýšeným základním tarifem o 10 % dle § 114 odst. 2 zákona o služebním poměru. Zvýšení základního tarifu by mělo být tedy motivací pro výkon služby ve směnných režimech.

Nepřetržitý režim služby vykonávají také příslušníci Hasičského záchranného sboru České republiky v rozsahu 24 hodin. Tento úsek se dělí na výkon služby v trvání 16 hodin a na nařízenou pohotovost v místě výkonu služby, která trvá 8 hodin. ⁶⁶

3.2.1.1 Pružná doba služby

Příslušníkovi, který má rozvrženou dobu služby rovnoměrně, může služební funkcionář rozhodnout o uplatňování pružné doby služby, jestliže tomu nebrání důležitý zájem služby. Služební funkcionář též určí, kterých příslušníků na služebně se pružná doba služby týká. Pružnou dobu služby tvoří:

- 1) pevná doba služby
- 2) volitelná doba služby.

Příslušník si v případě uplatnění pružné doby služby volí začátek, případně i konec směny v jednotlivých dnech podle zásad stanovených služebním funkcionářem. Tento znak je pro pružnou dobu služby charakteristický. Jedná se o volitelnou dobu služby. V časovém úseku mezi začátkem a koncem směny je vložena pevná doba služby. V této době je příslušník povinen být na služebně. Služební funkcionář rozhodne o začátku a konci pevné doby služby, a to takovým způsobem, aby „*při základní době služby v týdnu v rozsahu 37,5 hodiny činila pevná doba služby v jednotlivých dnech nejméně 5 hodin*“. Povinností služebního funkcionáře je, aby stanovil volitelnou dobu služby na začátek, případně na konec směny takovým způsobem, aby „*volitelná doba služby na začátku směny činila nejméně hodinu*.“ ⁶⁷

⁶⁵ TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. Olomouc: ANAG, 2009, str. 184

⁶⁶ *Jednotka hasičského záchranného sboru kraje: Hasičský záchranný sbor České republiky* [online]. 2015 [cit. 2015-09-12]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/vykon-sluzby.aspx?q=Y2hudW09Mw%3D%3D>

⁶⁷ ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. In: Sběrka zákonů, 2003, číslo 1063, § 56

Pružná doba služby může být dle § 57 zákona o služebním poměru aplikována ve třech formách:

- 1) jako pružný den služby, kdy si příslušník může dle svého uvážení určit čas začátku směny, přičemž jeho povinností je v tento den vykonat celou směnu, která na tento den připadá,
- 2) jako pružný týden služby, kdy má příslušník možnost sám si určit čas začátku a konce směny, a to tak, aby v příslušném týdnu vykonal službu, která na celý tento týden připadá,
- 3) jako čtyřtýdenní pružná doba služby, kdy má příslušník opět tzv. volné ruce v otázce určení začátku a konce směn, ale jeho povinností v čtyřtýdenním období je vykonat takový rozsah služeb, který připadá na období služby v období čtyř týdnů.⁶⁸

Tomek v ustanovení § 57 písm. c) zákona o služebním poměru, jehož přesné znění je: *„čtyřtýdenní pružná doba služby, při níž si příslušník volí začátek a konec směn a je povinen v období kalendářního měsíce vykonat službu připadající na celou dobu služby v kalendářním měsíci“*, shledává chybu, neboť se hovoří o měsíci, namísto o čtyřtýdenním období. Pro uplatnění je vždy vhodnější použít sousloví *„období čtyř týdnů, nikoliv kalendářní měsíc“*. Stejně pochybení lze nalézt také v § 59 odst. 2 písm. b) zákona o služebním poměru, které se týká služby přesčas při pružné době služby.⁶⁹

S uplatněním pružné doby služby souvisí vysoké nároky na vedoucí příslušníky z hlediska kontrolní činnosti, neboť *„překážky ve službě na straně příslušníka jsou posuzovány jako výkon služby pouze v rozsahu, v němž nezbytně zasáhly do pevné doby služby“*. Za překážky ve službě nelze považovat takové překážky, které zasáhnou do volitelné doby služby, z čehož je zřejmé, že za ně nelze poskytnout služební příjem. *„Jestliže zákon při překážce ve službě stanoví přesnou délku doby, po kterou má příslušník při překážce ve službě nárok na služební volno, posuzuje se jako výkon služby celá tato doba.“*⁷⁰

⁶⁸ ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: Sbíрка zákonů, 2003, číslo 1063, § 57

⁶⁹ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.7.2012. Olomouc: ANAG, 2012, str. 208

⁷⁰ Tamtéž, str. 208

3.2.2 Služební příjem

Dle zákona o služebním poměru má příslušník nárok na služební příjem za výkon služby. Služební příjem vysvětluje tento zákon jako „*peněžité plnění poskytované příslušníkovi bezpečnostním sborem*“, a to v takové výši a za takových podmínek, které jsou stanoveny právě zákonem. Jestliže má příslušník sjednanu kratší dobu služby, pak má právo na služební příjem, který je adekvátní této kratší době služby. Zákon o služebním poměru pamatuje na situaci výkonu služby přesčas, za jejíž případný výkon v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce má příslušník nárok na služební příjem. V případě ředitele bezpečnostního sboru a jeho zástupce už však zákon o služebním poměru přihlíží ve služebním příjmu k veškeré službě přesčas.⁷¹

Zákon o služebním poměru uvádí, že služební příjem náleží příslušníkovi pouze za vykonanou službu a také v dalších případech, které jsou výslovně zákonem stanoveny. Jedná se například o případ, kdy příslušník nevykonává službu, jelikož čerpá dovolenou nebo služební volno s poskytnutím služebního příjmu, je zproštěn výkonu služby, je příslušník zařazen do zálohy činné a je vyslán k výkonu služby do zahraničí. Další tyto případy upravuje znění § 124 zákona o služebním poměru. Tento druh služebního příjmu označuje zákon o služebním poměru jako služební příjem ve zvláštních případech.

Na odměnu za služební pohotovost má příslušník nárok za omezení, která jsou s připraveností na tuto službu v rámci nařízené služební pohotovosti spojena. Za služební příjem nelze považovat tedy tuto odměnu za služební pohotovost, náhradu za nevyčerpanou dovolenou či náhrady cestovních výdajů, apod.

3.2.2.1 Funkce služebního příjmu

Tomek uvádí následující funkce služebního příjmu, se kterými se lze setkat v právní teorii:

- 1) „*stimulační (pobídkovou)*,
- 2) *kompensační*,
- 3) *sociální (alimentační)*.“⁷²

⁷¹ ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. In: Sbíрка zákonů, 2003, číslo 1063, § 112 odst. 1 a 2

⁷² TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.7.2012*. Olomouc: ANAG, 2012, str. 335

Stimulační funkci lze vysvětlit tak, že výše služebního příjmu je určována s přihlédnutím k množství a kvalitě vykonané služby, nebo k dalším aspektům této služby, jako například dosažený stupeň vzdělání, doba praxe, obtížnost služby, atp. Tyto stránky výkonu jsou hodnoceny tedy jako doplňkové složky služebního příjmu, z čehož plyne, že příslušníci vykonávající shodnou službu za shodných podmínek, mohou dosahovat odlišných výsledků ve služební činnosti. Tato funkce by měla, jak už z jejího názvu vyplývá, příslušníky pobízet, stimulovat k dosažení co nejlepších výsledků ve výkonu služby. Praxe hovoří spíše o záležitosti hypotetické. Důvody takového přístupu shrnuje Tomek takto:

- 1) nízká úroveň základních tarifů služebního příjmu, což následně vede k využívání dalších složek služebního příjmu, kterou je například osobní příplatek,
- 2) nespravedlivé ohodnocení vysoce výkonných příslušníků oproti příslušníkům, jejichž výkonnost je nízká, vyplývající z nevyhovujícího množství prostředků, které jsou na služební příjmy přiděleny,
- 3) přidělování nepovinných složek služebního příjmu je ryze subjektivní záležitostí služebního funkcionáře.⁷³

Funkce kompenzační je spojena s kompenzací určitých rizik, nevýhod nebo obtíží, které vyplývají z výkonu služebního poměru, nebo z prostředí, ve kterém je služební výkon konán, případně z nevýhod časového charakteru, jež jsou důsledkem výkonu služby přesčas. Tuto povahu má například zvláštní (rizikový) příplatek či zvýšení základního tarifu, a další složky služebního příjmu. Se služebním příjmem je spjata též sociální funkce, neboť pro příslušníky a jejich rodiny je výše služebního příjmu často určujícím faktorem jejich životní úrovně. Proto je v zákoně kladen důraz na to, aby nárok na služební příjem pravidelně a náležitým způsobem splňoval očekávání.⁷⁴

3.2.2.2 Složky služebního příjmu

Mezi složky služebního příjmu se řadí:

- 1) *základní tarif,*
- 2) *příplatek za vedení,*

⁷³ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.7.2012*. Olomouc: ANAG, 2012, str. 336

⁷⁴ Tamtéž, str. 337

- 3) příplatek za službu v zahraničí,
- 4) zvláštní příplatek,
- 5) osobní příplatek,
- 6) odměna.“⁷⁵

Tomek toto rozdělení komentuje jako neúplné a doplňuje bod č. 7) služební příjem za službu přesčas.⁷⁶

3.2.2.2.1 Základní tarif

Jedná se o měsíčně poskytovanou složku služebního příjmu, která je stanovena v měsíčních částkách za stanovenou dobu služby. Podle § 52 odst. 1 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů je za základní dobu služby považováno 37,5 hodiny týdně. Základní tarif je stanovený pro tarifní třídu, která je stanovena pro služební místo a služební hodnost, do níž je příslušník jmenován, a pro tarifní stupeň, do kterého je zařazen. Jestliže je příslušník zařazen do dvousměnného, třisměnného, případně nepřetržitého režimu služby, tak se dle § 114 odst. 2 zákona o služebním poměru základní tarif zvyšuje o 10 %. V případě potřeby se základní tarif včetně zvýšení zaokrouhluje nahoru na desítky korun.

Stupnice základních tarifů je rozvržena do jedenácti tarifních tříd a v každé z nich do dvanácti tarifních stupňů. „Základní tarify v tarifních třídách se zvyšují oproti nižšímu základnímu tarifu o procentní přírůstek, který činí 8,5 %.“ Výše základního tarifu ve dvanáctém tarifním stupni se rovná 1,5 násobku základního tarifu ve stupni prvním. „Základní tarify v tarifních stupních se oproti nejbližší nižšímu stupni zvyšují o shodný procentní přírůstek. Základní tarify se zaokrouhlují na desítky korun nahoru.“⁷⁷ Poprvé byla tato stupnice základních tarifů stanovena Nařízením vlády č. 556/2006 Sb. pro rok 2007. Stupnice základních tarifů se stanovuje každý rok novým nařízením. Pro rok 2015 se jedná o Nařízení vlády č. 227/2014 Sb., ze dne 15. října 2014, kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů, viz tabulka č. 1 a 2 v příloze I.

⁷⁵ ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: Sbírka zákonů, 2003, číslo 1063, § 113

⁷⁶ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.7.2012. Olomouc: ANAG, 2012, str. 341

⁷⁷ ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: Sbírka zákonů, 2003, číslo 1063, § 115 odst. 1 a 2

Tarifní třída

Tarifní třída je stanovena podle nejnáročnější činnosti, jejíž výkon se na služebním místě od příslušníka vyžaduje, respektive ze služební hodnosti, do které byl příslušník jmenován.⁷⁸ Zákon o služebním poměru vychází v tomto případě z činností, které jsou po příslušníkovi požadovány, nikoliv ze skutečně vykonávaných činností. Při zařazení do příslušné tarifní třídy je nezbytně nutné vycházet z reálného předpokladu výkonu dané činnosti. V souvislosti s tarifními třídami stanovuje vláda nařízením katalog činností v bezpečnostních sborech zařazených do jednotlivých tarifních tříd podle třech kritérií, a to:

- 1) podle jejich složitosti,
- 2) odpovědnosti,
- 3) namáhavosti.

Tento katalog představuje rozsáhlý sborník specifických činností, které jsou vykonávány v jednotlivých bezpečnostních sborech. Pokud by došlo ke změně systemizace, pak je ředitel bezpečnostního sboru povinen určit tarifní třídu tak, aby odpovídala novému služebnímu místu příslušníka. V tomto případě se řídí katalogem činností. Může nastat situace, kdy pro služební místo nejsou požadované činnosti v katalogu činností obsaženy. Pak tedy stanoví ředitel bezpečnostního sboru ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí tarifní třídu tak, aby svou složitostí, odpovědností a psychickou nebo fyzickou náročností odpovídala činnostem zařazeným v katalogu činností.⁷⁹ Pokud jde o ředitele zpravodajské služby, ten tarifní třídu stanoví sám dle svého uvážení. Toto znění odpovídá ustanovení § 116b odst. 4 zákona o služebním poměru, který se v tu chvíli stává diskutabilním, neboť v ustanovení § 116 odst. 2 téhož zákona se za kritéria považuje složitost, odpovědnost a namáhavost. Na tuto nesrovnalost upozorňuje taktéž Tomek, který označuje toto ustanovení za zmatečné: „*Předchozí ustanovení § 116 odst. 2 považuje za kritéria složitost, odpovědnost a namáhavost, nikoliv složitost, odpovědnost a psychickou nebo fyzickou náročnost.*“⁸⁰

⁷⁸ Tamtéž, § 116 odst. 1

⁷⁹ ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.* In: Sbíрка zákonů, 2003, číslo 1063, § 116 odst. 1

⁸⁰ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.7.2012.* Olomouc: ANAG, 2012, str. 345

V souvislosti s charakteristikami tarifních tříd je nutné definovat pojem služební hodnost. Ustanovení § 8 zákona o služebním poměru se nazývá hodnostní označení a kopíruje vojenské hodnosti. Tuto úpravu lze však považovat za právně nedokonalou, neboť dle § 8 odstavce 1 a 2 zákona o služebním poměru se hovoří o hodnosti, nikoli o hodnostním označení. Samotná definice hodnosti není v zákoně o služebním poměru nikde uvedena.⁸¹ Definici hodnosti je možné nalézt v Tomkově interpretaci: „*Hodnost je výrazem dosaženého vzdělání, délky služby, úrovně zastávané funkce, apod.*“⁸². Příslušník jmenovaný do služební hodnosti užívá také hodnostní označení. To se od služební hodnosti liší, dokonce v některých případech se pro jednu služební hodnost užívá dvou hodnostních označení. Jestliže dojde k použití dvou hodnostních označení pro jednu služební hodnost, pak to hodnostní označení, které je vyšší, náleží vedoucímu příslušníkovi. Zákon o služebním poměru uvádí v ustanovení § 8 přehled služebních hodností a k nim příslušných hodnostních označení, viz tabulka č. 4 v příloze II.

Ustanovení § 8 odst. 3 zákona o služebním poměru uvádí hodnosti brigádní generál, generálmajor a generálporučík. Do těchto hodností může být jmenován ředitel bezpečnostního sboru, jeho náměstek nebo vedoucí organizační části bezpečnostního sboru na návrh vlády, a to pouze prezidentem republiky.⁸³

Tarifní stupeň

„*Základní tarify se v tarifních třídách odstupňovávají podle získaných odborných zkušeností ve tříletých časových úsecích do 12 tarifních stupňů.*“ Získané odborné zkušenosti odpovídají době praxe. Z ustanovení § 117 zákona o služebním poměru je patrné, že do doby praxe se započítává doba reálného výkonu služby, nikoliv tedy celá doba trvání služebního poměru. Do doby praxe dále spadá prokázaná doba jiné praxe, kterou se rozumí období, a to období i před přijetím do služebního poměru, v němž příslušník vykonával takové činnosti, které vedly k obohacování jeho zkušeností a dovedností a k získávání nových poznatků, souvisejících s plněním služebních úkolů, které je povinen plnit od chvíle nástupu na služební místo. Tomek tento přístup shledává jako

⁸¹ TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. Olomouc: ANAG, 2009, str. 37

⁸² TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků Policie ČR s komentářem*. Praha: Prospektrum, 1999, str. 15

⁸³ ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. In: Sběrka zákonů, 2003, číslo 1063, § 8 odst. 3

velice subjektivní.⁸⁴ Do výčtu doby praxe lze také započítat výkon vojenské základní (náhradní) služby a civilní služby dle § 1 odst. 4 zákona o služebním poměru, a doba mateřské a rodičovské dovolené. Podmínkou je zde však kritérium, které stanovuje, že výkon vojenské základní (náhradní) služby a civilní služby a doba mateřské a rodičovské dovolené nesmí probíhat současně se studiem, ať už v denním či prezenčním typu studia. Dále je zdůrazněn časový limit mateřské, případně rodičovské dovolené, který činí 3 roky.⁸⁵

Výkonem služby se dle § 1 odst. 4 zákona o služebním poměru rozumí:

- 1) *„úkony a činnosti realizující oprávnění a povinnosti stanovené právními předpisy upravujícími působnost bezpečnostních sborů,*
- 2) *soustředování, vyhodnocování a evidování informací a údajů potřebných pro výkon služby, včetně činnosti v operačních a informačních střediscích,*
- 3) *řízení výkonu služby,*
- 4) *činnost ve vzdělávacích, technických a účelových zařízeních, která pro výkon služby zabezpečují přípravu příslušníků a výzkumné, technické a další podmínky, a to v rozsahu stanoveném ředitelem bezpečnostního sboru,*
- 5) *plnění úkolů Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace.“*⁸⁶

Pro příslušníky, kteří vykonávají službu ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém režimu služby, je zavedeno zvýhodnění ve formě zvýšení základního tarifu služebního příjmu o 10 %. Toto zvýhodnění lze odůvodnit narušením biorytmu a společenského a rodinného života, ale zákon o služebním poměru žádné opodstatnění neobsahuje. Taktéž ani informaci o počtu takovýchto směn v měsíci. Není tedy zřejmé, od jakého počtu těchto odpracovaných směn v měsíci, si může příslušník nárokovat právo na zvýšený tarif.⁸⁷

⁸⁴ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.7.2012*. Olomouc: ANAG, 2012, str. 346

⁸⁵ ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. In: Sbíрка zákonů, 2003, číslo 1063, § 117 odst. 1 - 3

⁸⁶ TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. Olomouc: ANAG, 2009, 303 s. Právo (ANAG), str. 262

⁸⁷ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.7.2012*. Olomouc: ANAG, 2012, Právo, str. 346

3.2.2.2 Příplatek za vedení

Další složkou služebního příjmu je příplatek za vedení, který je poskytován vedoucím příslušníkům za jejich úkony spojené s řídicí činností.⁸⁸ Zjednodušeně řečeno má na tento příplatek nárok takový příslušník bezpečnostního sboru, který má právo dávat rozkazy k výkonu služby podřízeným příslušníkům.

Příplatek za vedení se označuje jako příplatek nárokový, neboť nárok na něj stanovuje zákoník práce. Tento příplatek se stanovuje podle řídicí úrovně služebního místa a celkové náročnosti řídicí činnosti. Měřítko náročnosti řídicí práce je posuzováno převážně podle organizační složitosti řízených pracovních procesů a také podle počtu pracovníků, spadajících pod konkrétního vedoucího příslušníka.⁸⁹

Rozpětí příplatku za vedení uvádí zákon o služebním poměru, viz tabulka č. 5 v příloze III. Výše tohoto příplatku se za dobu účinnosti zákona o služebním poměru nezměnila.

Konkrétní rozpětí příplatků určuje ředitel bezpečnostních sborů právě podle výše uvedeného rozpětí podle toho, zda se jedná o vedoucího příslušníka na organizační jednotce s působností na celém území České republiky, nebo na nižším územním celku.

3.2.2.3 Příplatek za službu v zahraničí

Pokud je příslušník zařazen do zálohy činné a je vyslán k výkonu služby do zahraničí v rámci jednotky mnohonárodních sil nebo mezinárodních bezpečnostních sborů, má nárok na příplatek ve výši 700 až 4 000 USD měsíčně (případně v rovnocenné výši EURO) po dobu, co působí v zahraničí. Výši tohoto příplatku stanoví ředitel bezpečnostního sboru. Příslušník, kterému je poskytován tento příplatek, nemá nárok na náhradní volno a služební příjem za službu přesčas, a též ani na odměnu za služební pohotovost.⁹⁰

V praxi však dochází k tomu, že příslušníci, kteří působí ve výše uvedených rizikových podmínkách, nejsou často vysíláni do zahraničí k plnění úkolů vyplývajících z mezinárodních smluv, ale vykonávají přímo úkoly bezpečnostního sboru, jako např. ostraha zastupitelského úřadu České republiky v Iráku, výcvikové úkoly v Jordánsku atd.,

⁸⁸ TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2009, 303 s. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-541-2

⁸⁹ KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, viii, 132 s. Beckovy příručky pro právní praxi. ISBN 978-80-7179-615-2, str. 79

⁹⁰ ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. In: Sběrka zákonů, 2003, číslo 1063, § 119

čímž tím pádem není splněna podmínka činné zálohy, a tak nejsou splněny podmínky pro poskytnutí příplatku za službu v zahraničí.⁹¹

3.2.2.2.4 Zvláštní příplatek

„Příslušník, který koná službu ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách, má nárok na zvláštní příplatek.“⁹²

Do února 2009 byl zvláštní příplatek stanoven nesystémově, neboť byl poskytován zcela plošně a opakovaně⁹³, a to kvůli volnému přijetí podmínek vztahujících se k jeho samotnému udělování:

- 1) rozpětí od 3 000 do 6 000 Kč: vybrané činnosti vykonávané na služebním místě v Útvaru rychlého nasazení, Letecké službě, Pyrotechnické službě
- 2) rozpětí od 3 000 do 5 000 Kč: vybrané činnosti vykonávané na služebním místě v zásahové jednotce krajského ředitelství policie, Útvaru pro ochranu ústavních činitelů ochranné služby a Útvaru pro ochranu prezidenta České republiky
- 3) rozpětí od 3 000 do 4 000 Kč: činnosti vykonávané na služebním místě odboru speciálních potápěčských činností a výcviku ředitelství služby pořádkové policie a krajského ředitelství policie (mimo Krajského ředitelství policie hlavního města Prahy).

Určení zvláštního příplatku se od 1. února 2009 řídí závazným pokynem policejního prezidenta č. 5 a 9/2009. Tento závazný pokyn novelizoval již předešlý pokyn policejního prezidenta, a to č. 188/2008, vztahující se k zákonu o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Rozpětí příplatku bylo změněno, jak je uvedeno níže.

Pokud vykonává příslušník službu v prostředí, ve kterém je jeho zdraví ohroženo ve vysoké míře a je nezbytné použití izolačních dýchacích přístrojů, pak má nárok

⁹¹ TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2009, str. 168

⁹² ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. In: Sběrka zákonů, 2003, číslo 1063, § 120 odst. 1

⁹³ TOMEK, Petr. *Nová právní úprava zvláštního příplatku - krok správným směrem. Naše policie: Noviny Nezávislého odborového svazu Policie České republiky*. Praha, 2009, svazek 16(3)

na zvláštní příplatek ve výši 500 až 1 500 Kč měsíčně.⁹⁴ Příslušník, který vykonává službu spojenou s ochranou zájmu státu, při níž může dojít k ohrožení jeho života nebo zdraví, popřípadě k jiným závazným rizikům, nebo službu s mimořádnou psychickou zátěží, má nárok na zvláštní příplatek, tzv. rizikový zvláštní příplatek, ve výši:

1) „3 000 až 6 000 Kč v I. skupině“⁹⁵

2) *rozpětí 1 000 až 4 000 Kč ve II. skupině*“⁹⁶

Pokud příslušník vykonává službu v takovém prostředí, že mu vznikne současně nárok na oba tyto uvedené zvláštní příplatky, pak má nárok pouze na ten zvláštní příplatek, který je vyšší. Z výše uvedené definice, kterou uvádí § 120 odst. 3 zákona o služebním poměru, vyplývá, že tzv. rizikový příplatek je poskytován v těchto případech:

- 1) je-li ohrožen život nebo zdraví příslušníka,
- 2) jsou-li možná jiná závažná rizika,
- 3) vykonává-li příslušník službu s mimořádnou psychickou zátěží.

Bohužel jsou tyto podmínky téměř neměřitelné a stanovení zvláštního příplatku neodpovídá potom skutečnosti.

3.2.2.2.5 Osobní příplatek

Osobní příplatek je možné zařadit mezi nenárokové složky služebního příjmu. Tato fakultativní složka služebního příjmu umožňuje služebnímu funkcionáři ocenit výkon služby v mimořádné kvalitě nebo rozsahu. Obě podmínky vycházejí ze srovnání se

⁹⁴ ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. In: Sběrka zákonů, 2003, číslo 1063, § 120 odst. 1 a 2

⁹⁵ Do této skupiny spadají služební činnosti vykonávané na služebním místě v policii se směrem vykonávané práce 01, 02, 22 a 99, není-li v tomto interním aktu řízení dále stanoveno jinak, dále ve Vyšší policejní škole Ministerstva vnitra v Pardubicích policistou, pokud zabezpečuje výkon pyrotechnických činností, směr vykonávané práce 02, a případně v Inspekci policie, směr vykonávané práce 01 a 02.

⁹⁶ Do II. skupiny spadají: 1 000 až 4 000 Kč služební činnosti vykonávané na služebním místě se směrem vykonávané práce 01, 02 nebo 22, pokud nejsou zařazeny do I. skupiny a služební činnosti vykonávané na služebním místě ve druhé tarifní třídě se směrem vykonávané práce 04 na oddělení ostrahy objektů u Krajského ředitelství policie hlavního města Prahy, případně 1 000 až 3 000 Kč služební činnosti vykonávané na služebním místě se směrem vykonávané práce 04 a 52, nebo 1 000 až 2 000 Kč všechny ostatní služební činnosti vykonávané na služebním místě v policii, Ministerstvu vnitra, Policejní akademii České republiky v Praze a ve školách a školských účelových zařízeních.

Zdroj: TOMEK, Petr. *Nová právní úprava zvláštního příplatku - krok správným směrem*. *Noviny Nezávislého odborového svazu Policie České republiky*. 2009, svazek 16(3)

služebními výsledky jiného příslušníka, který vykonává stejnou nebo srovnatelnou službu. I přesto, že zákon o služebním poměru přímo tuto skutečnost nevynechává, nejedná se o ocenění konkrétní činnosti, ale tento příplatek je zaměřen na hodnocení změn, které mají dlouhodobější charakter. V praxi často dochází k tomu, že je osobní příplatek služebním funkcionářem odejmut, případně snížen za jednorázové porušení služební povinnosti. Tento přístup lze považovat za nesprávný, neboť většinou nemá žádnou souvislost s kvalitou plnění služebních povinností.⁹⁷

Osobní příplatek je nenárokovou složkou služebního příjmu, ale pouze do chvíle, než je příslušníkovi služebním funkcionářem přiznán. V ten okamžik se stává osobní příplatek složkou nárokovou až do jeho odůvodněného odnětí. Poté se stává opět složkou fakultativní. Samotné přiznání, případně změna či odnětí osobního příplatku musí být vždy písemně zdůvodněno. „*Osobní příplatek lze určit až do výše 60 % základního tarifu příslušníka. Příslušníkovi, který je uveden v § 117 odst. 5 a příslušníkovi ve služební hodnosti vrchní komisař až vrchní státní rada, může být přidělen osobní příplatek až do výše 100 %, jestliže vykonali službu v mimořádné kvalitě nebo v rozsahu nad základní dobu služby.*“⁹⁸

Jak zákon o služebním poměru uvádí, osobní příplatek je možné přiznat příslušníkovi za výkon služby v mimořádném rozsahu, a dle výše uvedeného ustanovení se jedná o výkon služby v mimořádném rozsahu nad základní dobu služby, z čehož lze usoudit, že se tedy jedná o službu přesčas. V této souvislosti lze poukázat na zvláštní nesrovnalost, neboť dle § 125 zákona o služebním poměru má příslušník nárok na náhradní volno za každou hodinu služby přesčas, ale až nad 150 hodin v kalendářním roce, případně na poměrnou část přiznaného základního tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, který připadá na každou tuto hodinu služby bez služby přesčas v kalendářním měsíci, v němž službu koná.

3.2.2.2.6 Odměna

Dle § 123 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů lze příslušníkovi poskytnout odměnu, kterou je možno jednorázově ocenit:

⁹⁷ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.7.2012*. Olomouc: ANAG, 2012, str. 357

⁹⁸ ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. In: Sběrka zákonů, 2003, číslo 1063, § 122 odst. 1 - 3

- 1) „splnění mimořádného nebo zvlášť významného služebního úkolu,
- 2) splnění naléhavých služebních úkolů za nepřítomného příslušníka, nebo
- 3) dosavadní výkon služby při dovršení 50 let věku“.⁹⁹

Posouzení nároku na odměnu je plně v kompetenci služebního funkcionáře. Jedná se o srovnání běžných úkolů příslušníka s konkrétním služebním úkolem a také rychlosti splnění tohoto úkolu. Nejedná se o poskytnutí odměny za plnění běžných úkolů za obvyklých podmínek.

Splnění naléhavých služebních úkolů za nepřítomného příslušníka nelze zaměňovat za zastupování na jiném služebním místě, jako je tomu v § 39 zákona o služebním poměru. Odměna je dále poskytována za dlouhodobý kvalitní výkon služby při dovršení 50 let věku příslušníka. Dle konzultace tématu s vedoucím příslušníkem nejmenovaného oddělení Policie České republiky je odměna poskytována všem příslušníkům, kteří dosáhli 50 let věku. Touto odměnou je příslušník oceněn pouze ten rok, v němž dosáhne jubilejního 50. roku věku.

Poskytnutí odměny příslušníkovi musí být řádně odůvodněno, jak stanovuje § 181 zákona o služebním poměru. Za zdůvodnění nelze považovat pouhou citaci ustanovení zákona. V rozhodnutí o přiznání odměny musí být výslovně uvedeno, o jaký konkrétní splněný úkol se jednalo.¹⁰⁰

3.2.2.2.7 Služební příjem za službu přesčas

Zákon o služebním poměru služební příjem za službu přesčas jako složku služebního příjmu neuvádí. Tomek jej mezi složky služebního příjmu řadí a jeho nezařazení komentuje jako legislativní nedostatek, jehož příčinou je „*odpor některých odborníků, zasahujících do tvorby zákona, přijmout realitu, že charakter složek služebního příjmu je dán objektivně a že není možno jej subjektivní vůlí nijak změnit a některou z nich za složku nepovažovat.*“¹⁰¹

⁹⁹ ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: Sbíрка zákonů, 2003, číslo 1063, § 123

¹⁰⁰ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.7.2012. Olomouc: ANAG, 2012, str. 35

¹⁰¹ Tamtéž, str. 341

3.2.3 Služba přesčas

V zákoně o služebním poměru je služba přesčas vymezena v § 54 zákona o služebním poměru takto: „*Příslušníkovi lze v důležitém zájmu služby nařídit výkon služby přesčas nejvýše v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce.*“ Pod pojmem důležitý zájem služby se podle § 201 zákona o služebním poměru považuje: „*zájem bezpečnostního sboru na včasném a kvalitním plnění úkolů bezpečnostního sboru.*“¹⁰² Z uvedeného vyplývá povinnost nadřízeného, který službu přesčas nařizuje, aby příslušníkům sdělil a do časového plánování zapsal, z jakého konkrétního důvodu, který musí představovat důležitý zájem služby, je služba přesčas nařízena.¹⁰³

Službu přesčas ve veřejném zájmu nad stanovený rozsah 150 hodin lze příslušníkovi nařídit v případě, že bude vyhlášen krizový stav, popsáný v zákoně č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 330/2000 Sb., nebo ve výjimečných případech ve veřejném zájmu, a to po dobu krizového stavu nebo po nezbytnou dobu. Zákon o služebním poměru vysvětluje službu přesčas jako službu, která je vykonávána na rozkaz nadřízeného nad základní dobu služby v týdnu mimo předem stanovený harmonogram směn.¹⁰⁴ Mohou nastat také situace, kdy služební povinnosti nedovolují zpravovat služebního funkcionáře a čekat na jeho rozhodnutí. V těchto případech koná příslušník službu přesčas dle vlastního úsudku z důvodu dokončení služebního zákroku či jiného naléhavého služebního úkolu. Aby služba přesčas byla uznána službou přesčas, je nezbytný dodatečný souhlas služebního funkcionáře. Stejně jako zákoník práce, tak i zákon o služebním poměru neudává přesně stanovený způsob souhlasu s prací, respektive službou přesčas. Souhlas může být tedy učiněn písemně, ústně nebo také konkludentně. S tímto je poněkud v rozporu znění metodického materiálu Ministerstva vnitra, které upozorňuje na nezbytnost, v souvislosti s ústním nařízením služby přesčas, vždy důvod nařízení zadokumentovat.¹⁰⁵

¹⁰² ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.* In: Sbíрка zákonů, 2003, číslo 1063, § 54 a § 201

¹⁰³ Policejní prezidium ČR, odbor personální: Sbíрка metodických materiálů, *Zásady rozvrhování doby služby* ze dne 19. listopadu 2014 dle PPP č. 241/2014, o časovém plánování

¹⁰⁴ ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.* In: Sbíрка zákonů, 2003, číslo 1063, § 54 odst. 3

¹⁰⁵ Policejní prezidium ČR, odbor personální: Sbíрка metodických materiálů, *Zásady rozvrhování doby služby* ze dne 19. listopadu 2014 dle PPP č. 241/2014, o časovém plánování

Jestliže se jedná o příslušníka s kratší dobou služby v týdnu, pak se za službu přesčas považuje služba, která přesáhne základní dobu služby v týdnu, tedy 37,5 hodiny v týdnu.

Dle zákoníku práce lze práci přesčas konat jen výjimečně.¹⁰⁶ Z toho vyplývá, že i služba přesčas je službou výjimečnou, tedy jak již z názvu plyne, nesmí být plánována předem tak, aby se stala pravidelností. Jestliže během doby služby dojde k neodkladným služebním povinnostem a služební funkcionář si je vědom toho, že příslušníci nemohou služební povinnosti stihnout ve službě stanovené předem časovým harmonogramem, může s určitým časovým předstihem tuto službu přesčas nařídit.

Ustanovení § 54 odst. 1 zákona o služebním poměru omezuje rozsah služby přesčas na 150 hodin v kalendářním roce. Totéž ustanovení v odst. 2 tento rozsah ovšem umožňuje navýšit, neboť uvádí, že v případě krizového stavu či po dobu nezbytnou ve veřejném zájmu může být služba přesčas nařízena, a to i nad stanovený rozsah v odstavci 1. Krizový stav se vyhláší „v případě hrozby nebo vzniku krizové situace a v přímé závislosti na jejím charakteru a rozsahu“. Může být vyhlášen hejtmanem kraje nebo primátorem hlavního města Prahy jako stav nebezpečí, vládou České republiky nebo předsedou vlády České republiky jako nouzový stav, nebo Parlamentem České republiky jako stav ohrožení státu a válečný stav.¹⁰⁷

Co se týká nařízení služby přesčas, tak je služební funkcionář omezen dikcí § 85 odst. 2 zákona o služebním poměru pouze u těhotných příslušnic, jejichž výkon ohrožuje podle lékařského posudku jejich těhotenství tak, že příslušnice může vykonávat službu přesčas, ale pouze s jejím předchozím souhlasem.¹⁰⁸

Příslušník může službu přesčas vykonat před začátkem nebo po skončení směny.¹⁰⁹ Také může být vykonána mezi jednotlivými směny, čímž tedy nebude dodržen rozsah minimálního nepřetržitého odpočinku mezi směny nebo v týdnu, jak stanovuje znění § 63 odst. 1 zákona o služebním poměru. Dle tohoto ustanovení má příslušník nárok

¹⁰⁶ ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 262/2006. In: *Sbírka zákonů ČR*. 2006, částka 84. Dostupné také z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2006/084-2006.pdf>, § 93

¹⁰⁷ *Krizový stav: Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2015 [cit. 2015-09-13]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/krizovy-stav.aspx>

¹⁰⁸ ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů*, 2003, číslo 1063, § 85 odst. 2

¹⁰⁹ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.7.2012*. Olomouc: ANAG, 2012, str. 204

na nepřetržitý odpočinek mezi jednotlivými směny v trvání nejméně 10 hodin, a v případě výkonu služby přesčas lze tuto dobu zkrátit až na 6 hodin. Ustanovení § 64 zákona o služebním poměru uvádí, že nepřetržitý odpočinek příslušníka v každém týdnu má činit nejméně 36 hodin. V případě, že vykonává službu přesčas, může být tento nepřetržitý odpočinek zkrácen až na 12 hodin. Jestliže to vyžaduje důležitý zájem služby, pak může být nepřetržitý odpočinek, na který má příslušník nárok, poskytnut až v následujícím týdnu společně s nepřetržitým odpočinkem za právě probíhající týden.¹¹⁰ Jestliže tedy příslušník vykonává službu přesčas a ukončí ji např. v 01:00 a další směna má začínat v 06:00, pak by délka nepřetržitého odpočinku trvala méně jak 6 hodin. Příslušníkovi musí být v tomto případě umožněna délka nepřetržitého odpočinku v délce 6 hodin, tedy začátek směny pro tohoto příslušníka je v 07:00. *„Doba, po kterou příslušník nemohl konat službu v rámci další směny, protože mu do ní zasáhl nepřetržitý odpočinek, je překážkou na straně bezpečnostního sboru.“*¹¹¹ V popsaném případě se jedná o časový úsek mezi 06:00 až 07:00. Tato doba se příslušníkovi omluví a započte do fondu základní doby služby v týdnu. Výjimku ovšem popisuje metodický materiál Ministerstva vnitra. Jestliže má příslušník naplánovanou směnu 07:00 až 15:00 a následuje výkon služby přesčas 23:00 až 05:00 a pokračuje další směna 07:00 až 15:00, pak je nezbytné posoudit, zda délka minimální nepřetržitého odpočinku v rozsahu 6 hodin proběhla před nebo po službě přesčas. V tomto případě mezi 15:00 a 23:00 proběhl nepřetržitý odpočinek v délce trvání 8 hodin, není tedy třeba dodržet mezisměnové volno v rozsahu 6 hodin odpočinku po skončení služby přesčas a následující směnou od 07:00. Není podstatné, kdy byla podmínka minimálního volna mezi dvěma směny splněna, protože pokud byla splněna mezi koncem první směny a přesčasem, pak není důvod, aby byla uskutečněna mezi přesčasem a následující směnou.¹¹²

Tomek upozorňuje na ustanovení § 112 odst. 2 zákona o služebním poměru. V tomto ustanovení *„je služební příjem stanoven s přihlédnutím k případné službě přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. Ve služebním příjmu ředitele bezpečnostního*

¹¹⁰ ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: Sbíрка zákonů, 2003, číslo 1063, § 64

¹¹¹ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.7.2012. Olomouc: ANAG, 2012, str. 204

¹¹² ODBOR Personální Policejního prezidia České republiky. Zásady rozvrhování doby služby. Sbíрка metodických materiálů, č. 2/2014 ze dne 19. listopadu 2014

*sboru a jeho zástupce je přihlédnuto k veškeré službě přesčas.*¹¹³ Problematická se jeví skutečnost, že je ve služebním příjmu přihlédnuto k případné službě přesčas. Pokud by toto ustanovení bylo doplněno, jakým způsobem je služba přesčas zohledněna, tedy jaká složka služebního příjmu je k takové kompenzaci určena, jednalo by se o správné pojetí. Tak tomu není, a proto je toto ustanovení dle Tomka velmi diskutabilní, neboť znamená, že se *„výše služebního příjmu stanoví shodně příslušníkovi, který 150 hodin služby přesčas v kalendářním roce vykoná, stejně jako příslušníkovi, který tuto službu nevykoná vůbec. Vykonání 150 hodin služby přesčas se rovná rozsahu téměř celého fondu základní doby služby na jeden kalendářní měsíc, z čehož lze tedy dovodit, že příslušník, který vykonal 150 hodin služby přesčas bez nároku na odměnu za službu přesčas (náhradní volno nebo služební příjem za službu přesčas), byl za 13 měsíců výkonu služby ohodnocen služebním příjmem pouze za 12 měsíců.*¹¹⁴

Na webových stránkách Nezávislého odborového svazu Policie České republiky je k dispozici metodický materiál.¹¹⁵ Tento metodický materiál byl pro tuto práci doporučen též vedoucím příslušníkem nejmenovaného oddělení Policie České republiky. Jedná se o doporučení, které vydal 19. listopadu 2014 Odbor personální Policejního prezidia České republiky a týká se odůvodňování nařizování služby přesčas, z čehož jsou podstatné následující tři části:

Při nařízení služby přesčas je nezbytné dbát na jasnost a srozumitelnost zdůvodnění daného nařízení, a to proto, aby jeho smysl nemohl být nijak zaměněn. Za zdůvodnění nařízení služby přesčas nelze považovat obecné definice, jako je např. administrativa, výjezd, důležitý zájem služby.¹¹⁶ Jako zdůvodnění, které se uvádí do poznámky, je vhodné uvádět: *„za neschopnost k výkonu služby, za služební volno, dokončení služebního zákroku či úkonu, provedení neplánovaného zákroku či úkonu, změna v programu akce chráněné*

¹¹³ ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.* In: Sběrka zákonů, 2003, číslo 1063, § 112 odst. 2

¹¹⁴ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.7.2012.* Olomouc: ANAG, 2012, str. 337

¹¹⁵ ODBOR Personální Policejního prezidia České republiky. *Odůvodňování nařizování služby přesčas č.1/2014.* Sběrka metodických materiálů č. 1/2014 ze dne 19. listopadu 2014

¹¹⁶ ODBOR Personální Policejního prezidia České republiky. *Odůvodňování nařizování služby přesčas.* Sběrka metodických materiálů, odst. 2 a 3

osoby, nevyužitá přestávka s uvedením důvodu nevyčerpání, bezpečnostní akce, krizový stav.“¹¹⁷

Situace, sloužící jako příklad, které dovolují nařídit službu přesčas: příslušníkova neschopnost k výkonu služby, čerpání služebního volna či dovolené příslušníkem, ozdravný pobyt příslušníka, „*nápad trestného činu nebo přestupku s nutností provedení a zpracování (dokončení) neodkladných úkonů přesahujících konec naplánovaného směny*“, náhodné uskutečnění věci vyplývající z operativních informací, vyhotovení dožádání, které nemá odkladu, „*mimořádné pátrání po pohřešované osobě*“, zajištění dozoru u osoby omezené na svobodě, „*neplánovaná účast na organizaci a řízení výkonu služby u nápadu složitějších případů*“, nevyčerpání stanovené přestávky na jídlo a oddech z vážných služebních povinností, stanovení zásahové jednotky či jednotky na ochranu jaderné elektrárny, naléhavý výkon nebo opatření v době mimo stanovenou směnu, bezpečnostní zásah, obsluha služebního vozidla v době mimo rozvrženou směnu do místa výkonu služebních úkolů při služební cestě a zpět či do místa plnění služebních úkolů bezpečnostního opatření a další.¹¹⁸

Případy, ve kterých není možné nařídit službu přesčas, jsou: školení nebo výcvik příslušníků vlastního nebo jiného útvaru (kromě případů, kdy je výcvik závislý na časové možnosti školící útvaru), účast příslušníka jako svědka v trestním nebo správním řízení, a to v době nepřetržitého odpočinku mezi jednotlivými směnami nebo nepřetržitého odpočinku v týdnu, nenáhodná kontrola vedoucím příslušníkem nebo příslušníkem vnitřní kontroly v době mimo jejich rozvržené směny, zajištění výkonu činností na pracovišti s nepřetržitým režimem v případě, že počet příslušníků na tomto pracovišti je dlouhodobě nedostačující.¹¹⁹

3.2.3.1 Služba přesčas při pružné době služby

Ustanovení § 59 odst. 1 zákona o služebním poměru považuje za službu přesčas službu, která je vykonána nad délku směny, připadající na příslušný den, a to v případě uplatnění pružného dne služby. Pokud příslušník využívá pružný týden služby nebo čtyřtýdenní pružnou dobu služby, pak je za službu přesčas považována služba vykonaná „*nad základní*

¹¹⁷ ODBOR Personální Policejního prezidia České republiky. *Odůvodňování nařizování služby přesčas*. Sbíрка metodických materiálů, odst. 4

¹¹⁸ ODBOR Personální Policejního prezidia České republiky. *Odůvodňování nařizování služby přesčas*. Sbíрка metodických materiálů, odst. 5

¹¹⁹ Tamtéž, odst. 6

dobu služby stanovenou na příslušný týden“ nebo nad stanovenou dobu služby, která odpovídá období čtyř týdnů. Pokud příslušník v tomtéž týdnu plnil povinnost vykonat dobu služby v týdnu nebo rozvrženou dobu, která odpovídá období čtyř týdnů, jestliže uplatňuje čtyřtýdenní pružnou dobu služby, pak se o službu přesčas nejedná. Stejně tak je tomu i v případě, kdy příslušník konal službu, sice nad stanovenou dobu služby v týdnu, ale bez nařízení služebního funkcionáře, který je k nařizování služby přesčas oprávněn, i přestože bez svého zavinění nemohl tuto službu v plánovaném harmonogramu směn vykonat.¹²⁰

3.2.3.2 Odměňování služby přesčas

Podle znění § 125 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů *„má příslušník nárok na náhradní volno za každou hodinu služby přesčas nad 150 hodin v kalendářním roce. Příslušník bezpečnostního sboru může čerpat tzv. náhradní volno v době, kdy měl podle plánu směn vykonávat službu, z důvodu náhrady již vykonané služby přesčas. Na toto náhradní volno má příslušník právo za každou hodinu služby přesčas nad 150 hodin v kalendářním roce a v době čerpání náhradního volna se příslušníkovi služební příjem nekrátí. Pokud nebude příslušníku poskytnuto náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu služby přesčas nebo v jinak dohodné době, bude mu toto kompenzováno poskytnutím služebního příjmu za službu přesčas.“*¹²¹ Tato dikce se však nevztahuje na službu přesčas konanou po nařízené služební pohotovosti, za kterou je vždy příslušníkovi poskytnut příjem za službu přesčas.¹²² Poskytnutí náhradního volna je v tomto případě vyloučeno.

Při ocenění služebním příjmem za službu přesčas je nezbytné zohlednit § 119 zákona o služebním poměru, ve kterém je uvedeno, že po dobu poskytování příplatku za službu v zahraničí nemá příslušník nárok na náhradní volno a služební příjem za službu přesčas a na odměnu za služební pohotovost.

Jak vyplývá z § 125 zákona o služebním příjmu, má příslušník nárok na služební příjem za službu přesčas až po 3 kalendářních měsících po výkonu služby přesčas poté, co mu nebylo poskytnuto náhradní volno za tuto službu přesčas. Za nešťastné lze také považovat

¹²⁰ ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.* In: Sbíрка zákonů, 2003, číslo 1063, § 59

¹²¹ ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.* In: Sbíрка zákonů, 2003, číslo 1063, § 125 odst. 1 a 2

¹²² TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru.* Olomouc: ANAG, 2009, str. 81

skutečnost, že náhradní volno by mělo být poskytnuto v době 3 kalendářních měsíců po výkonu služby přesčas nebo v jinak dohodnuté době. Přičemž jinak dohodnutá doba není nijak časově omezena, čímž tedy znění zákona o služebním poměru připouští převedení náhradního volna či služebního příjmu za službu přesčas i do dalších let.¹²³

Pro přiznání služebního příjmu za službu přesčas a odměny za služební pohotovost je povinností bezpečnostního sboru nejprve sečíst celkový počet hodin za dobu výkonu služby a za dobu služební pohotovosti, kterou konal příslušník v období jednoho kalendářního měsíce, a poté teprve poskytne služební příjem nebo odměnu za služební pohotovost. Takto poskytnutý služební příjem či odměna za služební pohotovost odpovídá pouze celým hodinám. Zbývající části hodiny nelze převádět do dalšího kalendářního měsíce.¹²⁴

3.2.4 Služební pohotovost

O služební pohotovosti pojednává ustanovení § 62 zákona o služebním poměru. Důvod pro udělení služební pohotovosti příslušníkovi je důležitý zájem služby a také předpoklad, že dojde k výkonu služby přesčas. Příslušník koná služební pohotovost mimo dobu služby na místě určeném služebním funkcionářem. Může se jednat o služebnu, ale také o místo trvalého bydliště příslušníka nebo na jiném místě v případě, že o to příslušník požádá a jeho žádost bude služebním funkcionářem schválena.¹²⁵ Toto ustanovení nezmiňuje výkon služby, ale jistou připravenost příslušníka, v případě služebních povinností, tuto službu konat. Služební pohotovost je vykonávána mimo dobu služby v týdnu. Zákon o služebním poměru neudává formu nařízení služební pohotovosti, je tedy zcela v kompetenci nadřízeného příslušníka, zda služební pohotovost nařídí písemně nebo ústně. Příslušník, který může služební pohotovost nařídit, je:

- 1) služební funkcionář
- 2) vedoucí příslušník.

¹²³ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.7.2012*. Olomouc: ANAG, 2012, str. 369

¹²⁴ ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. In: Sběrka zákonů, 2003, číslo 1063, § 132

¹²⁵ Tamtéž, § 62 odst. 1 a 2

Příslušník koná služební pohotovost na služebně nebo mimo služebnu, a to dle pokynů služebního funkcionáře, případně vedoucího příslušníka.¹²⁶

Stanovisko ke službě přesčas v pohotovosti vydaným Ministerstvem vnitra pod číslem jednacím SP-559/PR-2006 uvádí, „že výkon služby v době služební pohotovosti je na základě ustanovení § 54 odst. 3 vždy službou přesčas, protože služební pohotovost lze nařídit pouze na dobu mimo základní dobu služby v týdnu“.¹²⁷

Ustanovení § 53 odst. 5 zákona o služebním poměru vysvětluje služebnu pouze jako místo, kde příslušník obvykle vykonává službu. Nejčastěji jde tedy o útvar bezpečnostního sboru, do něhož je příslušník služebně zařazen, popřípadě místo určené služebním funkcionářem. „Služebna pro účely nařízení služební pohotovosti se může nacházet v místě služebního působiště příslušníka, ale také v jiné obci při jeho vyslání na služební cestu.“ Jestliže je příslušník vyslán na služební cestu, pak jeho způsob ubytování určuje služební funkcionář. Proto se místo, kde je příslušník ubytován, stává služebnou.¹²⁸ Služebnou a služebním prostředím se dále detailněji zabývá § 91 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Koná-li příslušník služební pohotovost, neznamená to automaticky, že se jedná o výkon služby přesčas. O službu přesčas se jedná až v okamžiku, kdy je povolán k plnění úkolu či povinnosti. Za službu přesčas v tomto případě nelze považovat ani cestu služebním vozidlem do místa, kde má být úkol, případně činnost vykonána. Tato cesta je nadále dobou odpočinku, což ovšem neplatí pro příslušníka řídicího služební vozidlo.

Služební cesta za účelem plnění služební povinnosti je překážkou ve službě na straně bezpečnostního sboru za podmínky, že tato cesta probíhá v rámci rozvržené doby služby. Překážka na straně bezpečnostního sboru se omluví a příslušníkovi se započítá do základní doby služby. Jestliže však příslušník odjíždí z místa, kde koná služební pohotovost, na místo, kde bude vykonávat služební povinnost či úkol, pak se o výkon služby přesčas jedná.

¹²⁶ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.7.2012*. Olomouc: ANAG, 2012, str. 213

¹²⁷ ODBOR personální Ministerstva vnitra. *Stanovisko ke službě přesčas v pohotovosti ze dne 5. prosince 2006*

¹²⁸ TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. Olomouc: ANAG, 2009, str. 194

Dle Tomka se v praxi často stává, že služební funkcionáři nařizují místo služební pohotovosti tzv. dosažitelnost, případně akceschopnost. Tím však dochází k obcházení ustanovení § 62 zákona o služebním poměru, protože příslušník nemá za dosažitelnost nárok na odměnu za služební pohotovost ani na služební příjem za službu přesčas, na kterou by nárok měl v případě, že by mu byla nařízena služební pohotovost. Přesto jsou po příslušníkovi požadovány stejné služební povinnosti, jako kdyby mu byla nařízena služební pohotovost. Zákon o služebním poměru pojem akceschopnost neuvádí, pojem dosažitelnost lze nalézt pouze v souvislosti s § 135 zákona o služebním poměru, který připouští okamžitou dosažitelnost u ředitele bezpečnostního sboru a jeho zástupce.¹²⁹

3.2.4.1 Odměna za služební pohotovost

Odměnou za služební pohotovost se zabývá § 126 zákona o služebním poměru. Odměna je přidělována dle tabulky č. 6 v příloze IV.

Z tabulky č. 6 vyplývá, že odměna za služební pohotovost je upravena tak, aby nebyla vyšší než služební příjem příslušníka. Za hodinu služební pohotovosti na služebně mimo dobu služby připadá příslušníkovi ve výši 35 %, a jedná-li se o den pracovního klidu, ve výši 70 % průměrného hodinového služebního příjmu. Hodina služební pohotovosti je mimo službu mimo služebnu ohodnocena ve výši 10 %, a jde-li o den pracovního klidu, ve výši 15 % průměrného hodinového služebního příjmu. Za služební pohotovost lze poskytnout odměnu za služební pohotovost, v žádném případě náhradní volno. *„Odměna za služební pohotovost není odměnou za vykonanou službu, a proto netvoří součást služebního příjmu.“* Jestliže byla příslušníkovi nařízena služební pohotovost ve svátek, který připadl na den jeho služby, poté mu z tohoto důvodu odpadá směna. Odměna na služební pohotovost příslušníkovi nemůže být v tomto případě poskytnuta. Dle § 112 odst. 4 zákona o služebním poměru má však příslušník nárok na služební příjem, který se v den svátku nekrátí. Poskytnutí odměny na služební pohotovost v tento den, po který příslušníkovi náleží již služební příjem, by znamenalo, že byl za jednu dobu odměněn dvakrát.¹³⁰

¹²⁹ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.7.2012*. Olomouc: ANAG, 2012, str. 213

¹³⁰ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.7.2012*. Olomouc: ANAG, 2012, str. 371

Ministerstvo vnitra vydalo stanovisko, týkající se odměn za služební pohotovost. V tomto stanovisku je mimo jiné zmíněno ustanovení § 126 odst. 3 zákona o služebním poměru, které je pro účely odměňování za služební pohotovost nutno považovat jako „speciální úpravu ve vztahu k ustanovení 112 odst. 2, to znamená, že příslušníkovi vzniká nárok na služební příjem za výkon této služby nezávisle na ustanovení § 112 odst. 2, tedy i když nemá naplněn limit 150 hodin služby přesčas, za kterou mu služební příjem nenáleží“. ¹³¹ Je tedy zřejmé, že se do uvedeného limitu služby přesčas výkon služby v době služební pohotovosti nezapočítává a nelze za něj poskytovat ani náhradní volno.

Ustanovení § 132 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů uvádí postup při poskytování některých složek služebního příjmu a odměny za služební pohotovost. Bezpečnostní sbor je povinen sčítat celkovou dobu výkonu služby a dobu služební pohotovosti, kterou příslušník vykonal v kalendářním měsíci. Po sečtení poskytne bezpečnostní sbor příjem nebo odměnu pouze za celé hodiny. Zbývající hodiny nelze převádět do dalšího kalendářního měsíce. ¹³²

Zákon o služebním poměru stanovuje případy, ve kterých příslušník nemá nárok na odměnu za služební pohotovost:

- 1) dle dikce § 126 odst. 2 a § 135 zákona o služebním poměru není odměnou za služební pohotovost odměněn příslušník, který má nárok na zvláštní požitky
- 2) dle znění § 119 zákona o služebním poměru není odměna za služební pohotovost poskytnuta příslušníkovi, kterému je poskytován příplatek za službu v zahraničí.

V zákoně o služebním poměru není přesně vymezena splatnost odměny za služební pohotovost. Dikce pouze definuje v ustanovení § 128 zákona o služebním poměru splatnost služebního příjmu, nikoliv však odměny za služební pohotovost. Dle konzultace s vedoucím příslušníkem nejmenovaného oddělení Policie České republiky je většinou odměna za služební pohotovost vyplácena současně s výplatou služebního příjmu. Ze služebního příjmu se provádí srážky dle § 130 zákona o služebním poměru. V tomto

¹³¹ ODBOR personální Ministerstva vnitra. *Stanovisko ke službě přesčas v pohotovosti ze dne 5. prosince 2006*

¹³² ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. In: Sběrka zákonů, 2003, číslo 1063, § 132

ustanovení není zmíněna odměna za služební pohotovost, tudíž z odměny za služební pohotovost nelze srážky provádět.

Služební pohotovost lze definovat jako dobu, po kterou je příslušník povinen být připraven k výkonu služby, ke kterému by případně mohlo dojít, mimo předem stanovenou dobu služby v týdnu. Příslušník je k tomuto případnému výkonu služby připraven na služebně nebo mimo služebnu. Příslušník se zdržuje v době služební pohotovosti na určeném místě, i přesto že v tuto dobu by měl jinak volno, tudíž se jedná o zásah do osobního a rodinného života. Jako kompenzace zde slouží odměna za služební pohotovost, která se různí v závislosti na míře omezení osobního volna a na stupni dosažitelnosti. Další významné hledisko pro výši odměny za služební pohotovost je skutečnost, zda příslušník koná služební pohotovost v den, kdy příslušník koná běžnou dobu služby, či v den, kdy příslušník čerpá nepřetržitý odpočinek v týdnu nebo v den svátku.¹³³

Za výkon služby v době služební pohotovosti připadá příslušníkovi nárok na služební příjem. V tomtéž okamžiku ztrácí nárok na odměnu za služební pohotovost.¹³⁴

Co se týká čerpání dovolené a výkonu služební pohotovosti lze citovat stanovisko Ministerstva vnitra k této problematice: „*Služební pohotovost se ve smyslu ustanovení § 62 zákona nařizuje na dobu, kdy je předpokládán výkon služby přesčas, tedy mimo rozvrženou dobu služby.*“ Jestliže se vzhledem ke služebním povinnostem dá výkon služby přesčas předpokládat, pak by přidělení čerpání dovolené služebním funkcionářem bylo považováno za bezpředmětné. Z uvedeného je zřejmé, že příslušníkovi, který čerpá týden dovolené, jež začíná pondělím, končí dovolená nedělí, a po celou tuto dobu včetně víkendu nemůže být zařazen do služební pohotovosti. K odvolání z dovolené může dojít pouze ve smyslu znění § 66 zákona o služebním poměru, kdy může být dovolená na konkrétní kalendářní dny přerušena. Je tedy evidentní, že pokud bylo příslušníkovi přiděleno čerpání dovolené, pak nařízení služební pohotovosti nebo služby přesčas na tento příslušný den je v rozporu se zákonem o služebním poměru.¹³⁵

¹³³ TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. Olomouc: ANAG, 2009, str. 103

¹³⁴ ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. In: Sběrka zákonů, 2003, číslo 1063, § 126 odst. 3

¹³⁵ ODBOR personální Ministerstva vnitra. *Stanovisko k problematice nařizování služby přesčas nebo služební pohotovosti na den, kdy má příslušník určeno čerpání dovolené*. Ing. Otta Mojžíš

3.2.5 Časové plánování

Rozvrhování a vykazování doby služby příslušníka, služební pohotovosti, služby přesčas a nepřítomnosti ve službě se provádí v Ekonomickém informačním systému Ministerstva vnitra. Tento systém je také znám pod zkratkou EKIS. Pro účely fungování systému se rozumí:

- 1) nadřízeným přímý nadřízený,
- 2) plánovačem nadřízený nebo jím určený pracovník.

Systém EKIS funguje v aplikaci WEB, do níž plánovač pro potřeby časového plánování vkládá údaje o:

- 1) době služby,
- 2) nepřetržitým odpočinku,
- 3) přestávce,
- 4) čerpání dovolené,
- 5) čerpání služebního volna s poskytnutím služebního příjmu,
- 6) čerpání služebního volna bez poskytnutí služebního příjmu na dobu kratší než 1 měsíc,
- 7) náhradním volnu za službu přesčas,
- 8) službě přesčas,
- 9) služební pohotovosti,
- 10) neschopnosti ke službě,
- 11) ozdravném pobytu.

Navazuje činnost personálního pracoviště, která v systému EKIS zpracovává údaje o služebním volnu bez poskytnutí služebního příjmu, o mateřské dovolené, zproštění výkonu služby, ozdravném pobytu a pravidlu doby služby. Dále se systémem pracuje pracoviště služebních příjmů, platů a sociálních evidencí, zkracované též jako pracoviště mzdové účtárny. Tento úsek vkládá a zpracovává údaje o nepřítomnosti příslušníka, která zakládá nárok na dávky nemocenského pojištění, na základě předloženého rozhodnutí o vzniku a ukončení dočasné pracovní neschopnosti, poukazu na nemocenské dávky ke dni uzávěrky měsíce o tom, že nemoc trvá, dokladu o ošetřování člena rodiny a žádost o peněžitou pomoc v mateřství. Ostatní údaje, které vložil již plánovač, pouze zpracovává.

Vytváření plánu plánovačem a samotný plán se nazývá jako časové plánování. Plánovač má za úkol vytvořit rozvrh doby služby. Prvotní plán pro následující měsíc vytváří již nejpozději k 25. dni v předchozím měsíci. V okamžiku, kdy je rozvrh doby služby plánovačem sestavován, je plánovač povinen popsat průběh služby tak, jak bude pravděpodobně probíhat. K tomuto účelu využije plánovač aplikaci WEB a v ní dostupné typy akcí, a to takovým způsobem, aby bylo z plánu patrné, o jaký druh výkonu služby, odpočinku nebo nepřítomnosti se jedná.

Plánovač je povinen vždy plán pro měsíc následující potvrdit a odeslat předběžnou uzávěrku, kterou schvaluje nadřízený.

Plánovač vkládá údaje o nařízené a vykonané službě přesčas do aplikace, kde je nezbytně nutné vyznačit konkrétní vymezení důležitého zájmu služby nebo veřejného zájmu, nebo s odkazem na podklady, ze kterých je lze dovodit. Službu přesčas lze nařídit pouze na základě zpětně dohledatelných dokumentů v listinné nebo digitální podobě. Z uvedeného lze tedy vyvodit, že služba přesčas je vždy zdůvodněna tak, jak to ukládá ustanovení § 54 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Podklady pro zadávání údajů do systému EKIS se uchovávají na příslušném pracovišti po dobu stanovenou v právním předpisech, zákonem č. 563/1991 Sb., zákonem o účetnictví, zákonem č. 48/1997 Sb., zákonem o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, a zákonem č. 589/1992 Sb., zákonem České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Záznamy evidence doby služby a další záznamy potřebné pro účely důchodového pojištění se uchovávají zpravidla digitálně po dobu stanovenou zákonem č. 582/1991 Sb., České národní rady o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.¹³⁶

Dle Nařízení Ministerstva vnitra o personální evidenci a o zpracování osobních údajů, které s ní souvisejí, se v Ekonomickém informačním systému Ministerstva vnitra vedou následující osobní údaje příslušníka nebo zaměstnance: osobní evidenční číslo, příjmení, případně rodné a dřívější příjmení, jméno(a), datum a místo narození, státní občanství, rodné číslo, pohlaví, osobní stav (registrované partnerství), adresa místa trvalého pobytu, kontaktní adresa, dosažené vzdělání (i jazykové), titul, vědecká hodnost, pokud je

¹³⁶ Pokyn policejního prezidenta ze dne 14. listopadu 2014 o časovém plánování, PPP č. 57/2015, poskytnuto vedoucím příslušníkem nejmenovaného oddělení Policie ČR

příslušník nebo zaměstnanec uvede, přehled o předchozích služebních nebo pracovních poměrech anebo samostatné výdělečné činnosti, kurzy a zvláštní schopnosti, odměny, medaile, jméno(a), příjmení a datum narození dítěte (dětí), základní vojenská služba (náhradní služba, civilní služba), pokud byla v minulosti absolvována, zdravotní pojišťovna, změněná pracovní schopnost, důchod, invalidita. Dále se v systému EKIS vedou osobní údaje, týkající se služebního zařazení příslušníka: služební místo, tarifní třída, složky služebního příjmu, druh služebního poměru, základní doba služby v týdnu, zdravotní klasifikace, závěr posouzení fyzické způsobilosti k výkonu služby a osobní způsobilosti s uvedením psychologického pracoviště, které jej vydalo, služební hodnost včetně jejích změn a kázeňská odměna a kázeňský trest.¹³⁷

¹³⁷ Nařízení Ministerstva vnitra ze dne 14. února 2007, o personální evidenci a o zpracování osobních údajů, které s ní souvisejí

4 Praktická část

Dotazování bylo provedeno na čtyřech odděleních Policie České republiky. Záměrně byla zvolena dvě oddělení pořádkové policie a dvě oddělení ze služby kriminální policie a vyšetřování. Výběr vzorku lze zdůvodnit rozdílem v zajištění výkonu služby, což hraje podstatnou roli pro problematiku odměňování. Zvolené vzorky byly doporučeny vedoucím příslušníkem nejmenovaného oddělení Policie České republiky. Aby nedošlo k poškození dotázaných respondentů a samotných oddělení, a také z důvodu zachování jejich anonymity, nemohou být bližší informace k zúčastněným oddělením zveřejněny.

Bylo provedeno 112 osobních interview, z nichž pro účely analýzy bylo použitelných 100 vzorků, které nebyly poškozeny chybou, ať už ze strany dotazovaného, tak ze strany tazatele. Chyby, které výzkum zatížily, byly např. špatně provedený záznam z interview, dlouhodobá nemoc či služební povinnosti příslušníka, který nebyl schopen v interview již nadále pokračovat. Interakce probíhaly přímo na příslušných odděleních, v oddělených kancelářských prostorách tak, aby každý respondent měl soukromí a jeho odpovědi nebyly poznamenány přítomností většího množství osob. Interview se tedy vždy účastnili pouze tazatel a dotazovaný. Mezi tazatelem a respondentem vznikl tzv. sekundární vztah, který se vyznačuje převážně formální a zdvořilostní formou vedení interview. Rozhovory vykazovaly značnou kontrolovanost ze strany tazatele i dotazovaného, i přesto že respondenti byli o dotazování předem informováni od tazatele i od vedoucího příslušníka nejmenovaného oddělení Policie České republiky, který spolupráci s danými odděleními zajistil. Interview byly provedeny v rozmezí dvou měsíců od 1. července 2015 do 31. srpna 2015. Osobních rozhovorů se v celkovém počtu 100 respondentů zúčastnilo:

- 1) 74 příslušníků zařazených do služby dopravní, pořádkové nebo cizinecké policie
- 2) 26 příslušníků zařazených do služby kriminální policie a vyšetřování.

Průběh jednotlivých interview byl následující:

- 1) představení se respondentovi, případné zodpovězení dotazů a ujištění respondenta o anonymitě,
- 2) seznámení respondenta s průběhem interview,
- 3) objasnění účelu výzkumu,
- 4) vysvětlení způsobu výběru vzorku,

- 5) samotné interview,
- 6) ukončení interview a poděkování za účast,
- 7) rozloučení.

S respondenty proběhla méně strukturovaná interview, jež se vyznačují seznamem otázek, který nemusí být v průběhu interview přesně dodržován. Seznam otázek v tomto případě slouží spíše jako osnova jednotlivých interview. V rozhovorech s příslušníky byly použity nejen uzavřené, ale také otevřené otázky. Následně byly aplikovány též sondy, tedy otázky doplňující, které respondenta přiměly k přesnější odpovědi. Tím došlo k redukci vzniklých nepodstatných informací a k rozvedení nejasných odpovědí.

Tazatel v průběhu interview postupoval dle seznamu otázek, který byl podle potřeby doplňován o otázky následné, s každým respondentem individuálně. Seznam otázek:

- 1) Pohlaví? (Tato otázka nebyla vyřčena, ale její odpověď byla zohledněna ve výsledném hodnocení.)
- 2) Kolik je Vám let?
- 3) Jaký je Váš tarifní stupeň?
- 4) Jaká je Vaše tarifní třída?
- 5) Do které služební skupiny jste zařazen(a)?
- 6) Bylo Vám po dobu působení u Policie ČR změněno rozvržení doby služby? Jakým způsobem a kdy Vám byla změna rozvržení doby služby ohlášena?
- 7) Co považujete za výkon služby přesčas?
- 8) Jak probíhá na Vašem oddělení oznámení služby přesčas?
- 9) Konáte službu přesčas?
- 10) Jaké množství služby přesčas vykonáte během kalendářního roku?
- 11) Jak často jste během kalendářního měsíce povolán k výkonu služby přesčas?
- 12) Jak jste odměněn(a) za vykonanou službu přesčas?
- 13) Jste spokojen(a) se stávajícím způsobem samotného fungování služby přesčas a s odměnou za vykonanou službu přesčas na Vašem oddělení?

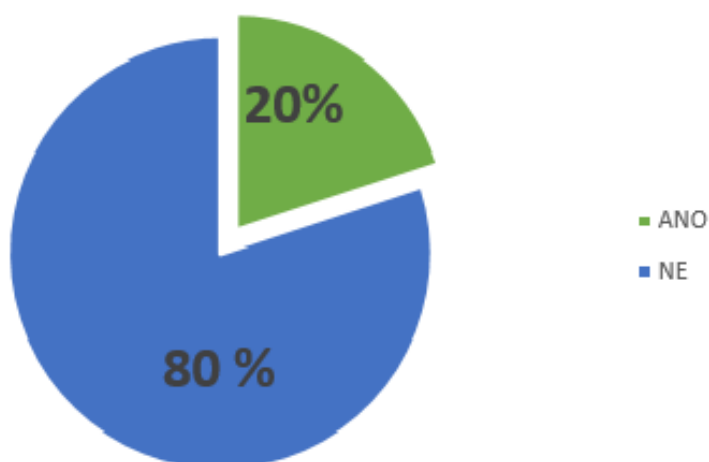
Rozhovory s respondenty byly zaznamenávány v písemných poznámkách tazatele. Po sběru těchto dat byla provedena kompletace výsledků a jejich následná interpretace a explanace, pro niž bylo využito 100 vhodných interview z celkového počtu 112 interview.

4.1 Změna rozvržení doby služby

V souvislosti s výkonem samotné služby a s výkonem služby přesčas souvisí rozvržení doby služby. Jak je uvedeno v teoretické části, sám zákon o služebním poměru obsahuje časový limit pro oznámení změny v rozvržení doby služby příslušníkovi, a to nejpozději 3 dny před nástupem do služby. V ojedinělých případech může dojít k tomu, že služební povinnosti neumožní dřívější oznámení příslušníkovi, a proto může služební funkcionář nerovnoměrné rozvržení doby služby příslušníkovi oznámit nejpozději 1 den předem před počátkem směny. Vzhledem k povaze takového oznámení je zřejmé, že se jedná o výjimečné případy.¹³⁸ V interview s příslušníky bylo žádoucí zjistit, zda služební funkcionáři plní tuto povinnost, jež jim zákon o služebním poměru ukládá. V rozhovorech byli příslušníci na změnu rozvržení doby služby dotázáni. U těch respondentů, kteří měli zkušenost se změnou rozvržení doby služby, bylo nadále zjišťováno, zda jim byla změna ohlášena dle zákona o služebním poměru, či nikoliv. Výsledky jsou zobrazeny v grafu č. 1 a č. 2.

¹³⁸ ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. In: Sběrka zákonů, 2003, číslo 1063, § 53 odst. 1

Graf 1 - Změna rozvržení doby služby



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 2 - Oznámení změny



Zdroj: vlastní zpracování

Z prvního grafu je zřejmé, že se změnou rozvržení doby služby se setkala pouze 20 % z celkového počtu respondentů. Ke změně rozvržení doby služby naopak u 80 % příslušníků bezpečnostních sborů vůbec nedošlo. Následně u 20 % příslušníků, kteří měli zkušenost se změnou rozvržení doby služby pozitivní, bylo zkoumáno, zda jim byla změna rozvržení doby služby oznámena tak, jak ukládá zákon. Bylo zjištěno, že žádnému

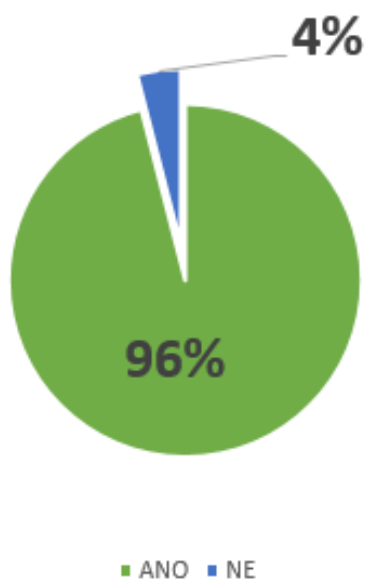
z dotázaných respondentů nebyla změna rozvržení doby služby oznámena nejpozději 3 dny před nástupem do služby tak, jak je uvedeno v zákoně o služebním poměru. V případě, že povaha služby neumožňuje stanovit nerovnoměrné rozvržení doby služby předem, pak může určit služební funkcionář příslušníkovi počátek směny 1 den předem. Dle odpovědí je tato možnost služebními funkcionáři hojně využívána, neboť jak je patrné z grafu č. 2, k takovému oznámení došlo u 90 % příslušníků. V zákoně o služebním poměru je tato možnost spojena s mimořádnou situací, která je opodstatněna důležitým zájmem služby. Lze tedy předpokládat, že se v těchto případech jednalo o neplánované služební povinnosti, které nenadálou změnu vyžadovaly.

U 10 % respondentů, dle grafu č. 2, bylo shledáno, že jim změna byla ohlášena až při příchodu do služby. Dle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů by k takové nenadálé změně nemělo vůbec docházet. Z pohledu příslušníka, jak bylo zjištěno v interview, je takto oznámená změna rozvržení služební doby neohleduplná vůči jeho rodinnému životu a soukromí. Bohužel dle praxe a dle konzultace s vedoucím příslušníkem nejmenovaného oddělení Policie České republiky k takovýmto postupům dochází zcela neplánovaně, a to pouze v situacích, kdy to služební povinnosti vyžadují, a k dispozici není jiné řešení.

4.2 Výkon služby přesčas

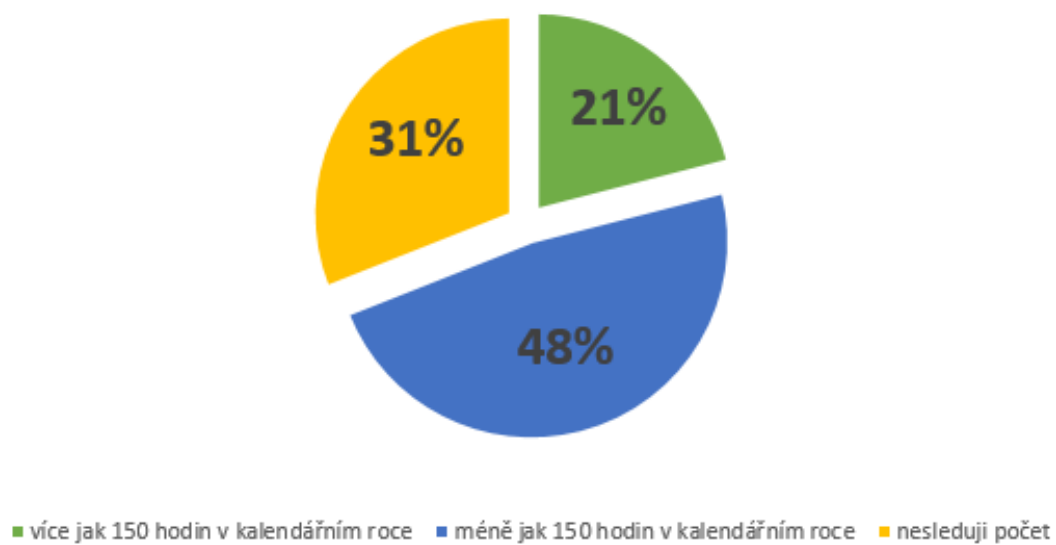
Následujícím výzkumným cílem bylo potvrzení domněnky, zda příslušníci bezpečnostních sborů vykonávají službu přesčas. Pro účely této analýzy bylo nezbytné položit příslušníkům dotazy týkající se dané problematiky pomocí otázek z předem připraveného seznamu otázek. Výsledky jsou přehledně zobrazeny v grafu č. 3 a č. 4.

Graf 3 - Výkon služby přesčas



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 4 - Množství vykonané služby přesčas



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu č. 3 vyplývá, že příslušníků, kteří vykonávají službu přesčas, je podstatně více než příslušníků, kteří službu přesčas nekonají. Službu přesčas vykonává 96 % zúčastněných příslušníků. Toto množství odpovídá 96 příslušníkům ze 100 zúčastněných. Tento velký počet příslušníků, konajících službu přesčas, lze zdůvodnit služebními povinnostmi, které nedovolují příslušníkovi skončit službu včas dle plánovaného harmonogramu směn. Vzhledem k velkému počtu respondentů spadajících do skupiny služba pořádkové, dopravní a cizinecké policie, se takováto odezva dala očekávat. Tento případ je možné vysvětlit si na příkladu:

Jestliže je příslušník dopravní policie povolán k výkonu služby ze služebny do terénu, k dopravní nehodě, pak se za výkon služby přesčas považuje situace, kdy tento příslušník koná službu nadále i po skončení doby služby dle plánovaného harmonogramu směn. Je nepředstavitelné, že by příslušník, vykonávající směnu 07:00 – 15:00, právě zasahující při záchraně lidského života a zabezpečení dopravy, sundal uniformu a v 15:00 ze služby odešel. Samozřejmostí pro uznání této služby přesčas za službu přesčas je splnění veškerých zákonných ustanovení, která se služby přesčas týkají. Především § 54, § 59, § 119 zákona o služebním poměru.

Graf č. 4 podává informace o počtu hodin vykonané služby přesčas v kalendářním roce příslušníky, kteří odpověděli na otázku výkonu služby přesčas kladně. V tomto grafu je nutno počítat pouze s 96 zúčastněnými respondenty, jak vyplývá z grafu č. 3. Příslušníků, kteří vykonají méně jak 150 hodin služby přesčas v kalendářním roce, vyšlo nejvíce, tedy 48 %. Příslušníků konajících více jak 150 hodin služby přesčas v kalendářním roce vyšlo 21 %. Bohužel 31 % příslušníků, kteří konají službu přesčas, počet hodin vykonané služby přesčas nesleduje, takže počet hodin jimi vykonané služby přesčas nebyl zjištěn. Přesto jsou výsledky grafu spíše uspokojivé z hlediska počtu příslušníků, kteří vykonávají více než 150 hodin služby přesčas. Těchto příslušníků je výrazně méně než příslušníků, kteří službu přesčas vykonají v rozsahu do 150 hodin v kalendářním roce. Z konzultace s vedoucím příslušníkem nejmenovaného oddělení Policie České republiky vyplynulo, že s výkonem služby přesčas je v případě nástupu do služebního poměru bezpečnostního sboru nutno počítat. Otázkou je, zda jsou tito příslušníci za výkon služby přesčas odměněni, a pokud nejsou, pak zda by neměli být. Tuto problematiku již řeší srovnání

podstatných aspektů u příslušníků služby pořádkové a služby kriminální policie a vyšetřování.

4.3 Srovnání příslušníků u služby pořádkové, dopravní a cizinecké policie a služby kriminální policie a vyšetřování

Pro účely srovnání důležitých aspektů vztahujících se k výkonu služby přesčas byly z rozhovorů náhodně vybráni dva příslušníci služby pořádkové policie a dva příslušníci služby kriminální policie a vyšetřování, a jejich odpovědi byly použity pro vyobrazení šetření. Pro tyto účely byly vhodné především otázky týkající se charakteristiky jednotlivých příslušníků a jejich služebního zařazení, a dále otázky, které se týkají výkonu služby přesčas a odměny za tento výkon. Srovnání informací je přehledně zobrazeno v tabulce č. 7.

Tabulka 7 - Srovnávací šetření

	RESPONDENT 1	RESPONDENT 2	RESPONDENT 3	RESPONDENT 4
SLUŽEBNÍ ZAŘAZENÍ	Služba pořádkové a dopravní policie – Skupina výjezdu dopravních	Služba kriminální policie a vyšetřování	Služba kriminální policie a vyšetřování	Služba pořádkové a dopravní policie – Obvodní oddělení
POHLAVÍ	muž	žena	žena	muž
VĚK	28	42	57	28
TARIFNÍ STUPEŇ	2	6	8	1
TARIFNÍ TŘÍDA	5	7	7	3
VÝKON SLUŽBY PŘESČAS	ano	ano	ano	ano
VÝKON SLUŽBY PŘESČAS KOLIKRÁT V KALENDÁRNÍM MĚSÍCI	zpravidla každou službu	jednou	jednou	jednou
POČET HODIN VYKONANÉ SLUŽBY PŘESČAS V KALENDÁRNÍM ROCE	140 hodin	30 hodin	100 hodin	12 hodin
ODMĚNA ZA SLUŽBU PŘESČAS	ne	ano	ano	ano
DRUH ODMĚNY ZA SLUŽBU PŘESČAS		náhradní volno	náhradní volno	služební příjem za službu přesčas

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 7 je zřejmé, že službu přesčas vykonávají všichni příslušníci bez ohledu na služební zařazení, věk či tarifní stupeň nebo třídu. Dle slov vedoucího příslušníka nejmenovaného oddělení Policie České republiky skutečně službu přesčas vykonává převážná většina příslušníků bezpečnostních sborů. Plyne tak ze služebních povinností, které je nutné řešit neodkladně. V tabulce č. 11 je možné si povšimnout, kolik hodin služby přesčas jaký příslušník vykonal. Nejvíce hodin služby přesčas vykonal v kalendářním roce respondent č. 1, což je 140 hodin. Z osobního rozhovoru vyplynulo, že tomuto příslušníkovi nejsou tyto hodiny, v kterých vykonal službu přesčas, nahrazeny náhradním volnem ani proplaceny služebním příjmem za službu přesčas. Dikce § 125 zákona

o služebním poměru hovoří o poskytnutí náhradního volna, případně služebního příjmu za službu přesčas, pouze nad vykonaných 150 hodin služby přesčas v kalendářním roce. Skutečnost, že respondent č. 1 není za výkon služby přesčas v rozsahu 140 hodin v kalendářním roce odměněn, se tedy nedá označit za chybnou, ale je zcela bez diskuse, že vykonat službu přesčas v rozsahu 140 hodin ročně je pro příslušníka náročné z hlediska jeho rodinného života, a z hlediska ekonomického. V interview s tímto respondentem si bylo možné povšimnout jakési nevole a ztráty motivace pro výkon služby přesčas. Rozsah 140 hodin téměř odpovídá počtu hodin služby v jednom kalendářním měsíci. Dalo by se tak říci, že takovýto příslušník nadpracoval jeden kalendářní měsíc zcela zadarmo bez nároku na náhradní volno či služební příjem za službu přesčas. Vzhledem ke služebnímu zařazení tohoto příslušníka je bohužel takovýto počet hodin výkonu služby přesčas zcela přirozený.

Ve srovnání s ostatními respondenty této studie vykonává příslušník č. 1 nejvíce hodin služby přesčas. Jeho rozsah vykonané služby přesčas je 140 hodin v kalendářním roce, a proto mu dle zákona o služebním poměru nevzniká nárok na odměnu za tento výkon služby přesčas. Ostatní příslušníci, číslo 2, 3 a 4, jsou ovšem za výkon služby přesčas odměněni, i přesto že počet hodin vykonané služby přesčas nepřesáhl hranici 150 hodin v kalendářním roce. Příslušníkovi č. 2 a 3 je služba přesčas nahrazena náhradním volnem. Z osobních rozhovorů s těmito příslušníky vyplynulo, že náhradní volno si vybírají dle svého uvážení, pokud to služební povinnosti dovolují, v co nejbližším termínu po výkonu služby přesčas. Po konzultaci s jejich vedoucím příslušníkem bylo zjištěno, že se nejedná o náhradní volno, ale o tzv. vypuštění směny. Tím tedy nedojde k porušení zákona o služebním poměru v udělení náhradního volna. Z rozhovoru s vedoucím příslušníkem tedy vyplynulo, že příslušníci mají nedostatky ve znalostech problematiky služby přesčas a mohou tak prezentovat nepravdivé informace. Naopak respondent č. 4 je za výkon služby přesčas odměněn ve formě služebního příjmu za službu přesčas, a to i přesto že počet hodin vykonané služby přesčas nepřesahuje zákonný limit 150 hodin v kalendářním roce. Z konzultace s vedoucím příslušníkem nejmenovaného oddělení Policie České republiky si lze rozdíl v odměňování výkonu služby přesčas vysvětlit jako důsledek služebního zařazení příslušníka. Již z názvu služebního zařazení respondenta č. 1 plyne, že jeho místo výkonu služby je především mimo služebnu tzv. v terénu. Jedná o se o příslušníka v uniformě, který zabezpečuje nepřetržitý dohled nad bezpečností osob i majetku, dohled

v dopravě. Příslušníci zařazení do služby pořádkové policie působí na veřejnost preventivně a výkon jejich služby probíhá právě nejčastěji mimo služebnu v terénu. Počet takovýchto příslušníků je poměrně omezený a k zajištění nepřetržitého výkonu služby je potřeba většího počtu příslušníků, než ve srovnání s nepřetržitým výkonem služby kriminální policie a vyšetřování. Z toho důvodu nelze těmto příslušníkům za výkon služby přesčas v rozsahu nad 150 hodin v kalendářním roce poskytnout náhradní volno. Neposkytnutí odměny za takovýto výkon služby přesčas je již otázkou dodržování zákona z pohledu služebních funkcionářů daných oddělení.

Poskytnutí odměny za výkon služby přesčas u příslušníka č. 4 lze považovat za chybné, neboť znění § 125 zákona o služebním poměru, tuto skutečnost nepovoluje. Z konzultace s vedoucím příslušníkem nejmenovaného oddělení Policie České republiky vyplynulo, že za odměňování za výkon služby přesčas je zodpovědný služební funkcionář. Je tedy pouze v jeho kompetenci, zda jsou příslušníci odměňováni za výkon služby přesčas do zákonného limitu 150 hodin, ať již tedy náhradním volnem nebo služebním příjmem za službu přesčas, či nikoliv. Přestože se jedná o zodpovědnost služebního funkcionáře, měl by být v této souvislosti dodržován § 125 zákona o služebním poměru.

V souvislosti s odpověďmi příslušníka č. 2 a 3 lze učinit závěr, že příslušníci nejsou dostatečně znalí problematiky služby přesčas. Bylo by tedy vhodné, ať již ze strany jejich, či ze strany vedoucího příslušníka, napravit tuto neznalost a příslušníky dostatečně poučit.

4.4 Rozpory ve stupnici základních tarifů

V otázce odměňování příslušníků, tedy ve služebním příjmu, je klíčovou součástí základní tarif. Ten je určen stupnicí základních tarifů. V rámci dílčího cíle praktické části proběhla analýza tohoto hlediska odměňování. Po důkladném prostudování a propočítání částek v jednotlivých tarifních třídách ve stupnici základních tarifů pro rok 2015 byly zjištěny jisté nesrovnalosti (tabulka č. 3). Lze shledat určité rozpory v částkách ve dvanáctém tarifním stupni základních tarifů. Dle § 115 odst. 1 zákona o služebním poměru by měl základní tarif ve 12. stupni činit 1,5 násobek stupně prvního a dle odstavce 2 téhož paragrafu se základní tarif zaokrouhluje na desítky korun nahoru. Byly provedeny jednoduché výpočty, které nesmyslnost částek daných stupnicí zobrazují, jak je znázorněno níže v tabulce č. 8:

Tabulka 8 - Znázornění špatných částek ve stupnici vs. správný výpočet

tarifní třída	tarifní stupeň	výpočet	správná částka	částka ve stupnici
2	12. stupeň	14 520 x 1,5	21 780	21 770
5	12. stupeň	18 550 x 1,5	27 825	27 810
6	12. stupeň	20 120 x 1,5	30 180	30 170
7	12. stupeň	21 830 x 1,5	32 745	32 740
9	12. stupeň	25 700 x 1,5	38 550	38 540

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 8 je zřetelné, že v několika tarifních třídách částky neodpovídají ustanovení § 115 zákona o služebním poměru. Ke stejnému pochybení došlo i ve stupnici základních tarifů pro rok 2014, kde je částka pro 12. tarifní stupeň vypočtena správně pouze pro tarifní třídu 7, 10 a 11, viz tabulka č. 3 příloha I.

Tato nesrovnalost byla konzultována s JUDr. Petrem Tomkem, který si je společně s odbory tohoto pochybení vědom. Vysvětlení pro nesprávné výpočty se bohužel v praktické části zjistit nepodařilo, za výpočty je zodpovědné Ministerstvo práce a sociálních věcí. NOS PČR a jeho odbory v čele s místopředsedou JUDr. Tomkem zatím nápravu nepožadovaly z důvodu řešení zásadnějších problémů, které se v problematice služebního poměru vyskytují.

4.5 Ekonomická analýza

V rámci praktické části byla provedena ekonomická analýza týkající se odměny za vykonanou službu přesčas. Pro účely vytvoření tabulky č. 12 bylo nezbytné získání počtu příslušníků Policie České republiky a celkové vyplacené částky za výkon služby přesčas. Údaje byly získány internetovou komunikací s tiskovým oddělením Policie ČR přes kontaktní formulář webových stránek www.policie.cz. Analýza byla provedena na roky 2012 až 2015. V roce 2015 se sledovalo pouze období leden až září.

Tabulka 9 - Ekonomická analýza

	2012	2013	2014	2015 (leden - září)
Počet příslušníků Policie ČR v jednotlivých letech	38 500	38 730	39 526	39 878
Vyplacené částky v jednotlivých letech za vykonanou službu přesčas v tis. Kč	240 071	349 735	360 364	357 116

Zdroj: vlastní zpracování dle www.policie.cz

O počtech příslušníků Policie ČR lze konstatovat, že mají mírnou rostoucí tendenci. Nárůst vyplacených částek v roce 2013 oproti roku 2012 je možné si dle vedoucího příslušníka nejmenovaného oddělení Policie České republiky vysvětlit nenadálými povodněmi. Pro odvrácení následků byli povoláni příslušníci bezpečnostních sborů, kteří tuto služební povinnost vykonávali v rámci služby přesčas.

Z důvodu zřetelnější komparace jednotlivých let je vhodnější porovnávat průměrnou výši vyplacené částky na jednoho příslušníka. Průměrnou výši vyplacené částky lze zjistit poměrem celkového počtu vyplacených částek v konkrétním roce a celkovým počtem příslušníků Policie ČR v konkrétním roce.

V roce 2012 činila tedy průměrná vyplacená částka za vykonanou službu přesčas v kalendářním roce jednomu příslušníku cca 6 236 Kč.

Podobně v roce 2013 činila průměrná vyplacená částka za vykonanou službu přesčas v kalendářním roce jednomu příslušníku cca 9 030 Kč.

Analogicky v roce 2014 činila průměrná vyplacená částka za vykonanou službu přesčas v kalendářním roce jednomu příslušníku cca 9 117 Kč a v roce 2015, respektive v lednu až září roku 2015, činila 8955 Kč.

Z vyjádření tiskového oddělení Policie ČR se počet příslušníků Policie ČR v roce 2015 nemá již zvyšovat. Počet příslušníků bude tedy v roce 2015 nadále 39 878. Naopak je zde

předpoklad, že vyplacená částka se za službu přesčas bude ještě do konce roku 2015 zvyšovat. Lze tedy učinit závěr, že celková vyplacená částka v roce 2015 za vykonanou službu přesčas přesáhne hodnotu z roku 2014, a to 9 117 Kč. Vyplacená částka za vykonanou službu přesčas má tedy mírně rostoucí tendenci. Nejnižší částky byly vyplaceny v roce 2012, kdy se jednalo o průměrnou částku 6 236 Kč na příslušníka. Od té doby doposud roste jak počet příslušníků Policie ČR, tak i celkové částky, které jsou uvolňovány z rozpočtu Policie ČR na proplacení služby přesčas. Jak je výše uvedeno, jedná se o částky průměrné. Tudiž nelze říci, že by částka 9 117 Kč v roce 2014 náležela každému příslušníkovi. Přidělování částek za vykonanou službu přesčas a samotný výkon služby přesčas má v působnosti především služební funkcionář. Výkon služby přesčas, tudíž i odměna za vykonanou službu přesčas, je pouze o zodpovědnosti a kompetencích samotného služebního funkcionáře.

Z pohledu jednotlivého příslušníka se jeví částka 9 117 Kč za vykonanou službu přesčas v kalendářním roce jako příliš nízká. V případě příslušníků bezpečnostních sborů je nezbytné uvážit, že jejich práce souvisí s bezpečností nejen jednotlivých osob, ale také s bezpečností celého státu. V mnoha případech je při výkonu služby nasazován život příslušníka, případně je bezprostředně ohrožováno jeho zdraví. Pokud by měla odměna za službu přesčas vyjadřovat ohodnocení tohoto nasazení, pak by se dalo říci, že život jednoho příslušníka má hodnotu 9 117 Kč.

5 Výsledky a diskuse

Z analýzy změny rozvržení doby služby vyplynulo, že samotná změna rozvržení doby služby není příliš častou záležitostí, se kterou by se příslušníci po dobu své působnosti u Policie České republiky setkali. Jen 20 respondentů ze 100 mělo se změnou rozvržení doby služby zkušenost. Dále bylo zjišťováno, zda jsou tito příslušníci informováni o změně rozvržení doby služby vedoucími příslušníky takovým způsobem, jak je uvedeno v § 53 zákona o služebním poměru. Z podrobnějších výsledků analýzy je zřejmé, že změna rozvržení doby služby nebyla žádnému příslušníku oznámena 3 dny před nástupem do služby. Oznámení o počátku směny je dle výsledků nejčastěji prováděno 1 den předem. Služební funkcionáři využívají této dílky zákona o služebním poměru z důvodu neplánového důležitého zájmu služby, který si takové změny vyžaduje. Jedná se o způsob zcela zákonný. O postup, který již zákonná dílka nedovoluje, se jedná v případě, kdy je změna ohlášena až při samotném příchodu příslušníka do služby. Výsledky šetření bohužel tuto skutečnost potvrdily u 10 respondentů. Ač si lze tento postup vysvětlit nenadálými služebními povinnostmi, které nedovolují jiné řešení, je zcela v rozporu se stanovenými pravidly a také s rodinným či soukromým životem příslušníka. V návaznosti na tuto analýzu byl vedoucí příslušník dotyčného oddělení v rámci navrhovaných doporučení na toto pochybení upozorněn prostřednictvím osobního rozhovoru.

Šetření na téma výkon služby přesčas mělo za cíl potvrdit hypotézu, že výkon služby přesčas je u příslušníků bezpečnostních sborů častým jevem. Analýza tuto domněnku potvrdila, neboť 96 % dotázaných respondentů koná službu přesčas. Ať už je počet hodin vykonané služby přesčas jakýkoliv, doporučuje se každému zájemci, který zvažuje nastoupit do bezpečnostních sborů, promyslet tento zásah do osobního života. Z provedených interview lze učinit shrnutí, že příslušníci služby pořádkové, dopravní a cizinecké policie konají neplánovanou službu přesčas mnohem častěji, než příslušníci služby kriminální policie a vyšetřování. Tento markantní rozdíl je možné vysvětlit strukturou jejich služebních povinností a v druhé řadě také nedostatkem příslušníků služby pořádkové, dopravní a cizinecké policie, kteří jsou povinni zabezpečit nepřetržitý režim služeb. Příslušníci služby kriminální policie a vyšetřování konají službu přesčas především v rámci plánované služební pohotovosti.

Pokud příslušník bezpečnostních sborů chápe nutnost výkonu služeb přesčas, zdá se mu přirozeným krokem být za výkon služby přesčas odměněn. Touto problematikou se zabývalo především srovnání příslušníků u služby pořádkové, dopravní a cizinecké policie a u služby kriminální policie a vyšetřování. Výsledky poukazují na nesystematičnost celého zakotvení služby přesčas. Je patrné, že každé zkoumané oddělení funguje dle vlastního rozhodnutí tak, jak určuje odpovědný služební funkcionář.

U příslušníka služby dopravní policie bylo zjištěno, že výkon jeho služby přesčas není nijak oceněn, což nelze považovat za chybný počín ze strany služebního funkcionáře, neboť počet vykonaných hodin služby přesčas nepřesáhl 150 hodin služby přesčas v kalendářním roce. Naopak příslušník obvodního oddělení je odměněn za výkon služby přesčas služebním příjmem za službu přesčas, i přesto že počet hodin služby přesčas nepřesahuje hranici 150 hodin. V tomto případě je rozdíl mezi jednotlivými odděleními velice zřetelný a je možné si jej vysvětlit pouze jako pochybení služebního funkcionáře, který udělil služební příjem za službu přesčas příslušníkovi, který vykonal méně jak 150 hodin služeb přesčas v kalendářním roce. V rámci vlastního návrhu na řešení proběhla telefonická komunikace se služebním funkcionářem, který tuto nesrovnalost vysvětlil jako lidský přístup vedoucího policisty ke svým jednotlivým podřízeným příslušníkům. V tomto případě je nezbytné zamezit působení subjektivních faktorů při přiznávání nepovinných složek služebního příjmu a vhodným řešením se jeví systematičnost a sjednocenost postupů jednotlivých útvarů.

Výzkum dále prokázal nedostatečnou znalost veškerých příslušníků o dané problematice, proto lze doporučit proškolení příslušníků, které by snížilo, nejlépe odstranilo, jejich neznalost v odměňování a vykazování služby přesčas. Vedoucí příslušníci analyzovaných oddělení byli o skutečnostech týkajících se nedostatečné znalosti příslušníků informováni osobními rozhovory, při kterých přislíbili nápravu a zajištění školicích testů, které budou sloužit pro vzdělávání příslušníků. Tento krok by byl vhodným postupem na všech policejních útvarech. Bohužel rozsah diplomové práce dovoluje zajistit návrh pouze analyzovaným oddělením.

Z rozboru stupnice základních tarifů bylo zjištěno nesprávné stanovení částek ve dvanáctém tarifním stupni. V rámci vlastních řešení byl návrh na nápravu zaslán JUDr.

Petru Tomkovi. Samotná výše částek ve stupni základních tarifů je relativně malá a neodpovídá pracovnímu nasazení jednotlivých příslušníků. Ekonomická analýza a její explanace podala informace o vývoji vyplacených částek za výkon služby přesčas. Vývoj má rostoucí tendenci, což je možné považovat za kladný jev v problematice odměňování příslušníků. Z pohledu jednotlivého příslušníka jsou ovšem částky symbolizující služební nasazení, zahrnující mnohdy riziko vlastního života, směšně malé.

6 Závěr

Cílem diplomové práce bylo osvětlit problematiku pracovní doby a s ní související práci přesčas, dále provést analýzu a kontrolu dodržování nároků, které z ní vyplývají. Tento cíl byl zkoumán u příslušníků bezpečnostních sborů v rámci čtyř oddělení Policie České republiky. Zkoumanými vzorky byla dvě oddělení služby pořádkové, dopravní a cizinecké policie a dvě oddělení služby kriminální policie a vyšetřování. Cíl práce byl splněn.

Teoretická část diplomové práce vymezuje základní pojmy, které se týkají pracovní doby a doby služby, a samotné zakotvení těchto náležitostí v legislativních dokumentech. Díky studiu odborné literatury a nezbytných právních předpisů došlo k pochopení tématu a následně byla vytvořena praktická část.

Vlastní práce zkoumá výkon služby přesčas u příslušníků bezpečnostních sborů, množství této vykonané služby a její odměňování. Tato stanoviska byla zjištěna v rámci provedených interview a následné analýzy a syntézy výsledků. Podstatnou součástí praktické části jsou další aspekty související se služebním poměrem a s dobou služby příslušníků. Z výsledků provedených šetření lze potvrdit hypotézu, která stanovuje, že příslušníci bezpečnostních sborů konají službu přesčas během kalendářního roku. Prostřednictvím osobních rozhovorů s příslušníky a pomocí explanace výsledků vyšlo najevo, že největším úskalím oblasti odměňování služby přesčas je samotná nesystematičnost v ustanoveních zákona o služebním poměru příslušníků. Tento aspekt je zřetelný především z provedeného srovnání příslušníků služby pořádkové, dopravní a cizinecké policie a služby kriminální policie a vyšetřování. Sekundárním zjištěním, které vyplynulo z uskutečněných interview, je neznalost a neobdobnost příslušníků v oblasti služby přesčas a jejího odměňování.

Současně se praktická část diplomové práce věnuje ekonomické analýze, z níž je zřejmé, že vynaložené finanční prostředky z rozpočtu Policie České republiky na vykonanou službu přesčas mají vzrůstající tendenci. Tento růst ovšem neznamená dostatečnost a sjednocenost v podmínkách odměňování příslušníků za službu přesčas.

V závěru práce byla stanovena doporučení jednotlivým oddělením, která se účastnila výzkumného šetření. Vedoucím příslušníkům jednotlivých oddělení bylo navrženo proškolení příslušníků nejen o samotném výkonu služby přesčas, ale i o jejím vykazování. Vedoucí příslušníci byli případně upozorněni na pochybení či nesrovnalosti, která byla

výzkumem na příslušných odděleních vyšetřena. Dále bylo Nezávislému odborovému svazu Policie České republiky, který se věnuje veškeré problematice související určitým způsobem s činností Policie ČR, zasláno upozornění na nesrovnalost ve stanovených částkách ve stupnici základních tarifů.

Úlohou příslušníků bezpečnostních sborů je především ochrana obyvatelstva, zabezpečení obrany a fungování státu. Na příslušníky jsou kladeny vysoké požadavky, a tak se služba přesčas stává běžným nárokem na příslušníky. Je tedy bezprostřední reakcí příslušníků požadovat za tuto službu odpovídající odměnu. V mnoha případech příslušníci riskují vlastní zdraví, dokonce obětují své vlastní životy. Odměna za službu přesčas by tedy měla korespondovat s tímto nasazením.

7 Seznam použitých zdrojů

Odborná literatura

Bezpečnostní sbory: právní stav ke dni 1. 3. 2009. Praha: C.H. Beck, 2009-, Texty zákonů.

ISBN 978-80-7400-133-8

BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář.* 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, 1610 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo.* 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0

GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů.* 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 295 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1

HORZINKOVÁ, Eva a Břetislav ČECHMÁNEK. *Zákon o Policii České republiky: zákon s poznámkami : související předpisy : právní úprava k 1.1.2005.* 3. dopl. vyd. Praha: Eurounion, 2005, 236 s. ISBN 80-731-7041-8

HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014.* 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce: chyby a problémy.* 2. rozš. vyd. Praha: Grada, 2001, 155 s. Právo pro praxi. ISBN 80-247-0064-6

KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě.* 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, viii, 132 s. Beckovy příručky pro právní praxi. ISBN 978-80-7179-615-2

KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce.* Vyd. 1. Praha: Leges, 2014, 368 s. Praktik. ISBN 978-807-5020-383

MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. 1. vyd. Brno: BizBooks, 2014, 144 s. ISBN 978-80-265-0266-1

MUŠKA, František. *Pracovní doba a odměňování v otázkách a odpovědích: [127 otázek a odpovědí z praxe]*. Praha: ASPI, c2005, 130 s. Otázky a odpovědi z praxe (ASPI). ISBN 80-735-7098-X

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávniky: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, 271 s. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1

NOVÝ, Karel, Petr TOMEK a Marie KALENSKÁ. *Služební poměr příslušníků Policie České republiky: základy teorie pracovního práva: výkon služby, finanční a jiné náležitosti: sociální ochrana policistů*. Praha: Linde, 1999, 344 s. Vysokoškolská právní učebnice. ISBN 80-720-1176-6

SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2015: stručný komentář, upozornění na některé související změny v oblasti zaměstnanosti a inspekce práce*. 11. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, ^{^^^}sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-917-5

TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2009, 303 s. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-541-2

TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků Policie ČR s komentářem*. 1. vyd. Praha: Prospektrum, 1999, 175 s. ISBN 80-717-5072-7

TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.7.2012*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, Právo. ISBN 978-80-7263-752-2

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2015: praktický průvodce: [zásadní změny v předpisech k I. 1. 2015]*. 18. Praha: Grada, 2015, ^^sv. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-247-5499-4

Odborné články

CHLADA, Ondřej. *Příplatek k příplatku aneb Přesčasová práce v sobotu*. 2015. ISSN 2336-4114. Dostupné také z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/priplatek-k-priplatku-aneb-prescasova-prace-v-sobotu>

FETTER, Richard W. *Dohoda o pracovní pohotovosti a její odměňování*. 2015. ISSN 1213-189X. Dostupné také z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-o-pracovni-pohotovosti-a-jeji-odmenovani-97417.html>

MACUROVÁ, Zuzana. *K pracovní pohotovosti a době nepřetržitého odpočinku*: Eprávo. 2015. Dostupné také z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/k-pracovni-pohotovosti-a-dobe-nepretrziteho-odpocinku-97097.html>

Nařízení Ministerstva vnitra ze dne 14. února 2007, o personální evidenci a o zpracování osobních údajů, které s ní souvisejí

Naše policie: noviny Nezávislého odborového svazu Policie České republiky. Praha: Nezávislý odborový svaz Policie České republiky, 2009, svazek 16(3)

ODBOR personální Ministerstva vnitra. *Stanovisko k problematice nařizování služby přesčas nebo služební pohotovosti na den, kdy má příslušník určeno čerpání dovolené*. Ing. Otta Mojžíš

ODBOR personální Ministerstva vnitra. Oddělení metodiky a kontroly. *Stanovisko ke službě přesčas v pohotovosti ze dne 5. prosince 2006 pod č.j.: SP-559/PR-2006*

TOMEK, Petr. Nová právní úprava zvláštního příplatku - krok správným směrem. *Naše policie: Noviny Nezávislého odborového svazu Policie České republiky*. Praha, 2009, svazek 16(3)

VEJSADA, Daniel a Tereza ERÉNYI LL.M. *Zákon o státní službě - co čeká státní zaměstnanec?: Eprávo.cz*. 2015. Dostupné také z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-statni-sluzbe-co-ceka-statni-zamestnanec-97036.html>

Právní předpisy

ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Parlamentu České republiky. In: *Sbírka zákonů ČR*. 2006, částka 84.

ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů*, 2003, číslo 1063

ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 563/1991 Sb., zákon o účetnictví. In: *Sbírka zákonů*, 1991.

ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 582/1991 Sb., České národní rady o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. In: *Sbírka zákonů*, 1991.

ODBOR Personální Policejního prezidia České republiky. *Odůvodňování nařizování služby přesčas č. 1/2014*. Sbírka metodických materiálů č. 1/2014 ze dne 19. listopadu 2014

ODBOR Personální Policejního prezidia České republiky. *Zásady rozvrhování doby služby*. Sbírka metodických materiálů, č. 2/2014 ze dne 19. listopadu 2014, dle PPP č. 241/2014, o časovém plánování

Pokyn policejního prezidenta ze dne 14. listopadu 2014 o časovém plánování, PPP č. 57/2015, poskytnuto vedoucím příslušníkem nejmenovaného oddělení Policie ČR

Judikatura

Česko: Krajský soud v Ústí nad Labem, sp.zn.: 10Co 861/2003 [online]. 2004 [cit. 2015-10-14]

Česko: *Nejvyšší správní soud, spisová značka 6 As 29/2003 - 97*. 2003. Dostupné také z: http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2003/0029_6As__0300097A_prevedeno.pdf

Internetové zdroje

Jednotka hasičského záchranného sboru kraje: Hasičský záchranný sbor České republiky [online]. 2015 [cit. 2015-09-12]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/vykon-sluzby.aspx?q=Y2hudW09Mw%3D%3D>

Krizový stav: *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2015 [cit. 2015-09-13]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/krizovy-stav.aspx>

Minimální mzda od 1. 1. 2016: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2015-03-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19457>

Pracovní doba a doba odpočinku: *Příručka pro personální a platovou agendu: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2015 [cit. 2015-10-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB032>

Příručka pro personální a platovou agendu: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2015-06-11]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB075>

8 Přílohy

Příloha I. - Stupně základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2015, Stupně základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2015, Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2014

Tabulka 1 - Stupně základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2015

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů												
Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	13 380	14 520	15 750	17 090	18 550	20 120	21 830	23 680	25 700	27 880	30 240
do 6 let	2	13 890	15 060	16 340	17 730	19 240	20 880	22 650	24 570	26 660	28 920	31 380
do 9 let	3	14 410	15 630	16 960	18 400	19 970	21 660	23 490	25 500	27 660	30 010	32 570
do 12 let	4	14 950	16 220	17 590	19 090	20 710	22 470	24 380	26 450	28 700	31 140	33 780
do 15 let	5	15 510	16 830	18 250	19 810	21 490	23 310	25 300	27 440	29 770	32 300	35 050
do 18 let	6	16 090	17 460	18 940	20 550	22 300	24 190	26 240	28 470	30 900	33 520	36 370
do 21 let	7	16 690	18 120	19 650	21 320	23 140	25 100	27 230	29 540	32 050	34 780	37 730
do 24 let	8	17 320	18 790	20 390	22 120	24 000	26 040	28 250	30 650	33 260	36 080	39 150
do 27 let	9	17 970	19 490	21 150	22 950	24 900	27 020	29 310	31 800	34 510	37 440	40 620
do 30 let	10	18 640	20 230	21 950	23 810	25 830	28 030	30 410	33 000	35 800	38 840	42 140
do 33 let	11	19 350	20 980	22 770	24 710	26 800	29 080	31 560	34 230	37 140	40 300	43 730
nad 33 let	12	20 070	21 770	23 630	25 640	27 810	30 170	32 740	35 530	38 540	41 820	45 360

Zdroj: ČESKÁ REPUBLIKA. Nařízení vlády č. 227/2014 Sb. In: Sbirka zákonů. 2014. Dostupné také z: http://www.mpsv.cz/files/ip/nv227_2014_pr1.pdf

Tabulka 2 - Stupně základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2015 stanovená podle § 114 odst. 2 zákona

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů												
Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	14 720	15 980	17 330	18 800	20 410	22 140	24 020	26 050	28 270	30 670	33 270
do 6 let	2	15 280	16 570	17 980	19 510	21 170	22 970	24 920	27 030	29 330	31 820	34 520
do 9 let	3	15 860	17 200	18 660	20 240	21 970	23 830	25 840	28 050	30 430	33 020	35 830
do 12 let	4	16 450	17 850	19 350	21 000	22 790	24 720	26 820	29 100	31 570	34 260	37 160
do 15 let	5	17 070	18 520	20 080	21 800	23 640	25 650	27 830	30 190	32 750	35 530	38 560
do 18 let	6	17 700	19 210	20 840	22 610	24 530	26 610	28 870	31 320	33 990	36 880	40 010
do 21 let	7	18 360	19 940	21 620	23 460	25 460	27 610	29 960	32 500	35 260	38 260	41 510
do 24 let	8	19 060	20 670	22 430	24 340	26 400	28 650	31 080	33 720	36 590	39 690	43 070
do 27 let	9	19 770	21 440	23 270	25 250	27 390	29 730	32 250	34 980	37 970	41 190	44 690
do 30 let	10	20 510	22 260	24 150	26 200	28 420	30 840	33 460	36 300	39 380	42 730	46 360
do 33 let	11	21 290	23 080	25 050	27 190	29 480	31 990	34 720	37 660	40 860	44 330	48 110
nad 33 let	12	22 080	23 950	26 000	28 210	30 600	33 190	36 020	39 090	42 400	46 010	49 900

Zdroj: ČESKÁ REPUBLIKA. Nařízení vlády č. 227/2014 Sb. In: Sbirka zákonů. 2014. Dostupné také z: http://www.mpsv.cz/files/ip/nv227_2014_pr1.pdf

Tabulka 3 - Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2014

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2014

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů												
Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	12 740	13 820	15 000	16 270	17 660	19 160	20 790	22 550	24 470	26 550	28 800
do 6 let	2	13 220	14 340	15 560	16 880	18 320	19 880	21 570	23 400	25 390	27 540	29 880
do 9 let	3	13 720	14 880	16 150	17 520	19 010	20 620	22 370	24 280	26 340	28 580	31 010
do 12 let	4	14 230	15 440	16 750	18 180	19 720	21 400	23 210	25 190	27 330	29 650	32 170
do 15 let	5	14 770	16 020	17 380	18 860	20 460	22 200	24 090	26 130	28 350	30 760	33 380
do 18 let	6	15 320	16 620	18 030	19 570	21 230	23 030	24 990	27 110	29 420	31 920	34 630
do 21 let	7	15 890	17 250	18 710	20 300	22 030	23 900	25 930	28 130	30 520	33 120	35 930
do 24 let	8	16 490	17 890	19 410	21 060	22 850	24 800	26 900	29 190	31 670	34 360	37 280
do 27 let	9	17 110	18 560	20 140	21 850	23 710	25 730	27 910	30 280	32 860	35 650	38 680
do 30 let	10	17 750	19 260	20 900	22 670	24 600	26 690	28 960	31 420	34 090	36 990	40 130
do 33 let	11	18 420	19 980	21 680	23 530	25 520	27 690	30 050	32 600	35 370	38 380	41 640
nad 33 let	12	19 110	20 730	22 500	24 410	26 480	28 730	31 180	33 830	36 700	39 820	43 200

Zdroj: ČESKÁ REPUBLIKA. Nařízení vlády ze dne 11. prosince 2013. In: Sbírka zákonů č. 453/2013. 2013, částka 177. Dostupné také z: <http://www.portal-vz.cz/getmedia/28ddbc2e-01fa-43b2-a272-24afcf399d15/sb0177-2013.pdf>

Příloha II. – Služební hodnost a hodnostní označení

Tabulka 4 - Služební hodnost a hodnostní označení

SLUŽEBNÍ HODNOST	HODNOSTNÍ OZNAČENÍ
Referent	Rotný
Vrchní referent	Strážmistr
Asistent	Nadstrážmistr
Vrchní asistent	Podpraporčík
Inspektor	Praporčík nebo nadpraporčík
Vrchní inspektor	Nadpraporčík nebo podporučík
Komisař	Poručík nebo nadporučík
Vrchní komisař	Kapitán nebo major
Rada	Podplukovník nebo plukovník
Vrchní rada	Plukovník
Vrchní státní rada	Plukovník

Zdroj: ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: Sběrka zákonů, 2003, číslo 1063

Příloha III. - Rozpětí příplatku za vedení

Tabulka 5 - Rozpětí příplatku za vedení

Ředitel bezpečnostního sboru	10 000 až 14 000 Kč
Vedoucí příslušník 1. řídicí úrovně	4 000 až 10 000 Kč
Vedoucí příslušník 2. řídicí úrovně	2 500 až 7 000 Kč
Vedoucího příslušník 3. řídicí úrovně	1 500 až 4 000 Kč
Vedoucí příslušník 4. řídicí úrovně	1 000 až 2 000 Kč

Zdroj: ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: Sbíрка zákonů, 2003, číslo 1063

Příloha IV. - Odměna za služební pohotovost

Tabulka 6 - Odměna za služební pohotovost

	SLUŽEBNÍ POHOTOVOST NA SLUŽEBNĚ	SLUŽEBNÍ POHOTOVOST MIMO SLUŽEBNU
MIMO DOBU SLUŽBY	35 % poměrné části přiznaného základního tarifu, osobního a zvláštního příplatku, který připadá na 1 hodinu služby v kalendářním měsíci, na který připadla služební pohotovost	10 % poměrné části přiznaného základního tarifu, osobního a zvláštního příplatku, který připadá na 1 hodinu služby v kalendářním měsíci, na který připadla služební pohotovost
DEN PRACOVNÍHO KLIDU	70 % poměrné části přiznaného základního tarifu, osobního a zvláštního příplatku, který připadá na 1 hodinu služby v kalendářním měsíci, na který připadla služební pohotovost	15 % poměrné části přiznaného základního tarifu, osobního a zvláštního příplatku, který připadá na 1 hodinu služby v kalendářním měsíci, na který připadla služební pohotovost

Zdroj: vlastní zpracování dle ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: Sbíрка zákonů, 2003, číslo 1063