

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLMOUC

Ústav společenských věd a práva

Norbert Mládek

System péče o vojáky z povolání v Armádě České republiky
Soldiers' Welfare System in Armed Forces of the Czech Republic

Bakalářská práce

PhDr. Dana Bernardová, Ph.D.

Olomouc 2015

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně a použil jen uvedené informační zdroje.

V Olomouci dne 31. 3. 2015

.....
Norbert Mládek

Děkuji své vedoucí práce, paní PhDr. Daně Bernardové, Ph.D., za odborné vedení, ochotu, trpělivost a cenné rady při vedení bakalářské práce.

ÚVOD.....	7
TEORETICKÁ ČÁST.....	9
1 UVEDENÍ DO PROBLEMATIKY	10
2 DEFINICE	11
3 ARGUMENTY PRO A PROTI PÉČI O ZAMĚSTNANCE	12
4 ČLENĚNÍ PÉČE O ZAMĚSTNANCE.....	14
DĚLENÍ PÉČE O ZAMĚSTNANCE DLE ZDROJE, Z KTERÉHO VYCHÁZÍ	14
DĚLENÍ PÉČE O ZAMĚSTNANCE PODLE TOHO, PRO KOHO MÁ VÝZNAM	14
DĚLENÍ PODLE ZÁJMŮ A CÍLŮ JEDNOTLIVÝCH SUBJEKTŮ	15
DĚLENÍ DLE OBLASTI POSKYTOVANÉ PÉČE	15
5 ZÁKONNÁ PÉČE O ZAMĚSTNANCE	17
6 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	18
6.1 DEFINICE	18
6.2 TYPICKÉ ZNAKY	18
6.3 CÍLE ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ:	19
6.4 ROZDĚLENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD	19
6.5 ZPŮSOB POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	20
6.6 AKTUÁLNÍ BENEFITY V ČESKÉ REPUBLICE	23
7 KDO JE ZA PÉČI O ZAMĚSTNANCE ZODPOVĚDNÝ	26
PRAKTICKÁ ČÁST	27
8 PÉČE O VOJÁKY Z POVOLÁNÍ V ARMÁDĚ ČESKÉ REPUBLIKY.....	28
9 ARMÁDA ČESKÉ REPUBLIKY	28
10 VOJÁK Z POVOLÁNÍ.....	29
11 SPECIFIKA VÝKONU SLUŽBY VOJÁKŮ	30
11.1 OMEZENÍ ZÁKLADNÍCH PRÁV	30
11.1.1 Omezení práva sdružovacího a shromažďovacího	30
11.1.2 Omezení práv náboženských, hospodářských a sociálních	31

11.2	SPLNĚNÍ ROZKAZU	31
11.3	OMEZENÍ TÝKAJÍCÍ SE VNĚJŠÍHO VZHLEDU	32
11.4	NASAZENÍ VLASTNÍHO ŽIVOTA	32
11.5	OMEZENÍ VÝBĚRU ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNY A LÉKAŘE	33
11.6	DOBA SLUŽBY	33
11.7	ODVELENÍ, PŘELOŽENÍ	34
11.8	UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE	35
11.9	BEZPEČNOSTNÍ PROVĚRKA	36
11.10	ODLOUČENÍ OD RODINY	36
11.11	SHRNUTÍ	37
12	PÉČE O VOJÁKY	38
12.1	ZDRAVOTNÍ PÉČE	38
12.1.1	Zdravotnická zařízení a jejich služby	39
12.1.2	Pravidelné preventivní prohlídky	39
12.1.3	Úhrada poplatků za zdravotní péči	40
12.2	PREVENTIVNÍ A MIMOŘÁDNÁ REHABILITACE	41
12.2.1	Preventivní rehabilitace	41
12.2.2	Mimořádná rehabilitace	43
12.3	PSYCHOLOGICKÁ SLUŽBA AČR	43
12.4	DUCHOVNÍ SLUŽBA AČR	44
12.5	POHŘEB VOJÁKA	45
12.6	ZABEZPEČENÍ VOJÁKŮ V OBLASTI BYDLENÍ	45
12.7	JEDNORÁZOVÁ PENĚŽNÍ VÝPOMOC	46
12.8	NÁBOROVÝ PŘÍSPĚVEK	46
12.9	REKVALIFIKACE	47
12.10	NÁHRADY PŘI SLUŽEBNÍ CESTĚ	47
12.11	PROVIANTNÍ, VÝSTROJNÍ, PŘEPRAVNÍ NÁLEŽITOSTI	48
12.12	VÝSLUHA, ODBYTNÉ, ODCHODNÉ, ÚMRTNÉ	49
12.13	SLUŽEBNÍ VOLNO	51
12.14	VZDĚLÁVÁNÍ	51

12.15	TĚLOVÝCHOVNÁ ZAŘÍZENÍ	52
12.16	DOVOLENÁ	52
12.17	FOND KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB	52
12.18	PŮJČKY	53
13	ZÁVĚREČNÉ SHRNU TÍ	54
	ZÁVĚR	55
	ANOTACE	56
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ	57
	SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ	59
	SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK	60
	PŘÍLOHY	61

ÚVOD

Péče o zaměstnance v organizaci hraje klíčovou úlohu především v oblasti spokojenosti zaměstnancům, což ovlivňuje úroveň obtížnosti nábory nových zaměstnanců do podniku a jejich udržení v něm. Podnik s komplexním přístupem k systému péče o zaměstnance má výrazně lepší jméno a prestiž na trhu práce a disponuje vyšší konkurenceschopností oproti podnikům, které se systému péče o zaměstnance věnují jen okrajově.

V této práci se budu věnovat péči o vojáky z povolání v Armádě České republiky. Já sám jsem příslušníkem Ozbrojených sil ČR, což toto téma pro mě činí o to zajímavějším a aktuálnějším. Téma jsem zvolil především z toho důvodu, že cítím, že v české armádě je mnoho vojáků (a já si dovoluji říci většina), kteří neznají všechny prvky péče, které jim stát v rámci jejich služebního poměru nabízí a na něž mají nárok. V armádě se vyskytuje mnoho polopravd a mýtů, které se týkají jak povinností a omezení vojáků, tak i čerpání výhod vyplývajících ze služby v Ozbrojených silách.

Tyto polopravdy a mýty vycházejí z neznalosti zákonů, souvisejících vyhlášek případně dalších závazných dokumentů jako jsou například rozkazy ministra obrany. Je politováníhodné, že především vojáci v základních funkcích, nemají přístup k těmto dokumentům, přestože nepodléhají žádnému stupni utajení. Tato situaci vychází z faktu, že veškeré vojenské vnitřní předpisy jsou sice umístěny na armádní síti ŠIS (Štábní informační systém – obdoba intranetu), ale mnoho vojáků do této sítě nemá přístup. Tito vojáci nemají přístup k připojenému počítači, a i kdyby se k němu dostali, tak nemají zřízený uživatelský účet, který by jim dovoľoval se k síti přihlásit. Neznalost těchto dokumentů také ovšem někdy vyplývá z neochoty vojáků pátrat po informacích. Je pravda, že uspořádání obsahu na síti ŠIS je velmi nepřehledné a někdy se v něm obtížně orientuje i zkušený uživatel.

Cílem mé práce je tedy vytvořit ucelený přehled těch nejdůležitějších výhod (služeb a požitků), které armáda, potažmo Ministerstvo obrany, nabízí vojákům z povolání v rámci péče o zaměstnance. K tomu nastuduji všechny související dokumenty, jejichž vyhledání a nastudování je právě největším úskalím pro mnohé vojáky z povolání. V první části, teoretické, popíšu obecně co to vlastně péče o zaměstnance je a v čem spočívá. Ve druhé části se již budu zabývat reálnou situací v armádě. V této části chci vystihnout i hlavní negativa služby vojáků z povolání tak, aby následně bylo jasné, proč je vojákům nabízena tak široká paleta výhod oproti většině zaměstnanců v jiných organizacích. Výsledkem tedy bude přehled všech

hlavních negativ i pozitiv spojených se službou v Armádě České republiky včetně jejich detailnějšího popisu.

Tato práce může sloužit všem vojákům z povolání jako pomůcka při řešení otázek svých povinností a především nároků, nebo **případným uchazečům** o povolání do služebního poměru vojáka z povolání jako dokument, který jim usnadní rozhodování, zda vstoupit či nevstoupit do řad vojáků z povolání.

TEORETICKÁ ČÁST

1 UVEDENÍ DO PROBLEMATIKY

Zaměstnanci jsou velmi důležitým zdrojem každé organizace, a nezřídka ve firmách patří k těm nejdražším. Především pracovníci kvalifikovaní často představují pro svého zaměstnavatele nákladově nejnáročnější položku v rozpočtech.

Nicméně vedení firem si uvědomuje důležitost jejich přínosu pro organizaci, neboť kvalitní zaměstnanec může znamenat rozhodující prvek v konkurenceschopnosti a úspěšnosti celého podniku. Motivace a spokojenost zaměstnanců nabývá právě z tohoto důvodu na důležitosti stejně tak, jako jejich dobrý vztah se zaměstnavatelem. Motivace a především **spokojenost** zaměstnanců však nesouvisí pouze s výší jejich mzdy, kariérním růstem, popřípadě prestiží firmy, ale také s péčí, kterou jim zaměstnavatel věnuje. Proto se péče o pracovníky stává nedílnou součástí personální práce v moderních organizacích.¹

Prosperita podniků je v rozhodující míře závislá na pracovním jednání zaměstnanců a je tedy nutné jim věnovat náležitou pozornost a to nejen v oblasti odměňování. Historie ukazuje rozporuplné příklady, které vedly vedení podniků k širšímu zaměření na sociální rozměr člověka. Vědecké řízení vedlo k nebývalému zvýšení produktivity práce a obrátilo pozornost k systematickému odhalování rezerv řízení technologických procesů, ke kalkulaci norem pracovního výkonu. Na druhou stranu principy tohoto řízení vedly k negativním efektům pracovního procesu, znamenající stereotypnost, frustraci, bezohlednost k fyzickým potřebám zaměstnanců, ohrožení bezpečnosti práce. Reakcí na nehumánní prvky v metodách tohoto stylu řízení byly sociální výzkumy, které zjistily, že na první pohled zanedbatelné změny podmínek práce, jako je osvětlení, uspořádání pracoviště, estetika pracoviště a ostatní pracovní podmínky, mají vliv na výkony lidí a jejich spokojenost. Ale to podstatné, co ovlivňuje pracovní výkon, je kvalita mezilidských vztahů. V tomto přístupu k řízení lidí, které zdůrazňuje význam sociálních a psychologických faktorů a jejich vliv na výsledky práce, se ukázalo, že zaměstnanci své prostředí spontánně organizují a neformální interakce do sociálních skupin na pracovišti motivuje v často více než ekonomické pobídky.²

¹ Srov. KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů*, s. 343

² Srov. DVORÁKOVÁ, Z. a kol., *Management lidských zdrojů*, s. 365

2 DEFINICE

Pokud bychom chtěli najít jednoznačnou a univerzální definici péče o pracovníky, tak bychom nejspíš hledali marně. Mnoho autorů se v definici týkající se péče o zaměstnance mezi sebou lehce rozchází. Tyto rozdíly mohou vycházet z rozdílných kultur v jednotlivých zemích (rozdílný přístup k práci a volnému času, rozdílné vyznávání životních hodnot, rozdílných zvyků, vnímání mužských a ženských rolí atd.) i rozdílnou legislativní úpravou.

Někteří autoři omezují definici péče o zaměstnance pouze na programy, které se dnes nejčastěji označují jako „**zaměstnanecké benefity**“. Může se jednat o poskytování nejrozličnějších příspěvků (kultura, sport, stravování, dovolená, pojištění atd.), služebních pomůcek (mobilní telefon, přenosný počítač, fotoaparát, atd.), služebních vozidel i pro soukromé účely nebo možnost nákupu zboží či služeb za režijní ceny. Přímo v podniku bývá výrazem dobré péče o zaměstnance vzhled, upravenost a čistota pracoviště.³

Armstrong vidí péči o zaměstnance jako určité služby, které bezprostředně nesouvisí s jejich prací, ale mohou obecně souviset s jejich pracovištěm. Tato péče se týká individuálních služeb péče o pracovníky a řadí sem například pomoc při osobních problémech v podobě konzultací, pomoc související se zdravotními problémy nebo služby pro penzionované pracovníky. Mezi skupinové služby řadí zabezpečování sportovních a společenských aktivit a stravovacích zařízení. Zařízení péče o děti lze poskytovat jak individuálně, tak kolektivně. Na rozdíl od jiných autorů, Armstrong nepovažuje zaměstnanecké výhody za součást péče o zaměstnance, ale jako součást řízení odměňování.⁴

V mnohem obecnějším avšak širším pojetí péče o zaměstnance uvádí Koubek tuto definici: „Péče o zaměstnance vyjadřuje starost zaměstnavatele o zaměstnance, jejich pracovní podmínky k vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu.“⁵ Tato péče obsahuje vhodně nastavené parametry **časové** (pracovní doba), **prostorové** (pracovní prostředí), **bezpečnostní** (bezpečnost a ochrana zdraví při práci - BOZP) a **další**, které ovlivňují zaměstnance v pracovním procesu při samotném výkonu práce.⁶

³ Srov. HANZELKOVÁ, A. a kol., *Personální strategie krok za krokem*, s. 39

⁴ Srov. ARMSTRONG, M., *Řízení lidských zdrojů*, s. 685

⁵ ŠIKÝŘ, M., *Personalistika pro manažery a personalisty*, s. 154

⁶ Srov. tamtéž

Podle českého zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) pojem péče o zaměstnance zahrnuje pracovní podmínky zaměstnanců, odborný rozvoj zaměstnanců, stravování zaměstnanců a zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců.⁷

V tom nejširším pojetí se termín péče o zaměstnance překrývá s pojmem sociální rozvoj pracovníku, což zahrnuje následující:⁸

- Pracovní doba a režim
- Pracovní prostředí
- BOZP
- Personální rozvoj zaměstnanců
- Služby poskytované na pracovišti
- Ostatní služby poskytované zaměstnancům a jejím rodinám
- Vztahy na pracovišti
- Péče o životní prostředí
- Využití volného času

Péče o zaměstnance je tedy pojem zahrnující nejrůznější variace služeb, výhod vyplývajících ze zaměstnaneckého poměru u konkrétního zaměstnavatele a zařízení/vybavení, která jsou poskytována zaměstnancům. Spočívá ve starosti zaměstnavatele o své zaměstnance mající za cíl harmonizovat zájmy zaměstnanců se zájmy organizace, v níž jsou zaměstnáni.

3 ARGUMENTY PRO A PROTI PÉČI O ZAMĚSTNANCE

Existují dva protichůdné názorové proudy v oblasti péče o zaměstnance. Jeden, který podporuje myšlenky péče o zaměstnance v organizacích a zastává názor, že dobře zvolená péče o zaměstnance má svůj smysl jak pro zaměstnavatele, tak především pro zaměstnance. Odvolává se na sociální odpovědnost organizace za své pracovníky. Naproti nim myšlenkový proud, který hlásá, že péče o zaměstnance ze strany zaměstnavatele ve vyspělém světě nemá opodstatnění, neboť péčí o zaměstnance by se měl zabývat především stát. V následujícím výčtu se uvádějí jak argumenty pro, tak i proti péči o zaměstnance ze strany zaměstnavatele:⁹

⁷ Srov. Zákon č. 262/2006 Sb., Část X

⁸ Srov. DVORÁKOVÁ, Z. a kol., *Management lidských zdrojů*, s. 364

⁹ Srov. ARMSTRONG, M., *Řízení lidských zdrojů*, s. 685

➤ **Argumenty proti:**

Jedná se o idealistickou snahu o nápravu světa. Sociální služby poskytují státní orgány; průmysl, obchod a veřejný sektor jen duplikují to, co již existuje. Zaměstnavatelů by se soukromé záležitosti zaměstnanců a jejich mimopracovní aktivity neměly týkat. Je sobecké provozovat a udržovat velká hřiště a sportovní haly, když je využívá jen malá část zaměstnanců, prostory a zařízení by lépe využila obec. Služby spojené s péčí o zaměstnance se začnou považovat za samozřejmost a jejich loajalita a motivace se tak nezvyšuje.

➤ **Argumenty pro:**

Státní sociální péče je sice dostupná všem, avšak její účinek je omezen schopnostmi, znalostmi, ochotou a časem státních pracovníků. Pracovníci jsou oprávněni za svou nabídku svých služeb dostat něco víc než jen plat (mají právo být považováni za lidské bytosti a ne jen jako výkonný prvek). Mnohé z osobních problémů zaměstnanců vznikají v souvislosti s prací, proto je nejlepší je v souvislosti s prací i řešit. Pracovník bez osobních starostí pracuje lépe. Péče o pracovníky, pokud nezvyšuje individuální produktivitu, přinejmenším minimalizuje její pokles. Péče o pracovníky pomáhá zlepšovat dobrou pověst a image firmy – zlepšuje podmínky pro nábor nových pracovníků. Produktivita práce se možná nezvyšuje v souvislosti s péčí o pracovníky, avšak zvyšuje jejich oddanost, což organizaci pomáhá udržet si její klíčové zaměstnance.

4 ČLENĚNÍ PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Péče o zaměstnance se dá dělit podle různých kritérií. Dle zdroje, který určuje, jakou péči bude zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytovat. Dále dle významu, respektive dle toho, pro koho konkrétní služby mají význam. Péči můžeme také dělit dle toho, jaké sledují její jednotlivé složky zájmy a cíle.

Dělení péče o zaměstnance dle zdroje, z kterého vychází

V tomto ohledu péče o zaměstnance zahrnuje:¹⁰

➤ **Povinnou péči**

- Zákonná - určená legislativně (zákony)
- Smluvní - určená např. kolektivními, pracovními a jinými smlouvami

➤ **Dobrovolnou péči**

- vyplývá z personální politiky zaměstnavatele

Dělení péče o zaměstnance podle toho, pro koho má význam

Péče o zaměstnance a jejich sociální rozvoj má význam jak pro jednotlivce, tak pro zaměstnavatele. Uvedme si příklady, kdy a jaký význam má péče o zaměstnance u zaměstnavatele a u samotného zaměstnance:¹¹

➤ **Význam pro zaměstnavatele**

- Zlepšení pozice na trhu práce, síla přitáhnout kvalifikované pracovníky
- Snížení negativních dopadů fluktuace zaměstnanců, personální stabilizace
- Zlepšení pracovního klimatu, zvýšení spokojenosti zaměstnanců a jejich výkonů
- Možnost zvýšení celkového příjmu zaměstnanců (odměňování mimo mzdu) a tím dosáhnout vyšší konkurenceschopnosti na trhu a vytvoření lepšího image firmy
- Daňové úlevy na některé náklady na sociální služby a zaměstnanecké benefity
- Zvýšení vlivu zaměstnavatele na pracovníky

¹⁰ ŠIKÝŘ, M., *Personalistika pro manažery a personalisty*, s. 154

¹¹ Srov. DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol., *Management lidských zdrojů*, s. 366

➤ Význam pro zaměstnance

- Dostupnost sociálních služeb a výhod, a to i pro rodinné příslušníky
- Zvýšení příjmů nepřímým odměňováním, které se zpravidla nedaní
- Minimální podléhání inflaci produktů sociálního rozvoje
- Snížení výdajů za obdobné zboží či služby na trhu

Dělení podle zájmů a cílů jednotlivých subjektů

Péči o zaměstnance samozřejmě zaměstnavatel sleduje především své podnikatelské zájmy. Chce-li však být úspěšný, musí respektovat i individuální zájmy zaměstnanců a také celospolečenské zájmy. Atraktivní péče o zaměstnance se stává komparativní výhodou, pokud je sledována a srovnávána s konkurencí. Péči o zaměstnance tedy můžeme dělit dle těchto zájmů a cílů:¹²

➤ Celospolečenské zájmy a cíle

- Týkají se například občanských práv, zdraví člověka a jeho sociálního rozvoje
- Sledují mimo jiné i stabilitu společnosti, její prosperitu a sociální mír

➤ Individuální zájmy a cíle

- Týkají se uspokojování potřeb jedince (zaměstnance)

➤ Zájmy a cíle zaměstnavatele

- Týkají se zabezpečení požadovaných pracovníků pro firmu, zvyšování jejich motivace a výkonů, jejich stabilizace a vytváření příznivých pracovních vztahů

Dělení dle oblastí poskytované péče

Opatření zlepšující podmínky sociálního rozvoje se dělí na vnitřní a vnější:¹³

➤ Vnitřní podmínky (uvnitř podniku)

- Zlepšování pracovních podmínek a prostředí
- Zlepšování bezpečnosti a hygieny práce
- Rozvoj zdravotní péče

¹² Srov. POŠVÁR, Z. a ERBES, J., *Management II*, s. 19

¹³ DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol., *Management lidských zdrojů*, s. 366

- Zlepšování kvality závodního stravování
- Rozvoj sociálně právního poradenství

➤ **Vnější podmínky (mimo podnik)**

- Péče o životní podmínky zaměstnanců a o životní prostředí
- Tvorba podmínek pro bydlení a ubytování zaměstnanců
- Rozvíjení rekreačních možností
- Zlepšování podmínek pro sportovní, tělovýchovnou, kulturní a zájmovou činnost zaměstnanců
- Zabezpečování dopravy do zaměstnání a zpět

Péče o zaměstnance tedy není jen výrazem jakési bezúčelné a nezištné solidarity zaměstnavatele vůči zaměstnanci, která by vyplývala čistě z jeho potřeby lidsky pomoci svým zaměstnancům. Vyplývá také ze zájmů zaměstnavatele nabírat, motivovat a udržet si v podniku schopné pracovníky, jejichž nedostatek by se projevil i v negativním dopadu na plnění ekonomických cílů podniku. Ze správně nastavených programů péče o zaměstnance tedy nakonec profitují jak zaměstnanci a jejich blízcí, tak i zaměstnavatel.

5 ZÁKONNÁ PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Jak již vyplývá z předchozích kapitol, péče o zaměstnance není soubor služeb pro zaměstnance a jejich zabezpečení, který by byl určován čistě personální politikou zaměstnavatele. Péče o zaměstnance je ve většině vyspělých zemích (včetně ČR) ustanovena i legislativně tak, aby každému zaměstnanci byla garantována alespoň minimální péče ze strany zaměstnavatele a byly respektovány i jejich individuální zájmy.

Je smutné, že mnoho organizací má sklon tvářit se, jako by povinnosti v rámci této oblasti uložené jim zákonem byly výrazem jejich vlastní péče o zaměstnance. Zaměstnavatelé někdy v zaměstnancích vyvolávají falešný pocit, že dostávají „něco navíc“, pokud je zaměstnanci vyhověno v žádosti, přestože se tato žádost týká zákonného nároku.¹⁴

Zákoník práce platný v České republice ustanovuje práva a povinnosti v oblasti péče o zaměstnance v části X, která se týká:

- Pracovních podmínek zaměstnanců
- Odborného rozvoje zaměstnanců
- Stravování zaměstnanců
- Zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců

V oblasti **pracovních podmínek** je zaměstnavatel povinen vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a zajišťovat pro zaměstnance závodní preventivní péči. Zaměstnavatel je také povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání. V oblasti **odborného rozvoje** zaměstnavatel zajišťuje zaškolení a zaučení zaměstnancům, odbornou praxi absolventům škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen v oblasti **stravování** umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Neznamená to však, že by zaměstnavatel musel poskytovat závodní stravování nebo stravenky, nýbrž že zaměstnavatel musí poskytnout prostor a čas ke stravování na pracovišti během přestávek v práci na jídlo a oddech. V oblasti **zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců** je zaměstnavatel povinen zajistit zvýšenou ochranu zaměstnanců se zdravotním postižením, zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců.¹⁵

¹⁴ Srov. KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů*, s. 344

¹⁵ Srov. Zákon č. 262/2006 Sb., Část X

Dále se zákoník práce zabývá problematikou **pracovní doby a doby odpočinku a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**, což jsou také oblasti spadající do péče o zaměstnance, byť zákoník práce je uvádí v samostatných částech IV a V.

6 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

V literatuře se můžeme setkat s různým názvoslovím v souvislosti se zaměstnaneckými benefity. Termín „zaměstnanecké benefity“ je často nahrazován termínem „zaměstnanecké výhody“, „zaměstnanecké požitky“ nebo též „sociální služby“ a někdy se dokonce překrývá se samotnou péčí o zaměstnance.

Jedná se o prostředek boje o pracovní sílu a pro velké organizace, které fungují na náročných trzích práce, je nepřijatelné aby benefity neposkytovaly. Zaměstnanecké benefity zahrnují širokou škálu rozmanitých požitků, služeb, zboží a sociální péči, za které by jinak musel zaměstnanec platit. Tyto benefity mohou mít peněžitou formu, nebo podobu výhod peněžité hodnoty.¹⁶

6.1 Definice

Podle Armstronga jsou zaměstnanecké výhody složky odměny poskytované pracovníkům navíc k různým formám peněžní odměny. Zahrnují také položky, které nejsou přímo odměnou, jako je kupříkladu každoroční dovolená na zotavenou.¹⁷

Koubek zaměstnanecké výhody definuje jako formy odměn, které organizace poskytuje zaměstnancům pouze za to, že pro ni pracují. Na rozdíl od mezd a platů nebývají obvykle vázány na výkon pracovníka.¹⁸

6.2 Typické znaky

Pro zaměstnanecké výhody jsou typické následující znaky:¹⁹

- Nejsou závislé na zásluhách, jejich rozsah a struktura se často zlepšuje úměrně s postavením a délkou trvání pracovního poměru.
- Obvykle nestimulují ke krátkodobému pracovnímu výkonu.
- Ne všichni zaměstnanci je vnímají jako výhodu.
- Často zavedeny, aby kopírovaly současný trend nebo morální závazky. Nebývají podloženy racionální analýzou.

¹⁶ Srov. DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol., *Management lidských zdrojů*, s. 338

¹⁷ Srov. ARMSTRONG, M., *Řízení lidských zdrojů*, s. 595

¹⁸ Srov. KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů*, s. 319

¹⁹ Srov. DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol., *Management lidských zdrojů*, s. 339

- S velikostí podniku se úměrně rozšiřuje škála poskytovaných výhod.
- Je obtížné je zrušit, pokud jsou jednou zavedeny. Zaměstnanci je obvykle nevnímají jako nadstandardní péči ale jako přirozenou součást pracovního vztahu.
- Neexistuje jednoznačný důkaz, že by benefity přitahovaly uchazeče o zaměstnání. Je však pravděpodobné, že současné zaměstnance odrazují od ukončení pracovního poměru.
- Pozitivně působí na pracovní spokojenost při dobře nastaveném systému. V případě nesystémového a ledabylého přiznávání výhod však podněcují k nespokojenosti pracovníků, vyvolávají pocit nespravedlnosti, obvinění z nadržování nebo favorizování.
- Bývají poskytovány na základě kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy či jiné smlouvy nebo vnitřního předpisu.

6.3 Cíle zaměstnaneckých benefitů:

U zaměstnaneckých výhod se obecně nepředpokládá, že by plnily motivační funkci, neboť běžné výhody nemají přímý vliv na výkon zaměstnance. V čem však spočívá jejich význam, jsou postoje pracovníků k organizaci. Působí na jejich spokojenost a v konečném důsledku mohou mít vliv i na stabilizaci personálu ve firmě.

Podle Kociánové jsou hlavními cíly zaměstnaneckých výhod následující:²⁰

- Poskytnout přitažlivý konkurenceschopný soubor odměn, jež by umožnily na jedné straně získat a na druhé udržet vysoce kvalitní pracovníky.
- Uspokojovat osobní potřeby zaměstnanců.
- Posilovat loajalitu a vědomí závazku zaměstnanců vůči organizaci.
- Poskytovat zaměstnancům daňově zvýhodněný způsob odměny.

6.4 Rozdělení zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké benefity se objevují ve firmách všech velikostí, přičemž u těch velkých jsou v dnešní době téměř nezbytnou nutností a samozřejmostí. Zaměstnanecké výhody se obecně dají rozdělit do čtyř skupin:²¹

²⁰ Srov. KOCIÁNOVÁ, R., *Personální činnosti a metody personální práce*, s. 164

²¹ Srov. KOUBEK, J., *Personální práce v malých a středních firmách*, s.187

- **výhody sociálního charakteru** (důchod. Připojištění hrazené zčásti nebo úplně firmou, životní pojištění, půjčky a ručení za ně, příspěvky na rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků apod.)
- **výhody zkvalitňující využití volného času** (kulturní a sportovní aktivity, organizování částečně nebo plně hrazených zájezdů apod.)
- **výhody související s prací** (stravování, výhodnější ceny při nákupu firemních produktů, firemní parkoviště, příspěvek zaměstnancům na dojíždění do zaměstnání, poskytnutí pracovního oděvu, vzdělávání hrazené firmou apod.)
- **výhody spojené s postavením v organizaci** (representativní firemní automobily pro vedoucí pracovníky, firemní vůz k dispozici i pro osobní účely, přidělení mobilního telefonu, příspěvek na společenský oděv a na další náklady spojené s reprezentací firmy apod.)

6.5 Způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů

Management musí rozhodnout o rozsahu a formách zaměstnaneckých benefitů, o způsobu informování svých pracovníků o poskytovaných výhodách a musí taktéž zvážit, do jaké míry budou benefity pro pracovníky volitelné. Taková rozhodnutí by měla být založena na informacích vyplývajících z průzkumů vně i uvnitř firmy. Obecně se však dá říci, že by struktura zaměstnaneckých výhod měla splňovat následující podmínky:²²

- konkurenceschopnost vůči ostatním firmám na trhu
- nákladová efektivnost
- přizpůsobení jednotlivým potřebám a preferencím zaměstnancům v co největší míře
- soulad se zákony

Způsob poskytování zaměstnaneckých výhod může být buď **plošný**, nebo **individualizovaný**. V České republice převládá spíše plošné přiznávání výhod. Nicméně trendem je co nejvíce individualizovat strukturu zaměstnaneckých výhod tak, aby byly schopny odrážet výkony zaměstnance (pozn.: čímž se stávají regulární součástí systému odměňování) a jeho důležitost ve firmě. Velké mezinárodní firmy dokonce

²² Srov. KOCIÁNOVÁ, R., *Personální činnosti a metody personální práce*, s. 164

zvažují nahrazení dlouhodobých zaměstnaneckých benefitů rychlým účinkem krátkodobé výplaty v hotovosti, aby se dosáhlo stimulace k práci.²³

U zaměstnanců je velmi oblíbený tzv. **kafetéria systém** (někdy psáno cafeteria, cafetéria), který se řadí právě mezi individualizované systémy poskytování zaměstnaneckých benefitů. Jeho podstata spočívá v tom, že se ponechá čistě na zaměstnanci, aby si dle vlastních preferencí a v rozsahu předem stanoveného rozpočtu vybral, jaké požitky bude ze systému čerpat.

Kafetéria systém

Kafetéria systém, jak již bylo řečeno, je systém volitelných zaměstnaneckých výhod. Jedná se vlastně o takový „věrnostní program“ pro zaměstnance, ve kterém zaměstnanci sbírají body či tzv. kredity, které následně mohou využít na nákup libovolného zaměstnaneckého benefitu z katalogu odměn. Zaměstnavatel v něm předem stanovuje výčet odměn i výši jejich ceny. Obvykle mají všichni zaměstnanci přístup ke všem odměnám, nicméně někdy je v České republice strategičtější extrémně „bodově drahé“ odměny zaměstnancům, kteří na ně nemají šanci skutečně dosáhnout, raději neukazovat. Sekretářka nebo vrátný by nemusela dobře snášet, že vedení firmy si z Kafetéria systému pořizuje například dovolené v Karibiku nebo televize s úhlopříčkou obdobnou jako promítací plátno ve firemní zasedací místnosti. Navíc obecně umístování takovýchto nedosažitelných odměn nepůsobí příliš dobře, a to zejména tehdy, kdy na ně nemůže „dosáhnout“ ani samotný management.²⁴

Kafetéria systém má za cíl snížení fluktuace personálu, zvýšení atraktivity organizace, snížení pracovní neschopnosti (během PN nejsou body zaměstnanci přidělovány), zvýšení ochoty k pracovnímu výkonu a spokojenosti v práci obecně. Katalog požitků a služeb obvykle tvoří následující položky:²⁵

- výplata přiznané částky v hotovosti (za určité období, obvykle za jeden rok)
- věcné požitky (služební byt nebo dům, služební automobil, produkty zaměstnavatel apod.)
- příspěvek na odpočinek a aktivity ve volném čase (rekreace, rehabilitace, sportovní a kulturní aktivity apod.)
- zvýhodněné půjčky zaměstnavatele
- pojištění (životní, penzijní připojištění)

²³ Srov. DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol., *Management lidských zdrojů*, s. 339

²⁴ <http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podle-jejich-gusta>

²⁵ Srov. DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol., *Management lidských zdrojů*, s. 339-340

- kumulovaný volný čas (kratší pracovní týden nebo rok, delší pracovní volno, delší dovolená nebo dokonce dřívější odchod do důchodu)
- poradenství (právní, daňové, psychologické aj.)
- podíl na akcích
- účast na zisku

Některé benefity mohou zůstat mimo tento systém a nemohou být „zflexibilizovány“. V rámci svého celkového souboru odměn mohou pracovníci přesouvat váhu mezi peněžními odměnami a zaměstnaneckými benefity buď tak, že ze svých peněžních odměn něco přidají na své zaměstnanecké výhody, nebo si nespotřebovaný přídavek na výhody vezmou v hotovosti. Pružné systémy zaměstnaneckých benefitů umožňují pracovníkům vybírat výhody dle svých skutečných potřeb. Politika flexibilních zaměstnaneckých výhod může zaměstnavatelům ušetřit peníze za výhody, o které zaměstnanci vůbec nestojí.²⁶

Nevýhodou kafetéria systému je fakt, že je výrazně administrativně náročnější, než plošné poskytování zaměstnaneckých výhod. Zaměstnanci nemusí vždy racionálně identifikovat své skutečné aktuální a perspektivní potřeby. Mohou si vybrat nevhodný produkt a vzhledem k tomu, že většinou nelze měnit výběr průběžně, ale spíše v delším časovém horizontu, ponесou důsledky svého rozhodnutí po nějakou dobu. To může mít dopad na jejich pracovní spokojenost. Obvykle zaměstnanci v takovém případě nebudou vinit sami sebe ze špatného výběru, ale zaměstnavatele za to, že není schopen pružně reagovat na změnu jejich volby.²⁷

6.6 Aktuální benefity v České republice

Průzkum týkající se benefitů, které české firmy poskytují svým zaměstnancům, pravidelně provádí ING Pojišťovna ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy ČR. Z průzkumu z roku 2014 lze pozorovat pozitivní náladu zaměstnavatelů, která se odráží v jejich štědrosti v oblasti zaměstnaneckých výhod.²⁸

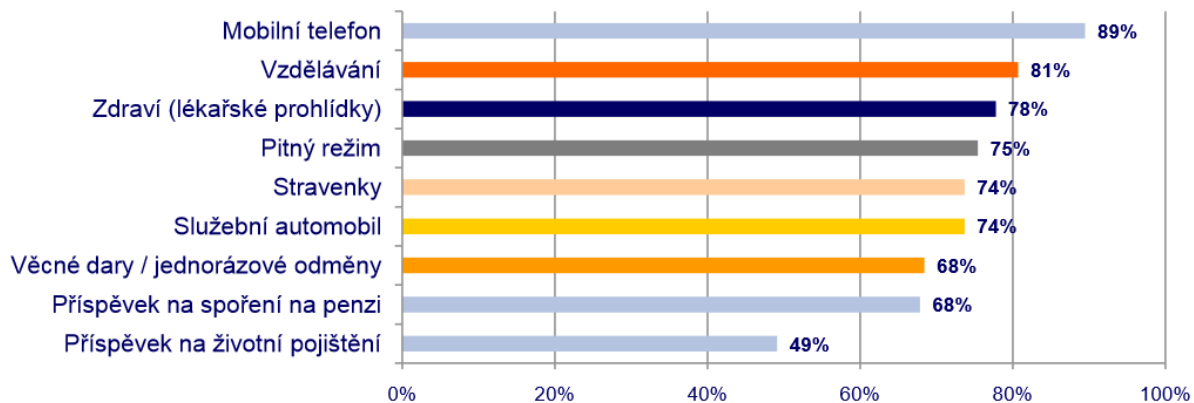
Tímto průzkumem bylo zjištěno, že nějaký benefit poskytuje 99% firem. Mezi poskytovanými benefity jasně vede **mobilní telefon**, který nabízí 89% firem. Následuje jej **příspěvek na vzdělávání** (81%), například příspěvek na penzi poskytují dvě třetiny firem a téměř polovina firem přispívá na životní pojištění (49%).

Za posledních 5 let nejvíce posílily v oblibě u zaměstnavatelů vzdělávání a jednorázové odměny, které shodně nabízí o 11% více firem více, než jak tomu bylo před 5 lety. Meziročně nejvíce **poklesla nabídka stravenek** a to hned o 12%. Všechny zmíněné údaje můžeme pozorovat v tabulce, která ukazuje procentuální zastoupení firem, které jednotlivé benefity nabízejí.

²⁶ Srov. ARMSTRONG, M., *Řízení lidských zdrojů*, s. 596

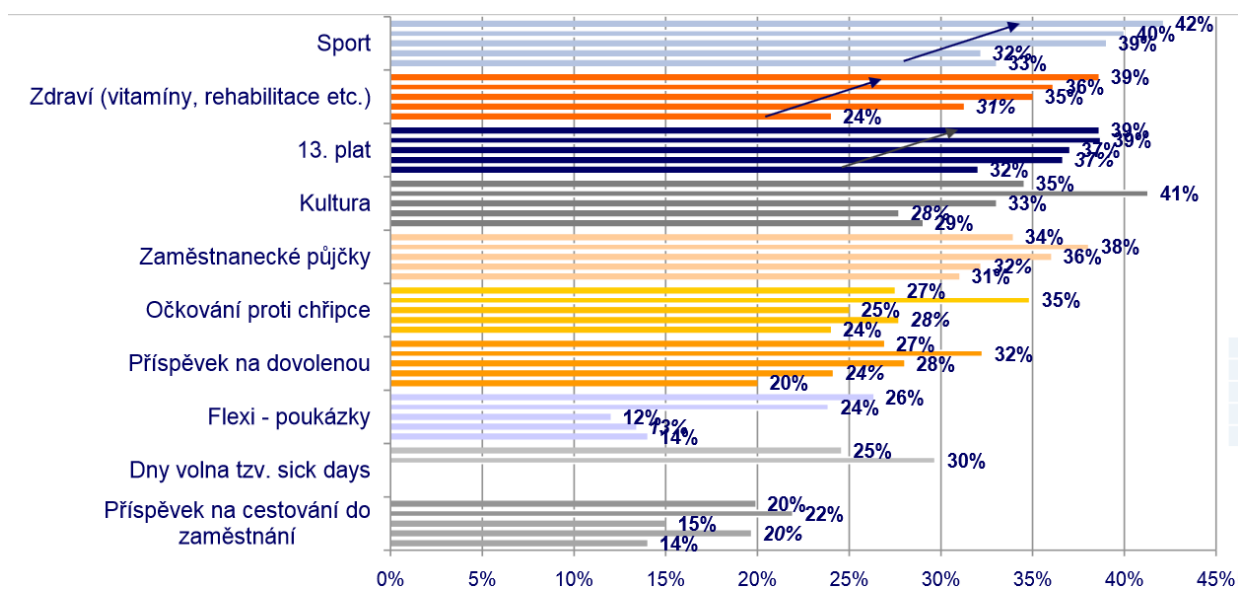
²⁷ Srov. KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů*, s. 319

²⁸ <http://www.accon.cz/cz/mezi-benefity-v-cr-dominuje-vzdelavani>



Obr. 1 Nabízené benefity v ČR²⁹

V roce 2014 firmy zaznamenávají zlepšení kondice českého hospodářství, oproti minulému roku se ekonomická situace zlepšila u 41% firem, což nabídku zaměstnaneckých benefitů podpořilo. Firmy v průměru nabízejí 10 benefitů, přičemž ty, které mají méně než 50 zaměstnanců, nabízejí „jen“ 7 benefitů, zatímco organizace s více než 250 zaměstnanci nabízejí v průměru benefitů hned 11. Průzkum, který ING Pojišťovna provedla, uvádí i další méně časté benefity se srovnáním i s minulými léty. Viz následující obrázek s grafem.



Obr. 2 Další poskytované benefity za posledních 5 let v ČR³⁰

²⁹ Prezent.: ŠTĚRBOVÁ, K., průzkum: *Zaměstnanecké benefity na konci ekonomické krize*, snímek 5

³⁰ Tamtéž, snímek 6

Z průzkumu také vyplývá, že v roce 2015 se dá očekávat nárůst nabízených benefitů v oblasti vzdělávání, neboť jeho rozšíření plánuje 11% firem. Mírný nárůst bychom mohli zaznamenat také u životního pojištění (o 4%) a spoření na penzi (o 6%). Stejně tak by měly růst příspěvky na sport (o 4%) a zdraví (o 6%). Naopak pokles můžeme očekávat u poskytování služebních automobilů (o 3%). Nicméně nabídka benefitů u českých zaměstnavatelů by neměla zaznamenat výrazné výkyvy.

7 KDO JE ZA PÉČI O ZAMĚSTNANCE ZODPOVĚDNÝ

Koubek uvádí, že na systému péče o zaměstnance se podílejí především vedoucí pracovníci a personální útvar. **Vedoucí pracovníci** jsou v rámci svého úseku plně odpovědní za dodržování všech pravidel a norem včetně kontroly jejich dodržování u svých podřízených. S tím jsou spojeny i úkony související s péčí o zaměstnance, pokud se jedná o povinné a ze zákona vyplývající oblasti péče o zaměstnance. V případě dobrovolné péče o zaměstnance by tito vedoucí pracovníci měli sami přicházet s iniciativou odrážející konkrétní situaci (na jejich úseku) a konkrétní požadavky a potřeby jejich podřízených. V jejich kompetenci je tedy realizace péče o pracovníky a zčásti se podílejí na jejím formování.³¹

Personální útvar podniku má taktéž významnou roli při kontrole dodržování povinností vyplývajících ze zákona. V souvislosti s péčí o zaměstnance je to právě tento útvar, který vytváří a prosazuje koncepci péče o pracovníky, zejména tedy její dobrovolné části, v souladu s povahou práce, pracovními úkoly a podmínkami uvnitř i vně organizace (situace na trhu práce, životní způsob, hodnotové orientace lidí, sídelní a další charakteristiky zázemí organizace). Personální útvar také zabezpečuje organizační stránku této personální činnosti a v neposlední řadě zajišťuje, aby pracovníci byli pravidelně proškolení v oblastech bezpečnosti a ochrany zdraví při práci i v jiných oblastech. Také ovšem zajišťuje, aby se všem pracovníkům dostaly veškeré informace týkající se péče firmy o zaměstnance. Tedy aby si byli vědomi, co se jim v oblasti péče o pracovníky nabízí. Nezapomeňme podotknout, že personální útvar také velmi úzce spolupracuje s odbory, jež představují velmi silného vyjednávače na poli poskytování služeb pracovníkům.³²

³¹ Srov. KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů*, s. 361

³² Srov. tamtéž

PRAKTICKÁ ČÁST

8 PÉČE O VOJÁKY Z POVOLÁNÍ V ARMÁDĚ ČESKÉ REPUBLIKY

K tomu abychom správně pochopili veškeré souvislosti v rámci péče o vojáky v Armádě České republiky (AČR), je nutné pochopit kdo to vlastně voják je, co jeho výkon služby obnáší. S tím souvisí i specifika služebních (pracovních) podmínek vojáků, která často spočívají v omezeních na právech, která u jiných profesí nenajdeme. V této souvislosti je na místě vysvětlit co je ve skutečnosti AČR, jakou má funkci a jaké plní úkoly.

9 ARMÁDA ČESKÉ REPUBLIKY

Armáda České republiky je ozbrojenou složkou státu a společně s Vojenskou kanceláří prezidenta republiky a Hradní stráží tvoří **ozbrojené síly České republiky** (OSČR/OS).

Základním úkolem ozbrojených sil je připravovat se k obraně ČR a bránit ji proti vnějšímu napadení. OS rovněž plní úkoly vyplývající z mezinárodních smluvních závazků ČR o společné obraně proti napadení. Na základě mezinárodních smluv mohou OSČR spolupracovat s cizími ozbrojenými silami, provádět společná cvičení na území ČR nebo v zahraničí a podílejí se na činnosti ve prospěch bezpečnosti a míru.³³

V rámci vedení operací se OS nasazují při těchto scénářích:³⁴

- Kolektivní obrana teritoria NATO (EU) včetně vedení vojenské činnosti na území České republiky.
- Operace na prosazení míru – vedení operace mimo teritorium NATO (EU).
- Operace na podporu a udržení míru – vedení operace mimo teritorium NATO (EU).

Dle zákona o ozbrojených silách ČR „Armáda České republiky tvoří základ ozbrojených sil. Organizačně se člení na vojenské útvary, vojenská zařízení a vojenské záchranné útvary, které se mohou slučovat do větších organizačních celků.“³⁵

Vrchním velitelem ozbrojených sil je prezident republiky. Ministr obrany je nadřízen všem vojákům AČR. Velení armádě zajišťuje Generální štáb, v jehož čele stojí Náčelník

³³ Srov. Zákon č. 219/1999 Sb., §9 a §10

³⁴ Srov. MINISTERSTVO OBRANY, *Plán obrany České republiky*, str.7

³⁵ Zákon č. 219/1999 Sb., §13

Generálního štábu (NGŠ). Náčelník Generálního štábu je voják z povolání, který je do funkce jmenován prezidentem republiky na základě návrhu vlády.

Kromě úkolů, které jsou společné pro všechny složky ozbrojených sil, může být armáda použita mimo jiné i k plnění úkolů Policie České republiky, pokud síly a prostředky PČR nebudou dostatečné k zajištění vnitřního pořádku a bezpečnosti. Dále ji lze použít např. k plnění humanitárních úkolů civilní ochrany nebo k záchranným pracím a k likvidaci následků pohromy.

10 VOJÁK Z POVOLÁNÍ

Definici vojáka z povolání a podmínky k jeho přijetí do služebního poměru nalezneme v zákoně o vojácích z povolání³⁶: „**Vojákem z povolání** (dále jen "voják") **je občan, který vojenskou činnou službu vykonává jako svoje zaměstnání.** Voják je ve služebním poměru k České republice. Občan může být povolán do služebního poměru jen na základě vlastní žádosti.“

Mezi podmínky pro přijetí občana do služebního poměru patří **zletilost** (dovršení 18 let věku) a **české občanství**. Dalšími kritérii jsou **složení vojenské přísahy** (složení přísahy potvrzuje voják svým podpisem na tiskopisu textu přísahy, který se zakládá do osobního spisu vojáka), **vykonání základní** nebo **náhradní vojenské služby** (v současnosti 3 měsíční základní výcvik), **trestní bezúhonnost**, **zdravotní způsobilost** k výkonu služby a splnění **kvalifikačních požadavků** pro služební zařazení. Zároveň uchazeč nesmí být členem politické strany, politického hnutí, odborové organizace, nepodporuje, nepropaguje nebo nesympatizuje s hnutím, které prokazatelně směřuje k potlačování práv a svobod člověka nebo hlásá národnostní, náboženskou anebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob.³⁷

„Voják je obráncem své vlasti - České republiky. Plnění této povinnosti vyžaduje **podřizovat osobní zájmy zájmům vlasti.**“³⁸

Mimo jiné je voják povinen připravovat se k obraně vlasti, svědomitě konat službu a plnit rozkazy nadřízených.

³⁶ Zákon č. 219/1999 Sb., §2

³⁷ Srov. tamtéž, §3

³⁸ MINISTERSTVO OBRANY, *Základní řád OSČR*, čl. 3

11 SPECIFIKA VÝKONU SLUŽBY VOJÁKŮ

Jak již bylo řečeno, služba v Armádě České republiky klade specifické požadavky na vojáky v činné službě. Tato specifika často tkví v omezování některých práv vojáků, přísnějšími nároky a režimem v rámci služby nebo některými nevýhodami, které se službou v ozbrojených silách ČR souvisí (ať už přímo či nepřímo), a které nejsou obvyklé u jiných pracovněprávních vztahů.

Protipólem těmto omezením a nevýhodám je relativně široká péče o vojáky jsoucí mnohdy trnem v oku civilní populaci, která nerozumí důvodům poskytování (podle nich) tolika služeb a výhod příslušníkům ozbrojených sil. Proto je na místě uvést zde výčet těchto specifík.

11.1 Omezení základních práv

Základní lidská práva a svobody obecně nejsou vojákovi odepírána vzhledem k tomu, že i na něj se samozřejmě vztahuje listina základních práv a svobod - LZPS (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.). Nicméně tato listina staví vojáky a některé další státní zaměstnance na zvláštní úroveň oproti „běžným“ občanům. Jejich základní práva a svobody mohou být omezeny na základě jiného zákona. Omezení těchto práv je ustanoveno především v zákoně č. 219/1999 Sb. a zákoně č. 221/1999 Sb.³⁹

11.1.1 Omezení práva sdružovacího a shromažďovacího

V článku 20 LZPS je každému občanovi zaručeno právo svobodně se sdružovat ve spolcích, společnostech a jiných sdruženích, zakládat politické strany a hnutí a sdružovat se v nich. LZPS však v třetím odstavci téhož článku konstatuje, že tato práva lze omezit, jestliže to je nezbytné pro bezpečnost státu, ochranu veřejné bezpečnosti a veřejného pořádku, předcházení trestným činům nebo pro ochranu práv a svobod druhých.⁴⁰

Sdružovací právo pro vojáky z povolání je omezeno v zákoně o OSČR, který zakazuje zakládat politické strany a politická hnutí či zřizovat jejich organizační celky. Politické strany ani hnutí nemohou působit v ozbrojených silách ČR.⁴¹

³⁹ Srov. RAK, T., *Příručka vojáka AČR*, s. 7

⁴⁰ Srov. Zákon č. 2/1993 Sb., čl. 20

⁴¹ Srov. Zákon č. 219/1999 Sb., §4

Vojákovi je rovněž zakázáno pořádat politická shromáždění a provádět politickou agitaci ve vojenských objektech, být členem politické strany, hnutí nebo odborové organizace, což je zároveň i nutnou podmínkou k přijetí do služebního poměru vojáka z povolání. Vznik takového členství je důvodem pro propuštění ze služebního poměru.⁴²

11.1.2 Omezení práv náboženských, hospodářských a sociálních

Brání-li tomu důležitý zájem služby, voják nesmí pořádat ani se účastnit náboženských obřadů a bohoslužeb. Vojákovi není dovoleno vykonávat výdělečnou činnost. Výjimku mu může udělit služební orgán (zpravidla velitel) pouze za předpokladu, že tato činnost nebude mít vliv na výkon služby nebo jiný důležitý zájem ozbrojených sil. Služební orgán může udělenou výjimku odvolat, na základě čehož voják musí bez zbytečného odkladu výdělečné činnosti zanechat. Zákaz se nevztahuje na vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou činnost a na správu vlastního majetku.⁴³

11.2 Splnění rozkazu

Rozkaz je dle Základního řádu OSČR projev vůle nadřízeného, jímž se podřízenému závazně ukládá určitá povinnost s údaji nezbytnými k jeho splnění.⁴⁴

Dle trestního zákoníku může být voják potrestán odnětím svobody až na 5 let, pokud odepře provést nebo úmyslně neprovede rozkaz. Až na jeden rok bude voják potrestán, pokud rozkaz nesplní z nedbalosti. Výrazně přísnější trest by vojákovi hrozil, kdyby rozkaz nesplnil za stavu ohrožení státu, za válečného stavu nebo za bojové situace.⁴⁵

Podřízený může a dokonce dle základního řádu musí odepřít splnění rozkazu, jestliže by jeho splněním spáchal trestný čin.⁴⁶ V případě, že by byl rozkaz v rozporu s právní normou, ale jeho splněním by nedošlo ke spáchání trestného činu, je voják povinen na to upozornit svého velitele. Pokud však přesto velitel bude trvat na splnění rozkazu, voják je povinen jej splnit tak, jak mu ukládá základní řád - včas, iniciativně a bez ohledu na překážky.

⁴² Srov. Zákon č. 221/1999 Sb., §44 a §45

⁴³ Srov. tamtéž, §46 a §47

⁴⁴ Srov. MINISTERSTVO OBRANY, *Základní řád OSČR*, čl. 64 a 592

⁴⁵ Srov. Zákon č. 40/2009 Sb., §375 a §376

⁴⁶ Srov. MINISTERSTVO OBRANY, *Základní řád OSČR*, čl. 68

11.3 Omezení týkající se vnějšího vzhledu

Vojáci jsou povinni při výkonu služby nosit předepsaný stejnokroj (uniformu). Vojáci ve vojenské uniformě nesmějí nosit náušnice (kromě vojákyň), přívěsky, náramky nebo další ozdoby, které by rušily vnější vzhled anebo znevažovaly vojenský stejnokroj. Stejně tak úprava vlasů a vousů musí umožňovat dodržování osobní hygieny, zajištění bezpečnosti při výcviku, nesmí překážet používané výstroji a výzbroji a nesmí narušovat vnější vzhled vojáka ve stejnokroji.⁴⁷

Někteří velitelé vztahují tato ustanovení i na omezení tetování vojáků. Určitě neplatí, že by uchazeč o přijetí do služebního poměru s nějakým tetováním byl automaticky vyloučen z přijímacího řízení. Nesmí se však jednat o nápadné tetování v oblasti tváře či krku, popřípadě dlaní nebo hřbetu ruky (oblast těla, která není zakrytá v případě nošení dlouhého rukávu). V takovém případě může být uchazeč vyloučen z přijímacího řízení z důvodu neodstranitelného rušení vnějšího vzhledu a znevažování vojenského stejnokroje.

Pokud by si voják nechal udělat takové tetování až během trvání služebního poměru, je čistě na veliteli, zda a jaký kázeňský trest mu uloží. Velitel nemá pravomoc vojáka z tohoto důvodu propustit, nicméně může se rozhodnout, že s tímto příslušníkem neprodlouží závazek doby trvání jeho služebního poměru, což v praxi znamená, že dříve nebo později bude muset opustit řady příslušníků ozbrojených sil.

11.4 Nasazení vlastního života

Jak jsem již zmiňoval, voják během základního výcviku (v prvních týdnech služby) skládá vojenskou přísahu. Existuje několik povolání, ve kterých je riziko ohrožení zdraví či života relativně vysoké. Nicméně výslovný i písemný příslib obětování vlastního života ve prospěch „vyšších hodnot“ (obranu nebo zájmů republiky) skládají vedle příslušníků bezpečnostních sborů už jen vojáci. Vedle věrnosti České republice, statečnosti a ukázněnosti také **voják přísahá, že pro obranu vlasti je připraven nasadit i svůj život.**

⁴⁷ Srov. MINISTERSTVO OBRANY, *Základní řád OSČR*, čl. 581

11.5 Omezení výběru zdravotní pojišťovny a lékaře

Voják z povolání nemá svobodnou volbu zdravotní pojišťovny. Dle zákona o veřejném zdravotním pojištění v části čtvrté jsou vojáci pojištěni u Vojenské zdravotní pojišťovny.⁴⁸

Voják v činné službě je také omezen ve volbě lékaře a to pouze na některého z lékařů v příslušném vojenském zdravotnickém zařízení. Výjimkou jsou případy neodkladné lékařské péče a volba poskytovatele zdravotních služeb v oboru gynekologie-porodnictví.⁴⁹

11.6 Doba služby

Dobu služby vojáků upravuje zákon o vojácích z povolání, který se v mnohém nese ve stejném duchu jako zákoník práce (nepřetržitý odpočinek mezi službami, v týdnu a přestávky ve službě, práce v noci a o víkendech). Některá ustanovení jsou však rozdílná a dá se říci znevýhodňující. Základní doba služby vojáků činí 42,5 hodin týdně. Oproti zákoníku práce je však do ní započítána i přestávka na jídlo a odpočinek činící 30 minut denně. Vyžaduje-li to důležitý zájem služby, nadřízený může vojákovi nařídit konat službu i nad stanovený týdenní rozsah, popřípadě nařídit služební pohotovost (přítomnost vojáka ve vojenských objektech nebo na jiných místech mimo doby služby).⁵⁰

Fond 150 hodin práce přesčas

Služba konaná nad základní týdenní dobu služby se započítává do fondu 150 hodin nad základní týdenní dobu služby, což v praxi znamená, že vojáci mohou odpracovat **150 hodin práce přesčas bez nároku na kompenzaci v podobě platu či náhradního volna** za tuto službu.⁵¹ Ke kompenzaci dochází až v případě služby nad rámec základní týdenní doby po naplnění fondu práce přesčas.

Takové ustanovení se setkává u mnoha příslušníků OS s nelibostí, především z toho důvodu, že vojáci, kteří neodpracují ani 1 hodinu práce přesčas za rok jsou odměněni stejným platem jako ti, kteří odsloužili právě 150 hodin nad základní týdenní dobu služby. Podobné ustanovení mají ve svém zákoně i příslušníci bezpečnostních sborů (Policie ČR, Hasičský záchranný sbor atd.) a právě toto ustanovení napadlo v roce 2009

⁴⁸ Srov. Zákon č. 48/1997 Sb., §11

⁴⁹ Srov. Zákon č. 221/1999 Sb., §94

⁵⁰ Srov. tamtéž, §25-30

⁵¹ Srov. Zákon č. 143/1992 Sb., §10

u Ústavního soudu 45 poslanců Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky s odůvodněním, že taková úprava je v rozporu s ústavním pořádkem ČR. Ústavní soud jim však nedal za pravdu a v roce 2011 návrh poslanců na zrušení tohoto znění zamítl.⁵² Stejný verdikt ÚS by se dal očekávat i u obdobného soudního řízení ohledně fondu 150 hodin přesčas u vojáků z povolání.

Ustanovení o rozvržení základní týdenní doby služby, o nepřetržitém odpočinku mezi službami, nepřetržitým odpočinku v týdnu, o přestávkách ve službě, o práci v noci, v sobotu

a neděli **se nepoužijí**, pokud **voják koná službu v rámci intenzivního** (méně než 48 hod) nebo **nepřetržitého vojenského výcviku** (více než 48 hod), **popřípadě v rámci nepřetržitého vojenského nasazení na území České republiky** anebo během **nasazení v zahraniční operaci**.⁵³

V těchto případech záleží především na veliteli, který rozhodne o době a trvání služeb, přestávek a odpočinku s ohledem na všechny okolnosti. To znamená, že voják v takovém případě nemá možnost odvolávat se na jakýkoliv zákon nebo jiný normativ, pokud dle jeho mínění bude jeho služba nepřiměřeně dlouhá, náročná či vyčerpávající bez přestávek a odpočinku.

Uveďme si příklad. Pokud je voják účastníkem například nepřetržitého vojenského cvičení, které trvá 14 dní, může mu nadřízený nařídit noční 12 hodinové směny po celou dobu cvičení (což se samozřejmě stává). V takovém případě nemá voják nárok na příplatky za práci v noci ani o víkendu a nehledí se ani na to, že za celých 14 dní neměl ani nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání nejméně 36 hodin, jak jinak stanovuje zákon. Stejně tak se nehledí na počet odpracovaných hodin, který v tomto případě činí 156 hodin za 13 nočních směn oproti 85, které by běžně za tuto dobu odsloužil v rámci základní týdenní služby. Za nepřetržitý vojenský výcvik náleží vojákovi 8,5 hodiny náhradního volna za každých ukončených 48 hodin výcviku. To znamená, že vojákovi za 14 denní nepřetržitý výcvik náleží 51 hodin náhradního volna.

11.7 Odvelení, přeložení

Voják může být **odvelen** podle potřeb ozbrojených sil i proti své vůli na jiné místo výkonu služby a být pověřen úkoly, které jinak nesouvisí s jeho služebním zařazením.

⁵² Srov. Nález ÚS 36/2012 Sb.

⁵³ Srov. Zákon č. 221/1999 Sb., §31, §31a-31c

Odvelení může trvat maximálně 6 měsíců. K prodloužení může dojít pouze, pokud k tomu voják dá souhlas nebo pokud o tom rozhodne ministr obrany. **Přeložení** spočívá především ve změně místa výkonu služby vojáka na dobu neurčitou. Voják si může zažádat o přeložení k jinému útvaru, přičemž velitel mu v jeho žádosti nemusí vyhovět, pokud to nebude v souladu s potřebami ozbrojených sil.⁵⁴

To znamená, že voják, který je například po ukončení studia na vysoké vojenské škole zařazen dle potřeb OS k dělostřeleckému pluku v Jincích, nemusí již dostat šanci změnit své stávající místo výkonu služby, přestože rodinu i přátele má např. v 300 km vzdálené Olomouci.

11.8 Uplatnění na trhu práce

Služba v armádě a náplň práce vojáků je oproti většině jiných zaměstnání velmi unikátní a specifická. V podstatě po celou svou kariéru se vojáci učí a získávají zkušenosti z oblastí, které jsou charakteristické právě a jen pro vojenskou praxi. Z toho důvodu jsou často **nabyté zkušenosti a znalosti profesionálních vojáků neupotřebitelné na trhu práce**. Proto se nezdá, že vojáci, kteří jsou velmi dobře hodnoceni v armádě (v celém spektru hodnotí a funkcí), nemohou nakonec najít uplatnění na trhu práce po skončení kariéry vojáka z povolání. Ztíženou pozici mají i z důvodu předsudků civilní populace. Zaměstnavatelé často vnímají bývalé vojáky s následujícími předsudky:⁵⁵

- Jsou to lidé bez schopnosti samostatného myšlení (tzv. „zelení mozci“).
- Nemají manažerské schopnosti - umí rozkazovat, ale ne vést lidi.
- Jsou to lidé bez odpovídajících pracovních návyků.
- Jedná se o vycvičené „hrdlořezy“, kteří přece nemohou zapadnout do firemního kolektivu.
- Nic neumějí, jen držet pusku a krok.
- V armádě si „nahrabali“, tak ať teď dají šanci „pocitivým“ lidem.

Neblahý vliv na veřejné mínění ohledně vojáků z povolání mají i nejrůznější korupční kauzy v rámci Ministerstva obrany nebo jeho podřízených celků. Určitě se nedá říci, že by ve všech případech a za všech okolností byly tyto předsudky mylné. Samozřejmě že v řadách armádních příslušníků se najdou tací, kteří některým

⁵⁴ Srov. Zákon č. 221/1999 Sb., §15 a §16

⁵⁵ Výčet zmíněných předsudků autor čerpal z vlastních zkušeností a zkušeností dalších aktivních či bývalých vojáků. Tyto předsudky se často objevují v diskusní sekci pod internetovými články zabývajícími se problematikou vojáků z povolání.

z předsudků odpovídají. Na druhou stranu příslušníci, kteří „nezkostnatěli“ vojenským systémem, kteří jsou snaživý, adaptabilní, vzdělaní a kvalifikovaní, doplácují na zmiňované zobecněné pohledy na bývalé vojáky při hledání pracovního uplatnění v civilu.

11.9 Bezpečnostní prověrka

Bezpečnostní prověrkou musí projít velké procento vojáků z povolání vzhledem k jejich služebnímu zařazení. Pokud voják na základě bezpečnostní prověrky obdrží certifikát od Národního bezpečnostního úřadu, je oprávněn seznamovat se s informacemi s příslušným stupněm utajení (vyhrazené, důvěrné, tajné, přísně tajné). K tomu, aby však voják certifikát fyzické osoby získal, musí mimo jiné nahlásit do detailu svou ekonomickou historii (výdaje a příjmy, závazky a pohledávky), rodinné poměry, osobní údaje, místa, která v minulosti navštívil ale i zahraniční osoby, se kterými se stýká. Aby si tento certifikát udržel, musí voják v příslušné lhůtě hlásit i veškeré změny těchto údajů (u výdajů, příjmů, závazků a pohledávek pouze pokud jsou vyšší než trojnásobek pravidelného příjmu). V případě, že voják změnu zatají či ji opomene nahlásit, certifikát mu bude bezpečnostním úřadem odebrán, což povede k propuštění vojáka ze služebního poměru z důvodu nesplnění kvalifikačních požadavků.

Například pokud voják opomene nahlásit, že si z půjčky zakoupil automobil za 100 000 Kč a zapomene tuto skutečnost včas nahlásit, může reálně přijít o místo.

11.10 Odloučení od rodiny

Nejen na samotné vojáky, ale i na jejich rodiny mají některé aspekty vojenského povolání negativní dopad. Vojáci z povolání často tráví mnoho času mimo domov. Účastní se několikadenních nebo několikátýdenních vojenských cvičení, vzdělávacích kurzů a školení na druhé straně republiky nebo v zahraničí. Mnozí z nich dojíždějí domů pouze na víkendy vzhledem k tomu, že slouží v posádce, která je příliš vzdálená na denní dojíždění. Rodiny těchto příslušníků jsou ochuzeny o „plnohodnotné“ manžele či otce (analogicky manželky či matky v případě vojákyně). K rodinné pohodě nepřispěje ani několikaměsíční odloučení při odvelení vojáka do zahraniční operace. To v mnoha případech způsobuje vojákům problémy i v oblasti udržení si stálého partnera (rozvody a rozchody především po návratu ze zahraniční operace).

Samozřejmě tyto nesnáze nezažívají všechny rodiny vojáků z povolání. Vždy bude záležet na konkrétním služebním zařazení a schopnosti rodiny přizpůsobit se případným negativním důsledkům společného života s vojákem z povolání.

11.11 Shrnutí

Je důležité chápat, že **voják v průběhu služebního poměru vykonává službu dle potřeb/zájmu ozbrojených sil, respektive České republiky, které přísahal věrnost.** Tato formulace se často objevuje u mnoha legislativních ustanovení upravujících služební poměr vojáka z povolání. To s sebou nese veškerá zmiňovaná omezení a nevýhody plynoucí pro vojáky AČR. Každý zájemce o vstup do armády si tento fakt musí uvědomit a vojáci z povolání by na něj neměli zapomínat.

12 PÉČE O VOJÁKY

V teoretické části práce jsem zmiňoval, že jednotná definice péče o zaměstnance neexistuje. Pro účely této práce použiju tu, která za péči o zaměstnance vnímá veškeré služby, výhody a starost o zaměstnance ze strany zaměstnavatele. Na následujících stránkách uvádím veškeré výhody, které pro vojáka plynou v souvislosti s jeho služebním poměrem, přičemž některé z nich jsou nárokové a některé závisí na vůli a rozhodnutí příslušného velitele.

Dle zákona o vojácích z povolání je Ministerstvo obrany v souvislosti s péčí o vojáky zejména povinno:⁵⁶

- a) zajišťovat pro vojáky zdravotní služby,
- b) zřizovat, udržovat a zlepšovat sociální zařízení,
- c) pečovat o vzhled a úpravu míst, ve kterých vojáci vykonávají službu,
- d) vytvářet příznivé podmínky pro stravování vojáků,
- e) zajišťovat vojákům ubytování,
- f) vytvářet podmínky pro soustavné vzdělávání a prohlubování kvalifikace vojáků v zájmu ozbrojených sil,
- g) zabezpečovat rekvalifikaci vojákům,
- h) vytvářet podmínky pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmové činnosti vojáků,
- i) podle podmínek, v nichž je plněn úkol, zajišťovat vojákům vyslaným do zahraniční operace přiměřený kontakt s osobami blízkými.

Relativně široké spektrum poskytovaných služeb a požitků v rámci péče MO o vojáky je výsledkem vstupu ČR do Severoatlantické aliance (NATO) dne 12. března 1999, kdy bylo potřeba tuto oblast připodobnit systémům (péče o příslušníky ozbrojených sil), které již byly zavedeny v tehdejších členských státech aliance.

12.1 Zdravotní péče

Jak již bylo zmíněno, voják z povolání je při vstupu do armády automaticky pojištěn u Vojenské zdravotní pojišťovny a výběr jeho lékaře je omezen. Protiváhou tomu je

⁵⁶ Srov. Zákon č. 221/1999 Sb., §59

však komplexní starost zaměstnavatele o vojáka z povolání v oblasti zdravotní péče. Ve zkratce zde uvádím její obsah.

12.1.1 Zdravotnická zařízení a jejich služby

Zdravotní péče o příslušníky OS vychází ze zákona o vojácích z povolání a příslušné vyhlášky Ministerstva obrany⁵⁷. Vojákům jsou primárně k dispozici posádková zařízení zdravotní péče, tzv. **posádkové ošetřovny (POŠ)**, které poskytují péči v rozsahu praktického lékaře pro dospělé, včetně stomatologické péče (je-li na POŠ k dispozici).

Posádkové ošetřovny jsou zpravidla dislokovány přímo v kasárnách vojenských útvarů. Vojáci, kteří nemají posádkovou ošetřovnu přímo v areálu svého pracoviště, dojíždí k ambulantnímu ošetření do blízkých POŠ, popřípadě vyhledají lékařské ošetření ve zdravotnickém zařízení, s nímž je uzavřena smlouva o poskytování péče vojákům z povolání.

V praxi to znamená, že **většina vojáků má k dispozici „svého“ lékaře přímo v místě výkonu služby**. Péči v posádkové ošetřovně lze poskytnout i rodinným příslušníkům vojáka z povolání.

Vojenské nemocnice poskytují odbornou a specializovanou zdravotnickou péči vojákům v případě závažných nebo obtížně diagnostikovatelných onemocnění a zranění, pokud lékař posádkové ošetřovny vyčerpal terapeutické možnosti příslušné POŠ.

12.1.2 Pravidelné preventivní prohlídky

Součástí zdravotní péče o vojáky jsou také pravidelné lékařské prohlídky, které podstupuje na příslušné posádkové ošetřovně každý voják. Tyto prohlídky slouží lékařům ke zjištění aktuálního zdravotního stavu vojáka, k ověření, zda u něj nedošlo ke změně jeho zdravotní způsobilosti (A -schopen, B – schopen kromě určitých odborností, C – schopen s omezením, D – neschopen) a k doplnění anamnézy. Voják z povolání se podrobuje pravidelné roční lékařské prohlídce a rozšířené lékařské prohlídce.⁵⁸

a) Pravidelná lékařská prohlídka

Obsahem je doplnění anamnézy se zaměřením na její změny, rizikové faktory, kterými jsou zejména ICHS, diabetes, hypertenze, poruchy metabolismu lipidů a profesní rizika, antropometrická měření, fyzikální vyšetření interního charakteru

⁵⁷ Vyhláška č. 285/1999 Sb.

⁵⁸ Srov. Vyhláška č. 103/2005 Sb., §2 a §4

včetně změření krevního tlaku a tepu, orientační neurologické vyšetření a vyšetření smyslových orgánů, orientační chemické vyšetření moče a případně další odborná vyšetření podle aktuálního zdravotního stavu a nároků vykonávané funkce.

b) Rozšířená lékařská prohlídka

Této prohlídce se podrobují vojáci ve věkových skupinách 25, 30, 33, 36, 39 a nad 40 let. U nich se kromě úkonů obsažených v pravidelné prohlídce provádí psychologické vyšetření, laboratorní vyšetření krve, a to celkový cholesterol, HDL cholesterol, triacylglyceroly, glykemie, ALT, GMT, kreatinin a krevní obraz, klidové EKG, diferencované preventivní onkologické vyšetření, a to vyšetření per rectum a hemokult, u žen vyšetření prsu.

Díky pravidelným lékařským prohlídkám, má voják určitou garanci toho, že kdyby se u něj rozvíjelo nějaké závažné onemocnění (jehož symptomy dosud sám podceňoval), s velkou pravděpodobností jej **lékař odhalí včas**. Voják bude odeslán (zpravidla do spádové vojenské nemocnice) k dalším rozšiřujícím vyšetřením a případnému léčení v raném stádiu, což výrazně zvyšuje pravděpodobnost uzdravení a zamezení dlouhodobých či trvalých zdravotních následků. Armáda poskytováním **zdravotní péče vojákům zajišťuje jejich výbornou zdravotní kondici**.

12.1.3 Úhrada poplatků za zdravotní péči

Dle Sdělení náčelníka zdravotnické služby AČR Ministerstvo obrany uhradí prostřednictvím Vojenské zdravotní pojišťovny (VoZP) za vojáka v činné službě rozdíl mezi výší úhrady zdravotní péče, kterou poskytl nebo předepsal lékař posádkového zařízení zdravotní péče a výší úhrady, kterou poskytuje VoZP z veřejného zdravotního pojištění. To se však netýká úhrady stomatologických výrobků. V praxi to znamená, že **voják zpravidla za lékařské úkony neplatí žádné doplatky, kromě stomatologických zákroků.**⁵⁹

Opatří-li ošetřující lékař předpis na léčivý přípravek či prostředek zdravotnické techniky příslušným razítkem, voják v činné službě nehradí v lékárně či výdejně prostředků zdravotnické techniky příslušný doplatek. **Vojáci tedy zpravidla nemusejí uhrazovat žádné doplatky ani za předepsané léky.**

⁵⁹Srov. Sdělení náčelníka zdravotnické služby Armády České republiky Čj. 107/46/274-4/2000-OVZ GŠ

12.2 Preventivní a mimořádná rehabilitace

12.2.1 Preventivní rehabilitace

Vojáci z povolání mají jednou ročně nárok na bezplatnou preventivní rehabilitaci v trvání nejméně 14 po sobě jdoucích dnů. „Tato rehabilitace slouží vojákům k upevnění jejich zdravotního stavu a regeneraci sil jak fyzických tak i duševních.“⁶⁰ Preventivní rehabilitace se poskytne vojákovi, trval-li jeho **služební poměr alespoň 10 let**, nebo po **dosažení věku 35 let** anebo **v závislosti na služebním zařazení**, které musí trvat alespoň jeden rok⁶¹ (okruh těchto služebních zařazení stanovuje vyhláška MO č. 281/1999 Sb, jedná se např. o vojenské policisty, výkonné hasiče, záchranáře, výsadkáře, výkonné letce a další).

Vojákům z povolání se dle Rozkazu ministra obrany č. 46/1999 poskytují dva druhy preventivní rehabilitace:⁶²

- a) preventivní rehabilitace I (PR I) v trvání 14 dnů;
- b) preventivní rehabilitace II (PR II) formou lázeňské péče v trvání 21 nebo 28 dnů spojená s částí řádné dovolené.

PR I se poskytuje ve formách kardiovaskulárního programu, všeobecně rekondičního programu a tělovýchovného programu, přičemž první dva jmenované programy se vojákům poskytují pouze v případě, že je ošetřující lékař doporučí vojákům s oslabeným zdravotním stavem. Stejně tak se na základě doporučení lékaře vojákovi poskytne PR II (lázeňská péče) i v případě, že voják ještě neodsloužil požadovaných 10 let, nedosáhl věku 35 let nebo není služebně zařazen na místě s nárokem na PR.

Zabezpečení preventivní rehabilitace⁶³

Preventivní rehabilitace zabezpečují Vojenská lázeňská a rekreační zařízení, p. o., (VLRZ nebo někdy též Volareza) ve svých zařízeních v ČR. Preventivní rehabilitace je vojákovi poskytnuta v příslušném zařízení na základě předloženého poukazu, který voják zpravidla obdrží od personálního oddělení útvaru. Poukazy pro vojáky s nárokem na PR vydává ředitelství VLRZ na základě požadavků velitelů útvarů, náčelníků nebo ředitelů. Náklady spojené s PR hradí Ministerstvo obrany.

Vojáci, kteří se zúčastní preventivní rehabilitace, mají nárok na bezplatnou přepravu do místa, kde se PR poskytuje. Velitel je oprávněn povolit na cestu do

⁶⁰ Ústní vyjádření Mudr. M. Jiříčka, ošetřující lékař posádkové ošetrovny Olomouc

⁶¹ Srov. Zákon č. 221/1999 Sb., §97

⁶² Srov. Rozkaz ministra obrany č. 46/1999, článek 1

⁶³ Srov. tamtéž, článek 12-14

určeného zařízení VLRZ a zpět použití soukromého silničního motorového vozidla za náhradu ve výši, která odpovídá ceně jízdenky hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy.

Osamělí vojáci, kteří pečují o dítě ve věku 2-6 let, se mohou zúčastnit preventivní rehabilitace spolu s dítětem. Společně s vojákem se mohou zúčastnit preventivní rehabilitace i další rodinní příslušníci, má-li zařízení VLRZ volnou lůžkovou kapacitu. Za pobyt osob, které se účastní preventivní rehabilitace společně s vojákem, je nutné po nástupu na preventivní rehabilitaci uhradit zařízení VLRZ stanovenou částku.

VLRZ pro účely preventivní rehabilitace disponuje lázněmi, hotely nebo chatovými osadami ve Špindlerově mlýně, Ovčárně pod pradědem, Jeseníku, na Slapské přehradě, Vranovské přehradě v Karlových Varech, Františkových lázních, Praze a Teplicích.⁶⁴

Systém přidělování poukazů

Dle zmiňovaného Rozkazu ministra obrany voják, který splňuje požadavky pro udělení PR, se zpravidla do konce dubna musí na svém útvaru vyjádřit, zda má zájem o PR na další rok. Vojákům je na jejich útvarech předkládána tabulka s místy a časy PR, do které si jednotliví vojáci zapíší svůj požadavek na PR. Seznam příslušníků, kteří žádají o preventivní rehabilitaci, následně zasílá velitel útvaru na Ředitelství VLRZ.

Vojáky často trápí, že opakovaně nedostávají poukazy na PR v místě a čase dle svého požadavku. Pan Ing. Jaroslava Španko - zaměstnanec VLRZ, vedoucí oddělení služeb pro AČR uvádí (viz příloha č. 1), že velitelé pouze zasílají požadavky s počty a formami PR bez ohledu na to, v jakém zařízení a termínu si voják přeje preventivní rehabilitaci nastoupit. VLRZ na základě těchto požadavků následně generuje poukazy pro PR s ohledem na volnou kapacitu v jednotlivých zařízeních a termínech. Počítačový software následně **náhodně** vytvoří „balíčky“ poukazů pro jednotlivé útvary. Jakmile tyto poukazy dorazí na vojenský útvar, velitel je přiděluje vojákům s ohledem na termíny plnění důležitých úkolů v roce. Vzhledem k tomu, že se **jedná o výkon služby**, tak je to v místech a časech vyhovujících veliteli.

Poukazy na PR, které nevyhovují především z důvodu časového souběhu s plněním důležitých služebních úkolů, se zasílají zpět na VLRZ k opětovné redistribuci. Zde již voják, kterému ještě poukaz nebyl přidělen, má možnost telefonicky kontaktovat VLRZ a informovat se o dostupnosti poukazu na PR na konkrétní datum a lokaci. Pakliže

⁶⁴ Srov. <http://www.volareza.cz/index.php>

VLRZ disponuje poukazem na PR dle požadavku vojáka (a zároveň se termín PR nekryje s termínem důležitého plnění úkolu vojáka), vojákovì je se souhlasem jeho velitele tento poukaz přidělen na základě jeho „žádosti o vrácený poukaz“.

Pozn: V roce 2014 bylo využito 12 725 poukazů na preventivní rehabilitace, z toho drtivá většina na PR I a pouze 726 poukazů na PR II.⁶⁵

12.2.2 Mimořádná rehabilitace

Voják má taktéž nárok na bezplatnou rehabilitaci v případě návratu ze zahraniční operace (mise). V takovém případě se mu poskytuje mimořádná rehabilitace bez ohledu na to, jak dlouho voják v AČR slouží, jakého věku dosáhl nebo na jakém místě je služebně zařazen. Voják má na tuto rehabilitaci nárok, jestliže konal službu v zahraniční operaci nejméně 90 dnů v celku.

Voják musí tuto rehabilitaci zahájit nejpozději do 30 kalendářních dnů od návratu z mise, což se někdy také setkává s nelibostí některých vojáků, neboť po několikaměsíčním odloučení od rodiny jim je náhodně přidělen termín a místo, které jim nevyhovuje. Dle vyjádření některých vojáků je taková rehabilitace spíše na překážku, neboť vojáci chtějí spíše trávit čas se svými rodinami, než „odpočívat“ někde bez přátel a bez blízkých.⁶⁶

12.3 Psychologická služba AČR

Psychologickou službu v AČR zřídil ministr obrany a vychází z jeho příslušného rozkazu.⁶⁷ Tato služba slouží pro podporu ochrany duševního zdraví, ke zvýšení psychické připravenosti a pro zlepšení života vojáků v činné službě a občanských zaměstnanců Ministerstva obrany a Armády České republiky, k prohloubení prevence sociálně-patologických jevů, k celkovému zkvalitnění práce vojenských psychologů a k zabezpečení potřebné kompatibility s psychologickými službami armád států Organizace Severoatlantické smlouvy.

Hlavními úkoly psychologické služby jsou:

- plánování, zabezpečení a koordinace psychologické přípravy jednotlivce a jednotek v celém průběhu vojenské činné služby (jak v ČR tak i v zahraničí);

⁶⁵ Informaci poskytl obchodní náměstek VLRZ, Ing. Patrik LETOCHA

⁶⁶ Zdrojem této informace je pozorování i vlastní zkušenost autora

⁶⁷ Rozkaz ministra obrany č. 2/1999

- ve vojenských školách zabezpečuje přednáškovou a výukovou činnost i psychologickou přípravu;
- podílí se na výběru uchazečů o povolání do služebního poměru;
- zabezpečuje kompletní psychologickou diagnostiku pro potřeby rezortu MO;
- zabezpečuje psychologické poradenství;
- zabezpečuje psychologickou terapii;
- koordinuje psychologický výzkum formou vědeckovýzkumné činnosti v celém rezortu
- podílí se na práci v oblasti prevence sociálně-patologických jevů jak v rámci rezortu MO, tak i na mezirezortní úrovni;
- spolupracuje s humanitní službou a duchovní službou v péči o lidský potenciál AČR;
- spolupracuje s mimorezortními civilními psychologickými pracovišti;

Hlavní výhodou existence psychologické služby v AČR pro vojáka je skutečnost, že **v případě potřeby mu je k dispozici kvalifikovaný psychologický personál**, který může (a ze své podstaty musí) vojákovi pomáhat při nejrůznějších tíživých životních situacích (partnerské problémy, problémy na pracovišti, úmrtí v rodině, zvládání stresu atd.).

12.4 Duchovní služba AČR

Duchovní služba byla v AČR zřízena v roce 1998 rovněž na základě příslušného rozkazu ministra obrany.⁶⁸ Duchovní služba spočívá v podpoře všestranného rozvoje lidských hodnot a zlepšení života vojáků v činné službě. Byla zřízena k naplnění svobody náboženského vyznání zaručené LZPS v rámci působnosti MO a podle dohody o duchovní službě v rezortu MO.

Duchovní služba má zejména za úkol:

- podporovat velitele všech stupňů v jejich úsilí o naplňování a ochranu lidského rozměru života všech příslušníků rezortu MO;
- nabízet pomoc příslušníkům rezortu MO při řešení osobních krizí a těžkostí, které jim vznikají při plnění funkčních povinností a v osobním a rodinném životě;

⁶⁸ Rozkaz ministra obrany č. 19/1998

- přispívat k rozvíjení humanizace a k prohlubování demokratických tradic národní a evropské kultury v rezortu MO;
- podílet se na vytváření podmínek pro naplňování ústavně zaručených lidských práv, která souvisejí se svobodou vyznání, pro příslušníky rezortu MO za všech situací spojených s plněním jejich funkčních povinností;

Podobně jako v případě psychologické služby v AČR, má voják možnost oslovit kaplana nejen v otázkách náboženských, ale i čistě soukromých problémů. Někteří vojáci upřednostňují duševní pomoc právě u vojenských kaplanů raději, než u vojenských psychologů z důvodu, že cítí, že řešení problému se odehrává v osobnější rovině než v té profesionální (jak tomu někdy může být u vojenského psychologa).

12.5 Pohřeb vojáka

Na přání pozůstalých poskytne příslušný útvar úhradu nutných výdajů na jednoduchou rakev s kovovou vložkou a úhradu poplatků a dopravného za převoz do místa pohřbu, zemřel-li voják mimo válečný stav na území České republiky. V případě úmrtí vojáka v zahraničí náleží úhrada pozůstalým, pouze pobýval-li voják v zahraničí ze služebních důvodů.

Voják, který zemřel v době trvání služebního poměru, může být pohřben ve vojenském stejnokroji a mohou mu být prokázány vojenské pocty (vojenský pohřeb za přítomnosti vojenského hudby, vojenského kaplana a čestné stráže).⁶⁹

12.6 Zabezpečení vojáků v oblasti bydlení

Podle zákona Ministerstvo obrany zabezpečí vojákovi po dobu jeho služebního poměru ubytování (na vojenské ubytovně) nebo služební byt.⁷⁰ Od tohoto způsobu zajištění ubytování pro vojáky z povolání se již upustilo (kromě ubytování studentů Univerzity obrany, kteří jsou ubytováni bezplatně) a je nahrazován přídavkem na bydlení, proto je zbytečné jej dále popisovat.

Voják, kterému Ministerstvo obrany nezajistilo ubytování nebo byt, má **nárok na přídavek na bydlení**. Výše tohoto přídavku je stanovena příslušným nařízením vlády, kde se přihlíží ke kategorii obce, ve které voják koná službu. Obce jsou rozděleny do dvou kategorií, přičemž do první kategorie spadá hl. m. Praha a do druhé všechny ostatní obce. Pro přídavek na bydlení v Praze je stanoven koeficient 1,10 násobek

⁶⁹ Srov. Zákon č. 221/1999 Sb., §65

⁷⁰ Srov. tamtéž, §61

základní měsíční sazby minimální mzdy a pro ostatní obce činí koeficient 1,09. V praxi to znamená že výše přídatku na bydlení v současné době činí v českých korunách 10 200 (Praha) respektive 10 100 (ostatní obce) před zdaněním.⁷¹

Poznámka⁷²: Přídavek na bydlení je často kritizovanou položkou platu vojáků z povolání u části české veřejnosti. Například mnoho lidí se domnívá, že přídavek na bydlení voják bere ke svému „30 000“ platu. Ve skutečnosti má čerstvě nastupující voják v základní funkci hrubý plat cca 15 000 Kč a k tomu přídavek na bydlení. Mnoho lidí pak po zjištění skutečného platu vojáků reaguje překvapeně, když si spočítají, že bez přídatku činí vojákův čistý příjem 11 000 Kč. Vojáci samotní proto přídavek na bydlení nevnímají jako nějaký bonus k platu, ale jako jeho naprosto samozřejmou součást.

12.7 Jednorázová peněžní výpomoc

Voják má právo požádat ministra obrany o jednorázovou peněžní výpomoc. Tato výpomoc může být vojákovi přiznána v mimořádných případech k překonání přechodné, jím nezaviněné tíživé sociální situace a může dosáhnout až dvacetinásobku minimální mzdy.⁷³

O tuto výpomoc je často žádáno v případě živelních událostí (zpravidla povodní), kdy je následně rodinám vojákům poskytnuta adekvátní částka k obnově vlastního poškozeného bydlení.

12.8 Náborový příspěvek

Náborový příspěvek lze vojákovi přiznat při povolání do služebního poměru, absolvoval-li jiné než vojenské nebo policejní střední a vysoké školy. Náborový příspěvek se pohybuje ve výši od 30 000 do 130 000 Kč podle dosaženého vzdělání a doby trvání služebního poměru.⁷⁴

Výši náborového příspěvku stanovuje příslušná rezortní vyhláška. Podle doby trvání služebního poměru lze přiznat náborový příspěvek ve výši:⁷⁵

- 30 000 – 60 000 Kč při dosažení středního odborného vzdělání

⁷¹ Nařízení vlády č. 292/2014 Sb., §1 a §2

⁷² Poznámka vychází ze zkušeností autora; názory veřejnosti možno sledovat např. v diskusní části článku na <http://www.nasepenize.cz/platy-vojaku-maji-klesnout-ti-za-mene-slouzit-nehcteji-a-vyhrozuji-odchodem-7153>

⁷³ Srov. Zákon č. 221/1999 Sb., §63

⁷⁴ Srov. tamtéž, §69

⁷⁵ Srov. Vyhláška č. 267/1999 Sb., §1

- 40 000 – 70 000 Kč při dosažení úplného středního nebo úplného středního odborného vzdělání
- 50 000 – 80 000 Kč při dosažení vyššího odborného vzdělání
- 60 000 – 120 000 Kč při dosažení vysokoškolského vzdělání v bakalářském studijním programu
- 70 000 – 130 000 Kč při dosažení vysokoškolského vzdělání v magisterském studijním programu

12.9 Rekvalifikace

Před zánikem služebního poměru lze umožnit vojákovvi na žádost rekvalifikaci na náklady státu, trval-li služební poměr nejméně 5 let, a to s přihlédnutím k získané kvalifikaci.⁷⁶

12.10 Náhrady při služební cestě

Voják má nárok na poskytnutí náhrad při vyslání na služební cestu (SC) ve formě:

- stravného
- prokázaných jízdních výdajů
- prokázaných výdajů za ubytování
- prokázaných nutných vedlejších výdajů

Stravné

Vojákovvi za každý den služební cesty náleží stravné ve výši 57 Kč (SC nad 5 hod.), 111 Kč (SC nad 12 hod.) a 173 Kč (SC nad 18 hod.).

Náhrada prokázaných jízdních výdajů

Vojákovvi náleží náhrada jízdních výdajů za cestu mezi místem zahájení služební cesty a místem, do něhož byl vyslán k plnění služebních úkolů, a následně místem ukončení služební cesty. Nemohl-li se voják ubytovat v místě, do něhož byl vyslán plnit služební úkol, náleží mu též náhrada jízdních výdajů za cesty vykonané do místa ubytování a zpět. Použije-li voják se souhlasem nadřízeného k cestě do místa svého trvalého pobytu nebo do jiné obce pobytu jeho rodiny, na kterém se předem s nadřízeným dohodl, jiné než služební vozidlo, náleží mu náhrada ve výši jízdních výdajů, které by mu náležely při použití vlaku nebo autobusu dálkové přepravy.⁷⁷

⁷⁶ Srov. Zákon č. 221/1999 Sb., §64

⁷⁷ Srov. tamtéž, §74

Náhrada prokázaných výdajů za ubytování

Při SC náleží vojákovi i náhrada výdajů za ubytování pokud mu ve vojenských ubytovacích zařízeních nebylo poskytnuto bezplatné ubytování a zároveň pokud nepoužil při cestě v noci lůžkový nebo lehátkový vůz.⁷⁸

Náhrady za používání soukromých vozidel při SC

Voják může použít pro účely služební cesty soukromé motorové vozidlo, pakliže k tomu dostane souhlasné stanovisko od svého velitele. Za každý jeden kilometr jízdy mu náleží sazba dle zvláštního předpisu (Vyhláška č. 445/2001 Sb.) a náhrada za spotřebované pohonné hmoty, jejichž spotřebu voják prokazuje dokladem o zaplacení, který se datem shoduje s datem služební cesty. Není-li voják schopen prokázat se dokladem o spotřebovaných pohonných hmotách, vypočte se výše náhrady z údajů o spotřebě z technického průkazu použitého vozidla.⁷⁹

12.11 Proviantní, výstrojní, přepravní náležitosti

Zákon o vojácích z povolání přiznává vojákům také proviantní, výstrojní a přepravní nároky, které jsou dále upraveny příslušnou vyhláškou Ministerstva obrany.

Proviantní náležitosti

Voják má nárok na poskytnutí bezplatného stravování při nepřetržité službě, která trvá alespoň 24 hodin (např. služba dozorčího objektu, nebo 24h služba ve směnném režimu), nebo při výkonu zvláštních profesí a činností (např. výkonnému letci během leteckého výcviku, výsadkáři během výsadkářského výcviku, vojákovi v zahraniční operaci, vojákovi v náhradní vojenské službě a další). Pokud okolnosti nedovolují poskytnout vojákovi bezplatné stravování, má voják nárok na peněžní náhradu.⁸⁰

Bezplatné stravování se zabezpečuje výdejem jídla - snídaně, oběd a večeře. Při nepřetržité službě, která trvá alespoň 24 hodin, se bezplatné stravování vojákovi zabezpečuje počínaje prvním jídlem vydaným po začátku nepřetržité služby a končí posledním jídlem vydaným před ukončením nepřetržité služby. Jídlo se vydává formou:⁸¹

- teplého jídla, nebo
- studeného jídla, anebo

⁷⁸ Srov. Zákon č. 221/1999 Sb., §75

⁷⁹ Srov. tamtéž, §76

⁸⁰ Srov. tamtéž, §90

⁸¹ Srov. Vyhláška č. 266/1999 Sb., §2 a §3

- potravin k samostatné nebo skupinové přípravě jídla (např. masové konzervy určené k tepelné úpravě).

Výstrojní náležitosti

Výstrojní náležitosti jsou pro vojáky zabezpečeny výdejem vojenské výstroje a bezplatnými službami nebo náhradou v penězích. Bezplatnými službami se rozumí praní, chemické čištění, úpravy, opravy a údržba výstrojních součástek.⁸²

Systém nákupu vojenských výstrojních součástek v AČR silně připomíná kafetéria systém (byť se v tomto případě nejedná o zaměstnanecké výhody), který je popsán v teoretické části této práce. S ohledem na pohlaví a služební zařazení je každému vojákovvi ročně přiřazen určitý počet poukázek, tzv. výstrojních bodů, vyjadřující hodnotu v českých korunách (hodnota těchto poukázek se pohybuje kolem 13 000 ročně), za něž si voják může nakoupit požadovanou výstroj. K nákupu výstroje vojáci využívají tzv. výdejny součástek naturálního odívání, které jsou v současné době umístěny v Praze, Táboře, Brně a Vyškově.

Přepravní náležitosti

Vojáci z povolání mají nárok na bezplatnou přepravu při cestě na preventivní/mimořádnou rehabilitaci, při přestěhování (a to i pro příslušníky domácnosti), jednou v kalendářním roce při cestě na řádnou dovolenou a při společné rekreaci i jeho rodině.⁸³

12.12 Výsluha, odbytné, odchodné, úmrtné

Po skončení služebního poměru vojáka z povolání mu stát přiznává výsluhové náležitosti v podobě výsluhového příspěvku, odbytného, odchodného popřípadě úmrtného.

Výsluhový příspěvek

Po 15 letech služby vzniká vojákovvi nárok na výsluhový příspěvek, opouští-li řady příslušníků ozbrojených sil. Při odchodu do civilu po 15 letech činí výše příspěvku 5% průměrného hrubého měsíčního platu. Vzhledem k tomu, že do hrubého platu se přídavek na bydlení nezapočítává, činí výsluhový příspěvek v tomto případě cca 1000 - 1500 Kč/měsíc. Tato výše se zvyšuje za šestnáctý a každý další ukončený rok služby o 6,2 %, za dvacátý první a každý další ukončený rok služby o 2,5 % a za dvacátý sedmý

⁸² Srov. Vyhláška č. 266/1999 Sb., §13

⁸³ Srov. Zákon č. 221/1999 Sb., §92

a každý další ukončený rok služby o 1 % průměrného měsíčního hrubého platu. Výše tohoto příspěvku může činit maximálně 55% hrubého platu (60% u výkonu služby zvláště nebezpečné povahy).⁸⁴

Odbytné

Voják, jež odsloužil alespoň 2 roky, má po skončení služebního poměru na odbytné. Po dvou letech služby má nárok na odbytné ve výši 2 průměrných měsíčních hrubých platů. Za třetí a každý další rok služby se odbytné zvyšuje o 1 hrubý plat, za jedenáctý a každý další rok již pouze o jednu polovinu hrubého platu. Odbytné může být vyplaceno ve výši maximálně 18 průměrných měsíčních hrubých platů. **Pokud si voják nechá vyplatit odbytné, zaniká mu nárok na výsluhový příspěvek.**⁸⁵

Odchodné

Voják, který má po 15 letech služby nárok na výsluhový příspěvek a který si nenechal vyplatit odbytné, má při zániku služebního poměru nárok na odchodné. Odchodné se vyplácí ve výši čtyřnásobku průměrného měsíčního hrubého platu, trval-li jeho služební 15 let. Za šestnáctý a každý další ukončený rok trvání služebního poměru se odchodné zvyšuje o 40 % průměrného měsíčního hrubého platu maximálně však do šestinásobku průměrného měsíčního platu.⁸⁶

Úmrtné

Při úmrtí nebo prohlášením vojáka za mrtvého, má pozůstalý manžel a každé pozůstalé dítě, nárok na úmrtné ve výši jedné poloviny odbytného.⁸⁷

V roce 2014 vyplatilo MO na tyto účely následující částky (zaokrouhleno na tisíce):⁸⁸

- Výsluhový příspěvek: 2 449 178 000 Kč
- Odchodné: 110 360 000 Kč
- Odbytné: 101 205 000 Kč
- Úmrtné: 6 658 000 Kč

⁸⁴ Srov. Zákon č. 221/1999 Sb., §132 a §133

⁸⁵ Srov. tamtéž, §138 a §139

⁸⁶ Srov. tamtéž, §140

⁸⁷ Srov. tamtéž, §141

⁸⁸ Zdroj dat: Finanční správa MO

12.13 Služební volno

Voják má nárok na služební volno (SV), pokud nemůže pro překážky z důvodů obecného zájmu nebo pro důležité osobní překážky konat službu. Služební volno mu je obecně uděleno na nezbytně dlouhou dobu, pokud úkony v obecném zájmu nebo důležité osobní záležitosti nelze vyřídit mimo službu (za dobu čerpání SV se vojákovi plat nekrátí). Důvody, pro něž se SV uděluje, upravuje příslušná vyhláška.⁸⁹

Důvodem pro udělení služebního volna může být např.⁹⁰

- výkon **veřejných funkcí** (např. funkce člena zastupitelstva územní samosprávy, přísedícího u soudu atd.) a **občanských povinností** (svědek, tlumočnick předvolaný k jednání u soudu, při poskytnutí první pomoci, poskytnutí osobní pomoci při živelních událostech atd.)
- činnost dárce při odběru krve a dalších biolog. materiálů
- vyšetření nebo ošetření vojáka ve zdravotnickém zařízení
- narození dítěte manželce nebo družce vojáka
- doprovod rodinného příslušníka do zdrav. zařízení
- ošetřování člena rodiny – zde má voják výhodu oproti zaměstnancům, kteří se řídí zákoníkem práce a zákonem o zdravotním pojištění, že **jeho plat se po dobu OČR nekrátí**
- účast na pohřbu rodinného příslušníka
- účast na vlastní svatbě
- a jiné

12.14 Vzdělávání

Velitel útvaru má možnost s podřízeným vojákem uzavřít dohodu o zvýšení nebo rozšíření vzdělání. V takovém případě ministerstvo obrany hradí všechny náklady spojené se vzděláváním vojáka a poskytuje mu dle příslušné vyhlášky placené studijní volno.⁹¹

⁸⁹ Srov. Zákon č. 221/1999 Sb., 221/1999, §39

⁹⁰ Srov. Vyhláška č. 263/1999 Sb.

⁹¹ Srov. Zákon č. 221/1999 Sb., §60 a Vyhláška č. 264/1999 Sb.

12.15 Tělovýchovná zařízení

Voják je povinen neustále dbát na svou fyzickou kondici a zvyšovat ji. K zabezpečení plnění této povinnosti Ministerstvo obrany zřizuje ve vojenských posádkách i mimo nich sportoviště a areály, ve kterých vojáci mohou svou fyzickou kondici zvyšovat. Nemusí se jednat pouze o zařízení MO, ale mohou to být i podnikatelské subjekty, se kterými příslušný vojenský orgán uzavřel smlouvu o poskytování služeb pro příslušníky ozbrojených sil. **Voják může mít tedy v rámci své pracovní doby bezplatně k dispozici** (záleží na posádce, ve které slouží) **tělocvičny, posilovny, fit centra, tenisové, badmintonové kurty, plavecké bazény, sauny, masážní salony s přidruženými službami, atletické stadiony (nebo jejich obdoby), zápasnické ringy atd.**

Některá posádková sportovní zařízení umožňují jejich využití i rodinným příslušníkům vojáků mimo pracovní dobu, čímž rodina vojáka může ušetřit náklady za využívání fit center.

12.16 Dovolená

Vojáci z povolání mají nárok na delší dovolenou (tzv. řádná dovolená) oproti zaměstnancům, jejichž minimální délka dovolené je stanovena §213, odst. 1, zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení má zaměstnanec nárok na 4 týdny dovolené v kalendářním roce.

U vojáků z povolání je však délka řádné dovolené stanovena na 37 dní v kalendářním roce, přičemž z toho 10 dní je určeno na dny nepřetržitého odpočinku v týdnu. V praxi to tedy znamená, že **voják má nárok na 27 pracovních dnů dovolené v roce.**

12.17 Fond kulturních a sociálních potřeb

Vojenské útvary zřizují pro své vojáky osobní konta, na něž jim měsíčně útvár připisuje 236 Kč. Je čistě na vojákovi, kterou službu nebo zboží nakoupí z prostředků tohoto fondu – služba nebo zboží se musí shodovat s položkami v seznamu, který je součástí příslušné kolektivní smlouvy. Jedná se tak o již zmiňovaný kafetéria systém v pravém slova smyslu. Voják tyto prostředky může použít na:⁹²

- příspěvek na závodní stravování
- rekreaci

⁹² Srov. Kolektivní smlouva mezi MO, PČOSCZA a PSOSZ, článek 8

- kulturní a sociální rozvoj (sport)
- životní pojištění

12.18 Půjčky⁹³

Voják má možnost si zažádat svého velitele o bezúročnou půjčku **na bytové účely** a to v částkách a z důvodů, které zde uvádím:

- Půjčka na pořízení domu nebo bytu – max. 100 000 Kč
- Půjčka na změnu stavby domu nebo bytu – max. 75 000 Kč
- Půjčka na pořízení bytového zařízení – max. 50 000 Kč

Dále má voják možnost zažádat o půjčku ve výši maximálně 20 000 Kč **k překlenutí tíživé životní situace**.

Oba druhy půjček musí voják řádně zdůvodnit. U půjčky na bytové účely musí prokázat, že půjčku skutečně využil na uvedený důvod, k čemuž předkládá odpovídající smlouvy nebo faktury. V případě půjčky k překlenutí tíživé životní situace musí doložit důvody, proč a jakým způsobem se do této tíživé situace dostal.

⁹³ Srov. Kolektivní smlouva mezi MO, PČOSCZA a PSOSZ, článek 18 a 19

13 ZÁVĚREČNÉ SHRNUTÍ

Výsledek analýzy péče o vojáky z povolání se dá zjednodušeně shrnout v následující tabulce, která na straně jedné uvádí pozitiva (výhody) a na straně druhé negativa (nevýhody) služby vojáků v Armádě České republiky.

Výhody služby	Nevýhody služby
<ul style="list-style-type: none"> + Nadstandardní zdravotní péče + 14 dní bezplatné prevent. rehabilitace + Bezplatná psychologická péče + Dostupná vojenská duchovní služba + Úhrada za pohřební obřad, voj. pohřeb + Přídavek na bydlení + Jednorázová peněžní pomoc + Náborový příspěvek + Možnost rekvalifikace + Náhrady při služební cestě + Proviantní, výstrojní a přepravní náležitosti + Výsluha + Odbytné, odchodné + Úmrtné pro pozůstalé + Placené služební volno (i na OČR) + Možnost studia při práci + Sportovní vyžití + Dovolena v délce 27 pracovních dnů + Příspěvek na stravování + Příspěvek na rekreaci + Příspěvek na kulturu a sport + Příspěvek na životní pojištění + Bezúročná půjčka na bytové účely + Bezúročná půjčka k překlenutí tíživé životní situace 	<ul style="list-style-type: none"> - Služební poměr na dobu určitou - Omezení práva sdružovacího a shromažďovacího - Omezení práv náboženských, hospodářských a sociálních - Vysoké tresty za neuposlechnutí rozkazu - Omezení vnějšího vzhledu (náušnice, úprava vlasů, tetování, atd.) - Nasazení vlastního života - Omezení výběru zdravotní pojišťovny a lékaře - Až 150 hodin neplacených přesčasů ročně - Nepřetržitý výcvik bez zákonného nároku na kompenzaci za odpracovaný čas - Odvelení na místo dle potřeb OS - Zhoršené uplatnění na trhu práce po odchodu do civilu - Nutnost udržovat si bezpečností prověrku NBÚ - Časté odloučení od rodiny

Tab. 1 Souhrn výhod a nevýhod

ZÁVĚR

Systém péče o vojáky z povolání skutečně poskytuje mnoho výhod příslušníkům Armády České republiky. Během vyhledávání informací o všech složkách tohoto systému jsem několikrát narazil na špatnou dostupnost zdrojů, která spočívala především v tom, že pokud člověk hledá určitou informaci, musí přesně vědět především název a číslo dokumentu, ve kterém je tato informace obsažena. Proto jsem mnohokrát zásobil své vojenské kolegy působících v oblastech například zdravotnictví, právní, ekonomické nebo personální. I tito lidé měli někdy problém příslušný dokument najít, nebo se na něj odvolat, přestože z nich vychází jejich náplň práce.

Z mého pohledu je pro obyčejného vojáka naprosto nemožné, aby si udělal obrázek o tom, jaké služby a požitky systém péče o vojáky nabízí, pokud se tomuto tématu nebude intenzivně věnovat ve svém volném čase, tak jak jsem to udělal já během vypracování této bakalářské práce. Informace v rámci péče o vojáka, kterou mu poskytuje armáda, potažmo ministerstvo, nejsou shrnuty v žádném všezahrnujícím dokumentu, který by si voják mohl pouze otevřít a své nároky nastudovat.

Cílem této práce bylo především vytvořit ucelený přehled všech služeb, které Armáda České republiky poskytuje vojákům z povolání. Tento cíl byl naplněn a já věřím, že jej využijí jak stávající vojáci z povolání, tak i lidé z civilu, kteří uvažují o vstupu do AČR. Přehled, který jsem zpracoval, jim po zvážení negativ i pozitiv služby v armádě pomůže v rozhodování, zda o vstup do armády mají skutečně zájem.

ANOTACE

Příjmení a jméno autora: Norbert Mládek

Instituce: Moravská vysoká škola Olomouc, o.p.s.

Název v českém jazyce: Systém péče o vojáky z povolání v Armádě České republiky

Název v anglickém jazyce: Soldiers' Welfare System in Armed Forces of the Czech Republic

Vedoucí práce: PhDr. Dana Bernardová, Ph.D.

Počet stran: 62

Počet příloh: 1

Rok obhajoby: 2015

Klíčová slova v českém jazyce: Péče o vojáky, Armáda České republiky, ozbrojené síly, benefity.

Klíčová slova v anglickém jazyce: Soldiers' welfare, Armed Forces of Czech republic, benefits.

Cílem mé bakalářské práce je vytvořit ucelený přehled služeb a požitků, které jsou vojákům v Armádě České republiky poskytovány. Tento přehled výhod je doplněn i přehledem nevýhod, které souvisí se službou vojáků v AČR.

The aim of my thesis is to develop a comprehensive summary of welfare provided to soldiers in Armed Forces of the Czech Republic. This summary is complemented by summary of disadvantages associated with the service of Czech soldiers.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

- ARMSTRONG, M., Řízení lidských zdrojů, 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol., Management lidských zdrojů, 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
- HANZELKOVÁ, A. a kol., *Personální strategie krok za krokem*, 1.vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. 159 s. ISBN 978-80-7179-564-3.
- KOCIÁNOVÁ, R., *Personální činnosti a metody personální práce*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 224 s. ISBN 978-80-247-2497-3
- KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů*, 4. vyd. Praha: Management press, 2009. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
- KOUBEK, J., *Personální práce v malých a středních firmách*, 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 264 s. ISBN 978-80-247-2202-3.
- POŠVÁR, Z., TOMŠÍK, P., a ŽUFAN, P. *Management II*. 1. vyd. Brno: Mendelova zemědělská a lesnická univerzita, 2004. 126 s. ISBN 978-80-7157-748-0.
- ŠIKÝŘ, M., *Personalistika pro manažery a personalisty*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 208 s. ISBN 978-80-247-4151-2
- RAK, T., *Příručka vojáka AČR*, 3. vyd. Vyškov: Institut doktrín VeV-VA, 2009. 303 s. bez ISBN
- MINISTERSTVO OBRANY, *Plán obrany České republiky*, Praha. 2007. 20 s.
- MINISTERSTVO OBRANY, *Základní řád OSČR*, Praha. 2001. 199 s.
- Nález ÚS 36/2012, ve věci návrhu na zrušení § 112 odst. 2 věty první a odst. 4 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění
- Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech
- Zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky
- Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

- Vyhláška č. 103/2005 Sb., o zdravotní způsobilosti k vojenské činné službě
- Vyhláška č. 263/1999 Sb., kterou se stanoví důvody pro poskytování služebního volna vojákům z povolání pro překážky ve službě a rozsah služebního volna
- Vyhláška č. 266/1999 Sb., o způsobu zabezpečování bezplatného stravování, výstrojních a přepravních náležitostí a o zabezpečování ubytování vojáků z povolání
- Vyhláška č. 267/1999 Sb., kterou se stanoví výše náborového příspěvku, příspěvku při přestěhování a stravného a postup při přiznávání cestovních a jiných náhrad vojákům z povolání
- Vyhláška č. 285/1999 Sb., o poskytování zdravotní péče ve vojenských zdravotnických zařízeních
- Rozkaz ministra obrany č. 46/1999, poskytování preventivní rehabilitace
- Rozkaz ministra obrany č. 2/1999, zřízení psychologické služby v rezortu Ministerstva obrany
- Rozkaz ministra obrany č. 19/1998, zřízení duchovní služby v rezortu Ministerstva obrany
- Sdělení náčelníka zdravotnické služby Armády České republiky Čj. 107/46/274-4/2000-OVZ GŠ
- Nařízení vlády č. 292/2014 Sb., o stanovení kategorií obcí výkonu služby vojáků z povolání a koeficientů pro výpočet přídatku na bydlení
- Kolektivní smlouva 2012, mezi Ministerstvem obrany, Předsednictvem Českomoravského odborového svazu civilních zaměstnanců armády a Předsednictvem Samostatného odborového sdružení zaměstnanců resortu Ministerstva obrany České republiky
- <http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podle-jejich-gusta>
- <http://www.accon.cz/cz/mezi-benefity-v-cr-dominuje-vzdelavani>
- <http://www.volareza.cz/index.php>
- <http://www.nasepenize.cz/platy-vojaku-maji-klesnout-ti-za-mene-slouzit-nechteji-a-vyhrozuji-odchodem-7153>
- Prezentace: ŠTĚRBOVÁ. K., průzkum: *Zaměstnanecké benefity na konci ekonomické krize*

SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1 Nabízené benefity v ČR.....</i>	<i>24</i>
<i>Obr. 2 Další poskytované benefity za posledních 5 let v ČR</i>	<i>24</i>

SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK

<i>Tab. 1 Souhrn výhod a nevýhod</i>	<i>54</i>
--	-----------

PŘÍLOHY

Příloha č. 1 - Emailová komunikace:

Vážený pane inženýre,
dovoluji si Vás požádat o krátké vyjádření k poukazům na PR-I, které jsou distribuovány každoročně vojákům AČR (kteří splňují nárok na PR). V rámci mé bakalářské práce píší mimo jiné i o preventivních rehabilitacích. Váš názor mi v mé činnosti velmi pomůže.

Má otázka se týká samotné distribuce poukazů. Dle Vyhlášky MO, by Vám velitelé útvarů měli poslat požadavky (na příští rok do 15.května) na preventivní rehabilitace na **základě skutečného zájmu vojáků** o absolvování PR. Neberte, prosím, mé otázky jako výtku, spíše chci pochopit jádro celé situace. Na některých útvarech vojáci pravidelně neobdrží PR do místa a v čase, který si přáli.

1) Proč k tomu dochází?

2) Mohl byste mi prosím poodhalit klíč, podle kterého se k útvarům tyto poukazy zasílají?

Předem děkuji za ochotu a Vaši odpověď.

S pozdravem

nrtm. Norbert Mládek

103 centrum CIMIC/PSYOPS

Vážený pan

nrtm. Norbert Mládek

Praha 6. března 2015

Vážený pane nadrotmistře,

k Vašemu e-mailu ze dne 5. března 2015, ve věci preventivních rehabilitací vojáků, sděluji následující.

Preventivní rehabilitace vojáků (PR) se realizují na základě RMO č. 46/1999 "Poskytování preventivní rehabilitace". V souladu s čl. 16 tohoto rozkazu předkládají ve stanoveném termínu velitelé jednotlivých vojenských součástí **požadavky** na PR na následující kalendářní rok. V těchto požadavcích uvádějí pouze **počty žádostí o poukazy**, tj. počty zájemců ze strany vojáků splňujících podmínky pro přidělení PR a

majících o PR skutečný zájem, s rozlišením na jednotlivé formy PR (standardní, nadstandardní, tělovýchovný program, atd.). V požadavkových listech tedy velitelé nepředkládají konkrétní požadavky, ale pouze sumarizují počty.

Následně u VLRZ proběhne plánovací proces v jehož rámci se zohlední i další činnost VLRZ, jakou jsou například domácí rekreace pro příslušníky rezortu MO. Po ukončení plánovacího procesu jsou generovány poukazy na PR pro celou AČR a jsou zasílány k jednotlivým vojenským součástem jejichž velitelé předložili požadavkové listy na PR, dle požadovaných forem PR.

Vlastní přidělení poukazu vojákovi provádí velitel s ohledem na plnění hlavních úkolů dané vojenské součásti (viz čl. 19 RMO č. 46/1999). Uvedený rozkaz tedy nestanovuje, že by se poukazy na PR přidělovaly vojákům do míst a v časech, které si přejí, ale vzhledem k tomu, že se **jedná o výkon služby** tak je to v místech a časech vyhovujících veliteli součásti se zohledněním zákonného nároku vojáka na PR a plnění hlavních úkolů součásti. Opakem je **domácí rekreace** (DR), kdy se místo a čas plně respektuje při distribuci poukazů v rámci dovolené vojáka.

Ještě je nutno zdůraznit, že samozřejmě existuje následná redistribuce poukazů na PR. V rámci této redistribuce je možné zaslané poukazy, které velitel vyhodnotí jako nevhodné pro přidělení vojákům, a to zejména z důvodu termínového, vrátit a požádat VLRZ o přidělení jiných, než zaslaných v rámci prvotní distribuce.

Klíčem k přidělování poukazů na PR jsou tedy počty a formy PR vyžadované velitelem součásti do jednotlivých zařízení VLRZ, přičemž konkrétní termíny a místa generuje distribuční program bez zásahu lidského faktoru.

S přáním hezkého dne,

Ing. Jaroslav Španko

Vedoucí oddělení služeb pro Armádu ČR

VLRZ Praha

tel.: 973 201 627, 973 201 631

fax: 973 201 638

www.volareza.cz