

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

**Aktuální problémy služebního a pracovního poměru
vojáků a občanských zaměstnanců ve vojenských
zařízeních ČR**

Bc. Markéta Netalová

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Markéta Netalová

Veřejná správa a regionální rozvoj – k. s. Hradec Králové

Název práce

Aktuální problémy služebního a pracovního poměru vojáků a občanských zaměstnanců ve vojenských zařízeních ČR

Název anglicky

Current problems of service and employment of soldiers and civilian employees in military in the Czech army

Cíle práce

Cílem práce je na základě teoretických poznatků z výzkumu v oblasti služebního poměru vojáků z povolání a pracovního poměru občanských zaměstnanců ve vojenských útvarech a vojenských zařízeních v Armádě ČR, vyhodnotit rozdíly včetně ekonomických konsekvencí a platová situace. Výstupem práce následné vyhodnocení výhod a nevýhod, slabin a problémů. Podněty k možným optimalizačním opatřením budou součástí výstupu.

Metodika

V souvislosti s Armádou ČR lze vycházet pouze z rozboru neutajovaných informací. Za zdroje dat tak využiji právní předpisy, některých dostupných vnitřních předpisů a řádů, vojenských časopisů a webové stránky. Dále bude v praktické empirii využito zkušeností v rámci daného vnitřního prostředí, metody pozorování, komparační a metoda neřízených rozhovorů.

Doporučený rozsah práce

60-80

Klíčová slova

služební poměr, pracovní poměr, voják z povolání, občanský zaměstnanec, AČR, plat, vojenské zařízení, řád

Doporučené zdroje informací

BĚLKA Luboš a kol., 2021. Vojenský geografický obzor. Ministerstvo obrany ČR, geografická služba AČR, 65 s. ISSN 1214-3707

BŘOUŠEK Luděk a kol., 2011. Šest desetiletí vojenského zeměměřičství v Dobrušce...a něco navíc. Ministerstvo obrany ČR, Geografická služba AČR 170 s. ISSN 1214-3707

BŘOUŠEK Luděk a kol., 2017. Geografická služba Armády České republiky 1918-2018. Ministerstvo obrany ČR, 153 s. ISBN 97-8-80-7278-723-4

FLAJŠMAN Miroslav, ŠTEKL Josef. Hydrometeorologická služba Armády České republiky 1918-2018. Ministerstvo obrany ČR – VHÚ Praha, 2017, 368 s. ISBN 978-80-7278-707-4

HLOUŠKOVÁ, P. a kol., 2020. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2020. ANAG, 1319 s., ISBN 978-80-7554-252-6

Kolektiv příslušníků Výzkumného střediska 090. Historie topografické služby československé armády 1918-1992. Praha: Topografické oddělení HOS GŠ Armády České republiky, 1993, 175 s.

KOZIEL Petr a kol., 2020. Vojenské rozhledy. Ministerstvo obrany ČR, 126 s. ISSN 1210-3292

RMO č. 63/2015 Věstníku Ministerstva obrany a jeho novelizací, Některá ustanovení o průběhu služby vojáků z povolání

ROUŠAR Jaroslav a kol., 2008. Historie geografické služby AČR 1918-2008. Ministerstvo obrany ČR, 199 s. ISBN 978-80-7278-463-9

Zákon č. 261/1999 Sb., zákon o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Viktor Jansa, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 4. 10. 2021

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 10. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 10. 03. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Aktuální problémy služebního a pracovního poměru vojáků a občanských zaměstnanců ve vojenských zařízeních ČR " 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 použitých zdrojů 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 16. března 2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu práce JUDr. Viktorovi Jansovi, CSc., mým spolupracovníkům a za velkou oporu mé rodině.

Abstrakt

Diplomová práce se věnuje aktuálním problémům v oblasti služebního a pracovního poměru vojáků a občanských zaměstnanců ve vojenských zařízeních ČR. Jejím základním cílem je specifikace základních odlišností a okolností mezi služebním poměrem vojáků z povolání a pracovním poměrem občanských zaměstnanců ve vojenských zařízeních v AČR. Nejprve jsou v textu práce nastíněna teoretická východiska a základní termíny zkoumaného tématu. Společně jsou představeny právní základy v podobě základních právních předpisů upravujících řešenou problematiku. Následně je pozornost věnována problematice platové politiky a ekonomických dopadů pro rezort obrany, kdy jsou vymezeny základní principy odměňování a dále ekonomické dopady v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19. Obsahem 5. kapitoly je představena činnost a fungování vybraných vojenských zařízení. V rámci 6. kapitoly je přiblížena problematika personálního zabezpečení Vojenského geografického a hydrometeorologického úřadu. Dále jsou specifikovány hlavní odlišnosti mezi služebním a pracovním poměrem zaměstnanců. 7. kapitola prezentuje výsledky provedeného průzkumného šetření mezi vojáky a občanskými zaměstnanci. V závěru jsou zjištěné informace shrnuty, což umožňuje vytvoření uceleného náhledu na zkoumanou problematiku.

Klíčová slova: Ministerstvo obrany, služební poměr, pracovní poměr, voják z povolání, občanský zaměstnanec, AČR, plat, vojenské zařízení, řád

Abstract

The diploma thesis is devoted to current problems in the field of service and employment of soldiers and civilian employees in military facilities of the Czech Armed Forces (CAF). The basic goal is to specify the main differences and circumstances of the employment of professional soldiers and civilian staff. First of all, the text briefly outlines the theoretical basis and basic terms related to the topic. At the same time the legal bases of the researched issue are also outlined, especially in the form of basic legal regulations governing the issue of employment in the Czechia. Subsequently, more attention is paid to the issue of the salary policy of the CAF, where the basic principles of remuneration within the CAF are described together with the economic impacts of the COVID-19 pandemic. The chapter 5 presents activities and administration of the selected military facilities. The chapter 6 discusses in more detail the issue of staffing at the Office of Military Geography and Hydrometeorology, which also includes a specification of the applied differences between the employment of civilian and military staff. The chapter 7 presents the results of the survey that was made within soldiers and civilian personnel of the office. At the end, the collected information are summarized, which allows to create a comprehensive view of the researched issue.

Keywords: service, employment, professional soldier, civilian employee, CAF, salary, military equipment, order

Obsah

1	Úvod.....	12
2	Cíl práce a metodika.....	14
2.1	Cíl práce.....	14
2.2	Metodika.....	14
3	Teoretická východiska.....	17
3.1	Základní vymezení pojmů.....	17
3.2	Právní základy.....	21
4	Platová politika a ekonomické dopady pro AČR.....	26
4.1	Plat.....	26
4.1.1	Platový tarif.....	27
4.1.2	Platová třída.....	31
4.2	Prostředky na platy ze státního rozpočtu v roce 2019.....	31
4.2.1	Platy zaměstnanců v pracovním poměru.....	32
4.2.2	Platy zaměstnanců ozbrojených složek a složek ve služebním poměru.....	33
4.3	Kalkulace centrálním způsobem.....	35
4.4	Finanční standardy střednědobého plánování.....	35
4.5	Ekonomické dopady pro AČR ovlivněné pandemií Covid-19.....	36
4.5.1	Státní rozpočet pro MO ČR.....	37
4.5.2	Dopad na odměňování zaměstnanců resortu.....	39
5	Vojenská zařízení v AČR.....	41
5.1	Vojenských zařízení.....	41
5.2	Krajská vojenská velitelství.....	41
5.3	Volareza.....	42
5.3.1	Rekreační zařízení a jejich využití.....	43
5.3.2	Preventivní rehabilitace.....	43
5.4	Vojenský geografický a hydrometeorologický úřad.....	44

5.4.1	Činnost, vznik a historie VGHMÚř	44
5.4.2	Vznik a historie VGHMÚř	45
5.4.3	Předmět činnosti, produkty a služby	49
6	Personální zajištění úřadu.....	51
6.1	Způsob vedení	51
6.2	Vojáci z povolání, vznik služebního poměru	52
6.3	Občanští zaměstnanci, vznik pracovního poměru	54
6.4	Porovnání služebního a pracovního poměru zaměstnanců.....	56
6.4.1	Služební povinnosti vojáků oproti občanským zaměstnancům.....	56
6.4.2	Zánik služebního poměru	59
6.4.3	Skončení pracovního poměru.....	60
7	Průzkumné šetření	62
7.1	Výsledky průzkumného šetření mezi vojáky z povolání.....	62
7.2	Výsledky průzkumného šetření mezi občanskými zaměstnanci	64
7.3	Shrnutí zjištěných výsledků.....	66
8	Závěr.....	69
9	Seznam použitých zdrojů	73
9.1	Monografie, publikace, sborníky	73
9.2	Právní předpisy	74
9.3	Soudní rozhodnutí.....	75
9.4	Elektronické prameny.....	76
10	Přílohy	77
	Příloha 1: Platové třídy a vzdělání	77
	Příloha 2: Seznam vojenských zařízení v ČR	77
	Příloha 3: Poukaz na preventivní rehabilitaci	81
	Příloha 4: Dotazník pro VZP.....	82
	Příloha 5: Dotazník pro OZ.....	84

Seznam tabulek

Tabulka 1 Složky platu vojáka z povolání v roce 2022	24
Tabulka 2 Platová tabulka pro vojáky – čekatele	25
Tabulka 3 Nárok na výkonnostní příplatek.....	25
Tabulka 4 Bodové rozpětí výsledků služebního hodnocení	26
Tabulka 5 Stupnice platových tarifů občanských zaměstnanců resortu Ministerstva obrany ČR	26
Tabulka 6 Počty zaměstnanců Ministerstva obrany ČR v roce 2019	28
Tabulka 7 Prostředky na platy zaměstnanců v pracovním poměru v roce 2019	29
Tabulka 8 Prostředky na platy zaměstnanců zbrojených složek a složek ve služebním poměru	30
Tabulka 9 Parametry státního rozpočtu kapitoly Ministerstva obrany a střednědobého výhledu na roky 2022 a 2023.....	34
Tabulka 10 Vývoj počtu zaměstnanců a objemu platových prostředků v kapitole Ministerstva obrany mezi roky 2017 a 2021.....	36
Tabulka 11 Vývoj počtu vojáků z povolání a občanských zaměstnanců v resortu Ministerstva obrany ČR v letech 2019 až 2021	53
Tabulka 12 Skladba respondentů z hlediska délky trvání služebního poměru	61
Tabulka 13 Skladba respondentů z hlediska délky trvání pracovního poměru	64

Seznam obrázků

Obrázek 1 Organizační struktura VGHMÚř.....	49
Obrázek 2 Organizační struktura Volareza.....	49

Seznam použitých zkratk

AČR – Armáda České republiky

ČR – Česká republika

VZP – voják z povolání

OZ – občanský zaměstnanec

MO – Ministerstvo obrany

VGHMÚř – Vojenský geografický a hydrometeorologický úřad

Volareza – Vojenská lázeňská a rekreační zařízení

ZP – Zákoník práce

CAF – Czech Armed Forces

tzv. – takzvaný

1 Úvod

Je možné uvést, že AČR představuje ústřední část ozbrojených sil České republiky. V jejím rámci jsou zaměstnání dva druhy zaměstnanců. V prvním případě se jedná o občanské zaměstnance, kteří působí v rámci pracovního poměru v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Ve druhém případě se naproti tomu jedná o vojáky z povolání, kteří působí ve služebním poměru vojáka z povolání na základě zákona č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Služební poměr vojáka z povolání je možné vnímat jako určitý specifický zaměstnanecký vztah mezi vojákem a státem, v jehož rámci je vykonávána v praktické rovině pracovní činnost ve formě vojenské činné služby. S ohledem na mnohá specifika je právě tento právní institut odlišný ve srovnání s dalšími pracovněprávními vztahy i dalšími typy služebního poměru, a to mimo jiné již na jeho poměrně komplexní právní úpravu. Služební poměr vychází ze zákoníku práce, nicméně práva vojáků z povolání jsou stanovena prostřednictvím zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky a zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod. Problematiky se pochopitelně týká zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Je zřejmé, že mezi pracovním a služebním poměrem existuje v praktické rovině mnoho odlišností, které vycházejí ze samotné podstaty obou druhů vztahu. Pokud jde o pracovní poměr zaměstnance, pak je možné uvést, že se jedná o smluvní vztah založený na uzavření písemné pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Mezi oběma základními subjekty pracovněprávních vztahů vznikají při výkonu závislé činnosti pracovněprávní vztahy, které upravuje již zmíněný zákoník práce. V textu této práce proto bude mimo jiné věnována pozornost právě rozdílu mezi pracovním a služebním poměrem.

Diplomová práce je s ohledem na nepochybnou neustálou aktuálnost a význam problematiky zasvěcena právě aktuálním problémům v oblasti služebního a pracovního poměru vojáků a občanských zaměstnanců ve vojenských zařízeních ČR. Jejím základním cílem je specifikace základních odlišností mezi těmito poměry ve vojenských útvech a vojenských zařízeních v AČR.

Diplomová práce je za účelem dosažení výše vymezeného cíle rozdělena do několika základních kapitol a navazujících podkapitol. Nejprve jsou v textu práce nastíněna teoretická východiska zkoumaného tématu, zejména základní termíny zkoumaného tématu. Společně jsou objasněny právní základy v podobě základních právních předpisů upravujících problematiku

pracovního a služebního poměru v ČR. Následně je pozornost věnována problematice platové situace a ekonomických dopadů pro AČR, kdy jsou vymezeny základní principy odměňování v rámci AČR a ekonomické dopady v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19. Obsahem 5. kapitoly je pojednáno o jednotlivých zvolených vojenských zařízeních v AČR, jejichž činnost a fungování je v kapitole představena. V rámci 6. kapitoly je přiblížena problematika personálního zajištění úřadu a specifikace ústředních odlišností mezi služebním a pracovním poměrem zaměstnanců. 7. kapitola prezentuje výsledky provedeného průzkumného šetření mezi vojáky z povolání i občanskými zaměstnanci. V závěru jsou zjištěné informace shrnuty, což umožňuje vytvoření uceleného náhledu na zkoumanou problematiku.

Smyslem této práce je zejména bližší seznámení čtenáře s problematikou služebního a pracovního poměru vojáků a občanských zaměstnanců v rámci vojenských zařízení ČR. Následně na specifikace ústředních odlišností je objasnění mezi oběma druhy vztahů. Účelem je poukázat na ústřední odlišnosti, výhody a nevýhody, případné problémy, které v současnosti v této oblasti panují.

2 Cíl práce a metodika

V rámci následující kapitoly diplomové práce bude blíže charakterizován cíl této práce společně s metodikou. Ta bude využita za účelem jeho naplnění. Po specifikaci cíle této práce tedy bude čtenář práce podrobněji seznámen s jednotlivými metodami, které byly vyhodnoceny jako vhodné s ohledem na zkoumanou problematiku.

2.1 Cíl práce

Jak bylo zmíněno v úvodu této práce, základním cílem této diplomové práce je komparace služebního poměru vojáků z povolání a pracovního poměru občanských zaměstnanců ve vojenských útvech a vojenských zařízeních v AČR včetně ekonomických konsekvencí a platové situace. Výstupem zjištěných informací bude následné vyhodnocení výhod a nevýhod, slabin a problémů. Na základě této podrobné analýzy budou v závěru práce formulována možná optimalizační opatření za účelem pozitivního ovlivnění současného stavu a možného řešení existujících problematických aspektů.

2.2 Metodika

Za účelem dosažení stanoveného cíle této diplomové práce byla zvolena odpovídající metodika. Stěžejním zdrojem pro zpracování diplomové práce jsou zejména související právní předpisy upravující tuto problematiku a dále odborné monografie a další odborné publikace, které se na toto téma zaměřují. V souvislosti s AČR lze v textu této práce vycházet pouze z rozboru neutajovaných informací. Za zdroje dat tak budou kromě již zmíněných právních předpisů využity také některé dostupné vnitřní předpisy a řády, vojenské časopisy a informace získané ze souvisejících webových stránek. Při zkoumání problematiky je v textu práce aplikována metoda literární rešerše přehledně shrnující názory odborníků na zkoumané téma. Dále je aplikována také jedna ze základních metod výzkumu, kterou je metoda analýzy, díky níž je v praktické rovině možné proniknout do hloubky problému a patřičně prozkoumat jednotlivé významné souvislosti. V práci je uplatněna metoda deskripce, jejímž prostřednictvím je

zkoumán zejména obsah předmětných právních norem a metoda komparace za účelem srovnání ústředních odlišností mezi služebním poměrem VZP a pracovním poměrem OZ ve vojenských útvech a vojenských zařízeních v AČR. Součástí empirické části této diplomové práce jsou výsledky provedeného primárního výzkumu kvantitativního charakteru, kdy byly cestou dotazníkového šetření zkoumány názory oslovených respondentů na zkoumané téma. V závěru práce je aplikována metoda syntézy, aby bylo možné ze zjištěného nalézt podstatné souvislosti a vytvořit systematický souhrn.

Lze tedy konstatovat, že ke zpracování empirické části diplomové práce byla zvolena metoda kvantitativní, a to ve formě dotazníkového šetření. V případě dotazníkové metody se obecně jedná o explorativní metodu, která je vhodná v praktické rovině pro hromadné získávání dat při velkém počtu odpovídajících respondentů, proto našla své uplatnění rovněž v případě průzkumného šetření pro tuto diplomovou práci. V tomto případě byl pro potřeby práce zvolen nestandardizovaný anonymní dotazník. Mezi motivy pro volbu dotazníkové metody patřila jednoduchost administrace dotazníku a společně s tím také možnost získaná data kvantifikovat a následně počítačově zpracovat pro jejich další využití (Mátel, 2019). Kromě toho je možné mezi základní benefity dotazníkové metody zařadit také možnost poměrně jednoduchého zpracování získaných dat společně s možností detailnější analýzy zkušeností cílových respondentů. Opomenout nelze ani její finanční i časovou nenáročnost. Respondenty v tomto případě představovaly VZP i OZ.

Předem byly pro účely empirického šetření sestaveny dva dotazníky, a to odděleně pro skupinu VZP a skupinu OZ, jelikož bylo nezbytné otázky přizpůsobit konkrétní zvolené skupině respondentů. Otázky, které byly zařazeny do tohoto dotazníku, se týkaly zkušeností a názorů oslovených respondentů na otázku jejich působení v profesi a praktických aspektů, s nimiž se respondenti během svého působení v profesi potýkají. Byl přitom kladen důraz na to, aby byl zvolen relevantní počet a struktura otázek. Jednoduchost dotazníku byla zvolena tak, aby měl respondent ochotu jej vyplnit a nebyl zahlcen nadměrným množstvím otázek, které by jej odrazovaly od jeho dokončení. V úvodu dotazníku byli respondenti seznámeni s účelem, taktéž byla poskytnuta stručná instrukce ohledně jeho vyplňování a poděkování respondentovi za spolupráci. Druhá část dotazníku již obsahuje vlastní otázky týkající se zkoumaného tématu.

Šetření probíhalo tak, že byli zvolení respondenti osloveni s žádostí o spolupráci na tomto šetření přímo v jejich pracovním prostředí. V případě, že souhlasili s účastí na tomto šetření, byl následně rozdán dotazník k vyplnění. Vyplnění dotazníku bylo na bázi dobrovolnosti,

dotazník byl zcela důvěrný a anonymní a respondenti byli ještě před jeho samotným vyplněním upozorněni na to, že jeho výsledky budou využity pouze pro účely výzkumu pro práci. Byl tedy kladen důraz na ochranu osobních údajů zcela v souladu s platnými zákonnými předpisy. Průzkum se uskutečnil v průběhu zimních měsíců roku 2022.

Po získání žádoucího počtu odpovědí respondentů následovalo zpracování získaných dat a jejich následná interpretace ve slovní podobě, která je součástí 7. kapitoly této diplomové práce. Po této interpretaci následuje v samostatné podkapitole práce shrnutí zjištěných výsledků a také vyvození příčinných závěrů.

3 Teoretická východiska

V následující kapitole diplomové práce budou vymezena základní teoretická východiska, která se vztahují ke zkoumanému tématu. Zejména budou vymezeny právní a metodologické základy tématu, základní termíny vztahující se k problematice společně s právními základy. Záměrem bude uvedení čtenáře do zkoumaného tématu a nastínění základních principů, na kterých spočívá pracovní a služební poměr.

3.1 Základní vymezení pojmů

V rámci následující podkapitoly diplomové práce budou vymezena základní terminologická východiska zkoumaného tématu. S ohledem na to, že bude v této práci věnována pozornost mimo jiné státní službě, je třeba nejprve vymezit související pojem veřejná správa. Je možné uvést, že s termínem *správa* je obecně spojeno jisté řízení záležitostí. Veřejnou správu je možné zjednodušeně definovat dle přístupu Tittelbachové (2011) jako správu veřejných záležitostí ve veřejném zájmu. Z tohoto můžeme ostatně odvodit, že správa veřejná je činností realizovanou ve prospěch společnosti, která usiluje o uspokojení potřeb blíže nevymezeného okruhu jedinců, z čehož je zřejmé, že základem je určitý obecně prospěšný zájem. Veřejným zájmem může být dle názoru Provazníkové a Sedláčkové (2009) například celospolečenský zájem na respektu vůči lidským právům a základním svobodám a jejich dodržování, zájem na veřejném zdraví, ochraně osob a majetkových hodnot, na zajištění odpovídající úrovně vzdělávání apod.

Důležitá je skutečnost, že veřejná správa se vyznačuje určujícím aspektem v podobě veřejné moci. Díky ní je veřejné správě poskytnuta možnost autoritativního rozhodování ve věci práv a povinností dalších subjektů. Samotný termín veřejné správy je v podobě výrazu veřejné moci používán jednak v organizačním pojetí, kdy jsou jím označovány orgány veřejné správy a jednak v tzv. funkčním pojetí, kdy je podle Průchy (2012) využíván pro označení výkonu veřejné správy coby podzákonné a nařizovací činnosti vykonávané těmito orgány. V praktické rovině jsou součástí veřejné správy takové správní činnosti a úřady, které se věnují realizaci veřejné politiky a působí ve prospěch jistého veřejného zájmu.

Zde je možné uvést, že veřejná správa se kromě výkonu řídicích/nařizovacích pravomocí zaměřuje také na zajištění veřejných služeb. To souvisí s podstatou správy v podobě

společenské činnosti a její všeobecnou pojmovou specifikací. Správa tedy v podstatě představuje společenské řízení, které se vyznačuje jistými specifickými rysy a je vykonáváno v určitých zvláštních formách. Takové pojetí je možné ztotožnit s pojetím funkčním, které se liší od pojetí organizačního, kdy je na veřejnou správu pohlíženo zejména coby na jistou soustavu orgánů, která se věnuje výkonu veřejné správy.

Zcela opomenuto by pak nemělo být ani negativní vymezení veřejné správy. Veřejná správa je určitým systémem činností, které nemohou být kvalifikovány jako zákonodárství nebo soudnictví. S tímto pohledem pracuje mezi odborníky například Hendrych (2016). Činnost nositelů veřejné správy je realizována v souladu se zákonem a výkon této činnosti mají na starost orgány veřejné správy, jejichž zřízení probíhá dle zákona, případně pak dle samotného zákona č. 1/1993 Sb., Ústava ČR. Zákonodárce posléze dle Hendrycha (2016) specifikuje jejich pravomoc a působnost. Mezi takové orgány přitom spadají orgány státní správy, orgány územně samosprávných celků a další právnické osoby a fyzické osoby, na něž byl výkon státní správy delegován. Dané orgány veřejné správy přitom realizují předmětnou činnost v rámci takového veřejnosprávního úseku, který byl těmto svěřen.

Důležitou roli sehrává také skutečnost, že termín veřejné správy nadále zahrnuje dva dílčí subsystémy. Jedná se o státní správu, pro kterou je obecně základem samotná podstata a poslání státu, který skrze státní správu uskutečňuje svou výkonnou moc, což činí zejména na základě realizace zákonů. Druhým subsystémem je pak samospráva, která se vyznačuje primárně tím, že jde o takovou součást veřejné správy, která je prováděna jinými veřejnoprávními subjekty než státem, pokud je zákonodárcem do jejich odpovědnosti svěřena (Ochrana a kol., 2010).

Dalším termínem pro vymezení je státní služba. V tomto ohledu je možné podotknout, že nadřazenější termín ve vztahu k pojmu státní služba představuje pojem *veřejná služba*. Tímto způsobem je označováno právní postavení tzv. veřejných zaměstnanců, u kterých je možné hovořit o pracovněprávním vztahu ke státu nebo případně jinému veřejnoprávnímu zaměstnavateli. Jedná se o souhrnný termín pro zaměstnance veřejné správy, kteří vykonávají veřejnou službu. Mezi charakteristické znaky je v tomto ohledu možné zařadit trvalost poměru, vykonávání určitých odborných činností za účelem zabezpečení veřejných úkolů a rovněž hrazení platů zaměstnanců z veřejných prostředků. Pojem státní služby je využíván v praktické rovině za účelem označení právních poměrů zaměstnanců působících v orgánech státní správy nebo dalších institucích. Takové osoby přitom byly na své místo jmenovány a vyhovují zákonným požadavkům (Homfray a kol., 2020).

Důležitým termínem pro vymezení je též služební poměr. Dle názoru Pichrta (2015) je základní charakteristikou služebního poměru zejména založení ke státu, kterým je v tomto případě samozřejmě Česká republika, a to prostřednictvím jmenování na příslušné služební místo v rámci jistého konkrétního oboru služby. Tento termín se přitom historicky profiloval především v rovině úpravy služby policie. Služební poměr v dobové úpravě poprvé explicitním způsobem absorboval i zaměstnanecké vztahy hasičů, které před tím vycházely ze zákoníku práce (Dostál, 2011).

Dále je vhodné přiblížit termín voják z povolání. Jako voják z povolání je v souladu s ust. § 2 odst. 1 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů označován státní občan naší země, který v rámci svého zaměstnání¹ provádí výkon vojenské činné služby², a to v rámci ozbrojených sil ČR, Ministerstva obrany, vojenských škol, Vojenské policie, Vojenského zpravodajství nebo případně některých dalších orgánů státní správy (například se může jednat o Úřad vlády) či případně v rámci mezinárodních organizací. Termín *voják* je přitom zákonodárcem využíván pro označení mužů i žen působících ve služebním poměru. S poněkud užším termínem *vojákyň* pak pracují některá z ustanovení, v jejichž rámci jsou respektována specifická poslání žen, týkající se problematiky těhotenství a mateřství, případně pak jsou akcentovány odlišnosti v rovině jejich fyzických předpokladů (Tomek a kol., 2003).

Jestli byl výše vymezen termín služebního poměru, je nezbytné společně s ním vymezit termín poměru pracovního. Pracovní poměr představuje smluvní vztah, který je uzavřen na základě písemné pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to za účelem výkonu pracovní činnosti pro zaměstnavatele za odměnu (Neščáková, 2014). Jako subjekty pracovních poměrů Bělina (2010) označuje zaměstnance a zaměstnavatele, vztahy mezi těmito dvěma subjekty jsou pak označovány termínem pracovníprávních vztahů. Zatímco zaměstnanec je vždy fyzickou osobou, zaměstnavatel může být naproti tomu osobou fyzickou i právnickou. Je důležité, že subjekt pracovního poměru musí mít pracovníprávní subjektivitu, tedy způsobilost mít práva a povinnosti v pracovníprávních vztazích a vlastním jménem je zakládat, měnit či rušit a nést vlastní odpovědnost z těchto vztahů. Obsah pracovních poměrů se podle poznatků Běliny (2010) různí dále také v závislosti na různorodosti zaměstnavatelů, kterými mohou být vedle fyzických osob rovněž nejrůznější právnické osoby (obchodní společnosti, družstva, občanská sdružení, nadace, ale například i stát prostřednictvím svých organizačních složek).

¹ Podle Tomka a kol. (2003) je v tomto kontextu jako zaměstnání označován zaměstnanecký vztah, v jehož rámci je konána vojenská činná služba za odměnu

² blíže viz ust. § 1 zákona č. 585/2004 Sb., branný zákon, ve znění pozdějších předpisů

V této souvislosti je vhodné vymezení pojmu občanského zaměstnance. Je možné uvést, že za občanské zaměstnance jsou příslušnými právními předpisy označováni takoví zaměstnanci ozbrojených sborů, kteří nejsou jejich příslušníky a konají práce v zaměstnaneckém (a tedy pracovněprávním, nikoli služebním) poměru.³ Na rozdíl od příslušníků těchto sborů, u nichž bude výkon služebních povinností zpravidla spojen s výkonem pravomoci, proto také budou mít v zásadě vždy postavení veřejných činitelů, postavení občanských zaměstnanců bude záviset na jejich konkrétní pracovní náplni. Ozbrojené sbory mohou plnit i úkoly, jež jsou jim svěřeny na úseku státní správy v oblastech, jež není nezbytně nutno zabezpečovat činností příslušníků ozbrojených sil či ozbrojených sborů. Povaha takové činnosti vyplývá ze zákonné úpravy, jíž je založena jejich působnost. Je-li tato činnost výkonem státní správy, pak jim zákon ve vymezených oblastech svěřuje i potřebnou pravomoc. Z uvedeného plyne, že také občanský zaměstnanec ozbrojeného sboru může být nadán pravomocí, pokud vykonává státní správu, jejíž výkon byl ozbrojenému sboru svěřen a jejíž výkon není nutno zabezpečovat výkonem služby příslušníků těchto sborů, ale je zabezpečován „civilním“ způsobem – výkonem správní činnosti, prováděné těmito občanskými zaměstnanci.⁴ Pokud tedy takový občanský zaměstnanec zastává funkci spojenou s výkonem pravomoci, splňuje jednu ze základních podmínek pro to, aby mohl jednat v postavení veřejného činitele (Verejnazaloba.cz, 2020).

Nakonec je s ohledem na téma práce vhodné definovat termín vojenské zařízení. Tento termín je vymezen v rámci ust. § 2 zákona 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky, ve znění pozdějších předpisů jako samostatná součást ozbrojených sil, která je určena za účelem zabezpečování potřeb ozbrojených sil a je opatřena vlastním názvem, číselným označením a místem stálé dislokace. V čele vojenského zařízení přitom spočívá náčelník, vedoucí nebo ředitel. V následující podkapitole diplomové práce budou blíže vymezeny právní základy zkoumané problematiky.

³ Viz např. § 3 odst. 7 zákona č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky, ve znění pozdějších předpisů, kde je uvedeno následující: „V ozbrojených silách se zaměstnávají občanskí zaměstnanci, kteří tvoří civilní personál ozbrojených sil; jejich pracovněprávní vztahy ke státu se řídí zvláštními právními předpisy...“

⁴ Příkladem situace, kdy se v případě občanských zaměstnanců výkon pravomoci, tedy rozhodovací činnosti v oblasti státní správy, přímo předpokládá, je například ust. § 3 odst. 5 zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky, ve znění pozdějších předpisů

3.2 Právní základy

Právní základy zkoumaného tématu byly již částečně nastíněny v rámci předchozí podkapitoly této diplomové práce. V tomto ohledu je možné podotknout, že pracovněprávní vztahy obecně fungují v rovině individuálního pracovního práva. Skupinu základních pracovněprávních vztahů tedy tvoří pracovní poměry a na druhou stranu pak pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (Bělina a Pichrt, 2017). Nutno podotknout, že pracovní poměry jsou v této skupině zcela dominantní. Pracovní poměr je tedy nejčastějším základním pracovněprávním vztahem z množiny těch pracovněprávních vztahů, které se řídí pouze pracovněprávními předpisy, ale lze jej rovněž nalézt i ve skupině tzv. smíšených pracovněprávních vztahů – tedy takových, jejichž vznik, změna zánik a obsah se vedle pracovněprávních předpisů řídí také ustanoveními jiných právních norem (Bělina a Pichrt, 2017).

Podle ust. § 1 zákoníku práce přitom vznikají pracovněprávní vztahy v rámci výkonu závislé práce. Pojem závislé práce je přitom dle ZP vymezen tak, že závislou práci pracovník vykonává jménem zaměstnavatele, dle jeho pokynů a osobně. Zaměstnavatel se v rámci tohoto vztahu vyskytuje ve vztahu nadřízenosti a zaměstnanec naopak ve vztahu podřízenosti. K výkonu této práce dochází na pracovišti, které je určeno zaměstnavatelem nebo případně na jiném dohodnutém místě, a to v pracovní době, na náklady zaměstnavatele a také jeho odpovědnost, za což mu připadá mzda, plat nebo odměna za práci. Dále dle ust. § 3 ZP je dáno, že závislá práce je obvykle vykonávána ve zmíněném základním pracovněprávním vztahu. Za základní vztah je považován pracovní poměr nebo dohody konané mimo pracovní poměr. Z uvedeného je tedy zřejmé, že je možné identifikovat odlišnosti pracovního poměru ve srovnání s poměrem služebním.

V předchozím textu je komplexní právní úprava služebního poměru zahrnuta v zákoně o státní službě. Dále lze podotknout, že vztahy panující mezi zaměstnanci a státem jsou v souvislosti s přijetím zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů vztahy veřejnoprávní, což v praktické rovině znamená, že takové vztahy podléhají veřejnoprávní regulaci. Proto také libovolné rozhodnutí, které by ovlivnilo sféru státního zaměstnance, představuje rozhodnutí vydané v rámci správního řízení, které lze díky těmto specifikům napadnout odvoláním a posléze správní žalobou v rámci správního soudnictví. K velmi zásadním změnám došlo v rovině ochrany státních zaměstnanců. Vždy bude docházet v tomto

ohledu k prolínání mezi politickou a úřednickou rovinou, kdy si právě zákon o státní službě klade za cíl zajistit, aby se takové ovlivňování dělo vždy pouze legitimně a v souladu se zákonem. Nicméně si lze klást otázku, zda v tomto ohledu skutečně došlo k depolitizaci státní správy, nebo je tomu naopak.

Důležité je také uvést, že právní poměry státních zaměstnanců, problematiku služebních vztahů, organizačních záležitostí státní služby, odměňování a v neposlední řadě řízení ve věcech služebního poměru upravuje již zmíněný zákon o státní službě. V záležitostech, které zákon o státní službě neupravuje, je aplikován zákoník práce a v rámci řízení ve věcech státní služby dochází k použití zákona č. 500/2004 Sb., správní řád. Pojmem státního zaměstnance je označována taková osoba, která v rámci správních úřadů provádí výkon státní správy. Správní úřady představují ministerstva a další správní úřady, které vznikly v souladu se zákonem č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR, ve znění pozdějších předpisů (Hendrych, 2016). Zákon o státní službě postihuje i takové pracovněprávní vztahy, kde státní zaměstnanci vykonávají činnosti pro právnickou osobu, a to v různých organizačních složkách státu, které nejsou vysloveně označeny jako správní úřad. O tomto je rozhodováno v souladu se speciálním zákonem. Jedná se kupříkladu o zaměstnance ve služebním poměru např. Státního fondu životního prostředí ČR nebo Státního fondu dopravní infrastruktury (Hůrka, 2020). Nicméně režim zákona o státní službě naopak nepostihuje zaměstnance Národního bezpečnostního úřadu, přestože jde o ústřední správní úřad.

Z působnosti zákona o státní službě tedy byly vyloučeny vzhledem k vykonávaným činnostem nebo funkcím za účelem oddělení politických míst od míst úřednických některé osoby a zaměstnanci. V tomto ohledu jde kupříkladu o vedoucí správních úřadů nebo jejich zástupce. Záměrem tohoto počínu je pak primárně zajištění nezávislého rozhodování, které je součástí působnosti určitého konkrétního správního úřadu, jelikož osoby, které byly z působnosti vyloučeny, nepodléhají služebnímu hodnocení svých nadřízených, kárné odpovědnosti ani povinnosti složení úřednické zkoušky.

V ust. § 2 zákona o státní službě je taxativně stanoveno, koho tento právní předpis nepostihuje. Jedná se např. o člena vlády, jeho poradce, vedoucího Úřadu vlády ČR, člena Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, předsedu a člena Rady Českého telekomunikačního úřadu a předsedu a dále také místopředsedu Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže. Pakliže tedy nemůže být zaměstnanec zařazen pod režim služebního zákona, vztahují se na něj ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Státní zaměstnanec

provádí výkon takových činností, které jsou spojeny s vykonáváním úkolů státní správy, tyto opětovně taxativně vyjmenovává služební zákon. Jedná se proto s ohledem na uvedené o osobu, která byla přijata do služebního poměru na služební místo, případně pak osobu jmenovanou na služební místo představeného k výkonu některé z činností, které jsou uvedeny v rámci ust. § 5 služebního zákona. Obory služby vláda stanovuje prostřednictvím nařízení.⁵

Služební poměr se kromě toho vyznačuje významným specifíkem, kterým je samotné postavení státu v pozici zaměstnavatele. Komplexní právní úprava je přitom součástí již zmíněného zákona o státní službě, který se v některých případech odkazuje také na zákoník práce. Příkladem v tomto ohledu může být problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace zaměstnanců, otázka služební doby a přestávky, flexibilní rozvržení služební doby, problematika dovolené a překážek ve službě. Rozsah úlev ve službě v případě zvýšení vzdělání státního zaměstnance pak vychází konkrétně z ust. § 232 odst. 1 zákoníku práce. Ze zákoníku práce je dále vycházeno z bezpečnosti o ochraně zdraví v souvislosti s výkonem služby.

Za podstatnou zmínku také stojí otázka mateřské (rodičovské) dovolené státní zaměstnankyně/zaměstnance, kdy je vycházeno konkrétně z ust. § 195 až 198 zákoníku práce. Je třeba upřesnit, že v případě, kdy se zákon o státní službě doslova na zákoník práce neodkazuje, platí, že nedochází k aplikaci zákoníku práce. Proto ani tento není vzhledem k zákonu o státní službě v postavení podpůrného právního předpisu. Jde o vztah delegace.

Je vhodné doplnit, že služební poměr státních zaměstnanců je od pracovního poměru odlišný především z hlediska právní povahy. Vzhledem k tomu, že dochází k založení a také ukončení služebního poměru na základě jednostranného rozhodnutí ze strany služebního úřadu, přičemž účastníka tohoto vztahu představuje právě orgán veřejné moci, jde o vztah charakteru veřejnoprávního. Takto bylo ostatně již v minulosti konstatováno také ze strany zvláštního senátu Nejvyššího správního soudu v rámci usnesení ze dne 4. 5. 2005, č. j. Konf 51/2004-9, kdy bylo uvedeno následující: „.....služební poměr vzniká mocenským aktem služebního funkcionáře a po celou dobu svého průběhu se výrazně odlišuje od poměru pracovního, který je naopak typickým poměrem soukromoprávním, jehož účastníci mají rovné postavení. Ne každý vztah ke státu má ale podle stávající úpravy takový charakter. Vodítkem tu může být charakter právní úpravy: je zřejmé, že tam, kde je užití zákoníku práce vůbec anebo z převážné části vyloučeno a úprava služebního poměru má kodexový charakter, půjde o poměr veřejnoprávní.“

⁵ viz Nařízení vlády č. 106/2015 Sb., o oborech státní služby

Dále je možné zmínit, že na počátku roku 2005 proběhla profesionalizace AČR. Od této doby jsou vojáci ve služebním poměru pouze vojáci profesionální, kteří vstupují v praktické rovině do služebního poměru na základě vlastní žádosti. Díky tomu je zachována zásada dobrovolnosti vzniku zaměstnaneckého vztahu dle čl. 9 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod (Wagnerová, 2012). Je vhodné dodat, že vojáci vstupují do služebního poměru ke státu (ČR), za který z hlediska právního jedná organizační složka státu (služební orgán). Služebním orgánem je v tomto kontextu ve smyslu ust. § 2 odst. 2 zákona o vojácích z povolání prezident republiky, ministr obrany (nejvyšší služební orgány), případně pak velitel, náčelník, ředitel a další vedoucí pracovníci (ostatní služební orgány), kteří mají možnost právně jednat pouze v rozsahu zmocnění, což je stanoveno prostřednictvím rozkazů ze strany nejvyšších služebních orgánů.

K tématu je možné podotknout, že i když je jistým znakem v rovině pracovněprávních vztahů tendence preferovat pracovní poměry na dobu neurčitou a plný úvazek. V souladu se Směrnicí Rady 1999/70/ES by členské státy měly předcházet zneužití, které vzniká využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, ze strany zákona o státní službě přichází v úvahu také přijetí osoby do služebního poměru na dobu určitou. Tato směrnice byla do tuzemského právního řádu implementována zákonem č. 46/2004 Sb., a to do již neplatného zákona č. 65/1965 Sb. Na základě této novely byla vnesena ústřední koncepční změna v oblasti právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou, což bylo zaneseno rovněž do nyní platného ZP. Směrnice 1999/70/ES požadovala přijetí opatření za účelem zamezení řetězení pracovních poměrů, které jsou uzavírány na dobu určitou. Stávající právní úprava pracovního poměru na dobu určitou je zakotvena v rámci ust. § 39 ZP. V rámci odst. 2 až 6 tohoto předpisu jsou zakotvena pravidla obsažená ve Směrnici 1999/70/ES vztahující se k rámcové dohodě uzavřené organizacemi ETUC, UNICE a CEEP ohledně pracovních poměrů na dobu určitou (Komendová, 2009).

V rámci ust. § 39 odst. 2 platného ZP je zakotveno, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi totožnými smluvními stranami nesmí přesáhnout dobu 3 let. Kromě toho počínaje dnem vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou je možné ji opakovat maximálně dvakrát (a to včetně prodloužení). Pokud od skončení předešlého pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, tak se k předešlému pracovnímu poměru na dobu určitou uzavřenému mezi totožnými smluvními stranami, v souladu s ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce, nepřihlíží. Kromě toho je možné podotknout, že uvedené omezení týkající se sjednávání

pracovního poměru na dobu určitou není absolutním a lze se v tomto ohledu setkat s určitými výjimkami.⁶

Uvnitř vládního nařízení č. 137/2015 Sb. byly s odkazem na uvedenou směrnici takové případy upraveny. Jedná se o situace, kdy je nezbytné zajištění splnění určitého časově limitovaného úkolu služebního úřadu, zajištění plnění úkolů za státního zaměstnance, jemuž byla povolena kratší služební doba nebo bude-li tato osoba vyslána k výkonu zahraniční služby. Takovou osobu je možné přijmout do služebního poměru nejdéle na dobu 3 let a ode dne vzniku prvního služebního poměru na dobu určitou může být takové sjednání opakováno nejvýše dvakrát (včetně prodloužení). V situaci, kdy od skončení předešlého služebního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, není již tento zohledňován. Osoba může být přijata do služebního poměru na dobu povolení zkrácení stanovené služební doby. Osoba, která má vykonávat zahraniční službu, může být přijata do služebního poměru maximálně na dobu 5 let (prodloužení je možné maximálně o 5 let). Služební poměr na dobu určitou vzniká nejčastěji u státního zaměstnance, který nevykonal úřednickou zkoušku, a to na dobu 12 měsíců. Nakonec stojí za zmínku, že v případě, kdy jde o představeného, který nevykonal úřednickou zkoušku, služební poměr dosahuje délky 2 měsíců.

Vhodným doplňkem je, že v souladu s ust. § 2 odst. 3 zákona o vojácích z povolání je všem vojákům a uchazečům o povolání zajištěn rovný přístup a rovné zacházení nejen v souvislosti s vytvářením podmínek pro odpovídající vykonávání služby, ale i v otázkách odborné přípravy, vzdělávání, služebního postupu, odměňování a jiného plnění. Kromě toho zákonodárce zakazuje (ne)přímou diskriminaci vojáků a uchazečů o povolání v souvislosti s rasou, barvou pleti, pohlavím, sexuální orientací, vírou a náboženstvím, národností, etnickým/sociálním původem, mateřstvím či rodičovstvím. Součástí základních zásad právní úpravy služebního poměru vojáků je dále zásada zákazu zneužívání práv a povinností vyplývajících ze služebních vztahů k újmě jiného vojáka a zásada zákazu ponižování lidské důstojnosti vojáka ve služebních vztazích, jak plyne z ust. § 2 odst. 4 zákona o vojácích z povolání. Pakliže budou zasažena nebo porušena zákonem chráněná, subjektivní práva vojáka, je tento oprávněn domáhat se toho, aby bylo od takového jednání upuštěno a došlo také k odstranění následků daného protiprávního jednání. Za takové oprávnění domáhání se svých práv nemůže být daný voják ze strany služebního orgánu postihován nebo diskriminován, což je zakotveno v ust. § 2 odst. 5 a 6 zákona o vojácích z povolání.

⁶ viz například zvláštní právní předpis, kterým je kupříkladu zákon č. 6/2002 Sb. o soudech a soudcích

4 Platová politika a ekonomické dopady pro AČR

V průběhu této kapitoly diplomové práce bude pozornost specificky zaměřena na problematiku platové situace a ekonomických dopadů na samotnou AČR. Nejprve bude přiblížena samotná platová situace AČR v současnosti a dále také prostředky určené na platy ze státního rozpočtu v roce 2019. Zmíněna bude kalkulace centrálním způsobem, finanční standardy střednědobého plánování a nakonec v krátkosti ekonomické dopady, které vznikly AČR v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19 v ČR.

4.1 Plat

Obecně představuje problematika odměňování zaměstnanců složitou záležitost, na kterou má vliv mnoho dílčích interních i externích faktorů. Odměňování vychází z myšlenky, že investice do lidského kapitálu, od kterého je požadována odpovídající návratnost ve formě výkonu práce, nachází svůj odraz v diferencované odměně zaměstnanců podle jejich přispění a přínosů na celkovém výsledku práce. Strategie a procesy odměňování proto musí vycházet z celkové podnikové strategie. Odměňování se realizuje v rámci firemní mzdové politiky (Mzdovapraxe.cz, 2013). Jak je stanoveno v ust. § 109 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, za vykonanou práci připadá zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohod za stanovených zákonných podmínek. Zákonodárce rozlišuje mezi třemi základními formami odměňování, kam patří mzda, plat, případně odměna z dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti.

Plat představuje způsob odměňování za vykonanou práci, který je jednoznačně stanoven na základě příslušných právních předpisů. Přiznání nároku na jednotlivé složky platu, včetně stanovení jejich výše, vychází z ust. § 122 zákoníku práce. Ústřední odlišnost mezi mzdou a platem představuje skutečnost, že finanční prostředky určené na platy se neodvíjí od způsobilosti firmy vytvářet zisk, ale finance jsou v tomto případě poskytovány ze státního rozpočtu. Přidělení finančních zdrojů je přesně definovatelné a limitované. Na základě příslušného právního předpisu je podle Valenty (2007) důležité určení jasných pravidel a omezení pro určení výše platu zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Mzda se naproti tomu vyznačuje určitou mírou smluvní volnosti z hlediska stanovení její výše, stanovení dílčích složek a podmínek. V ust. § 112 zákoníku práce jsou stanoveny nejnižší úrovně zaručené mzdy podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce, kterou musí zaměstnanec obdržet, nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy nebo platu za přesčas, příplatku za přesčas, příplatku za sobotu a neděli, určené úrovně zaručené mzdy. Pak musí zaměstnavatel zaměstnanci rozdíl mezi mzdou a nejnižší zaručenou mzdou doplatit.

4.1.1 Platový tarif

Je možné uvést, že voják má v souvislosti s výkonem svého povolání nárok na služební plat za výkon služby ve výši odpovídající služebnímu zařazení, podmínkám výkonu služby a služební výkonnosti, což je zakotveno v ust. § 66 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Služební plat je obdobně jako u zaměstnanců v pracovním poměru odměna za vykonanou službu (práci) a o jeho výši rozhoduje služební orgán personálním rozkazem v režimu řízení ve věcech služebního poměru.

V současnosti⁷ je přitom plat vojáka z povolání složen ze služební tarifu, (jeho výše tarifu je spjata se stanovenou hodnotí). Součástí platu je také výkonnostní příplatek (stanoven na základě každoročního služebního hodnocení vojáka), zvláštního příplatku (příznán za službu v podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života nebo zdraví), případného příplatku za službu v zahraničí, součástí je také příspěvek na bydlení, stabilizační příspěvek (náleží každému vojákově za každý ukončený kalendářní měsíc služby) a náhrady při dojíždění (Kariera.army.cz, 2022).

Služební tarif náleží vojákově na základě hodnoty stanovené pro služební místo tzv. systemizované místo, na kterém je služebně zařazen. Tvoří základní složku služebního platu a zohledňuje skutečnost, že základním úkolem ozbrojených sil je připravovat se k obraně ČR. Ve služebním tarifu je zohledněn tento požadavek na výkon služby podle potřeb ČR a dále i jistá míra služební pohotovosti a služba nad základní týdenní dobu služby v rozsahu do 150 hodin v kalendářním roce. Služební tarif zahrnuje dříve poskytované složky platu, jako byl příplatek za vedení, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí či hodnostní příplatek. Jeho součástí je též platový stupeň (ve formě zohlednění předchozí praxe), protože vojenská hodnost

⁷ od 1. 7. 2015

vyjadřuje nejen vlastní postavení vojáka v hierarchii ozbrojených sil, ale je zároveň i výrazem délky jeho služby a délkou jeho odborné praxe. Výše služebního tarifu je diferencována s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost výkonu služby. Náročnost služby je „katalogizována“ a přiřazena jednotlivým vojenským hodnostem, které ve své podstatě zastupují platové třídy a platové stupně, které jsou aplikované v odměňování zaměstnanců v pracovním poměru (Skoruša, 2017).

VOJENSKÁ HODNOST	SLUŽEBNÍ TARIF (MĚSÍČNĚ)	PŘÍSPĚVEK NA BYDLENÍ + STABILIZAČNÍ PŘÍSPĚVEK	CELKEM HRUBÝ PLAT	STRAŽNÝ HRADNÍ STRÁŽE + DALŠÍ PLATOVÉ NÁLEŽITOSTI A NAVÝŠENÍ	STRAŽNÝ HRADNÍ STRÁŽE
vojín	16 200 Kč		16 200 Kč		
svobodník	27 550 Kč	10 000 Kč	37 550 Kč		
desátník	28 990 Kč	10 000 Kč	38 990 Kč	6 800 Kč	45 790 Kč
četař	30 570 Kč	10 000 Kč	40 570 Kč		
rotný	35 280 Kč	10 000 Kč	45 280 Kč		
rotmistr	37 640 Kč	10 000 Kč	47 640 Kč		
nadrotmistr	40 020 Kč	10 000 Kč	50 020 Kč		
praporčík	42 640 Kč	10 000 Kč	52 640 Kč		
nadpraporčík	45 500 Kč	10 000 Kč	55 500 Kč		
štábní praporčík	58 620 Kč	10 000 Kč	68 620 Kč		
poručík	40 260 Kč	10 000 Kč	50 260 Kč		
nadporučík	45 500 Kč	10 000 Kč	55 500 Kč		
kapitán	52 070 Kč	10 000 Kč	62 070 Kč		
major	58 620 Kč	10 000 Kč	68 620 Kč		

Tabulka 1 Složky platu vojáka z povolání v roce 2022

Zdroj: Armáda České republiky, 2022

Jak je patrné z výše uvedené tabulky, v nejnižší vojenské hodnosti vojín je výše služebního tarifu na úrovni minimální mzdy nebo jen těsně nad ní. Služební tarify pro vojenské hodnosti (svobodník až nadrotmistr) vojáků z povolání zařazených na systemizovaných místech u vojenských útvarů a zařízení jsou podstatně vyšší, protože tito vojáci již plní úkoly samostatně. Služební tarify pro vojáky v hodnostním sboru praporčíků se překrývají s tarify pro vojáky v důstojnickém hodnostním sboru. Voják v praporčíckém hodnostním sboru má již přibližně 15letou praxi, zatímco vojenská hodnost poručíka odpovídá prvnímu služebnímu zařazení vysokoškolsky vzdělaného vojáka, který ale nemá de facto žádnou odbornou praxi (Skoruša, 2017). Vojákům zařazeným v hodnostním sboru čekatelů připadá služební tarif podle hodnosti, do které jsou jmenováni, a to s tím, že služební tarify stanovuje vláda prostřednictvím nařízení. Jejich výše nesmí být nižší, než výše stanovená zákonem.

Hodnost	Základní plat od 1.1.2022
Vojín	ve výši minimální mzdy
Svobodník	ve výši minimální mzdy zvýšené o 3,7 % – 16 800 Kč
Desátník	ve výši minimální mzdy zvýšené o 7,3 % – 17 390 Kč
Četař	ve výši minimální mzdy zvýšené o 11 % – 17 990 Kč
Rotný	ve výši minimální mzdy zvýšené o 14,6 % – 18 570 Kč
Rotmistr	ve výši minimální mzdy zvýšené o 18,3 % – 19 170 Kč
Nadrotmistr	ve výši minimální mzdy zvýšené o 21,8 % – 19 740 Kč

Tabulka 2 Platová tabulka pro vojáky – čekatele

Zdroj: Vlastní zpracování

Další významnou součástí platu vojáka je výkonnostní příspěvek, který je stanovován na základě služebního hodnocení, a to podle počtu dosažených bodů. Níže je uvedena výše výkonnostního příplatku s ohledem na získané hodnocení.

Hodnocení	Při prvním nároku	Při dalším nároku
výtečný	svob. – nrap. 2 %	2 %
	por. – pplk. 1,5 %	1,5 %
velmi dobrý	svob. – nrap. 1 %	1 %
	por. – pplk. 0,75 %	0,75 %
dobrý	příplatek se nemění	příplatek se nemění
vyhovující	dosažená výše se snižuje o 2 %	
nevyhovující	nenáleží	nenáleží

Tabulka 3 Nárok na výkonnostní příplatek

Zdroj: Vlastní zpracování

Níže v textu práce je pro úplnost uvedeno bodové rozpětí, která následně vedou k výsledku v podobě určitého hodnocení za účelem nároku na výkonnostní příplatek.

Počet bodů	Hodnocení
86 až 100	výtečný
64 až 85	velmi dobrý
46 až 63	dobrý
30 až 45	vyhovující
0 až 29	nevyhovující

Tabulka 4 Bodové rozpětí výsledků služebního hodnocení

Zdroj: Vlastní zpracování

Pokud se jedná o platový výměr občanských zaměstnanců, tak ten se skládá z platového tarifu, z osobního příplatku, příplatku za vedení, zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a případné odměny. Pokud jde o platový tarif, je možné uvést, že tento se v konkrétní nominální výši stanovuje v podobě průsečíku příslušné platové třídy zaměstnance a příslušného platového stupně (dle zápočtu odborné praxe). Postupem času docházelo ke změnám v počtu stupnic platových tarifů podle toho, pro jaké konkrétní skupiny zaměstnanců měl být použit a stanoveným procentem se valorizovaly různé stupnice platových tarifů. Na základě novely Nařízení vlády 564/2006 Sb., ve znění NV č. 168/2017 Sb., od 1. 7. 2017 došlo k redukci počtu stupnic platových tarifů a ke sloučení některých skupin zaměstnanců. Na počátku roku 2018 se stalo platným Nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o odměňování občanských zaměstnanců resortu MO ČR, kdy došlo rovněž k mnohým změnám. Stupnice platových tarifů určená pro občanské zaměstnance resortu MO je uvedena níže.

Stupeň	Praxe	Platové třídy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku		11 030	11 850	12 710	13 650	14 660	15 770	16 980	18 300	19 730	21 260	22 980	24 770	26 730	28 880	31 210	33 750
2	do 2 let		11 370	12 230	13 130	14 120	15 200	16 330	17 560	18 950	20 400	22 010	23 780	25 630	27 690	29 900	32 330	34 960
3	do 4 let		11 740	12 650	13 570	14 590	15 700	16 890	18 180	19 610	21 230	22 800	24 660	26 560	28 680	30 990	33 500	36 210
4	do 6 let		12 120	13 050	14 040	15 080	16 250	17 480	18 810	20 300	21 870	23 610	25 510	27 480	29 690	32 090	34 710	37 250
5	do 9 let		12 550	13 500	14 510	15 600	16 800	18 080	19 740	21 010	22 640	24 440	26 410	28 480	30 760	33 240	35 960	38 870
6	do 12 let		12 980	13 950	14 990	16 120	17 380	18 690	20 150	21 770	23 430	25 290	27 360	29 500	31 860	34 420	37 250	40 270
7	do 15 let		13 400	14 440	15 510	16 690	17 970	19 350	20 840	22 520	24 290	26 200	28 340	30 560	33 000	35 680	38 600	41 730
8	do 19 let		13 850	14 290	16 050	17 250	18 600	20 020	21 560	23 310	25 140	27 120	29 340	31 670	34 190	36 960	40 020	43 250
9	do 23 let		14 310	15 420	16 600	17 850	19 250	20 720	22 330	24 130	26 020	28 100	30 380	32 790	35 420	38 320	41 470	44 820
10	do 27 let		14 830	15 970	17 170	18 470	19 930	21 450	23 090	25 000	26 960	29 090	31 470	33 980	36 710	39 700	42 990	46 430
11	do 32 let		15 310	16 490	17 770	19 110	20 640	22 210	23 940	25 910	27 920	30 150	32 610	35 200	38 030	41 150	44 540	48 160
12	nad 32 let		15 850	17 070	18 390	19 770	21 370	22 990	24 780	26 830	28 920	31 240	33 790	36 470	39 420	42 640	46 150	49 920

Tabulka 5 Stupnice platových tarifů občanských zaměstnanců resortu Ministerstva obrany ČR

Zdroj: Univerzita obrany, 2020

Obsahem následující podkapitoly diplomové práce je třeba v souvislosti s odměňováním v rámci AČR pojednat také o platové třídě.

4.1.2 Platová třída

Je možné uvést, že zařazení zaměstnance ze strany zaměstnavatele do příslušné platové třídy vychází z ust. § 123 odst. 2 zákoníku práce, k čemuž je používán tzv. katalog prací. Zaměstnavatel zařazuje podle pracovní smlouvy zaměstnance do platové třídy, která je uvedena v katalogu prací jako nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci vyžaduje. Součástí těchto prací je seznam činností, které jsou seřazeny podle oborů, názvů prací a popisů činností z hlediska složitosti, odpovědnosti, fyzické a psychické náročnosti. Při zařazení zaměstnance do dané platové třídy dle katalogu prací platí, že popis nejnáročnější práce v určité části katalogu prací by měl odpovídat nejnáročnější práci v pracovní náplni zaměstnance.

K tomuto je vhodné podotknout, že namáhavost, složitost a odpovědnost za vykonávanou práci se posuzuje podle určitých měřítek, mezi která patří praktické znalosti a dovednosti potřebné pro výkon práce, dále pak vzdělání, organizační a řídicí náročnost práce, složitost daného druhu práce a pracovní činnosti a také podle míry odpovědnosti za škody, bezpečnosti a zdraví. Posuzována je však v tomto ohledu rovněž duševní, smyslová a dále také fyzická zátěž kladená na pracovníka a působení negativních vlivů práce (Valenta, 2007). V přílohové části této diplomové práce je uvedeno rozdělení jednotlivých platových tříd na základě vzdělání pracovníka.

4.2 Prostředky na platy ze státního rozpočtu v roce 2019

V průběhu následující podkapitoly práce bude v krátkosti pojednáno o prostředcích určených na platy pro Armádu ČR ze státního rozpočtu v roce 2019. Při tom ze zjištěného plyne, že rozpočtové počty pro rok 2019 (bez příspěvkových organizací) činily celkem 33 622 osob. V průběhu roku 2019 následně nedošlo k úpravě počtů (Mocr.army.cz, 2020). Z níže uvedené tabulky jsou patrné počty zaměstnanců MO ČR v roce 2019.

Kategorie zaměstnanců	Počty zaměstnanců			
	Limit		Skutečnost (S)	Rozdíl (S/U)
	Stanovený	Upravený (U)		
Vojáci z povolání				
a) Státní správa	804	804	734	-70
<i>v tom: ústřední orgán</i>	556	556	498	-58
<i>správa ve složkách obrany</i>	248	248	236	-12
b) Ostatní složky mimo státní správu	24 799	24 799	24 145	-654
Vojáci z povolání celkem	25 603	25 603	24 879	-724
Zaměstnanci v pracovním poměru				
a) Státní správa	365	365	343	-22
<i>v tom: ústřední orgán</i>	251	251	230	-21
<i>správa ve složkách obrany</i>	114	114	113	-1
b) Ostatní složky mimo státní správu	6 404	6 404	6 181	-223
Zaměstnanci v pracovním poměru celkem	6 769	6 769	6 524	-245

Tabulka 6 Počty zaměstnanců Ministerstva obrany ČR v roce 2019

Zdroj: Ministerstvo obrany České republiky, 2020

Objem prostředků, které byly v tomto období určeny na platy zaměstnancům, byl pro kapitolu Ministerstva obrany ČR stanoven ve výši celkem více než 15 546 269 tisíc Kč. Schválený rozpočet prostředků na platy zaměstnanců ve státní správě byl stanoven ve výši 1 476 480 tis. Kč, prostředky určené na platy zaměstnanců u ostatních složek mimo státní správu byly stanoveny ve výši 14 069 789 tis. Kč. V průběhu roku byl stanovený rozpočet rozpočtovými opatřeními navýšen o 5 884 tis. Kč. Celkem bylo čerpáno 15 510 477 tis. Kč (99,73 % rozpočtu po změnách), včetně využití nároků z nespotřebovaných výdajů (43 540 tis. Kč), které byly využity k motivaci zaměstnanců, kteří v roce 2019 plnili zvláště významné služební a pracovní úkoly a k výplatě pohyblivých složek platu (Mocr.army.cz, 2020).

4.2.1 Platy zaměstnanců v pracovním poměru

Vhodné je bližší pojetí prezentace objemu prostředků určených na platy zaměstnanců v pracovním poměru v roce 2019. Tento objem byl přitom schválen ve výši celkem 2 878 757 tisíc Kč, z toho pro zaměstnance ve státní správě byl stanoven ve výši 185 242 tis. Kč, pro zaměstnance u ostatních složek mimo státní správu byl schválen ve výši 2 693 515 tis. Kč. Během roku byl následně původně stanovený rozpočet rozpočtovými opatřeními navýšen o celkem 3 151 tis. Kč. Rozpočet po změnách prostředků na platy zaměstnanců v pracovním poměru byl v roce 2019 stanoven na 2 881 908 tis. Kč, z toho pro zaměstnance ve státní správě

nebyl upraven, tj. činil 185 242 tis. Kč. Pro zaměstnance u ostatních složek mimo státní správu byl upraven na částku ve výši 2 696 666 tis. Kč (Mocr.army.cz, 2020).

Rok	Zaměstnanci v pracovním poměru	Průměrné přepočtené počty osob	Objemy vyplacených platů (v tis. Kč)	Průměrné platy (v Kč)
2019	Státní správa celkem	342,55	184 080	44 782
	<i>v tom: ústřední orgán</i>	230,07	131 835	47 752
	<i>správa ve složkách obrany</i>	112,48	52 246	38 707
	Ostatní složky mimo státní správu	6 180,76	2 690 713	36 278
	Celkem	6 523,31	2 874 793	36 725

Tabulka 7 Prostředky na platy zaměstnanců v pracovním poměru v roce 2019

Zdroj: Ministerstvo obrany České republiky, 2020

Celkem nakonec čerpání prostředků na platy zaměstnanců v pracovním poměru dosáhlo výše 2 874 793 tis. Kč, a to včetně použití nároků z nespotřebovaných výdajů ve výši 8 695 tis. Kč. Při dosaženém průměrném přepočteném počtu 6 523,31 osob představuje průměrný měsíční plat této kategorie zaměstnanců částku 36 725 Kč (v roce 2018 ve výši 34 707 Kč). Nárůst průměrného platu souvisí s meziročním nárůstem prostředků na platy o 7,4 % snížený o vládou schválený objem prostředků na platy nad 3 % hranici neobsazenosti s účinností od 1. 1. 2019 (Mocr.army.cz, 2020).

Na mimořádných odměnách bylo ve zkoumaném období vyplaceno celkem na 224 181 tis. Kč (7,80 % z vyplacených prostředků na platy). Průměrná roční výše vyplacené mimořádné odměny činila 34 367 Kč (v roce 2018 částka 28 660 Kč). Na pohyblivých složkách platu, tj. plat a příplatek za práci přesčas, příplatek za práci v sobotu a v neděli, v noci, ve svátek a odměna za pracovní pohotovost, bylo vyplaceno celkem 59 466 tis. Kč (2 % z vyplacených prostředků na platy), v roce 2018 částka 58 606 tis. Kč (2 % z vyplacených prostředků na platy). Průměrná měsíční výše vyplacených pohyblivých složek platu činila 760 Kč (v roce 2018 rovněž částka 760 Kč) (Mocr.army.cz, 2020).

4.2.2 Platy zaměstnanců ozbrojených složek a složek ve služebním poměru

V průzkumu je třeba zjistit, jaký objem prostředků na platy zaměstnanců ozbrojených složek a složek ve služebním poměru byl schválen. Celková výše činila 11 940 797 tis. Kč, z toho pro

VZP ve státní správě byl stanoven ve výši 564 523 tis. Kč. Pro vojáky z povolání u ostatních složek mimo státní správu byl schválen ve výši 11 376 274 tis. Kč. Následně došlo k navýšení stanoveného rozpočtu rozpočtovými opatřeními navýšen o 2 733 tis. Kč. Rozpočet po změnách prostředků na platy VZP byl v roce 2019 stanoven na 11 943 530 tis. Kč, z toho pro VZP ve státní správě nebyl upraven, tj. činil 564 523 tis. Kč. Pro zaměstnance u ostatních složek mimo státní správu byl upraven na částku ve výši 11 379 007 tis. Kč (Mocr.army.cz, 2020).

Rok	Vojáci z povolání	Průměrné přepočtené počty osob	Objemy vyplacených platů (v tis. Kč)	Průměrné platy (v Kč)
2019	Státní správa celkem	733,83	555 212	63 050
	<i>v tom: ústřední orgán</i>	497,90	410 427	68 693
	<i>správa ve složkách obrany</i>	235,93	144 785	51 140
	Ostatní složky mimo státní správu	24 145,54	11 369 046	39 238
	Celkem	24 879,37	11 924 258	39 940

Tabulka 8 Prostředky na platy zaměstnanců ozbrojených složek a složek ve služebním poměru

Zdroj: Ministerstvo obrany České republiky, 2020

Celkové čerpání prostředků na platy VZP dosáhlo výše 11 924 258 tis. Kč, včetně použití nároků z nespotřebovaných výdajů ve výši 22 833 tis. Kč. Průměrný přepočtený počet za rok 2019 činil 24 879 VZP. Navýšení o 854 osob oproti roku 2018 souvisí s nábořem vojáků z povolání realizovaný v roce 2019 na základě Koncepce výstavby Armády České republiky 2025. Průměrný měsíční plat této kategorie zaměstnanců činil v roce 2019 39 940 Kč (v roce 2018 ve výši 38 082 Kč). Nárůst průměrného platu je v tomto směru spojen s meziročním nárůstem prostředků na platy o 6,0 % snížený o vládou schválený objem prostředků na platy nad 3 % hranici neobsazenosti s účinností od 1. 1. 2019 (Mocr.army.cz, 2020).

Na mimořádných odměnách bylo za rok 2019 vyplaceno celkem 579 989 tis. Kč (4,9 % z vyplacených prostředků na platy), v roce 2018 se jednalo o částku 313 910 tis. Kč (2,9 % z vyplacených prostředků na platy). Průměrná roční výše vyplacené mimořádné odměny činila 23 312 Kč, v roce 2018 částka 13 066 Kč. Na pohyblivých složkách platu, tj. plat a příplatek za práci přesčas, příplatek za práci v sobotu a v neděli, v noci, ve svátek a odměna za pracovní pohotovost bylo vyplaceno celkem 40 261 tis. Kč, v roce 2018 částka 37 970 tis. Kč. Průměrná měsíční výše vyplacených pohyblivých složek platu činila 135 Kč (v roce 2018 částka 132 Kč) (Mocr.army.cz, 2020).

4.3 Kalkulace centrálním způsobem

Dále stojí za zmínku, že kalkulace jsou v AČR prováděny decentrálním, nebo naopak centrálním způsobem. Decentrálním způsobem jsou přitom kalkulovány výdaje jednotlivých kategorií osob, zvířat a kolektivních zařízení, které jsou založeny na užití finančních standardů. Standardní hodnoty jsou tvořeny hodnotou finančního standardu a počtem jednotlivých kategorií osob pro každý kalkulující vojenský útvar. V případě těchto kalkulací jsou využívány finanční standardy rozdělené z hlediska rozsahu použití na typy „všichni“, „zvýšení“, „variantní“ a „kolektivní užití“. Decentrálním způsobem jsou kalkulovány rovněž provozní výdaje nemovité infrastruktury, ekologie a běžné výdaje kalkulované v rámci činností a aktivit. U provozních výdajů na nemovitou infrastrukturu a běžných výdajů činností a aktivit se nevyskytují finanční standardy založené na reálných kalkulacích, ale je zde použit jednotný tzv. kvazi-standard dosahující nominální výše 1 000 Kč (Ingr, 2006).

Centrálním způsobem jsou naproti tomu kalkulovány platové prostředky VZP a OZ, ostatní osobní výdaje, pojistné a příděl do FKSP a ostatní neinvestiční výdaje (Ingr, 2006).

4.4 Finanční standardy střednědobého plánování

Finanční standardy představují určitou normovou metodu za účelem regulace výdajů státního rozpočtu. Záměrem je zajištění stejné hodnoty základních výdajů pro stejnou kategorii spotřebitelů a společně s tím také zajištění regulace těchto výdajů dle disponibilních zdrojů a jedná se rovněž o nástroj pro objektivizaci a harmonizaci plánovacího procesu rozpočtu (Ingr, 2006). Standardy jsou vázány k určitému výkonu (např. výdaje na jeden kilometr provozu) či časovému období (jeden rok). Finanční standardy jsou výdajovou normou, jejíž součástí je složka věcná a hodnotová. Věcná složka odpovídá naturálnímu vymezení spotřeby, která je definovaná v určité adekvátní jednotce a veličině (množství, hmotnosti, objemu, čase). Hodnotová složka je vyjádřením vymezení jednotky spotřeby v peněžním vyjádření. Z hlediska vypovídací hodnoty standardů je nezbytná jejich každoroční aktualizace, kdy dochází k posuzování odchylek od standardů po analýze jejich příčin se stanovují pro další rozpočtové období vždy standardy nové (Ingr, 2006).

Zbořil (2006) uvádí, že v rámci střednědobého plánu jsou specifikovány v nejobecnějším smyslu slova ve střednědobém horizontu činnosti jednotlivých prvků rezortu obrany do úrovně vojenského útvaru jako nákladového střediska, což zahrnuje rovněž jejich finanční ohodnocení. Za účelem střednědobého plánování a sestavení střednědobého plánu jsou používány standardy, které jsou obsaženy v kmenových listech. Návrh střednědobého plánu se sestavuje pomocí programu Kmenový list. Finanční standardy je možné na základě oblastí členit podle Ingra (2006) následujícím způsobem:

- provoz věcných prostředků (finanční standardy na provoz 1 km, 1 Mh a 1 výstřelu);
- opravy věcných prostředků (generální opravy zbraní, techniky a zařízení);
- náklady na výstroj (vojáci z povolání, občanští zaměstnanci, žáci a studenti vojenských škol, aktivní zálohy a vybraná pracoviště);
- náklady na stravování (VZP, OZ, žáci a studenti, služební dravci);
- jiné osobní náklady (stravné a jízdné při služebních cestách, věcné dary, školení atd.);
- materiál a služby (revize, výpočetní technika, kancelářské potřeby, drobný dlouhodobý majetek, náhradní díly atd.);
- poplatky (pošta, internet, správní poplatky, dálniční známky, autorské poplatky atd.);
- jiné (dopravné, nákup knih a učebních pomůcek, výdaje na služební psy, software atd.).

Střednědobý plán činnosti a rozvoje rezortu MO zpracovává sekce plánování sil. Finanční standardy jsou vytvářeny dílčími odbornými orgány na sekci podpory MO a Ředitelství logistické a zdravotnické podpory ve Staré Boleslavi. Většina standardů vzniká na základě příslušných právních norem, jiné pak naproti tomu na základě vlastních zkušeností nebo odhadů (výdaje na kancelářské potřeby, nákup literatury a tisku). Při tvorbě standardů se tedy v první řadě vychází ze znalosti právních norem, ze kterých se vyvozuje hodnotová nebo věcná složka standardu. Obyčejně je přitom známa hodnotová složka, ze které je na základě zkušeností odhadována věcná část (Ingr, 2006).

4.5 Ekonomické dopady pro AČR ovlivněné pandemií Covid-19

Během následující podkapitoly diplomové práce budou zmíněny ekonomické dopady, které byly zaznamenány v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19. Nejprve bude uvedena podoba státního rozpočtu určeného pro kapitolu MO ČR a neopomenuty budou také dopady na odměňování.

4.5.1 Státní rozpočet pro MO ČR

Pokud jde o státní rozpočet pro resort Ministerstva obrany ČR, pak lze uvést, že pro rok 2021 bylo stanoveno hospodaření s příjmy ve výši celkem 1328,2 mld. Kč. Výdaje s dosahující výše 1648,2 mld. Kč, schodkem ve výši 320 mld. Kč a rekordními investicemi ve výši dosahující celkem 186,9 mld. Kč. Po započtení vlivu prostředků z EU zůstává schodek stejný, ale dochází ke zvýšení příjmů na 1486,8 mld. Kč a výdajů na 1806,8 mld. Kč. Ve srovnání s posledním předkrizovým rozpočtem, kterým byl návrh státního rozpočtu na rok 2020, dochází v tomto případě k nárůstu plánovaného schodku o 280 mld. Kč. Příčiny vyššího schodku jsou rovnoměrně rozloženy na příjmovou a výdajovou stranu. Většina faktorů způsobujících vyšší schodek má dočasný charakter a plně odezní po návratu zdravotní a ekonomické situace do normálu. Ostatní faktory budou mít působení dlouhodobé, s cílem v podobě podpory dlouhodobého ekonomického růstu (a daňové příjmy s ním spojené), rozvoje klíčových odvětví národního hospodářství (doprava, školství) a péče o zdraví obyvatelstva (modernizace zdravotnictví) (Mfcr.cz, 2020). Ačkoliv tedy pandemie onemocnění COVID-19 způsobila například v roce 2020 významné omezení také v resortu MO ČR, komplexně bylo naopak v průběhu roku 2020 zaznamenáno nejlepší čerpání rozpočtu za posledních 5 let (MO ČR, 2021).

Dále je možné podotknout, že návrh státního rozpočtu kapitoly MO ČR na rok 2021 byl zpracován v souladu se zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech, ve znění pozdějších předpisů, a vyhlášky č. 133/2013 Sb., o stanovení rozsahu a struktury údajů pro vypracování návrhu zákona o státním rozpočtu a návrhu střednědobého výhledu státního rozpočtu a lhůtách pro jejich předkládání, ve znění pozdějších předpisů. Rozpočet kapitoly 307 – Ministerstvo obrany byl sestaven tak, aby bylo možné s ohledem na přidělené zdroje co možná nejefektivněji plnění úkolů, které jsou v tomto směru kladeny na resort obrany. Prioritu mají výdaje mandatorního charakteru ve vztahu k osobám s předpokladem početního nárůstu personálu, výdaje k realizaci strategických projektů, výdaje související s plněním povinností vůči NATO, závazky vyplývající z členství ČR v mezinárodních organizacích a výdaje spojené s nasazením sil a prostředků AČR v zahraničních operacích (MO ČR, 2021).

V projednávání zákona o státním rozpočtu ČR na rok 2021 bylo rozhodnuto o výrazném snížení vládního návrhu rozpočtu výdajů kapitoly 307 – MO v celkové výši 10 mld. Kč. Vláda následně slíbila tyto peněžní prostředky, které byly převedeny do kapitoly 398 – Všeobecná pokladní

správa, vrátit MO ČR po rozpisu rozpočtu v roce 2021. Na počátku roku 2021 požádalo MO ČR neprodleně dle příslibu vlády o posílení svého rozpočtu o výše uvedených 10 mld. Kč, které byly následně přesunuty do kapitoly 307 – MO z kapitoly 398 – Všeobecná pokladní správa na základě příslušných usnesení vlády. Úprava rozpočtu na původní výši dle vládního návrhu umožňuje resortu obrany pokračovat v plnění úkolů vyplývajících z vládou dříve schválených koncepčních a dalších dokumentů a k plnění mimořádných úkolů spojených s nasazením příslušníků AČR a se zapojením vojenských zdravotnických zařízení při řešení pandemie Covid-19 (MO ČR, 2021).

Rok (v tis. Kč)	Výchozí rozpočtové limity ^{*)}		Vládní návrh ^{**)}		Schválený rozpočet (posílený o 10 mld. Kč) ^{***)}	
	Celkové příjmy kapitoly	Celkové výdaje kapitoly	Celkové příjmy kapitoly	Celkové výdaje kapitoly	Celkové příjmy kapitoly	Celkové výdaje kapitoly
2021	5 643 598	85 353 736	5 453 513	85 359 897	5 453 513	85 359 897
2022	5 898 195	95 160 000	5 624 197	95 159 989	5 624 197	95 159 989
2023	6 093 835	95 730 000	5 724 822	101 700 000	5 724 822	101 700 000

Tabulka 9 Parametry státního rozpočtu kapitoly Ministerstva obrany a střednědobého výhledu na roky 2022 a 2023

Zdroj: Ministerstvo obrany České republiky, 2021

Ze zjištěných informací dále plyne, že rozpočet výdajů 2021 a střednědobý výhled kapitoly 307 na roky 2021 až 2023 se vyznačují nadále rostoucím trendem, a to nejen z hlediska nominální hodnoty, ale rovněž z hlediska nárůstu podílu celkových výdajů na HDP. Plán v tomto směru poukazoval na zvýšení o téměř 10 mld. Kč v roce 2022 a více než 16 mld. Kč v roce 2023. Díky tomu má ostatně MO možnost zásadně posilovat oblast investic a směřovat k naplňování schválené Koncepce výstavby Armády České republiky do roku 2030. V rámci rozhodování o navýšení výdajů na investice byly vzaty v potaz i multiplikační efekty spočívající v podpoře ekonomiky ČR. Proto závaznou podmínkou z hlediska získání veřejné zakázky představuje účast českého průmyslu na realizaci dodávek majetku nebo služeb. Současně roste podíl plánovaných výdajů kapitoly MO ČR na predikovaném HDP, který byl pro rok 2021 plánován na úrovni 1,45 %, v roce 2022 je předpokládán tento podíl ve výši 1,56 % a v roce dalším ve výši 1,60 %. Díky tomu je zajištěno naplňování programového prohlášení vlády, kde je zahrnut závazek dosažení podílu výdajů na obranu ve výši 1,4 % HDP do konce volebního období (2021). Nicméně na druhou stranu tempo růstu výdajů na obranu nastavené ve střednědobém výhledu

nepostačuje za účelem naplnění politického závazku ČR vůči NATO z roku 2014, kdy bylo stanoveno dosažení podílu výdajů na obranu na HDP ve výši 2 % v roce 2024 (MO ČR, 2021).

4.5.2 Dopad na odměňování zaměstnanců resortu

Vhodné je se krátce zmínit také o vývoji v oblasti odměňování zaměstnanců resortu MO ČR. Jednou z významných oblastí výdajů a priorit ve schváleném rozpočtu kapitoly MO pro rok 2020 byla právě oblast platů zaměstnanců, ostatních plateb za provedenou práci, povinného pojistného placeného zaměstnavatelem, přidělu FKSP a rozpočtových počtů osob. Závazný objem prostředků za tuto oblast výdajů byl stanoven pro rok 2020 ve výši celkem 18 330 770 tis. Kč, z toho pro organizační složku státu resortu MO ve výši 17 917 158 tis. Kč a na mzdové náklady příspěvkových organizací zřízených MO podléhajících regulaci MF ve výši 413 612 tis. Kč. Limit počtu osob pro rozpočet činí 35 690 osob, z toho u organizační složky státu resortu MO činí limit 34 657 osob a u příspěvkových organizací činí limit 1 033 osob (MO ČR, 2020). Pro rok 2021 pro výše uvedenou oblast byly stanoveny v obsahu návrhu rozpočtu kapitoly MO ČR výdaje s rozpočtem ve výši celkem 24 958 509 tis. Kč, tj. 29,24 % z celkových výdajů kapitoly MO (MO ČR, 2021a). Z níže uvedené tabulky je patrný vývoj v oblasti počtu zaměstnanců a objemu platových prostředků v kapitole MO ČR v letech 2017 až 2021.

Kategorie osob/rok	Skutečnost			Schválený rozpočet	
	2017	2018	2019	2020	2021
Počty zaměstnanců v pracovním poměru vyjma zaměstnanců na služebních místech	6 319	6 426	6 524	6 858	6 949
Počty vojáků z povolání	23 089	24 025	24 879	25 784	26 395
Počty zaměstnanců na služebních místech dle zák. o státní službě	1 159	1 172	1 148	1 200	1 193,50
Počty osob celkem	30 567	31 623	32 551	33 842	34 537,50
Objem platových prostředků (v mil. Kč)	12 356	14 367	15 510	16 173	16 593

Tabulka 10 Vývoj počtu zaměstnanců a objemu platových prostředků v kapitole Ministerstva obrany mezi roky 2017 a 2021

Zdroj: Ministerstvo obrany České republiky

Ze zjištění lze podotknout, že z celkového limitu výdajů kapitoly MO ČR na rok 2021 dosahují osobní mandatorní výdaje podílu ve výši 43 % (36 347 929 tis. Kč), z toho důchody a sociální dávky činí 22 % limitu osobních mandatorních výdajů (8 149 000 tis. Kč). Ve srovnání s předešlými roky se významně tento podíl snížil, což souviselo právě se zhoršenou ekonomickou situací vlivem pandemie onemocnění COVID-19, kdy resort přistoupil ke snížení

plánovaného náboru vojáků z povolání. Rozhodující část těchto výdajů je alokována na výdaje mandatorního charakteru ve vztahu k zaměstnancům (prostředky na platy zaměstnanců, ostatní platby za provedenou práci a související výdaje na pojistné a příděl FKSP, stabilizační příspěvek, příspěvek na bydlení atd.). Celkový limit počtu zaměstnanců resortu MO ČR činí 35582,50 osoby, přičemž zahrnuje počty zaměstnanců zřizovaných příspěvkových organizací, u kterých je uplatňována mzdová regulace. Na výši stanoveného limitu počtu zaměstnanců má vliv postupné navyšování početního stavu personálu zejména podle Koncepce výstavby Armády České republiky (MO ČR, 2021a).

Závazný objem prostředků určených na platy zaměstnancům a ostatní platby za provedenou práci pro organizační složky státu MO ČR a příspěvkové organizace podléhající regulaci Ministerstva financí byl stanoven v celkové výši 18 614 200 tis. Kč, z toho pro organizační složku státu resortu MO ve výši 18 196 433 tis. Kč (zahrnuje platy zaměstnanců ve výši 16 592 889 tis. Kč). Mzdové náklady příspěvkových organizací zřízených MO ČR podléhajících regulaci Ministerstva financí ve výši 417 767 tis. Kč (zahrnuje platy zaměstnanců ve výši 399 731 tis. Kč) (MO ČR, 2021a).

V souvislosti s dopady pandemie onemocnění COVID-19 nelze vynechat zmínku o mimořádných odměnách v resortu MO ČR v roce 2021. V červenci roku 2021 bylo vládou schváleno jednorázové navýšení prostředků určených na služební platy VZP v roce 2021 v celkové výši 237 060 000 Kč (včetně souvisejících výdajů se jednalo o částku ve výši 322 milinů Kč). Tyto finanční prostředky mají směřovat na mimořádné odměny příslušníkům AČR, kteří plnili služební úkoly v souvislosti s realizací opatření přijatých vládou ČR v rámci nouzového stavu i mimo něj k omezení šíření onemocnění COVID-19 v naší zemi. Tyto služební úkoly plnilo celkem na 11 853 vojáků z povolání, někteří se podíleli na více úkolech, případně se do jejich plnění zapojili opakovaně (MO ČR, 2021b).

Mimořádná odměna v tomto ohledu činí 20 000 Kč pro každého VZP, který se kupříkladu účastnil operace za účelem plnění úkolů Policie ČR při kontrole dodržování opatření omezení pohybu mezi okresy, byl nasazen v nemocnicích, pobytových zařízeních a domovech pro seniory. Odměna se vztahuje také na vojáky, kteří vybudovali záložní zdravotnické zařízení a měli v rámci něj poskytovat zdravotní služby, případně takových, kteří měli na starosti podporu odběrovým týmům v rámci Integrovaného centrálního řídicího týmu, a kteří pomáhali v call centrech Hygienické stanice hlavního města Praha a krajských hygienických stanic (MO ČR, 2021b).

5 Vojská zařízení v AČR

V této kapitole diplomové práce bude pozornost věnována specificky vojenským zařízením v rámci AČR. Bude zde uveden pojem vojenské zařízení, krajské vojenské velitelství, Volareza a VGHMÚř. Blíže bude pozornost věnována činnosti a fungování zařízení Volareza a Vojenského geografického a hydrometeorologického úřadu (VGHMÚř).

5.1 Vojenských zařízení

Na tomto místě je nutné připomenout, že tuzemské ozbrojené síly se dle ust. § 3 zákona č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky, ve znění pozdějších předpisů, člení na AČR, Vojenskou kancelář prezidenta republiky a Hradní stráž. Právě AČR představuje základ tuzemských ozbrojených sil a z hlediska organizačního je podle ust. § 13 výše uvedeného zákona členěna na vojenské útvary a vojenská zařízení, které se mohou slučovat do větších organizačních celků.

Vojenské zařízení představuje podle ust. § 3 zákona o ozbrojených silách ČR samostatnou součást ozbrojených sil, která je určena k zajišťování potřeb ozbrojených sil. Každé vojenské zařízení je označeno vlastním názvem, číselným označením a místem stálé dislokace. V čele spočívá náčelník, vedoucí nebo případně ředitel. Kromě toho je v rámci ust. § 29 odst. 2 zákona o ozbrojených silách stanoveno, že ve vojenských zařízeních probíhá výcvik vojáků. Kompletní seznam vojenských zařízení na území naší země je součástí přílohové části této diplomové práce.

5.2 Krajská vojenská velitelství

Krajská vojenská velitelství představují vojenský správní úřad vykonávající v rámci svého vlastního územního obvodu státní správu a současně dochází v jejich působení k plnění úkolů souvisejících s obranou státu na základě zvláštních právních předpisů. V tomto případě jde především o úpravu provedenou zákonem č. 585/2004 Sb., branný zákon, ve znění pozdějších předpisů (Acr.army.cz, 2021).

Úkolem krajských vojenských velitelství je plánování a zabezpečování mobilizační přípravy a samotné provádění mobilizace, což je kromě toho konzultováno s územními orgány státní správy a samosprávy. Z hlediska administrativního jsou jimi zabezpečovány procesy přijetí uchazečů do služebního poměru VZP, a to na základě vydání rozhodnutí ze strany ředitele krajského vojenského velitelství ohledně schopnosti státního občana ČR k vykonávání vojenské činné služby. V rámci bezpečnostní rady kraje nebo krizovém štábu kraje jsou jimi zabezpečovány úkoly plánování a nasazování sil a prostředků AČR v součinnosti se složkami Integrovaného záchranného systému nebo případně k provádění úkolů Policie ČR.

Krajská vojenská velitelství jsou podřízena veliteli Velitelství teritoria. Z hlediska struktury krajských vojenských velitelství je možné podotknout, že v jejich čele stojí ředitel. Svou působnost má i velení, operační oddělení, oddělení podpory, oddělení obranných příprav a také pěší rota AZ (Acr.army.cz, 2021).

5.3 Volareza

Představení organizace s názvem Volareza je další kapitolou práce. Lze uvést, že v souvislosti s výkonem služby VZP nebo případně OZ mohou nastat nejen válečná zranění, ale stejně tak běžnější zranění v průběhu výcviku nebo výkonu služby. Proto je třeba zajistit adekvátní nápravu zdravotního stavu těchto osob. Kromě zranění se však lze setkat také s případy vzniku onemocnění z povolání. Záměrem preventivní rehabilitace je těmto situacím předcházet. V současnosti je problematika preventivních rehabilitací zajišťována příspěvkovou organizací s názvem Vojenská lázeňská a rekreační zařízení (Volareza), jejímž zřizovatelem je MO ČR.

Ke zřízení organizace Volareza došlo k počátku ledna roku 1992 na základě rozkazu ministra obrany ČSFR. Jedná se o právnickou osobu podle ust. § 54 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku ČR a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů, je zapsána ve veřejném rejstříku. Statutární orgán organizace Volareza představuje ředitel, který je do své funkce jmenován i odvoláván ministrem obrany ČR. Ředitelé vnitroorganizačních jednotek - zařízení Volarezy jsou jmenováni a odvoláváni jejím ředitelem. Ředitel této organizace má kromě toho možnost část svých pravomocí delegovat na jím pověřené osoby, a to v písemné formě za předpokladu jednoznačného vymezení rozsahu. Vnitroorganizační uspořádání Volarezy je v pravomoci jejího ředitele. Tento má pravomoc k vydání Organizačního řádu,

kteřý vychází ze statutu a k vydání dalších organizačních a řídících dokumentů dle potřeb, aby na jejich základě byla patřičně upravena a zabezpečena činnost a realizace úkolů Volarezy (Volareza.cz, 2021).

5.3.1 Rekreační zařízení a jejich využití

Je možné uvést, že Volareza se v praktické rovině vyznačuje celostátní působností a je nadále členena na jednotlivé vnitroorganizační jednotky (zařízení). Jednotlivá zařízení nedisponují právní subjektivitou, v rovině právních vztahů proto s ohledem na tuto skutečnost, vystupují jménem Volarezy na základě pravomocí delegovaných ředitelem jednotlivých zařízení v Organizačním řádu Volarezy, vnitřních normativních aktech této organizace, případně pak na základě plné moci vystavené ředitelem Volarezy k jednání v určené věci.

Mezi zařízení Volarezy, která představují vnitroorganizační jednotky, je možné zařadit Vojenskou lázeňskou léčebnu Karlovy Vary, Vojenskou lázeňskou léčebnu Františkovy Lázně, Vojenskou lázeňskou léčebnu Teplice, Vojenskou lázeňskou léčebnu Jeseník, Vojenský rehabilitační ústav Slapy nad Vltavou, Vojenskou zotavovnu Bedřichov, Vojenskou zotavovnu Měříň, Vojenskou zotavovnu Dyje a také Vojenskou zotavovnu Ovčárna pod Pradědem (Volareza.cz, 2021).

5.3.2 Preventivní rehabilitace

Výše již byl vlastní termín preventivní rehabilitace představen. Bližší vymezení pojmu z hlediska účelu preventivních rehabilitací naznačuje, že jde o nápravu nebo předcházení stavu, který je vnímán jako nežádoucí. Jde tedy o určitou organizovanou činnost, která je řízena OZ MO ČR a VZP. Ačkoliv nejde o organizaci činnosti typicky vojenskou, je přesto vojenské organizaci do určité míry podobná.

Jak již bylo v krátkosti nastíněno, záměrem vojenských preventivních rehabilitací je zajištění aktivního odpočinku a regenerace psychických i fyzických sil pro výkon náročné služby v rámci AČR. Cílové osoby této preventivní rehabilitace proto představují právě příslušníci AČR. Účel preventivní rehabilitace vychází ze skutečnosti, že právě lidský kapitál je ústřední hodnotou a

ústředním činitelem k naplňování žádoucích schopností ozbrojených sil i organizací v působnosti MO ČR. Proto mezi prioritní aspekty patří problematika náboru, vzdělávání, výchovy kvalitních vojáků a civilního personálu i navazující péče o ně. Záměrem je také podle Bílé knihy o obraně (2011) prostřednictvím poskytování preventivní rehabilitace napomoci tomu, aby bylo MO ČR vnímáno jako odpovědný, spolehlivý a atraktivní zaměstnavatel, který je v současnosti konkurenceschopný na trhu práce. Podoba poukazu na preventivní rehabilitaci je uvedena v přílohové části této diplomové práce.

5.4 vojenský geografický a hydrometeorologický úřad

V rámci této podkapitoly diplomové práce bude pozornost zaměřena na VGHMÚř. Nejprve na podstatu činnosti, vznik a historický vývoj VGHMÚř. Společně budou představeny jednotlivé významné produkty a služby, které jsou ze strany VGHMÚř poskytovány. K tomuto je vhodné doplnit, že informace týkající se VGHMÚř pochází zejména ze strany armády, jelikož v tomto ohledu není k dispozici žádná publikace, která by se zabývala právě tímto úřadem, jeho činností a produkcí. Omezeně jsou k dispozici odborné zdroje zaměřující se na geografickou tematiku, případně využití konzultací s pracovníky tohoto úřadu.

5.4.1 Činnost, vznik a historie VGHMÚř

Ve shodě se základním členěním sil AČR je členění Geografické služby AČR přizpůsobeno úkolům a organizaci armády. Na strategickém stupni velení je vytvořený řídicí prvek Oddělení vojenské geografie a hydrometeorologie, který je zodpovědný za celkový systémový rozvoj geografického a hydrometeorologického zabezpečení obrany ČR a výstavbu Geografické služby AČR a Hydrometeorologické služby AČR. Výkonnou složku v tomto ohledu představuje právě VGHMÚř, který je určen pro komplexní geografické a hydrometeorologické zabezpečení ozbrojených sil ČR (Geoservice.army.cz, 2022).

V působení operačně-taktické roviny představují síly a prostředky Geografické služby AČR a Hydrometeorologické služby AČR součást struktury Velitelství společných sil a Velitelství sil podpory a výcviku. Za účelem sběru speciálních informací, zpracování vojensko-geografických

analýz zájmových prostorů a tvorby geografických podkladů pro dané velitelství je v rámci obou velitelství vytvořeno Oddělení geografické a hydrometeorologické služby, Skupina geografické a hydrometeorologické služby a Centra geografického zabezpečení.

Součástí taktické roviny jsou u zvolených součástí AČR zařazeni specialisté Geografické služby AČR a Hydrometeorologické služby AČR, kdy je záměrem předmětné zabezpečení přímé geografické a hydrometeorologické podpory. Přípravu vojenských profesionálů s geografickou a hydrometeorologickou specializací zajišťuje Katedra vojenských informací o území a Skupina vojenské povětrnostní služby v rámci Katedry letectví Univerzity obrany v Brně.

Dále je možné podotknout, že VGHMÚř představuje vojenské zařízení vyznačující se specifickou vojensko-odbornou působností a zodpovědností. V jeho působnosti je zajišťován sběr informací, tvorba a správa standardizovaných geodetických, kartografických a geografických podkladů a map a speciálních databází, které jsou určeny pro zajištění obrany naší země. Plněny jsou v tomto směru úkoly týkající se přímé geografické, geodetické a hydrometeorologické podpory v rámci výcviku, řešení humanitárních operací a pochopitelně také v souvislosti s ohrožením bezpečnosti ČR. Je předurčen k vykonávání úkolů Host Nation Support v rámci výcviku ozbrojených sil NATO na území ČR a případného posílení ozbrojených sil ČR v případě válečného konfliktu. Vykonávány jsou specifické úkoly související s geodetickým, geografickým a hydrometeorologickým zabezpečením nejen samotného území ČR, ale také v zahraničí. Ze strany VGHMÚř je zabezpečován výkon státní správy v souladu se zákonem č. 200/1994 Sb., o zeměměřictví, ve znění pozdějších předpisů, s vyhláškami Českého úřadu zeměměřického a katastrálního v oblasti geografického zabezpečení a nakonec se zákonem č. 49/1997 Sb., o civilním letectví, ve znění pozdějších předpisů v oblasti poskytování leteckých meteorologických služeb letectvu AČR.

5.4.2 Vznik a historie VGHMÚř

V další části práce bude představen Vojenský geografický a hydrometeorologický úřad (VGHMÚř). Úřad v Dobrušce má své sídlo v prostorách kasáren, které byly vybudovány v období 30. let minulého století. Nejprve zde mělo své sídlo posádkové velitelství v souvislosti se zvyšujícím se ohrožením ze strany nacistického Německa a vysouváním vojenských útvarů do oblastí pohraničí. Následně pak na konci července roku 1989 došlo k zániku vojenské

posádky v Dobrušce. V průběhu války sloužila kasárna říšskoněmecké armádě, která je však následně společně s koncem války v květnu roku 1945 opustila (Geoservice.army.cz, 2022).

Vlivem získání poválečných poznatků bylo přehodnoceno geodetické a kartografické zabezpečení, kdy se jako specificky významná ukázala existence včasné topografické-geodetické přípravy území vlastního státu a možných válčišť. Na počátku ledna roku 1951 došlo ke zřízení samostatného topografického oddělení Generálního štábu. Za účelem zajištění úkolů souvisejících s tvorbou a obnovou topografických map musela být vytvořena nová pracoviště. Téhož roku byl rozdělen Vojenský zeměpisný ústav na tři dílčí ústavy, a to konkrétně na Vojenský zeměpisný ústav Praha, Vojenský zeměpisný ústav Dobruška⁸ a Vojenský zeměpisný ústav Bánská Bystrica.

Na základě toho se do Dobrušky vrátila čs. armáda a od počátku května roku 1951 je zde možné datovat počátky vojenské geografie. Následující dva roky představoval součást ústavu také školský odbor, který však byl posléze nahrazen prostřednictvím nově zřízeného topografického oddělení Ženižně-technického učiliště v Litoměřicích. Jeho součástí představovala Topografická škola, Škola vojskových topografů a vyšší škola důstojníků a Geodetická škola. Důležité bylo vybudování struktury ústavu, systému velení a s tím spojeného aparátu. Důležité bylo v tomto období vyřešit převod S-JTSK do nového kontinentálního geodetického systému (S-52). Vyšlo najevo, že v rámci nového systému není možné poskytování žádoucí přesnosti, proto došlo mezi roky 1955 až 1958 k provedení 1. souborného vyrovnání astronomicko-geodetických sítí. Výsledkem se stal následně Souřadnicový systém 1942 (S-42) a Baltský výškový systém po vyrovnání. Kromě toho došlo k převodu čs. nivelační sítě z Výškového systému jadranského do Výškového systému baltského s výchozím bodem vodočtu v Kronštadu.

Mezi roky 1952 až 1957 se Vojenský topografický ústav podílel na celostátním topografickém mapování v měřítku 1:25 000. Z celkem 1 736 mapových listů došlo v Dobrušce ke zpracování celkem 1 438 listů. Následně pak v době 60. let minulého století docházelo k významnému pokroku v oblasti využívání výpočetní techniky, proto bylo roku 1966 vytvořeno výpočetní středisko. Kromě toho byl již na počátku 60. let zaveden samočinný reléový počítač ZUSE Z-11 a rok nato i děrnoštitková souprava Artima (Geoservice.army.cz, 2022).

Obecně je možné polovinu 60. let 20. století pokládat za důležité období, jelikož v tomto období započala éra umělých družic Země pro užití v rámci geodézie. Ve Vojenském topografickém

⁸ od 28. července roku 1952 se jednalo o Vojenský topografický ústav, od počátku července roku 2003 se jedná o VGHMÚř

ústavu došlo ke vzniku astronomicko-geodetického odboru a oddělení kosmické geodézie. Započala též spolupráce s civilními institucemi, kam patřil Astronomický ústav Československé akademie věd, Geofyzikální ústav Československé akademie věd, Slovenská akademie věd, Výzkumný ústav geodetickým topografickým a kartografickým, dále byla realizována kooperace, například s vysokými školami. Na konci tohoto desetiletí došlo k tvorbě tématických map pro civilní potřeby, obvykle se jednalo o měřítko 1:1000. Tyto mapy byly důležité z hlediska přípravy elektrifikace železnic, případně zpracování výškopisných podkladů pro úsek dálnice D1 v okolí Humpolce.

Následné období 70. let 20. století bylo ve znamení normalizace. Proběhla v tomto ohledu změna na postu náčelníka ústavu a zástupce náčelníka pro věci politické. Došlo kromě toho také k výměně orgánu kontrarozvědky a celého útvarového výboru komunistické strany. Kromě personálních změn však byla tato doba označována také jako období „computerizace“. Společně s tím se snížila potřeba grafických metod a výstupů a naopak se zvýšila potřeba těchto vstupů v digitální formě. Na konci 70. let proto vznikla tři specializovaná digitální pracoviště, a to konkrétně výpočetní středisko projektování a inženýrsko-technického zabezpečení, výpočetní středisko samočinného počítače a konečně také výpočetní středisko automatizované tvorby map. Kromě toho je třeba zmínit vývoj a zavedení automatizovaného kartografického systému DIGIKART mezi roky 1975 až 1979. V roce 1971 došlo k zahájení výzkum a vývoje digitálního modelu reliéfu (Geoservice.army.cz, 2022).

V období 80. let 20. století docházelo nadále k technologickému pokroku. Vývoj programového vybavení probíhal především ve vlastních silách, probíhala rovněž kooperace s civilní sférou. Byly připraveny podklady pro 2. souborné vyrovnání astronomicko-geodetických sítí roku 1983, což vedlo ke vzniku takzvané Jednotné astronomicko-geodetické sítě. Vojenský topografický ústav následně zpřístupnil tato data Zeměměřickému úřadu.

K dalšímu vývoji lze podotknout, že období 90. let 20. století docházelo k dalšímu rozvoji informatiky, společně s tím byly zaváděny a využívány digitální technologie. Došlo k reorganizaci výpočetního střediska samočinného počítače a výpočetního střediska projektového a inženýrsko-technického zabezpečení a společně s ním ke vzniku střediska výzkumu, vývoje a projektování. Mezi důležité úkoly bylo v tomto ohledu možné zařadit například definování Světového geodetického systému WGS84 na území někdejšího Československa, dokončení základní etapy tvorby Digitálního modelu území (DMÚ 200) nebo také v neposlední řadě rozvoj v oblasti geografické informatiky a kartografie. Utajované informace byly pozvolna

zpřístupňovány civilní veřejnosti, mezi ně patřily kupříkladu letecké měřické snímky. Ze strany veřejnosti byly tyto možnosti využívány v praxi kupříkladu v rámci soudnictví a restitučních sporů a v oblasti ekologie.

Milník v rovině technického rozvoje ústavu představoval program Foreign Military Financing, šlo o finanční podporu ze strany vlády USA na jasně specifikované dodávky, kdy byly zabezpečovány úkoly kompatibilní se standardy NATO. Program umožnil modernizaci téměř všech odborných oblastí. Dodávky v rámci programu byly dodávány výlučně pro mapovou tvorbu a geografické zabezpečení. Jejich využití nebylo předpokládáno pouze v rámci AČR, ale také NATO. V roce 1994 došlo k ukončení prací na zaměřování státních hranic a do konce roku došlo k předání veškerého elaborátu a působnosti Českému úřadu zeměměřickému a katastrálnímu. Mezi další geodetické úkoly patřilo zaměřování letišť vojenských i civilních dle požadavků orgánů letecké inspekce a řízení letového provozu. Tato činnost započala v polovině 90. let 20. století. Další úkolem související s civilním sektorem představovala geodetická podpora pyrotechnických asanací ve vojenských prostorech, které AČR předávala civilní správě.

Na počátku nového tisíciletí proběhla reorganizace ústavu a přechod na novou strukturu založenou na odborech, byla chystána reforma geografické služby. Velice důležitou se stala příprava k pozvolné transformaci k 30. červnu roku 2003. Došlo ke zrušení Vojenského topografického ústavu, který se stal základem pro vznik nového zařízení - VGHMÚř. V roce 2005 došlo ze strany úřadu ke splnění dlouhodobého úkolu stanoveného nařízením náčelníka generálního štábu AČR a mezinárodními závazky, došlo k vydání nových topografických map zpracovaných podle standardů NATO (Geosrvice.army.cz, 2022).

Objevila se také potřeba vybudovat nový centrální sklad map a geografických produktů. Bylo tomu tak kromě jiného v souvislosti se zahájením provozu nového polygrafického pracoviště, což vedlo ke vzniku ucelené technicko-technologické linky určené ke zpracování geografických informací a vysoce kvalitní tisk map a dalších produktů. Také došlo k zahájení výstavby pracoviště s mezinárodním významem – GPS informační a sledovací středisko AČR. Díky spolupráci v rámci NATO byl umožněn rovněž přístup k satelitnímu a meteorologickému systému NAMIS. Společně s tím se zvýšily možnosti z hlediska získávání meteorologických dat, informací a podkladů ze zahraničí. Nakonec lze zmínit také rok 2007, kdy získal úřad bezprostřední přístup ke globální klimatické databázi.

5.4.3 Předmět činnosti, produkty a služby

V následující podkapitole práce je představen konkrétní předmět činnosti společně s produkty a službami VGHMÚř. Je třeba podotknout, že působnost úřadu je rozdělena do dílčích středisek, která zodpovídají vždy za určité konkrétní úkoly. V čele organizační struktury spočívá ředitelství, řídicí chod úřadu, jeho organizovanost také stanovuje pravidla pro bojovou a mobilizační pohotovost. Věnuje se rovněž otázkám personálního a finančního zabezpečení.

V rámci VGHMÚř funguje Středisko řízení a přípravy, které představuje orgán tohoto úřadu pro řízení a plánování vojensko-odborné činnosti, dále je prováděna technologická příprava, normování a stanovování cen produktů. Dále je možné zmínit také Středisko výzkumu a rozvoje je orgánem úřadu, které provádí komplexní systémový, vědeckotechnický a technologický rozvoje dílčích oblastí geografického zabezpečení v národních a mezinárodních souvislostech. Třetím neméně významným střediskem je Středisko geodézie, fotogrammetrie a monitoringu, což je orgán pro řízení vojensko odborné činnosti v rámci geodézie, geofyziky, mapování, fotogrammetrie a trvalého sledování fyzikálních jevů. Pod toto středisko spadá výkon speciálních vojenských mapování, především v rámci objektů specifického významu pro zabezpečení obrany státu.

Středisko informací o území pak představuje orgán pro řízení vojensko odborné činnosti z hlediska sběru, zpracování, aktualizace, distribuce a správy datovýchází vojenských informací o území, dále je v jeho rámci rovněž zabezpečována správa a využívání archivu LMS a snímků dálkového průzkumu Země. Dále zde funguje také Středisko kartografie a geografie coby orgán za účelem řízení vojensko odborné činnosti ve sféře tvorby a obnovy topografických a speciálních map a podkladů, případně některých dalších stanovených kartografických a geografických produktů. Nelze vynechat zmínku o Středisku polygrafického zabezpečení zabezpečující kartopolygrafické zpracování mapové a speciální produkce Geografické služby AČR a Hydrometeorologické služby AČR, případně některých dalších kartografických a geografických produktů.

V rámci Střediska analýz a informací jsou plněny v praktické rovině úkoly související s přímým geografickým a hydrometeorologickým zabezpečením štábů strategického a operačních stupňů velení AČR a dalších útvarů a zařízení. Významná je také existence Střediska hydrometeorologie, v jehož působnosti je organizována a realizována hydrometeorologická podpora AČR, součinnostní vazby s civilními hydrometeorologickými ústavy a institucemi v

ČR a zvolenými zahraničními vojenskými institucemi. Důležitá je také činnost Střediska podpory hydrometeorologie, jehož úkolem je všeobecné zajištění a podpora Střediska hydrometeorologie.

Oddělení zpravodajské podpory představuje orgán určený ke zpravodajské podpoře Generálního štábu AČR v oblasti řízení zasazených zpravodajských a průzkumných orgánů AČR, shromažďování, počátečnímu vyhodnocení informací a šíření zpravodajských informací. Posledním významným střediskem VGHMÚř je Středisko provozu a služeb, které představuje orgán tohoto úřadu v rovině celkového zajištění logistické podpory činnosti a fungování úřadu. Na starost má kromě toho komplexní zabezpečení fungování komunikačních a informačních systémů úřadu a zajištění systému zásobování geografickými produkty pro AČR.

VGHMÚř coby vojenská instituce obecně svou produkci zaměřuje na potřeby armády a geografického zajištění státu. Ze strany úřadu proto nejsou oficiálně produkována data určená pro civilní sektor, nicméně na základě spolupráce s dalšími institucemi (jde zejména o Český úřad zeměměřický a katastrální) jsou určená data využívána a také poskytována civilnímu sektoru. Výjimku v tomto směru představuje také archiv leteckých snímků v Dobrušce, který je po odtajnění zcela přístupný.

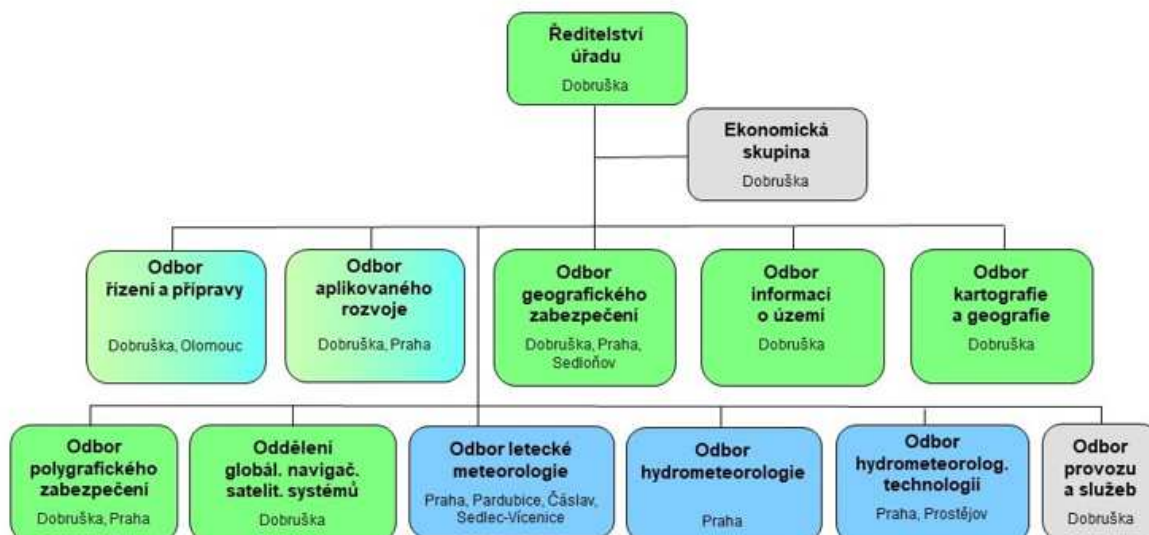
Z hlediska činnosti VGHMÚř je třeba mezi poskytované produkty zařadit zejména digitální modely území, digitální výškopisná data, rastrové ekvivalenty, vojenské topografické mapy, standardizované mapy ke společným operacím, vojenské speciální mapy, letecké měřické snímky či v neposlední řadě vojenskogeografické informace a dokumenty. Mezi služby VGHMÚř je možné zařadit geodetické zabezpečení AČR, dálkový průzkum země, metrologii a speciální geofyzikální monitoring, geografickou podporu štábů AČR, technickou/systémovou podporu v rámci zavádění technologie GPS do prostředí AČR, školení a přípravu příslušníků AČR ve sféře geografie. Případně je poskytovanou službou rovněž systémová podpora AČR v rámci zavádění standardů v oblasti geografie. Nakonec je vhodné zmínit také oblast aplikací, kam se řadí modulární navigační systém, katalog geodetických údajů, software pro prezentaci dat na CD-MAPA ČR nebo software pro prezentaci dat na Internetu – IZGARD (Geoservice.army.cz, 2022).

6 Personální zajištění úřadu

V rámci této kapitoly bude bližší pozornost věnována personálnímu zajištění úřadu, kdy bude prezentován způsob vedení úřadu, problematika vzniku pracovního i služebního poměru, aby bylo možné následně v samostatné podkapitole na základě uvedených zjištění vymezit základní odlišnosti mezi služebním a pracovním poměrem zaměstnanců.

6.1 Způsob vedení

Pokud jde o organizační strukturu VGHMÚř a způsob vedení úřadu, pak je možné uvést, že v této hierarchii se lze setkat s ředitelstvím úřadu, ekonomickou skupinou, následně pak v rámci úřadu působí jednotlivé specializované odbory, které jsou nadále rozčleněny na příslušná oddělení a skupiny. Organizační struktura VGHMÚř je zobrazena na obrázku, který je uveden níže.



Obrázek 1 Organizační struktura VGHMÚř

Zdroj: Vlastní zpracování

V čele ředitelství úřadu v Dobrušce pak stojí ředitel, jeho zástupce, dále v rámci ředitelství působí hlavní inženýr a nakonec také vrchní praporčík.

Pokud jde o strukturu Volarezy, pak je možné konstatovat, že v čele opětovně spočívá ředitelství organizace, v podřízenosti jsou vojenské lázeňské léčebny, vojenské zotavovny, vojenský rehabilitační ústav, zařízení poskytující závodní stravování a také domov péče o válečné veterány. Konkrétní organizační strukturu zobrazuje níže uvedený obrázek 2.



Obrázek 2 Organizační struktura Volareza

Zdroj: Volareza, 2022

Pokud jde o ředitelství této organizace, pak v jeho čele stojí ředitel, dále pak v rámci ředitelství Volarezy působí také ředitelka kanceláře, ekonomická náměstkyně, obchodní náměstek, náměstek pro nemovitou infrastrukturu, náměstek pro provoz, náměstek pro rozvoj, interní auditor a nakonec také bezpečnostní ředitel a vedoucí oddělení IT (Volareza,cz, 2022).

6.2 Vojáci z povolání, vznik služebního poměru

V předchozím textu této práce bylo již uvedeno, že v rámci resortu MO ČR se lze setkat se zaměstnanci, kteří vykovávají svůj pracovní poměr v různých pracovněprávních podobách. Celkem jde o tři základní podoby pracovněprávního vztahu, kdy první podobu představují VZP, kteří působí ve služebním poměru ve smyslu zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Druhou skupinou pak OZ působící v pracovním poměru podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a nakonec státní zaměstnanci působící ve služebním poměru ve smyslu zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

Nyní tedy bude pozornost věnována specificky právě vzniku služebního poměru v případě VZP. Je možné uvést, že vojákem z povolání se může stát občan ČR, který vojenskou činnou službu vykonává v podobě svého zaměstnání. Voják funguje ve služebním poměru v ČR a jako

občan může být do služebního poměru povolán pouze na základě své vlastní žádosti, jak je zakotveno v ust. § 2 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Občan musí dobrovolně převzít výkon branné povinnosti a zúčastnit se odvodního řízení. Samotný výběr uchazeče je zahajován na základě doručení jeho žádosti o povolání do služebního poměru. Důležité jsou také předpoklady pro povolání občana ČR staršího 18 let do služebního poměru, které jsou stanoveny v rámci ust. § 3 zákona o vojácích z povolání:

- a) složení vojenské přísahy,
- b) absence členství v politické straně, politickém hnutí, odborové organizaci, dále pak absence podpory, propagace či sympatizace s určitým hnutím, které by prokazatelně směřovalo k potlačování práv a svobod člověka, případně pak hlásalo národnostní, náboženskou nebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob,
- c) trestní bezúhonnost,
- d) patřičná zdravotní způsobilost k výkonu služby,
- e) splnění příslušných kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení.

Problematiku trestní bezúhonnosti uchazečů upravuje již zmíněný zákon o vojácích z povolání. Zdravotní způsobilost a další důležité kvalifikační předpoklady jsou blíže stanoveny na základě prováděcího předpisu. Obecně prováděcí předpisy detailně vymezují předpoklady společně s průběhem fyzických, osobnostních a psychických testů. Pakliže tedy u jedince neexistuje rozpor se stanovenými podmínkami vzniku služebního poměru, ani není zřejmé, že by mohl narušovat hodnoty tohoto povolání, je systematicky vybrán, otestován, vycvičen a zařazen do strukturálních tabulek AČR. Následně pak nastává tříměsíční zkušební lhůta, ve které může jak voják, tak služební orgány bez důvodu výcvik přerušit, a tedy ukončit služební poměr. Záměrem základního výcviku je kromě samotného přezkoušení také zlepšení fyzických a psychických kvalit jedinců i otestování morálky vojáků a způsob jejich začlenění do armádních struktur a kázně.

Dále je třeba uvést, že do služebního poměru je voják povoláván na dobu určitou, a to v době trvání 2 až 10 let, kdy přichází v úvahu prodloužení doby trvání služebního poměru na základě souhlasu vojáka. Voják následně během trvání služebního poměru vykonává službu odpovídající potřebám ČR na území ČR i v zahraničí v ozbrojených složkách ČR, na ministerstvu, ve vojenských školách, u Vojenské policie nebo Vojenského zpravodajství. Plněny mohou být úkoly obranného charakteru v zájmu služby také v orgánech státní správy,

případně pak v rámci právnických osob a organizačních složek státu, jejichž zřizovatele/zakladatele představuje ministerstvo, případně pak v mezinárodních a nadnárodních organizacích/orgánech, jak je zakotveno v ust. § 6 zákona o vojácích z povolání.

V případě vojáka dochází k jeho služebnímu zařazení na příslušné systemizované místo s ohledem na dosaženou kvalifikaci, dobu výkonu služby v hodnosti a závěry služebního hodnocení. Jak je zakotveno v ust. § 6 zákona o vojácích z povolání, předmětné služební místo je stanoveno na základě začlenění v dané organizační struktuře. Voják má možnost ve služebním zařazení setrvat po tzv. rozhodnou dobu. Tato se napříč jednotlivými služebními zařazeními liší, je založena na typových služebních zařazeních a činí minimálně 2 roky a maximálně 15 let.⁹

6.3 Občanští zaměstnanci, vznik pracovního poměru

Občanští zaměstnanci působí v pracovněprávním vztahu k resortu MO ČR jakožto zaměstnanci výkonu závislé práce. Mezi určující prvky v tomto případě patří samotný osobní a nezastupitelný výkon druhově sjednaných prací ve sjednaném místě dle smluvního vztahu. Existence funguje ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vymezením konkrétních prací a skutečností, že za příslušný výkon práce zaměstnanci přísluší plat dle ust. § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Ke vzniku (založení) pracovního poměru dochází v naprosté většině případů pracovní smlouvou, pouze výjimečně k tomuto dochází na základě jmenování. Pracovní smlouva je dle ust. § 34 zákoníku práce sjednávána vždy zásadně v písemné formě a jejím obsahem je sjednaný druh práce, místo/místa jejího výkonu a stanovený den nástupu do práce. Občanští zaměstnanci mají možnost vykonávat pracovní poměr na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. V tomto směru platí, že sjednaný pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, pakliže nebyla výslovně sjednána doba jeho trvání.

Dále je vhodné dodat, že v resortu MO ČR mohou být zaměstnanci zaměstnaní i ve formě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V tomto případě jde o zaměstnání ve formě dohody o provedení práce nebo případně dohody o pracovní činnosti. Tímto způsobem je v praktické rovině možné řešit provádění krátkodobých, nárazových nebo expertních činností a

⁹ blíže viz ust. § 19 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

prací. Pro úplnost je níže zobrazen vývoj počtu VZP a OZ v resortu MO ČR, a to včetně uvedení zastoupení žen v jednotlivých letech.

stav k 1. 1. 2021	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	26621	23058	3563	13,4
Státní zaměstnanci	1133	568	535	45,2
Občanští zaměstnanci	7017	3966	3051	43,5
Rezort MO celkem	34771	27622	7149	20,6

stav k 1. 1. 2020	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	25899	22542	3357	12,96
Státní zaměstnanci	1163	634	529	45,49
Občanští zaměstnanci	6896	3945	2951	42,79
Rezort MO celkem	33084	26464	6620	20,13

stav k 1. 1. 2019	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	25105	21934	3171	12,63
Státní zaměstnanci	1183	643	540	45,65
Občanští zaměstnanci	6796	3887	2909	42,80
Rezort MO celkem	33084	26464	6620	20,01

Tabulka 11 Vývoj počtu vojáků z povolání a občanských zaměstnanců v resortu Ministerstva obrany ČR v letech 2019 až 2021

Zdroj: Ministerstvo obrany České republiky, 2021c

Z uvedené tabulky plyne, že v počet VZP i počet OZ v resortu MO ČR v čase roste. Společně se zvyšuje také počet žen, které v něm působí, a to v případě vojáků z povolání i občanských zaměstnanků.

Na rozdíl od pracovního poměru, který se zakládá pracovní smlouvou nebo jmenováním a vzniká dnem, kdy zaměstnanec nastoupí do práce, se volné služební místo obsazuje na základě povinného výběrového řízení. Podle názoru Neščákové (2012) pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, v případě jmenování vedoucích pracovníků pak vzniká dnem jmenování, který je uveden povětšinou na jmenovacím dekretu. Zákoník práce přímo stanovuje okruh osob, které mohou být do vedoucích pozic jmenovány, jde především o vedoucí zaměstnance státních organizací.

6.4 Porovnání služebního a pracovního poměru zaměstnanců

V následující podkapitole diplomové práce bude předmětem srovnání současné podoby služebního a pracovního poměru zaměstnanců resortu MO ČR. Porovnány zde budou služební povinnosti vojáků s povinnostmi občanských zaměstnanců a dále odlišnosti v zániku služebního poměru ve srovnání s problematikou skončení pracovního poměru.

6.4.1 Služební povinnosti vojáků oproti občanským zaměstnancům

Nyní je vhodné specifikovat určité povinnosti VZP, které je odlišují od OZ. V tomto ohledu je třeba připomenout, že služební poměr odpovídá právnímu poměru charakteru státně-zaměstnaneckého, veřejnoprávního, k jehož vzniku dochází na základě jednostranného „mocenského“ aktu státního (služebního) orgánu. Jedná se o vztah panující mezi občanem a státem, jehož legislativa je provedena prostřednictvím komplexně pojatých a samostatných právních předpisů. V tomto případě působí zákoník práce pouze částečně v tzv. delegované působnosti, kdy jsou ust. zákoníku práce aplikovány na dané poměry v případě, když je to zákoníkem práce explicitně stanoveno, případně pak stanoveno prostřednictvím zvláštního právního předpisu (Epravo.cz, 2015).

Také ze strany Nejvyššího správního soudu v usnesení ze dne 13. 12. 2007 bylo judikováno, že služební poměr je významně odlišný ve srovnání s poměrem pracovním, který představuje poměr charakteru soukromoprávního, kdy se jednotliví účastníci vyznačují rovným postavením. To nachází své praktické projevy v podobě právní úpravy služební kázně, možnosti ukládat kázeňské odměny a tresty, limitované možnosti propouštění, úpravě problematiky služebního volna, nároků na dovolenou, specifické nároky v případě zániku služebního poměru a nakonec také specifická ustanovení týkající se řízení před služebními funkcionáři. Proto tedy v rámci soukromoprávních vztahů sehraje roli zásada autonomie vůle, kdy si účastníci těchto vztahů mohou v mezích vymezených právními předpisy dělat, co chtějí. Naopak v případě veřejnoprávních vztahů platí zásada objektivit, kdy orgán veřejné moci nesmí postupovat a rozhodovat libovolně, ale může svou moc uplatnit pouze k zákonným účelům a v zákonném rozsahu.

Kromě toho se služební poměr typicky vyznačuje existencí vztahů tužší nadřízenosti a podřízenosti, kde vystupuje služební orgán (funkcionář) v postavení nadřízeného vojáka

(příslušníka) a rozhoduje ohledně jeho práv a povinností. Tomek (2009) a Galvas (2015) vymezují níže uvedené typické rysy:

- potlačení smluvního principu a s tím spojená kogentnost právní úpravy práv a povinností daných subjektů;
- autonomní právní úprava problematiky služebního poměru;
- jedná se o státně zaměstnanecký poměr, kdy je stát zaměstnavatelským subjektem;
- jedná se o právní vztah vznikající na základě (mocenského) aktu služebního orgánu;
- jedná se o stabilní zaměstnaneck vztah, kdy je právně zaručen služební a platový postup;
- specifická úprava změn služebního poměru (převelení/zproštění výkonu);
- typické instituty lišící se od institutů pracovněprávních - úprava služební kázně, kárná odpovědnost, specifický druh kázeňských odměn;
- úprava specifických nároků v případě, kdy končí služební poměr;
- širší možnosti týkající se skončení služebního poměru v případě propouštění ve srovnání s pracovněprávními vztahy;
- specifický způsob řešení sporů.

Povinnosti vojáka z povolání dále konkretizuje ust. § 48 zákona o vojácích z povolání. Lze se však s nimi setkat i na dalších místech tohoto právního předpisu. S ohledem na fakt, že výkon této profese úzce souvisí s principem subordince, je akcentována zejména povinnost důsledného a přesného plnění úkolů stanovených předmětnými právními předpisy a na základě rozkazů ze strany nadřízených. Taktéž je stanoven požadavek na to, aby VZP svědomitě a patřičně vykonával službu dle svých sil, znalostí a schopností. Kromě povinnosti zachovávat mlčenlivost o utajovaných informacích se vojákově ukládá povinnost zachovávat mlčenlivost i o dalších skutečnostech, o nichž se dozvěděl při výkonu služby a které v zájmu ozbrojených sil nelze sdělovat jiným osobám. Této povinnosti může být, stejně jako státní zaměstnanec podle zákona o státní službě, zproštěn (Ministerstvo vnitra ČR, 2019).

Další nedílnou povinností VZP je zvyšování stávající úrovně odborných znalostí a prohlubování kvalifikace, zlepšování vlastní fyzické zdatnosti, dodržování pravidel služební zdvořilosti a chování i v době mimo službu tak, aby nedošlo k ohrožení vážnosti a důvěryhodnosti ozbrojených sil. S tímto souvisí také požadavek na dodržování právních předpisů v rámci služby, dodržování požadavků stanovených na základě mezinárodního práva válečného a humanitárního a v neposlední řadě také dikce mezinárodních smluv. Vojáci jsou

povinni nosit v průběhu výkonu služby stanovený stejnokroj a nejednat takovým způsobem, kdy by byl narušen nebo znevážen jeho vzhled. VZP je taktéž povinen bez odkladu ohlásit nadřízenému zahájení trestního řízení nebo řízení o přestupku vůči své osobě a informovat jej návazně o průběhu a ukončení těchto řízení. Nejpozději po zahájení řízení o přestupku, z něhož byl voják obviněn, pak musí tento bezodkladně oznámit správnímu orgánu příslušnému k projednání přestupku, že je vojákem (Ministerstvo vnitra ČR, 2019).

V rámci ust. § 48 odst. 3 zákona o vojácích je akcentován princip subordinace, kdy je stanoveno, že pokud se voják domnívá, že je rozkaz nadřízeného v rozporu s právním předpisem, je povinen nadřízeného na to upozornit, nicméně v případě trvání požadavku nadřízeného na splnění rozkazu je voják povinen jej splnit. Odmítnutí splnění rozkazu nadřízeného je možné pouze v případě, kdy by voják spáchal v souvislosti s jeho splněním trestný čin. Na nadřízené se dle zákona o vojácích z povolání vztahují stejné povinnosti jako na ostatní vojáky, prostřednictvím ust. § 49 zákona o vojácích jsou demonstrativně jmenovány povinnosti související se specifiky řídicího postavení. Nadřízený je proto dále ve vztahu k podřízeným zejména povinen organizovat, řídit, kontrolovat a hodnotit výkon služby, zabezpečovat, aby byli pro výkon služby odborně připraveni a vycvičeni, vytvářet příznivé podmínky pro výkon služby, vést je ke služební kázni, k plnění služebních povinností a vyvozovat důsledky z porušování služebních povinností a seznamovat vojáky s vojenským řádem a jeho změnami.

Z uvedeného je tedy zřejmé, že na VZP se vztahují dle zákona o vojácích poměrně jednoznačné a striktní povinnosti, které musí v rámci výkonu své profese plnit. Pracovní poměr naproti tomu představuje poměr povahy soukromoprávní, který vychází primárně z již zmíněného zákoníku práce. Tato skutečnost byla ostatně potvrzena například v rámci nálezu Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008. Ačkoliv tento předpis v mnoha případech stanovuje striktní pravidla, od kterých se nelze odchýlit, je nadále zachována základní smluvní volnost stran, která naopak v případě služebního poměru není určujícím znakem. Zaměstnanec je podle zákoníku povinen v první řadě pracovat řádně dle svých sil, znalostí a schopností. Musí také plnit pokyny svých nadřízených v souladu s právními předpisy a spolupracovat s týmem. Zaměstnanec je kromě toho dále povinen zacházet řádně s majetkem zaměstnavatele, chránit jej před poškozením a jinými negativními vlivy. Pochopitelně je také důležité, aby zaměstnanec dodržoval odpovídající požadavky právních předpisů dotýkajících se problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a také účast na souvisejících školeních, dodržování příslušných pracovních postupů a využívání adekvátních pracovních prostředků a dále také absolvování důležitých

pracovněprávních prohlídek, vyšetření a očkování. Je zřejmé, že také zákoník práce poměrně jasně stanovuje pravidla dopadající na zaměstnance, nicméně již na první pohled je patrné, že tyto povinnosti nejsou natolik striktní, jako je tomu v případě úpravy provedené zákonem o vojácích. Za zmínku v tomto případě stojí také neexistence zákazu spočívajícího v již zmíněné absenci členství v politické straně, politickém hnutí nebo odborové organizaci, kdy tento zákon naopak dopadá na VZP.

6.4.2 Zánik služebního poměru

Nyní je třeba blíže rozebrat otázku zániku služebního poměru. Služební poměr vojáka končí společně se zánikem služebního poměru¹⁰, případně jeho propuštěním ze služebního poměru. K zániku služebního poměru vojáka dochází v praktické rovině na základě uplynutí stanovené doby, propuštěním vojáka, odnětím hodnosti, na základě rozhodnutí soudu o ztrátě vojenské hodnosti, úmrtím vojáka, prohlášením vojáka za mrtvého, pozbytím státního občanství ČR, v souvislosti s omezením svéprávnosti nebo zrušením ve zkušební době, jak vychází z ust. § 18 zákona o vojácích z povolání. Poslední možností je zánik služebního poměru v souvislosti se ztrátou zdravotní způsobilosti na základě rozhodnutí přezkumné komise. V tomto ohledu například z rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 24. 2. 2017 plyne následující: *„Rozhodnutí deklarující zdravotní nezpůsobilost žalobce k vojenské činné službě samo o sobě znamená právní překážku výkonu jeho dosavadního služebního poměru a způsobuje zánik služebního poměru...”*

Z uvedeného je patrné, že zákonodárce jasně stanovuje okolnosti, které vedou k zániku služebního poměru. Podmínky propuštění vojáka ze služebního poměru poměrně detailně řeší ust. § 19 zákona o vojácích z povolání, kdy následně ust. § 20 tohoto předpisu upravuje případy, kdy je naopak propuštění ze služebního poměru zakázáno. Jedná se o případy dočasné neschopnosti vojáka ke službě z důvodu nemoci nebo úrazu, těhotenství vojákyně, čerpání rodičovské dovolené, v období od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od povolení lázeňského léčení poskytovaného v době neschopnosti ke službě až do jejího skončení.

Zde je vhodné doplnit, že během zkušební doby přichází v úvahu dle ust. § 21a zákona o vojácích z povolání zrušení služebního poměru i bez uvedení důvodů, a to ze strany služebního

¹⁰ dle ust. § 18 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

orgánu i samotného vojáka, kdy je důležité, aby bylo oznámení vztahující se ke zrušení služebního poměru doručeno druhé straně nejdéle 5 dnů předem před jeho zánikem.

Poukázat je třeba také na poněkud nepřiměřeně dlouhou zákonnou propouštěcí dobu v případě skončení služebního poměru na základě vlastní žádosti ze strany vojáka, díky je v tomto směru lhůta na základě zákona o vojácích z povolání stanovena na 9 kalendářních měsíců následujících po dni doručení žádosti o propuštění, pokud není na základě dohody stanovena doba kratší. Ačkoliv přichází v úvahu úprava této lhůty pro individuální případ, již samotná možnost někoho nutit setrvat po tuto dobu ve služebním poměru se jeví jako poněkud pochybná. V tomto ohledu se nabízí určitý prostor pro změnu *de lege ferenda*, což bude uvedeno závěrečné části této diplomové práce.

6.4.3 Skončení pracovního poměru

Stejným způsobem je třeba pojednat o problematice skončení pracovního poměru. K tomuto je třeba uvést, že ukončení pracovního poměru přichází v úvahu pouze z důvodů, které jsou přesně stanoveny na základě zákoníku práce. Záměrem je v tomto ohledu zejména ochrana zaměstnance a zajištění stabilního zaměstnání, a tedy zamezení jeho neodůvodněného propuštění. Důležitá je skutečnost, že zákonodárce připouští rozvázání pracovního poměru zaměstnavatele se zaměstnancem pouze z důvodů taxativně uvedených v zákoníku práce a dále podle Běliny (2014) také fakt, že zaměstnavatel nemá možnost se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr v ochranné době.¹¹ Na druhou stranu zákonodárce poskytuje zaměstnavateli určité možnosti propuštění zaměstnance.

V ust. § 48 platného zákoníku práce jsou tedy taxativně uvedeny přípustné způsoby ukončení pracovního poměru, kdy je rozlišováno mezi rozvázáním, skončením a zánikem pracovního poměru. Pracovní poměr zaniká v případě, kdy je rozvázán subjekty na základě příslušných právních úkonů, k jeho skončení dochází na základě uplynutí doby nebo případně úředního rozhodnutím a zaniká smrtí zaměstnance, resp. zaměstnavatele, který je fyzickou osobou (Galvas, 2015).

¹¹ například *dočasná neschopnost, těhotenství*

Pracovní poměr tedy může v praktické rovině skončit pouze v případě, kdy nastane některá z právních skutečností, s níž právo takové právní účinky spojuje (Galvas, 2015). Společně se skončením pracovního poměru dojde k zániku většiny dosavadních práv a povinností, a to s výjimkou práv a povinností vztahujících se ke mzdě za práci, k problematice náhrady škody, ochrany osobních údajů a obchodního tajemství či případně určitých utajovaných skutečností (Bělina, 2014). Ke skončení pracovního poměru dochází na základě právního úkonu účastníků pracovního poměru, právní události, popřípadě z úředního rozhodnutí.

Nejtypičtějším způsobem skončení pracovního poměru jsou právní úkony učiněné účastníky pracovního poměru. Ty mohou mít podobu právních úkonů dvoustranných nebo naopak jednostranných. Mezi tyto právní úkony je možné zařadit dohodu o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. K ukončení pracovního poměru mohou vést určité právní skutečnosti. Objektívni skutečnosti nastávající zcela, případně pak minimálně částečně nezávisle na lidské vůli. Jedná se o smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele a uplynutí doby (Bělina, 2014). Ke skončení pracovního poměru může vést též vydání rozhodnutí ze strany daného orgánu, což se však objevuje v praxi spíše výjimečně. Obecně podle názoru Neščákové (2013) platí, že jakmile je jednou dán konkrétní způsob ukončení pracovního poměru, není možné provádět v tomto směru dodatečné změny.

Je zřejmé, že mezi zánikem služebního poměru a skončením pracovního poměru existují určité významné odlišnosti. Služební poměr nezanikne výpovědí ani dohodou, jako je tomu v případě pracovního poměru, nýbrž na základě rozhodnutí daného služebního orgánu, případně pak automaticky ze zákona. Je třeba poukázat na to, že pokud jsou v průběhu trvání pracovního poměru dány určité důvody, pro které je možné ukončit pracovní poměr výpovědí (například hrubé porušení povinnosti ze strany zaměstnance), pak je na uvážení samotného zaměstnavatele, zda zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu dá, či naopak. Naproti tomu v případě služebního poměru platí, že pokud dojde k naplnění zákonných důvodů pro jeho skončení, bude služební orgán úřad povinen rozhodnout o jeho skončení. Odlišnosti je třeba spatřovat také v rovině úpravy nároků v případě zániku služebního poměru, kde je třeba uvést zejména výsluhový příspěvek, na který vzniká nárok po 15 letech služby VZP v základní výši 5 % průměrného měsíčního hrubého platu (PMHP). Společně s dalšími odslouženými léty výše příspěvku roste, za 20 let služby vojáka z povolání pak dosáhne výše celkem 36 % PMHP (Army.cz, 2022).

7 Průzkumné šetření

V této kapitole diplomové práce budou prezentovány výsledky průzkumného šetření, které bylo provedeno mezi zvoleným vzorkem respondentů. Respondenty v tomto případě představovaly VZP i OZ. Výsledky proto budou interpretovány odděleně na základě průzkumného vzorku respondentů.

7.1 Výsledky průzkumného šetření mezi vojáky z povolání

Nejprve budou vyhodnoceny výsledky průzkumného šetření provedeného mezi VZP. Je možné uvést, že se šetření zúčastnilo celkem na 37 respondentů z řad vojáků z povolání, kdy celkem 29 respondentů představovaly osoby mužského pohlaví (78 %), zbývajících 8 respondentů (22 %) bylo ženského pohlaví. Níže v textu je zobrazena struktura respondentů na základě délky trvání jejich služebního poměru ve vojenském zařízení.

Odpověď	Celkem	% celkem
Do 1 roku	3	8 %
1 – 5 let	7	19 %
6 – 10 let	2	5 %
11 – 20 let	13	35 %
21 let a více	12	33 %
Celkem	37	100 %

Tabulka 12 Skladba respondentů z hlediska délky trvání služebního poměru

Zdroj: Vlastní zpracování

Z uvedeného je patrné, že v rámci tohoto šetření převážili respondenti s dlouhodobější praxí ve vojenském zařízení, kdy celkem na 68 % oslovených respondentů uvedlo praxi o délce 11 let a více. Praxi ve vojenském zařízení o délce do 5 let má dle zjištěného pouze 27 % oslovených respondentů. K těmto výsledkům je vhodné doplnit, že se nejedná o délku trvání celkového

služebního poměru respondenta, nýbrž pouze o délku jeho praxe ve vojenském zařízení. Průzkum byl přitom proveden pouze u respondentů působících v rámci VGHMÚř.

Dále bylo zjištěno, že celkem 46 % oslovených respondentů působí v praporčického sboru, naopak 54 % respondentů účastnících se průzkumu uvedlo důstojnický sbor. Ve svém stávajícím služebním zařazení působí celkem 7 respondentů (19 %) po dobu do 1 roku, dále pak 18 respondentů (48 %) uvedlo dobu mezi 1 rokem a 5 lety. Dalších 5 respondentů (14 %) uvedlo dobu mezi 6 a 10 lety a totožný počet respondentů uvedl dobu působení mezi 11 a 20 lety. Zbývající 2 respondenti (5 %) ve stávajícím služebním zařazení působí více než 21 let. Z uvedeného je možné odvodit, že téměř polovina respondentů působí ve svém současném služebním zařazení po dobu mezi 1 rokem a 5 lety, pouze menšina respondentů (14 %) v tomto případě uvedla působení po dobu 11 let a více. Změnu ve svém stávajícím služebním zařazení by přitom dle zjištěných informací uvítalo celkem na 35 % oslovených respondentů.

Dále pak celkem 51 % respondentů poukázalo na v současnosti fungující kariérní řád, naopak 49 % respondentů se domnívá, že kariérní řád nefunguje. Celkem plných 92 % oslovených VZP vyjádřilo spokojenost se svým stávajícím platem, naopak 8 % respondentů v tomto směru shledává určitý prostor pro zlepšení. Pochopitelně však existuje mnoho dalších možných motivů k volbě této profese, nicméně 49 % oslovených respondentů z řad VZP uvedlo, že je k výkonu této profese motivuje zejména právě finanční ohodnocení. Naopak 51 % respondentů uvádí, že hlavním motivem není jejich plat, mezi typicky uváděné motivační faktory v rámci profese VZP patří samotná prestiž této profese a její zajímavost, možnost seberealizace a související výkon profese, která respondenta naplňuje, stabilita zaměstnání a sociální jistoty, existence dobrých mezilidských vztahů v kolektivu, možnost přístupu k novým technologiím a uváděna byla také možnost kariérního růstu. Z uvedeného plyne, že respondenti jsou poměrně obstojně schopni jmenovat základní motivy a důvody, proč se rozhodli stát VZP.

Další související otázkou šetření bylo, jaké hlavní výhody respondenti shledávají na profesi VZP. Zjištěné výsledky byly velmi obdobné výsledkům předchozí otázky. Mezi nejčastěji uváděné odpovědi je možné v tomto případě opětovně zařadit prestiž a jistotu vztahující se k tomuto zaměstnání, finanční ohodnocení této profese, sociální jistoty, služební tělesná výchova, možnost zúčastnit se zahraničních misí, kariérní růst, benefit v podobě výsluh, nicméně opakovaně se objevila také odpověď v podobě preventivní rehabilitace. Této problematice bude bližší pozornost věnována v další části dotazníkového šetření.

Dále byli respondenti dotázáni na to, zda využívají služební tělesnou výchovu. Celkem 76 % oslovených respondentů na tuto otázku odpovědělo kladně. Dále byla v šetření věnována pozornost již zmíněné preventivní rehabilitaci, kterou využívá v současnosti celkem 34 oslovených respondentů (92 %). Naopak 3 respondenti uvedli, že možnost preventivní rehabilitace v současnosti nevyužívají, kdy mezi důvody této skutečnosti bylo uváděno nesplnění podmínek nároku na preventivní rehabilitaci a také případně nutnost ubytování společně s dalšími osobami. Obecně však celkem 28 oslovených respondentů z řad VZP (76 %) pokládá právě možnost preventivní rehabilitace jako výhodu ve srovnání s OZ.

V současnosti v naší zemi nadále přetrvává pandemie onemocnění COVID-19, kdy opatření přijatá za účelem zamezení dalšímu šíření tohoto onemocnění ovlivnila komplexně chod celého státu i ekonomiky. Proto byli oslovení respondenti dotázáni také na to, zda tato pandemie určitým způsobem ovlivnila výkon jejich práce. Kladně na tuto otázku odpovědělo celkem 13 respondentů (35 %), kteří uváděli, že se v této souvislosti objevily nové možnosti komunikace a práce (VTC práce z domu), došlo ke změně v systému práce, podle některých názorů se v tomto kontextu zvýšila také byrokracie a poukazováno bylo i na další negativní aspekty v podobě omezeného osobního kontaktu v zaměstnání a nevhodnosti konceptu home office pro výkon zaměstnání v této profesi.

Poslední dotaz byl směřován právě na to, zda by respondenti uvítali možnost vykonávat například dvakrát týdně práci ve formě home office, odpovědělo celkem 20 respondentů (54 %) kladně. Zbývajících 17 respondentů (46 %) pak naopak uvedlo, že nikoliv. Tito byli nadále dotázáni na příčiny svého tvrzení. Opakovaně se objevila skutečnost, že přístup z domova neumožňuje respondentům přístup k různým nezbytným informačním sítím, nedostatečné technické zabezpečení, nevhodné zázemí a absence sociálního kontaktu. Zmíněna byla v této souvislosti také nedostatečná efektivita při řešení pracovních úkolů.

7.2 Výsledky průzkumného šetření mezi občanskými zaměstnanci

Dále je třeba prezentovat výsledky průzkumného šetření provedeného mezi OZ. Průzkumný vzorek i v tomto případě zahrnoval celkem 37 respondentů, z tohoto počtu se jednalo o 20 osob mužského pohlaví (54 %) a 17 osob ženského pohlaví (46 %). Respondenti byli dotázáni na

délku trvání pracovního poměru ve vojenském zařízení a zjištěné výsledky zobrazuje tabulka uvedená níže.

Odpověď	Celkem	% celkem
Do 1 roku	0	0 %
1 – 5 let	5	13 %
6 – 10 let	4	11 %
11 – 20 let	8	22 %
21 let a více	20	54 %
Celkem	37	100 %

Tabulka 13 Skladba respondentů z hlediska délky trvání pracovního poměru

Zdroj: Vlastní zpracování

Také v tomto případě dle zjištěného jednoznačně převážili v rámci šetření respondenti s dlouhodobějším pracovním poměrem, kdy celkem plných 76 % oslovených respondentů uvedlo pracovní poměr o délce trvání nejméně 11 let. Naopak žádný z respondentů nevedl čerstvě uzavřený pracovní poměr, který by trval méně než 1 rok. Pokud jde o délku působení na stávající pracovní pozici, pak celkem 12 respondentů (32 %) na aktuální pracovní pozici působí mezi 1 rokem a 5 lety, 7 respondentů (19 %) pak mezi 6 a 10 lety, 13 respondentů (35 %) uvedlo působení na stávající pracovní pozici o délce mezi 11 a 20 lety a zbylých 5 respondentů (14 %) na této pracovní pozici působí dokonce déle než 21 let. Kromě toho bylo dále vyhodnoceno, že celkem 13 respondentů (35 %) působilo před uzavřením pracovního poměru v poměru služebním jako VZP, a to po dobu delší než 20 let.

Na otázku, zda podle názoru respondentů jejich stávající plat koresponduje s jejich schopnostmi, pak celkem 24 respondentů (65 %) odpovědělo, že ano, naopak 13 respondentů (35 %) nad tímto vyjádřilo určité pochybnosti. Nicméně současně pro celkem 20 oslovených respondentů (54 %) není hlavním motivačním faktorem v zaměstnání finanční ohodnocení, ale namísto toho daleko spíše zajímavost a užitečnost práce, jistota stabilního zaměstnání, pozitivní mezilidské vztahy v pracovním kolektivu, možnost naučit se v souvislosti s výkonem profese nové věci, rozvoj odbornosti. Je tedy patrné, že také v tomto případě respondenti uvádějí mnohé důležité motivy pro výkon této profese, proto je možné odvodit, že pro mnoho respondentů skutečně není ústředním motivem samotné finanční ohodnocení a jeho výše.

Mezi hlavní výhody působení v postavení OZ oslovení respondenti řadí opětovně stabilitu zaměstnání a s tím spojené sociální jistoty, absenci povinností, které se vztahují na VZP (střelby, cvičení, nařízení a omezení), větší flexibilita z hlediska pracovní doby, existence Fondu kulturních a sociálních potřeb, nakonec byla zmíněna také dovolená a možnost využití tzv. sick days v případě, kdy se respondent necítí v daný den dobře (indispoziční volno). Možnosti využití domácí rekreace od Volarezy využívá v současnosti celkem 15 respondentů (41 %), naopak 22 respondentů (59 %) této možnosti aktuálně nevyužívá.

Možnost pružné pracovní doby vítá plných 36 respondentů (97 %), pouze jeden respondent uvedl, že mu pružná pracovní doba nevyhovuje. Pandemie onemocnění COVID-19 měla v praxi vliv na výkon pracovní činnosti v případě 14 respondentů (38 %), kteří nejčastěji uváděli, že praktickým projevem byla v tomto směru nutnost přechodu na koncept home office, který některým zaměstnancům nevyhovoval (horší koordinace a dostupnost v rámci řešení pracovních úkolů, absence potřebných dat a technologií pro výkon práce), jiným pak naopak ano (možnost lepší organizace časových možností). Také bylo v tomto směru poukazováno na problematičtější komunikaci mezi spolupracovníky, kdy roli sehrála již zmíněná absence osobního kontaktu. Nicméně pokud by měl být v praxi zavedena koncept home office, který by pracovníci využívali například dvakrát týdně, uvítalo by ho celkem 26 respondentů (70 %).

7.3 Shrnutí zjištěných výsledků

Na tomto místě je vhodné shrnout veškeré informace, které byly prostřednictvím provedeného průzkumného šetření zjištěny. Šetření se zúčastnil totožný počet respondentů z řad VZP i z řad OZ. Díky tomu je možné do jisté míry mezi oběma oslovenými skupinami respondentů provést srovnání zjištěných výsledků.

S kariérním řádem je spokojena zhruba polovina VZP, s platovou politikou pak celých 92 % oslovených respondentů. Ti pak mezi základní motivy pro výkon profese uvádějí kromě samotného finančního ohodnocení řadu dalších aspektů, mezi které patří zejména prestiž této profese a její zajímavost, možnost seberealizace a související výkon profese, která respondentu naplňuje, stabilita zaměstnání a sociální jistoty, dále existence dobrých mezilidských vztahů v kolektivu, možnost přístupu k novým technologiím a uváděna byla také možnost kariérního růstu. Mezi hlavní benefity výkonu profese VZP respondenti řadí prestiž a jistotu, finanční

ohodnocení této profese, sociální jistoty, služební tělesnou výchovu, možnost kariérního růstu, benefit v podobě výsluh i preventivní rehabilitace. Preventivní rehabilitace se účastní celkem 92 % vojáků z povolání, kteří ji v naprosté většině případů pokládají za výhodu ve srovnání s občanskými zaměstnanci.

Zhruba třetina VZP uvedla, že pandemie onemocnění COVID-19 měla nebo nadále má určitý vliv na výkon jejich práce, kdy se v této souvislosti objevily nové možnosti komunikace a práce (VTC práce z domu). Došlo ke změně v systému práce, problémemem byl pro respondenty omezený osobního kontaktu v zaměstnání i nevhodnosti konceptu home office pro výkon zaměstnání v této profesi. Celkem 54 % VZP by uvítalo možnost vykonávat dvakrát týdně práci ve fomě home office, zbývající respondenti pak nikoliv, jelikož v případě přístupu z domova není k dispozici dostatečné technické zabezpečení a bylo uváděno nevhodné zázemí a absence sociálního kontaktu či nedostatečná efektivita při řešení pracovních úkolů.

V rámci vzorku OZ pak spokojenost s finančním ohodnocením vyjádřilo na 65 % respondentů, což je znatelně méně ve srovnání s VZP, kde spokojenost s finanční odměnou uvedlo celkem 92 % respondentů. Nicméně z hlediska motivačních faktorů byly výsledky v podstatě totožné, jelikož shodně zhruba polovina respondentů uvedla, že samotné finanční ohodnocení není hlavním motivačním faktorem v zaměstnání a také v tomto případě bylo poukazováno na zajímavost a užitečnost práce, jistotu stabilního zaměstnání, pozitivní mezilidské vztahy v pracovním kolektivu, možnost rozvoje odbornosti. OZ pak mezi výhody jejich postavení a povinností ve srovnání s VZP řadí zejména absenci povinností, které se vztahují na VZP (střelby, cvičení, nařízení a omezení), větší flexibilitu z hlediska pracovní doby, dovolenou a možnost využití tzv. sick days. Možnosti využití domácí rekreace od Volarezy využívá v současnosti celkem pouze 41 % OZ, naproti tomu z řad VZP využívá preventivní rehabilitace celkem 92 % respondentů.

Možnost pružné pracovní doby vítá 97 % respondentů z řad OZ. Dopady pandemie onemocnění COVID-19 na výkon pracovní činnosti přiznává 38 % občanských zaměstnanců, což přibližně odpovídá zjištěnému výsledku v případě VZP (35 %). Také v tomto případě byla uváděna nutnost přechodu na koncept home office, který některým zaměstnancům nevyhovoval (horší koordinace a dostupnost v rámci řešení pracovních úkolů, absence potřebných dat a technologií pro výkon práce), jiným pak naopak ano (možnost lepší organizace časových možností). V obou případech byla zmíněna absence osobního kontaktu mezi spolupracovníky. Nicméně pokud by měl být v praxi zaveden koncept home office, který by pracovníci využívali

například dvakrát týdně, uvítalo by to celkem 70 % respondentů z řad OZ, což je o něco více než v případě VZP (54 %), kde je výkon této profese v podobě home office nepochybně problematičtější. V přílohách 4 a 5 jsou připojeny vzory dotazníků zmíněných respondentů.

8 Závěr

Diplomová práce byla zaměřena na aktuální problémy vyskytující se v oblasti služebního a pracovního poměru vojáků a občanských zaměstnanců ve vojenských zařízeních ČR a jejím základním cílem byla detailnější specifikace základních odlišností mezi služebním poměrem VZP a pracovním poměrem OZ ve vojenských útvech a vojenských zařízeních v AČR. Nejprve byly vymezeny základní termíny vztahující se ke zkoumanému tématu společně s právními základy zkoumané problematiky, a to zejména v podobě základních právních předpisů upravujících problematiku pracovního a služebního poměru v ČR. Následně již byla blíže pozornost věnována problematice platové politiky a ekonomických dopadů pro AČR, kdy byly vymezeny základní principy odměňování v rámci AČR a společně s tím také ekonomické dopady pro AČR v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19. Následně bylo pojednáno o jednotlivých zvolených vojenských zařízeních v rámci AČR, jejichž činnost a fungování byla v rámci této kapitoly blíže představena. V rámci 6. kapitoly byla pozornost návazně věnována personálnímu zajištění úřadu. Součástí této kapitoly byla také specifikace ústředních odlišností mezi služebním poměrem VZP a pracovním poměrem OZ. 7. kapitola práce následně prezentovala výsledky provedeného průzkumného šetření mezi VZP i OZ.

Jak bylo na základě práce zjištěno, prostřednictvím zákona o vojácích z povolání jsou jednoznačně upraveny v současnosti podmínky vzniku i zániku služebního poměru. Osoba, která se rozhodne, že se stane vojákem z povolání, musí pochopitelně vyhovovat určitým zákonem stanoveným podmínkám. Důležitá je s ohledem na specifika této profese také zdravotní i psychická způsobilost a nakonec také splnění podmínek kladených v rámci výběrového řízení. Poté, co se voják stane profesionálem, je důležité nadále pracovat na své fyzické a psychické odolnosti a plnit svědomitě příslušné povinnosti vztahující se ke služebnímu zařazení. Na rozdíl od služebního poměru VZP, který vzniká pouze na základě rozhodnutí o povolání občana do služebního poměru, může být pracovní poměr založen dvěma různými způsoby, a to pracovní smlouvou a jmenováním. Daleko typičtějším je však založení pracovní smlouvou, neboť ze strany zákoníku práce je vymezena pouze úzká skupina případů, kdy dochází ke vzniku pracovního poměru na základě jmenování.

Odlišnosti jsou zřejmé rovněž v rovině vzniku služebního poměru, kdy služební poměr nezaniká výpovědí ani dohodou, jako je tomu v případě pracovního poměru, nýbrž na základě rozhodnutí daného služebního orgánu, případně automaticky ze zákona. Významným rozdílem

je také skutečnost, že pokud jsou v průběhu trvání pracovního poměru dány určité důvody, pro které je možné ukončit pracovní poměr výpovědí, pak již závisí zejména na uvážení samotného zaměstnavatele, zda zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu dá, či naopak. Naproti tomu v případě služebního poměru bude v případě, že dojde k naplnění zákonných důvodů pro jeho skončení, služební orgán je obvykle povinen rozhodnout o jeho skončení. Odlišnosti je však možné vysledovat také v rovině nároků vztahujících se k zániku služebního poměru.

Na základě provedeného srovnání právních úprav vzniku a skončení pracovního poměru se vznikem a zánikem služebního poměru vojáků je možné identifikovat několik základních nevýhod právní úpravy služebního poměru vojáků optikou samotného uchazeče o povolání. Určitým úskalím je v první řadě dočasnost služebního poměru, kdy VZP může být povolán jedinečně na dobu 2 až 10 let. Problematicky je možné vnímat samotné odlišné způsoby zániku služebního poměru ve srovnání se způsoby skončení poměru pracovního a dále nemožnost rozvázání služebního poměru formálně dvoustranným právním jednáním (ačkoliv služební orgán je povinen propustit vojáka na základě jeho žádosti a lze si dvoustranně sjednat propouštěcí dobu). Dále je možné problematicky vnímat existenci nepřiměřené dlouhé propouštěcí doby v případě, kdy došlo ke skončení služebního poměru na základě žádosti vojáka, v rámci případného řešení sporů je postavení dotčených subjektů původního právního vztahu poněkud nerovné a nakonec lze zmínit nemožnost projednání sporů vyplývajících ze služebního poměru v rozhodčím řízení.

Na základě uvedených zjištění a problematických aspektů je vhodné na tomto místě zformulovat několik vhodných návrhů de lege ferenda za účelem pozitivního ovlivnění současného stavu. V prvním případě je vhodné zmínit, že by bylo příhodné zaměřit se na problematiku doby trvání služebního poměru vojáků z povolání, kdy by bylo přijatelné například zavedení možnosti povolání občana do služebního poměru na dobu neurčitou. Vojákům, kteří mají zájem o to, že budou dlouhodobě sloužit v AČR, by takové opatření přineslo zřetelné zvýšení jistoty příjmu i v pokročilejším věku. V tomto směru by se nabízel zejména selektivní způsob zohledňující předpoklady jedince pro dlouhodobý výkon služby, a to například vzhledem k jeho odbornosti. Zvážit je možné zavedení limitu pro opakované prodloužování služebního poměru, kdy je možné se inspirovat zákoníkem práce. Taková změna by jistě měla pozitivní vliv na náhled vojáků na možnost výkonu služby v pozdějším věku. Možnost povolání občana do služebního poměru VZP na dobu neurčitou by tedy velmi zvýšila v praxi sociální jistoty dlouhodobě sloužících vojáků, což by mělo být následováno stanovením

adekvátních pravidel selekce vojáků, na které by se tato možnost vztahovala, aby bylo zabráněno negativnímu dopadu na věkovou strukturu příslušníků AČR.

Dále je z hlediska námětů možné navrhnout zkrácení lhůty při žádosti o propuštění ze služebního poměru. Jak bylo popsáno, voják má možnost ukončit služební poměr z vlastní vůle, a to písemně k rukám služebního orgánu. V případě tohoto druhu propuštění dochází k prodloužení výpovědní lhůty, kdy se lhůta 9 kalendářních měsíců ve srovnání s klasickou lhůtou 2 měsíců zdá být jako nepřiměřená. S ohledem na argumentaci zákonodárce spočívající v narušení výkonu zahraničních misí se pak nabízí možnost zkrácení této lhůty na dobu alespoň 6 měsíců. Kromě toho by bylo vhodné řešit problematiku výsluhového příspěvku, kdy se samotný limit pro získání příspěvku v délce 15 let výkonu služby zdá být jako nadměrný s ohledem na značnou fyzickou i psychickou zátěž při výkonu služebního poměru. Snížení této hranice by proto také mohlo zvýšit motiv pro vstup do AČR. Lze tedy doporučit zkrácení této doby na dobu 10 let s menším procentuálním navýšením každý rok nad limitaci desátého roku. S přihlédnutím ke skutečnosti, že by byl tento příspěvek sice snáze dosažitelný, současně však nižší, nemusely by tímto návrhem být významněji ovlivněny veřejné finance. Dalším palčivým problémem je výše jednorázového úmrtného pro pozůstalé (manželku, nezaopatřené děti, rodiče vojáka) v případě smrti vojáka nebo jeho prohlášení za mrtvého. Vhodné by bylo také zvýšení výsluhové náležitosti v podobě úmrtného, jehož záměrem je zejména překonání tíživé sociální situace rodiny vlivem úmrtí vojáka. Jeho výše se pohybuje v rozmezí od 1 do 9 měsíčních hrubých služebních platů zemřelého vojáka, což však není odpovídající částka, proto by v tomto směru mělo dojít k významnějšímu navýšení.

Za účelem zvýšení počtu osob žádajících o povolání do služebního poměru se nabízí snížení dolní hranice pro požadované vzdělání, kdy by mohlo postačovat ukončené základního vzdělání primárně s odůvodněním psychických testů, které jsou v rámci přijímacího řízení zaměřeny také na inteligenční složku osoby. Zmírnit je možné také podmínku bezúhonnosti za předpokladu neúmyslného jednání, které nestanovuje morální stránku člověka, která sehrává v rámci výkonu této profese značnou roli. Pozitivní změnou by bylo rovněž zavedení kratší lhůty pro vyrozumění o povolání do služebního poměru, a to na lhůtu 3 měsíců v souvislosti s obdobnými lhůtami pro podobná rozhodnutí.

Nakonec je vhodné poukázat na nedostatek v rovině finančního hodnocení vojáků, kterým je platný tabulkový hodnostní systém. Ten neposkytuje dostatečnou flexibilitu z hlediska rozlišování schopností vojáků. Nicméně vzhledem k tomu, že lidský faktor není možné do

potřebné míry odstranit, je řešení tohoto problematického aspektu poněkud diskutabilní. Přesto však je na závěr možné uvést, že byl cíl této práce naplněn.

9 Seznam použitých zdrojů

9.1 Monografie, publikace, sborníky

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2014. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-186-4.

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

Bílá kniha o obraně. Ministerstvo obrany ČR – odbor komunikace a propagace, 2011.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-246-0139-7.

DOSTÁL, Filip. Stručný úvod do problematiky služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů. *Práce a mzda*, 2011, 33-36.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.

HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část*. 9. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-624-1.

HOMFRAY, Šárka, Dominika KLEVETOVÁ a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-271-1756-7.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

INGR, Michal. Finanční standardy v AČR. *Vojenské rozhledy*, 2006.

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.

KOMENDOVÁ, Jana, et al. Implementace směrnice Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE CEEP a EKOS do právního řádu České republiky. *Interakce českého a evropského práva*, 2009, 1: 133-165.

KUTNOHORSKÁ, Jana. *Výzkum v ošetřovatelství*. Praha: Grada, 2009. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-2713-4.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4038-6.

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

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 - s výkladem: Právní stav k 1. 1. 2014*. Praha: Grada Publishing a.s., 2014. ISBN 9788024790824.

OCHRANA, František, Jan PAVEL a Leoš VÍTEK. *Veřejný sektor a veřejné finance: financování nepodnikatelských a podnikatelských aktivit*. Praha: Grada, 2010. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3228-2.

PICHRT, Jan. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-843-7.

SKORUŠA, Leopold. *Zákon o vojácích z povolání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-929-9.

Srovnávací analýza různých druhů služebních poměrů veřejných zaměstnanců v České republice. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2018.

SVOBODA, Mojmír. *Psychologická diagnostika dospělých*. Vyd. 4., V nakl. Portál 3. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-706-0.

ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

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

TOMEK, Petr, Stanislav HEMZA a Jiří DLUHOŠ. *Služební poměr vojáků z povolání*. Olomouc: ANAG, 2003. Právo (ANAG). ISBN 80-7263-185-3.

VALENTA, Jiří. *Aplikace platových předpisů ve školství: s komentářem a příklady z praxe : k 1.5.2007*. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978- 80-7263-401-9.

WAGNEROVÁ, E. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-750-6.

ZBOŘIL, Zdeněk. Ekonomické řízení a ekonomické vzdělávání v AČR. *Vojenské rozhledy*, 2006, 3.

9.2 Právní předpisy

Nářízení vlády č. 106/2015 Sb., o oborech státní služby

Nářízení vlády č. 137/2015 Sb., o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou

Nářízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

Usnesení zvláštního senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 5. 2005, č. j. Konf 51/2004-9

zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

zákon č. 49/1997 Sb., o civilním letectví, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 200/1994 Sb., o zeměměřičství, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

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

zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 585/2004 Sb., branný zákon, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 600/2020 Sb., o státním rozpočtu České republiky na rok 2021

9.3 Soudní rozhodnutí

Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 24. 2. 2017, sp. zn. 9 Ad 12/2014-32

Usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 12. 2007, sp. zn. Konf 26/2005-9

9.4 Elektronické prameny

Geografická služba AČR. *Geografická služba AČR* [online]. 2022 [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <https://geoservice.army.cz/>

Krajská vojenská velitelství. *Ministerstvo obrany České republiky* [online]. 2021 [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <https://acr.army.cz/scripts/detail.php?id=225876>

Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2021. *Ministerstvo obrany České republiky* [online]. 2021 [cit. 2022-03-05]. Dostupné z: <https://mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2021.pdf>

URBAN, Jan. Formy a nástroje odměňování zaměstnanců. In: *MzdováPraxe.cz* [online]. 2013 [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d41786v52757-formy-a-nastroje-odmenovani-zamestnancu>

Plat a příplatky vojáka z povolání. *Armáda České republiky* [online]. 2022 [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <https://kariera.army.cz/plat-a-priplatky>

Rozpočet – fakta & trendy 2020. *Ministerstvo obrany České republiky* [online]. 2020 [cit. 2022-03-05]. Dostupné z: <https://mocr.army.cz/assets/finance-a-zakazky/resortni-rozpocet/fakta-trendy-2020-cj.pdf>

Rozpočet – fakta & trendy 2021. *Ministerstvo obrany České republiky* [online]. 2021a [cit. 2022-03-05]. Dostupné z: https://mocr.army.cz/assets/finance-a-zakazky/resortni-rozpocet/fakta_trendy_2021.pdf

V roce 2020 čerpalo MO rozpočet nejlépe za poslední období. *Ministerstvo obrany České republiky* [online]. 2021 [cit. 2022-03-05]. Dostupné z: <https://mocr.army.cz/informacni-servis/zpravodajstvi/v-roce-2020-cepalo-mo-rozpocet-nejlepe-za-posledni-obdobi-225745/>

Vojáci dostanou mimořádné odměny za pomoc v boji s epidemií Covid-19. *Ministerstvo obrany České republiky* [online]. 2021b [cit. 2022-03-05]. Dostupné z: <https://mocr.army.cz/informacni-servis/zpravodajstvi/vojaci-dostanou-mimoradne-odmeny-za-pomoc-v-boji-s-epidemii-covid-19-229044/>

Výkladové stanovisko k postavení občanských zaměstnanců ozbrojených sborů jako veřejných činitelů ve smyslu § 89 odst. 9 tr. zák. *VerejnaZaloba.cz* [online]. 2020 [cit. 2021-11-15]. Dostupné z: https://verejnazaloba.cz/wp-content/uploads/2020/03/13_2001.pdf

Zákon o státní službě - Co čeká státní zaměstnanec? *Epravo.cz* [online]. 2015 [cit. 2022-03-05]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-statni-sluzbe-co-ceka-statni-zamestnanec-97036.html>

Zřizovací listina státní příspěvkové organizace Vojenská lázeňská a rekreační zařízení. *Volareza* [online]. 2021 [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <https://www.volareza.cz/cz/povinne-zverejnovane-udaje-dle-zakona-c-106-1999-sb>

ŽUROVEC, Michal. Ministerstvo financí předložilo vládě rozpočet na rok 2021. *Ministerstvo financí České republiky* [online]. 2020 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2020/mf-predlozilo-vlade-rozpocet-na-rok-2021-39592>

10 Přílohy

Příloha 1: Platové třídy a vzdělání

Platová třída	Dosažené vzdělání
1. - 2.	základní vzdělání nebo základy vzdělání
3.	střední vzdělání
4.	střední vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem
5.	střední vzdělání s výučním listem
6.	střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzděláním s výučním listem
7. - 8.	střední vzdělání s maturitní zkouškou
9.	vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou
10.	vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání
11. - 12.	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
13. - 16.	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu

Příloha 2: Seznam vojenských zařízení v ČR

Oficiální název	Adresa
Sekce plánování schopností MO	Praha 6
Sekce průmyslové spolupráce	Praha 6
Vojenský historický ústav	Praha 6
Vojenská kancelář prezidenta republiky	Praha 6
Sekce komunikačních a informačních systémů	Praha 6
Finanční správa AČR	Praha 6
Sekce právní a majetková MO	Praha 6 (Valy)
Sekce vyzbrojování a akvizic MO	Praha 6
Armádní sportovní centrum DUKLA	Praha 6
Úřad pro obrannou standardizaci, katalogizaci a státní ověřování jakosti	Praha 6

Sekce vojenského zdravotnictví MO	Praha 6
Újezdni úřad Libavá	Město Libavá
Újezdni úřad Březina	Vyškov
Újezdni úřad Hradiště	Karlovy Vary
Újezdni úřad Boletice	Boletice u Č.Krumlova
Středisko obsluhy výcvikového zařízení Hradiště	Bochov
Agentura profesního rozvoje a podpory aktivit	Praha 6
Vojenský geografický a hydrometeorologický úřad	Dobruška
Mnohonárodní centrum pro koordinaci logistiky	Praha 6
Odbor bezpečnosti MO	Praha 6
Vojenský ústřední archiv Praha	6
<i>Správní archiv Olomouc</i>	<i>Olomouc</i>
Krajské vojenské velitelství hlavní město Praha	Praha 6
Agentura personalistiky AČR	Praha 6
<i>Oddělení pro výběr personálu Olomouc</i>	<i>Olomouc</i>
<i>Rekrutační středisko střední Čechy</i>	<i>Praha</i>
<i>Rekrutační pracoviště Pardubice</i>	<i>Pardubice</i>
<i>Rekrutační pracoviště Č. Budějovice</i>	<i>České Budějovice</i>
<i>Rekrutační pracoviště Ústí nad Labem</i>	<i>Ústí nad Labem</i>
<i>Rekrutační pracoviště Plzeň</i>	<i>Plzeň</i>
<i>Rekrutační středisko Karlovy Vary</i>	<i>Karlovy Vary</i>
<i>Rekrutační středisko Hradec Králové</i>	<i>Hradec Králové</i>
<i>Rekrutační pracoviště Liberec</i>	<i>Liberec</i>
<i>Rekrutační středisko Morava</i>	<i>Brno</i>
<i>Rekrutační pracoviště Ostrava</i>	<i>Ostrava</i>
<i>Rekrutační pracoviště Olomouc</i>	<i>Olomouc</i>
<i>Rekrutační pracoviště Jihlava</i>	<i>Jihlava</i>
<i>Rekrutační středisko Zlín</i>	<i>Zlín</i>
Vojenský umělecký soubor ONDRÁŠ	Brno
Univerzita obrany	Brno
Fakulta vojenského zdravotnictví UO	Hradec Králové
Krajské vojenské velitelství Praha	Praha 8
Agentura komunikačních a informačních systémů	Praha 6
Sekce logistiky MO	Praha 6
Vojenská hudba Olomouc	Olomouc
Sekce obranné politiky a strategie MO	Praha 6
Krajské vojenské velitelství Hradec Králové	Hradec Králové
Skupina kybernetických sil a informačních operací	Olomouc
Krajské vojenské velitelství Liberec	Liberec
Oddělení dohledu nad veřejnými zakázkami	Praha 6
Centrum simulačních a trenažerových technologií	Brno
Vojenský lesní úřad	Praha 6
Krajské vojenské velitelství Ústí nad Labem	Ústí nad Labem
Krajské vojenské velitelství Karlovy Vary	Karlovy Vary

Ředitelství zahraničních aktivit	Praha 6
Krajské vojenské velitelství Plzeň	Plzeň
Sekce zpravodajského zabezpečení AČR MO	Praha 6
Agentura logistiky	Brandýs n/L - St.Boleslav
<i>Centrum zabezpečení materiálem technických služeb</i>	<i>Štěpánov</i>
<i>Centrum zabezpečení materiálem týlových služeb</i>	<i>Brno</i>
<i>Centrum zabezpečení munice</i>	<i>Týniště nad Orlicí</i>
<i>Centrum zabezpečení oprav</i>	<i>Lázně Bohdaneč</i>
<i>Regionální středisko vojenské dopravy</i>	<i>Olomouc</i>
<i>Regionální středisko vojenské dopravy</i>	<i>Hradec Králové</i>
<i>Regionální středisko vojenské dopravy</i>	<i>Plzeň</i>
Krajské vojenské velitelství České Budějovice	České Budějovice
Agentura pro mezivládní obrannou spolupráci	Praha 6
Agentura služeb	Praha 6
Krajské vojenské velitelství Jihlava	Jihlava
Centrum ochrany proti zbraním hromadného ničení	Vyškov
Agentura hospodaření s nemovitým majetkem	Praha
<i>Agentura hospodaření s nemovitým majetkem Brno</i>	<i>Brno</i>
<i>Agentura hospodaření s nemovitým majetkem Pardubice</i>	<i>Pardubice</i>
Krajské vojenské velitelství Pardubice	Pardubice
Odbor interního auditu a inspekce MO	Praha 6
Středisko obsluhy výcvikového zařízení	Boletice u Č.Krumlova
Ústřední hudba AČR	Praha 6
Agentura vojenského zdravotnictví	Hradec Králové
<i>AVzdr Centrum zdravotních služeb Přeaslavice</i>	<i>Přeaslavice</i>
<i>AVzdr Centrum zdravotních služeb Hradec Králové</i>	<i>Hradec Králové</i>
<i>AVzdr Centrum zdravotních služeb Vyškov</i>	<i>Vyškov</i>
<i>AVzdr Centrum zdravotních služeb Prostějov</i>	<i>Prostějov</i>
<i>AVzdr Centrum zdravotních služeb Praha</i>	<i>Praha 6</i>
<i>AVzdr Centrum zdravotních služeb Žatec</i>	<i>Žatec</i>
<i>AVzdr Centrum zdravotních služeb Bechyně</i>	<i>Bechyně</i>
<i>AVzdr Vojenský zdravotní ústav</i>	<i>Praha 6</i>
<i>AVzdr Vojenský veterinární ústav Hlučín</i>	<i>Hlučín</i>
<i>AVZdr Odbor letecké záchranné služby a urgentní medicíny</i>	<i>Plzeň</i>
<i>AVZdr Centrum zdravotnického materiálu</i>	<i>Bystřice pod Hostýnem</i>
<i>AVZdr Centrum vojenské kynologie</i>	<i>Hrádek nad Nisou</i>
Krajské vojenské velitelství Ostrava	Ostrava
Sekce správy a řízení organizací MO	Praha 6
Sekce správní a řízení organizací MO - odbor ochrany územních zájmů	Praha 6
Sekce správní a řízení organizací MO - odbor státního odborného dozoru	Praha 6
Sekce státního tajemníka MO	Praha 6
<i>Odbor sociálního zabezpečení</i>	<i>Praha 8</i>
Krajské vojenské velitelství Olomouc	Olomouc
Sekce rozvoje sil MO	Praha 6

Velitelství ochranné služby Vojenské policie	Praha 6
Měříčský ústav	Litoměřice
Středisko obsluhy výcvikového zařízení Libavá	Libavá
Skupina podpory	Praha 6
Sekce ekonomická MO	Praha 6
Krajské vojenské velitelství Zlín	Zlín
Agentura finanční	Praha 6
<i>AF - účtárna Rooseveltova</i>	<i>Praha 6</i>
<i>AF - účtárna Stará Boleslav</i>	<i>Stará Boleslav</i>
<i>AF - účtárna Tábor</i>	<i>Tábor</i>
<i>AF - účtárna Hradec Králové</i>	<i>Hradec Králové</i>
<i>AF - účtárna Olomouc</i>	<i>Olomouc</i>
<i>AF - účtárna Vyškov</i>	<i>Vyškov</i>
<i>AF - účtárna Brno</i>	<i>Brno</i>
Vojenský obor při FTVS UK v Praze	Praha 6
Krajské vojenské velitelství Brno	Brno
Agentura bezpečnosti informací	Praha 6
Ústav leteckého zdravotnictví (p.o.)	Praha 6
Ústřední vojenská nemocnice - Vojenská fakultní nemocnice (p.o.)	Praha
Vojenská nemocnice Brno (p.o.)	Brno
Vojenská nemocnice Olomouc (p.o.)	Olomouc

Příloha 3: Poukaz na preventivní rehabilitaci

POUKAZ NA PREVENTIVNÍ REHABILITACI		MX99
Přiděleno podle § 97 zák. č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání		
POUKAZ PRO 1 OSOBU NA PREVENTIVNÍ REHABILITACI Číslo: 1107217310 PIN: LRKH	MÍSTO POBYTU: VZ BEDŘICHOV - Bedřichov - hlavní budova Bedřichov 62, 54351 Špindlerův Mlýn Tel: (973) 259 111 Fax: (973) 259 135 rezervacni@vz.mil.cz	Vojenský ústav a vzdělávací středisko Vojvodství 349/II, 18 00 Praha 8 K: 1400000, IČ: 120008916 Organizace je spájena s (svojovládou) úřadu občana České republiky Česká Pošta ČR Elektronická preventivní rehabilitace 851 34 411, 851 34 401 email: poukaz@vz.mil.cz, www.vz.mil.cz
DRŽITEL POUKAZU:		
Hodnost, příjmení, jméno, titul: _____		
Kýcíl číslo a místo útvání: _____		
Číslo poukazu  1107217310	Termín 15.11.2021 - 28.11.2021 Přiděluje se: lůžko PR 1 - TĚLOVÝCHOVNÝ PROGRAM - lesní	Hodnota a platnost 
Potvrzení velitele vojenské současti:		
Potvrzuji, že tento poukaz na preventivní rehabilitaci jsem přidělil vojáku, který splňuje podmínky stanovené při poskytování preventivní rehabilitace v zák. č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání a v rozkaze ministra obrany. Přidělení poukazu bylo zveřejněno v rozkaze velitele č. _____ ze dne _____.		
Voják, jemuž byl poukaz přidělen: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> dosáhl věku 35 let, <input type="checkbox"/> je nejméně 10 let ve služebním poměru, <input type="checkbox"/> je nejméně 1 rok služebně zařazen na funkci nebo v jednotkách dle Okruhu služebního zařazení pro poskytování PR uvedeno dle § 4 vyhlášky MO č. 281/1999 Sb. 		
Datum přidělení poukazu	Razítko vojenské současti	Hodnost, příjmení a jméno velitele podpis
Prohlášení držitele poukazu:		
Prohlašuji, že jsem se seznámil s podmínkami preventivních rehabilitací uvedenými na zadní straně tohoto poukazu a souhlasím s nimi.		
Místo a datum	Podpis držitele poukazu	
Poznámky: 1. Při prodeji na veřejnosti platí výhradně platba v hotovosti. 2. Důležité informace, například platba, lze vyhledat přidělením poukazu.		

Příloha 4: Dotazník pro VZP

Dotazník pro vojáky z povolání

Dobrý den,

dovoluji si Vás požádat o vyplnění dotazníku, který je důležitý pro mou diplomovou práci na téma „Aktuální problémy služebního a pracovního poměru vojáků a občanských zaměstnanců ve vojenských zařízeních ČR“. Vyplnění dotazníku Vám nezabere více než 10 minut Vašeho času a je zcela anonymní.

Předem Vám děkuji za ochotu a čas strávený nad vyplněním dotazníku.

Bc. Markéta Netalová

1. Muž – žena ^{*12}
2. Jak dlouho trvá Váš služební poměr ve vojenském zařízení?
3. Praporčický sbor/ důstojnický sbor ^{*}
4. Jak dlouho jste v tomto služebním zařazení?
5. Přáli byste si změnu služebního zařazení?
Ano Ne ^{*}
6. Myslíte si, že funguje kariérní řád?
Ano Ne ^{*}
7. Jste spokojen se svým platem?

• Nehodící se škrtněte

Ano Ne*

8. Je Vaší motivací v zaměstnání hlavně finanční ohodnocení? Pokud ne, tak co je Vaší motivací? (stručně)

Ano Ne*

9. Využíváte služební TV?

Ano Ne*

10. Jaká je podle Vás největší výhoda být vojákem z povolání?

11. Jezdíte na preventivní rehabilitaci? Pokud ne, tak proč?

Ano Ne*

12. Berete preventivní rehabilitaci jako výhodu oproti občanským zaměstnancům?

Ano Ne*

13. Ovlivnila pandemie Covid – 19 nějakým způsobem Vaši práci? Pokud ano, jak?

Ano Ne*

14. Vyhovovala by Vám např. 2x týdně home office? Pokud ne, proč?

Ano Ne*¹³

• Nehodící se škrtněte

Příloha 5: Dotazník pro OZ

Dotazník pro vojáky z povolání

Dobrý den,

dovoluji si Vás požádat o vyplnění dotazníku, který je důležitý pro mou diplomovou práci na téma „Aktuální problémy služebního a pracovního poměru vojáků a občanských zaměstnanců ve vojenských zařízeních ČR“. Vyplnění dotazníku Vám nezabere více než 10 minut Vašeho času a je zcela anonymní.

Předem Vám děkuji za ochotu a čas strávený nad vyplněním dotazníku.

Bc. Markéta Netalová

1. Muž – žena ^{*14}
2. Jak dlouho trvá Váš služební poměr ve vojenském zařízení?
3. Praporčický sbor/ důstojnický sbor ^{*}
4. Jak dlouho jste v tomto služebním zařazení?
5. Přáli byste si změnu služebního zařazení?
Ano Ne ^{*}
6. Myslíte si, že funguje kariérní řád?
Ano Ne ^{*}
7. Jste spokojen se svým platem?

• Nehodící se škrtněte

Ano Ne*

8. Je Vaší motivací v zaměstnání hlavně finanční ohodnocení? Pokud ne, tak co je Vaší motivací? (stručně)

Ano Ne*

9. Využíváte služební TV?

Ano Ne*

10. Jaká je podle Vás největší výhoda být vojákem z povolání?

11. Jezdíte na preventivní rehabilitaci? Pokud ne, tak proč?

Ano Ne*

12. Berete preventivní rehabilitaci jako výhodu oproti občanským zaměstnancům?

Ano Ne*

13. Ovlivnila pandemie Covid – 19 nějakým způsobem Vaši práci? Pokud ano, jak?

Ano Ne*

14. Vyhovovala by Vám např. 2x týdně home office? Pokud ne, proč?

Ano Ne*¹⁵

• Nehodící se škrtněte